

**Quali sono i vostri obblighi
in materia di sicurezza sul
lavoro e di protezione della
salute?**

1 Introduzione	4	5 Sanzioni in caso di violazione dei propri doveri	18
<hr/>		5.1 Sanzioni amministrative contro il datore di lavoro	18
2 Obblighi del datore di lavoro	6	5.2 Sanzioni amministrative contro i lavoratori	19
2.1 Concetto di «datore di lavoro»	6	5.3 Sanzioni penali	20
2.2 Disposizioni fondamentali	7	5.4 Responsabilità civile	22
2.3 Commento alle disposizioni fondamentali	9	<hr/>	
2.4 Obblighi particolari del datore di lavoro	10	6 Informazioni utili	23
<hr/>		<hr/>	
3 Obblighi dei lavoratori	15		
<hr/>			
4 Obblighi degli specialisti della sicurezza sul lavoro	17		

1 Introduzione

L'opuscolo si rivolge a tutti i responsabili in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute nelle aziende. Si tratta in primo luogo dei datori di lavoro, degli «addetti alla sicurezza» (AdSic) e degli specialisti della sicurezza sul lavoro. Come illustra il grafico che segue, anche i lavoratori di ogni livello gerarchico hanno determinate responsabilità.



1 Interazione tra datori di lavoro, lavoratori, «addetti alla sicurezza» e specialisti della sicurezza sul lavoro in azienda.

È giusto che la responsabilità principale sia nelle mani del datore di lavoro. In effetti, la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute sono in ampia misura un compito di direzione. Il datore di lavoro ha una visione d'insieme delle attività nella sua azienda e quindi dei rischi per la salute che ne derivano. Solo lui può garantire la sicurezza di tutto il sistema aziendale e dare istruzioni vincolanti a tutti i dipendenti. Inoltre in numerose aziende le assenze per infortunio e malattia rappresentano un fattore economico da prendere sul serio, di cui il datore di lavoro deve occuparsi anche solo per considerazioni di redditività.

* La funzione di «addetto alla sicurezza» (AdSic) o «persona di contatto per la sicurezza sul lavoro» (PCSL) deve essere ricoperta da persone adeguatamente formate e qualificate, ad es. specialisti per la sicurezza sul lavoro (MSSL), assistenti alla sicurezza, diplomati a corsi riconosciuti sulla sicurezza. Il grado di responsabilità varia a seconda della formazione, della posizione occupata in azienda (organigramma) e della descrizione del posto di lavoro.

Questo opuscolo si limita agli aspetti giuridici, e basandosi sugli atti legislativi dà una visione panoramica degli obblighi incombenti ai datori di lavoro e ai lavoratori. Si considerano in primo luogo:

- l'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI)¹
- l'Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro (Igiene, OLL 3)²

Si descrivono inoltre le sanzioni che possono essere prese in caso di inosservanza delle prescrizioni.

Abbreviazioni

CO	Codice delle obbligazioni
CP	Codice penale svizzero
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LL	Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro)
LPGA	Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali
LSPro	Legge federale sulla sicurezza dei prodotti
MSSL	Medici del lavoro e altri specialisti della sicurezza sul lavoro
OLL 1	Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro
OLL 3	Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro, Igiene
OLL 5	Ordinanza 5 concernente la Legge sul lavoro, Protezione dei giovani lavoratori
OPGA	Ordinanza sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali
OPI	Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali
PA	Legge federale sulla procedura amministrativa

¹ SR 832.30

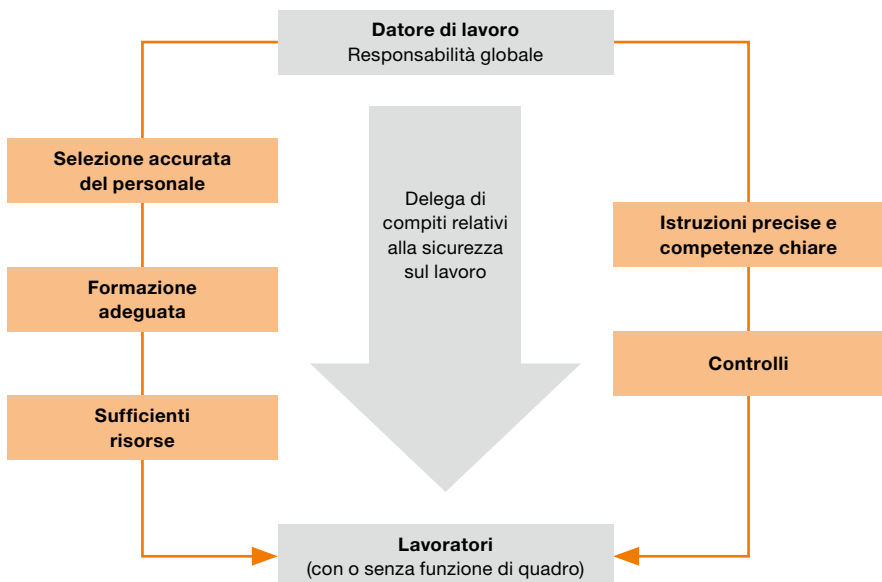
² SR 822.113

2 Obblighi del datore di lavoro

2.1 Concetto di «datore di lavoro»

Con «datore di lavoro» si intende ciascuna persona fisica o giuridica che occupa salariati dietro retribuzione o a scopi di formazione, come per esempio il titolare dell'azienda o la direzione di una società anonima.

Il datore di lavoro è responsabile in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute. In generale affida determinati compiti in questo campo ad alcuni collaboratori, ad esempio ad un «addetto alla sicurezza» (AdSic) e ai lavoratori con funzioni di quadro. Il datore di lavoro è tuttavia tenuto a provvedere ad una adeguata formazione di base e al perfezionamento delle persone incaricate, a impartire loro istruzioni precise e a definire chiaramente le loro competenze (vedi art. 7 cpv. 1 OPI). A tale riguardo, gli obblighi del datore di lavoro diventano vincolanti anche per i quadri e gli addetti alla sicurezza.



2 Delega corretta di compiti dal datore di lavoro ai lavoratori.

La delega di compiti non esonera tuttavia il datore di lavoro dai suoi obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute (art. 7 cpv. 2 OPI e art. 7 cpv. 2bis OLL 3). Tra questi obblighi vi è anche quello di sostenere le spese per i provvedimenti che deve adottare per garantire la sicurezza sul lavoro (art. 90 OPI). Dal punto di vista del diritto civile e penale, il datore di lavoro deve comunque poter sgravarsi o addirittura liberarsi dal rimprovero di una violazione degli obblighi se può provare di aver scelto con cura il lavoratore o i lavoratori, di averli formati e istruiti in modo adeguato, di averli sorvegliati in maniera ragionevolmente esigibile e di aver messo a disposizione sufficienti risorse umane e materiali.

2.2 Disposizioni fondamentali

Gli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute derivano dai seguenti fondamenti giuridici:

Art. 328 cpv. 2 CO³

«[Il datore di lavoro] deve prendere i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica ed adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo».

Art. 82 cpv. 1 e 2 LAINF⁴

«¹ Per prevenire gli infortuni professionali e le malattie professionali, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per esperienza, tecnicamente applicabili e adatte alle circostanze.

² Il datore di lavoro deve avvalersi a tale scopo della collaborazione dei dipendenti».

³ Codice svizzero delle obbligazioni (RS 220)

⁴ Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (RS 832.20)

Art. 6 cpv. 1 e 3 LL⁵

«¹ A tutela della salute dei lavoratori, il datore di lavoro deve prendere tutti i provvedimenti che l'esperienza ha dimostrato necessari, realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni d'esercizio. Deve inoltre prendere i provvedimenti necessari per la tutela dell'integrità personale dei lavoratori.

[...]

³ Egli fa cooperare i lavoratori ai provvedimenti sulla protezione della salute nel lavoro. [...]



3 I tre pilastri legali per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute.

⁵ Legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio (Legge sul lavoro, RS 822.11)

2.3 Commento alle disposizioni fondamentali

Necessarie per esperienza

Qui non va intesa la percezione soggettiva del singolo, bensì l'esperienza generale fatta con pericoli identici o congeneri, che trova espressione per es. nella statistica degli infortuni. Sono ritenute necessarie le misure la cui necessità è generalmente riconosciuta nella pratica.

Chi non è in grado di giudicare personalmente la necessità di una misura, deve procurarsi queste informazioni facendo ricorso per esempio a uno specialista della sicurezza sul lavoro (MSSL) o studiando la documentazione corrispondente (prescrizioni, direttive, istruzioni, pubblicazioni).

Tecnicamente applicabili

La nozione «stato della tecnica» va intesa nel senso più lato. Per principio anche le misure di protezione devono adeguarsi al progresso della tecnica e ai metodi di lavoro. È possibile che con l'andar del tempo una misura di protezione si riveli insufficiente.

Chi non possiede le conoscenze sullo «stato della tecnica» applicabile, deve procurarsele, ricorrendo ad es. a uno specialista della sicurezza sul lavoro (MSSL) o studiando la documentazione corrispondente (prescrizioni, direttive, istruzioni, pubblicazioni).

Adatte alle circostanze

Si tratta qui del principio generale della proporzionalità nel diritto amministrativo, secondo cui una misura richiesta non può eccedere quello che è necessario per raggiungere lo scopo. Il potere d'apprezzamento ha un ruolo notevole nel rispondere alla domanda se la proporzionalità è data. Però anche qui non ci si può basare solo sull'opinione soggettiva del singolo, bensì si deve decidere secondo criteri oggettivi tenendo conto delle particolarità dell'azienda sul piano tecnico e umano. Si tratta in ogni caso di comparare tra di loro l'entità di un rischio per la salute e gli oneri per le misure di protezione necessarie. Più il rischio di un pregiudizio della salute è elevato, più impegnative saranno le misure di protezione adeguate.

Partecipazione dei lavoratori

L'obbligo del datore di lavoro di far cooperare i lavoratori deve garantire, da un lato, che il datore di lavoro curi il dialogo concernente la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute e tenga conto delle esperienze e dei bisogni dei lavoratori. D'altro canto, queste disposizioni servono anche a motivare i lavoratori per la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute coinvolgendoli attivamente. La Legge sulla partecipazione⁶ e gli art. 6a OPI e 48 LL stabiliscono espressamente il diritto di partecipazione dei lavoratori.

2.4 Obblighi particolari del datore di lavoro

Le citate disposizioni fondamentali sono state concretizzate in numerose ordinanze e in altre leggi o direttive ecc. Determinanti sono in primo luogo l'Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI) e l'Ordinanza 3 concernente la Legge sul lavoro quanto alla protezione della salute (OLL 3).

Gli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute concernono l'«organizzazione», la «comunicazione e formazione» nonché la «concezione dei posti di lavoro». Qui appresso (figura 4) si concretizzano i tre compiti sulla scorta di un'elencazione non esaustiva delle principali prescrizioni.

Organizzazione

Quale **compito organizzativo primario** si esige dal datore di lavoro che:

- per garantire e migliorare la sicurezza sul lavoro prenda ogni disposizione e provvedimento di protezione previsti nelle prescrizioni⁷ determinanti e nelle regole⁸ riconosciute (art. 3 cpv. 1 OPI);

⁶ Legge federale del 17 dicembre 1993 sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese (Legge sulla partecipazione, RS 822.14)

⁷ Le prescrizioni più importanti figurano nell'OPI o nell'OLL 3. Vanno però rispettati anche altri atti legislativi come l'Ordinanza sui lavori di costruzione (OLCostr), la Legge federale sulla sicurezza dei prodotti (LSPro), la Legge sugli impianti elettrici (LIE), l'Ordinanza sulle gru o le prescrizioni sui microrganismi, sulla radioprotezione, sulla protezione della maternità, sulla protezione dei giovani lavoratori ecc.

⁸ Le principali regole riconosciute in materia di tecnica della sicurezza e di medicina del lavoro sono le direttive CFSL, i valori MAC, gli opuscoli della Suva e della SECO.

- adottati tutte le disposizioni e tutti i provvedimenti necessari per salvaguardare e migliorare la tutela della salute fisica e psichica (art. 2 cpv. 1, prima frase OLL 3);
- provveda a imporre le disposizioni e a far rispettare le misure di protezione (art. 6 cpv. 3 OPI). Solo così può garantire la protezione della vita, della salute e l'integrità personale dei lavoratori, come richiede l'art. 328 CO.

In particolare il datore di lavoro deve:

- disciplinare le **competenze** in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute in seno all'azienda e se necessario delegare compiti specifici a lavoratori qualificati (art. 7 cpv. 1 OLL 3);
- disciplinare l'esecuzione di **lavori connessi con pericoli particolari** (art. 8 OPI);
- **rivolgersi agli specialisti della sicurezza sul lavoro** se la protezione della salute dei lavoratori e la loro sicurezza lo esigono (art. 11a OPI, art. 7 cpv. 3 OLL 3, direttiva CFSL 6508), ad es. per l'individuazione dei pericoli e per la valutazione dei rischi in azienda, se il datore di lavoro non possiede le relative conoscenze;
- adottare i provvedimenti necessari per garantire la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute in caso di **cooperazione di più aziende** e quando conferisce mandati a terzi (art. 9 OPI, art. 8 OLL 3);
- provvedere anche alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute del **personale temporaneo** (art. 10 OPI, art. 9 OLL 3);
- osservare le prescrizioni concernenti l'**organizzazione del lavoro** (artt. 38–46 OPI);
- **far sospendere il lavoro**, qualora la sicurezza non sia più garantita (art. 4 OPI);
- allestire un **piano di emergenza** e organizzare il pronto soccorso (art. 36 OLL 3);
- assicurare la tutela della salute e della sicurezza dei **giovani lavoratori** secondo le prescrizioni dell'Ordinanza sulla protezione dei giovani lavoratori (OLL 5).

Molti di questi obblighi presuppongono:

- che si proceda a un'**individuazione dei pericoli**. Solo l'individuazione dei pericoli permette infatti di giudicare se si deve fare appello agli specialisti della sicurezza sul lavoro (in rapporto d'impiego o di mandato) (art. 11a cpv. 2 lett.a OPI).

Comunicazione e formazione

- Il datore di lavoro deve **informare** tutti i lavoratori sui pericoli cui sono esposti e **istruirli** riguardo ai provvedimenti per prevenirli (art. 6 cpv. 1 OPI, art. 5 cpv. 1 OLL 3). Il datore di lavoro ha gli stessi obblighi anche verso i lavoratori provenienti da un'altra azienda e verso il personale temporaneo (art. 10 OPI, art. 9 OLL 3).
- Se il datore di lavoro vuole affidare a un lavoratore determinati compiti di sicurezza sul lavoro o di protezione della salute, gli deve fornire una **formazione e un perfezionamento** adeguati e trasmettergli **competenze chiare e istruzioni precise** (art. 7 cpv. 1 OPI, art. 7 cpv. 2 OLL 3).
- I lavoratori devono essere informati sui compiti e sulla funzione degli **specialisti della sicurezza sul lavoro** occupati nell'azienda (art. 6 cpv. 2 OPI).

Concezione dei posti di lavoro

- Nelle aziende si possono impiegare solo **attrezzature di lavoro** che non mettano in pericolo la sicurezza e la salute dei lavoratori (art. 24 cpv. 1 OPI). Gli artt. 24–32c OPI e la direttiva CFSL 6512 «Attrezzature di lavoro» contengono regolamentazioni più approfondite in materia.
- Il datore di lavoro deve mettere a disposizione i **dispositivi di protezione individuale (DPI)** necessari e provvedere alla loro (corretta) utilizzazione (art. 5 OPI, art. 27 e 28 OLL 3).
- Il datore di lavoro è tenuto ad adottare i provvedimenti di protezione necessari in caso di impiego di **sostanze e radiazioni nocive** (artt. 44–46 OPI).

Inoltre, quando concepisce i posti di lavoro il datore di lavoro deve rispettare le disposizioni relative:

- agli **edifici** e altre opere, per es. quanto a portata, scale, passaggi (artt. 12–23 OPI)
- all'**ambiente di lavoro**, per es. in materia di rumore e vibrazioni, illuminazione, pericoli di esplosione e incendio (artt. 33–37 OPI)
- all'**ergonomia** e all'**igiene**, agli effetti nocivi, agli sforzi eccessivi o troppo monotoni (art. 2 cpv. 1 OLL 3, art. 32a cpv. 2 OPI)
- alle **altre esigenze relative alla tutela della salute secondo gli artt. 11–37 OLL 3**, per es. quanto a clima dei locali, protezione dei non fumatori, rumore, spostamento di pesi, spogliatoi, protezione delle donne incinte e delle madri allattanti, manutenzione e pulizia



4 Obblighi del datore di lavoro

Organizzazione

- Rispettare le prescrizioni e le regole riconosciute
- Imporre la sicurezza e la protezione della salute
- Regolare le competenze
- Individuare i pericoli
- Ricorrere a specialisti
- Regolamentare i lavori con pericoli particolari
- Regolamentare la cooperazione di più aziende
- Se necessario, far sospendere i lavori
- Allestire il piano di emergenza
- Protezione dei giovani lavoratori

Comunicazione e formazione

- Informare e istruire i lavoratori (anche il personale temporaneo)
- Impartire istruzioni precise e competenze chiare
- Provvedere alla formazione e al perfezionamento
- Garantire la partecipazione

Concezione dei posti di lavoro

- Attrezzature di lavoro sicure
- Dispositivi di protezione individuale
- Ambiente di lavoro rispettoso della salute
- Edifici sicuri
- Ergonomia
- Disposizioni particolari in materia di protezione della salute (OLL 3)

Approccio sistemico e documentazione

Ottemperare a tutti gli obblighi, pianificare le misure necessarie e porle in atto nonché sorvegliarne il rispetto è un **compito organizzativo e direttivo** particolarmente esigente, a cui è però possibile adempiere in maniera efficace e durevole integrando la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute nel sistema di gestione aziendale⁹.

Diverse prescrizioni (ad es. art. 32b OPI, direttive CFSL 6508 e 6512) stabiliscono che il datore di lavoro sia in grado di dimostrare le sue attività in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute. Si raccomanda anche per questo motivo un approccio sistemico con la **documentazione** corrispondente. Questa documentazione si rivela un vantaggio al più tardi quando in un caso di infortunio si fanno valere pretese di responsabilità civile verso il datore di lavoro o entrano in considerazione delle sanzioni penali.

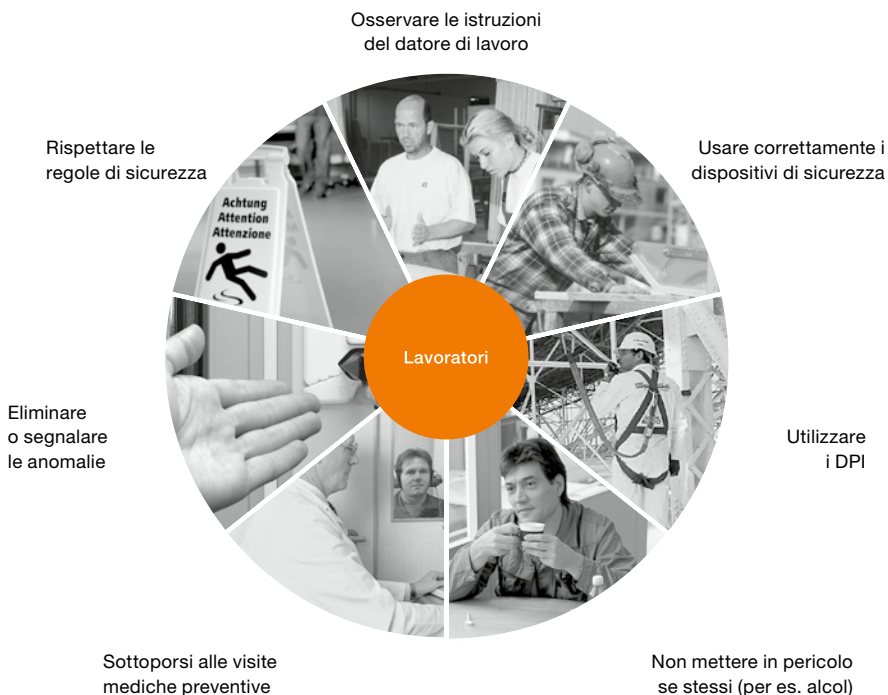
⁹ Trovate informazioni sull'argomento nelle seguenti pubblicazioni Suva:

- L'organizzazione della sicurezza: un compito di primaria importanza per ogni azienda (www.suva.ch/66101.i)
- Sicurezza e protezione della salute: a che punto siamo? Un test di autovalutazione per le aziende (www.suva.ch/88057.i)

3 Obblighi dei lavoratori

In materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute, i lavoratori hanno i seguenti obblighi:

- devono **assecondare** il loro **datore di lavoro** nell'applicazione delle prescrizioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute (art. 82 cpv. 3 prima frase LAINF, art. 6 cpv. 3 seconda frase LL)
- devono **osservare le istruzioni del datore di lavoro** in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute e tener conto delle norme di sicurezza generalmente riconosciute (art. 11 cpv. 1 prima frase OPI, art. 10 cpv. 1 prima frase OLL 3)



- hanno segnatamente l'obbligo di utilizzare i **dispositivi di protezione individuale** (art. 82 cpv. 3 seconda frase LAINF, art. 11 cpv. 1 seconda frase OPI)
- devono eliminare le **anomalie** constatate che compromettono la sicurezza sul lavoro o la salute oppure, se non ne sono autorizzati o non possono provvedervi, comunicarle senza indugi al datore di lavoro (art. 11 cpv. 2 OPI, art. 10 cpv. 2 OLL 3)
- devono utilizzare correttamente i **dispositivi di sicurezza** e non possono comprometterne l'efficacia (art. 82 cpv. 3 seconda frase LAINF, art. 11 cpv. 1 seconda frase OPI)
- non devono mettersi in uno stato che possa esporre loro stessi o altri a pericolo. Ciò vale in particolare per il consumo di **alcol** e di altri prodotti inebrianti (art. 11 cpv. 3 OPI)
- i lavoratori occupati in un'impresa o parte d'impresa assoggettata alla **prevenzione nel settore della medicina del lavoro** devono sottoporsi agli esami medici (visite di entrata e di controllo) e osservare le misure profilattiche di medicina del lavoro (decisione di idoneità, art. 70 e segg. OPI)
- in caso di **lavoro notturno** regolare o periodico, i giovani e i lavoratori che svolgono un'attività composta in gran parte di lavori difficoltosi o pericolosi devono sottoporsi a una visita medica e ricorrere a una consulenza (artt. 43–45 OLL 1)

4 Obblighi degli specialisti della sicurezza sul lavoro

L'art. 11e OPI contiene un elenco dei compiti degli specialisti in materia di sicurezza sul lavoro:

- valutare i pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori
- consigliare e informare il datore di lavoro sulle questioni relative alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute
- essere a disposizione dei lavoratori o dei loro rappresentanti sul luogo di lavoro e consigliarli

In tale occasione gli specialisti devono verificare anche l'adempimento delle esigenze in materia (art. 7 cpv. 3 OLL 3).

5 Sanzioni in caso di violazione dei propri doveri

5.1 Sanzioni amministrative contro il datore di lavoro

Gli «organi di esecuzione» (Suva, SECO, ispettorati cantonali del lavoro) hanno il compito di controllare e, se necessario, imporre nelle aziende il rispetto delle prescrizioni concernenti la sicurezza sul lavoro e la protezione della salute. Possono emanare disposizioni e dare così avvio a una **procedura** formale che sostanzialmente si svolge nel seguente modo:

- Se una visita di impresa evidenzia una violazione di prescrizioni concernenti la sicurezza sul lavoro o la protezione della salute, l'organo di esecuzione assegna al datore di lavoro un termine adeguato per ovviarvi. Con la conferma scritta nella procedura di **avvertimento** prende avvio la procedura formale (art. 62 OPI/art. 51 cpv. 1 LL).
- Se sussiste un caso di urgenza per cui si rinuncia all'avvertimento o se il datore di lavoro non dà seguito all'avvenuto richiamo, l'organo esecutivo ordina le misure necessarie mediante **decisione** e fissa un termine adeguato per la loro esecuzione (art. 64 OPI/art. 51 cpv. 2 LL).
- Le decisioni emanate secondo l'OPI possono essere impugnate entro 30 giorni mediante **opposizione** scritta presso l'organo esecutivo che le ha emesse (art. 52 LPGA¹⁰, art. 10 OPGA¹¹).

Non è possibile formulare opposizione contro le decisioni ai sensi della LL. Sussiste per contro la possibilità di inoltrare ricorso entro 30 giorni all'autorità cantonale di ricorso (art. 56 cpv. 1 LL). Se il datore di lavoro rinuncia a fare opposizione o ricorso, dopo 30 giorni la decisione passa in giudicato.

- L'ulteriore iter procedurale viene definito secondo gli artt. 56 LPGA e 109 LAINF e secondo la LTAF¹².

Per l'**esecuzione di decisioni secondo l'OPI passate in giudicato** gli organi esecutivi possono ricorrere ai mezzi seguenti:

- aumento di premio (art. 92 cpv. 3 LAINF e art. 66 OPI)
- provvedimenti coattivi secondo l'art. 41 PA¹³ (vedi anche art. 67 OPI):

¹⁰ Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (RS 830.1)

¹¹ Ordinanza sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (RS 830.11)

¹² Legge sul Tribunale amministrativo federale (RS 173.32)

¹³ Legge federale sulla procedura amministrativa (RS 172.21)

- in caso di **esecuzione a spese dell'obbligato** l'organo esecutivo fa eseguire da un terzo il provvedimento rifiutato dal datore di lavoro, e questo a spese del datore di lavoro;
- si ricorre all'**esecuzione diretta** quando le altre sanzioni non sono appropriate o non raggiungono l'obiettivo. Si possono sospendere i lavori, sequestrare sostanze o apparecchi o vietare l'utilizzo di installazioni, locali o apparecchiature, e questo ricorrendo se necessario all'autorità cantonale competente (artt. 67 e 68 OPI);
- in ogni stadio procedurale l'organo di esecuzione può presentare **denuncia penale** alla competente autorità penale cantonale (vedi al riguardo il capitolo 5.3).

5.2 Sanzioni amministrative contro i lavoratori

Gli organi esecutivi possono adottare provvedimenti coattivi contro singoli lavoratori che si comportano in modo contrario alla sicurezza solo in casi eccezionali. Invece il datore di lavoro, che è responsabile in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute nella sua azienda, ha la possibilità e l'obbligo di trarne eventualmente le conseguenze previste dal diritto inerente al contratto di lavoro (avvertimento, trasferimento, licenziamento).

La possibilità di sanzioni amministrative contro i lavoratori è prevista in materia di profilassi nel campo della medicina del lavoro:

- se un lavoratore rifiuta di sottoporsi a una visita profilattica necessaria, non può essere assegnato al lavoro pericoloso né continuare a svolgerlo fintanto che l'esame non ha avuto luogo e la Suva si è pronunciata riguardo alla sua idoneità (art. 77 cpv. 1 OPI)
- se un lavoratore contrae una malattia professionale in relazione con la visita rifiutata, se una malattia professionale del genere si aggrava o se il lavoratore subisce un infortunio professionale a causa di un rischio inerente alla sua persona (per es. epilessia), le prestazioni assicurative gli sono rifiutate o ridotte (art. 77 cpv. 2 OPI)
- a un lavoratore che disattende una decisione di inidoneità possono essere ridotte o rifiutate le prestazioni assicurative nella misura in cui egli contrae una malattia professionale connessa a tale decisione o subisce un corrispondente infortunio professionale (art. 81 OPI)

5.3 Sanzioni penali

Nel campo inerente alla sicurezza sul lavoro e alla protezione della salute occorre, da un lato, rispettare le disposizioni penali della LAINF e della LL. D'altro lato, possono aver effetto anche fattispecie risultanti dal Codice penale (CP), soprattutto dopo un infortunio. L'azione penale si rivolge alle persone (fisiche) responsabili della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute, ad esempio i titolari di azienda, i dirigenti, i capi officina, ma anche gli addetti alla sicurezza (nella misura in cui non hanno adempiuto i loro obblighi o lo hanno fatto in maniera incompleta).

Le disposizioni penali più importanti sono:

Art. 112 LAINF

«¹ È punito con una **pena pecuniaria sino a 180 aliquote¹⁴ giornaliere**, per quanto non si tratti di un reato più grave secondo un'altra legge, chiunque **intenzionalmente**:
[...]

d. in qualità di datore di lavoro o di lavoratore, contravviene alle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali mettendo altri seriamente in pericolo.

² È punito con la **multa¹⁵**, per quanto non si tratti di un reato più grave secondo un'altra legge, chiunque, in qualità di datore di lavoro o di lavoratore, contravviene **per negligenza** alle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali **mettendo** altri seriamente **in pericolo**.

³ È punito con la multa¹⁵ chiunque **intenzionalmente**:
[...]

c. contravviene, in qualità di lavoratore, alle prescrizioni in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali **senza mettere** altri **in pericolo**.

⁴ Se l'autore ha agito **per negligenza** nei casi del capoverso 3, la pena è la multa sino a 5000 franchi».

¹⁴ Un'aliquota giornaliera ammonta al massimo a 3000 franchi. L'importo viene fissato in base alla situazione personale ed economica dell'autore (art. 34 CP).

¹⁵ Il massimo della multa è di 10 000 franchi (art. 106 CP).

Art. 59 cpv. 1 LL

«Il datore di lavoro è punibile se viola le prescrizioni in materia di:

- a. protezione della salute nel lavoro e approvazione dei piani, intenzionalmente o per negligenza;
- b. durata del lavoro e del riposo, intenzionalmente;
- c. protezione speciale dei giovani o delle donne, intenzionalmente o per negligenza».

Art. 60 LL

«¹ Il lavoratore è punibile se viola intenzionalmente le prescrizioni sulla protezione della salute nel lavoro.

² Se mette seriamente in pericolo altre persone, è punibile anche la violazione per negligenza».

Art. 117 CP

Omicidio colposo

Chiunque per negligenza cagiona la morte di alcuno è punito con una pena detentiva sino a tre anni¹⁶ o con una pena pecuniaria¹⁷.

Art. 125 CP

Lesioni colpose

«¹ Chiunque per negligenza cagiona un danno al corpo o alla salute d'una persona è punito, a querela di parte, con una pena detentiva sino a tre anni¹⁶ o con una pena pecuniaria¹⁷.

² Se la lesione è grave, il colpevole è perseguito d'ufficio».

Art. 230 CP

Per la fattispecie penale «rimozione od omissione di apparecchi protettivi» è comminata la detenzione sino a tre anni¹⁶ e/o una pena pecuniaria¹⁷.

¹⁶ Di regola la durata della pena detentiva è di almeno sei mesi (art. 40 CP).

¹⁷ La pena pecuniaria ammonta al massimo a 360 aliquote giornaliera. Un'aliquota giornaliera ammonta al massimo a 3000 franchi. L'importo viene fissato in base alla situazione personale ed economica dell'autore (art. 34 CP).

Art. 292 CP

«Chiunque non ottempera ad una decisione a lui intimata da una autorità competente o da un funzionario competente sotto comminatoria della pena prevista nel presente articolo, è punito con la multa¹⁵».

5.4 Responsabilità civile

In primo piano ci sono le sanzioni di diritto amministrativo e civile. Nel senso più lato però, anche la responsabilità civile può essere intesa come sanzione, che si tratti di fattispecie costitutive della responsabilità civile tra datori di lavoro e lavoratori o di responsabilità nei confronti del terzo leso.

Le basi della responsabilità sono gli articoli 55 CO (responsabilità del padrone di azienda), 58 CO (responsabilità del proprietario di un'opera) e 41 CO (responsabilità aquiliana o per colpa). In caso di responsabilità del datore di lavoro verso i suoi collaboratori, va tenuto presente che questi risponde, in linea di principio, di ogni colpa, ad es. in caso di omissione colposa di misure di protezione ragionevolmente esigibili.

Inversamente, in caso di danno cagionato per colpa anche i lavoratori o gli specialisti della sicurezza sul lavoro (come salariati o come mandatarî) diventano civilmente responsabili se ad esempio non ottemperano al loro dovere di diligenza.

Inversamente, in caso di danno cagionato per colpa anche i lavoratori o gli specialisti della sicurezza sul lavoro (come salariati o come mandatarî) diventano civilmente responsabili se ad esempio non ottemperano al loro dovere di diligenza.

6 Informazioni utili

Testi di leggi e ordinanze

La versione aggiornata dei testi di legge e d'ordinanza determinanti per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute è consultabile al sito www.fedlex.admin.ch
Lemmi che permettono l'accesso diretto: CO, LAINF, LL, OPI, CP ecc.

Supporti informativi per i datori di lavoro

- CFSL – Guida alla sicurezza sul lavoro, www.guida.cfsl.ch
- La responsabilità penale per gli infortuni professionali nel sistema della sicurezza sul lavoro, www.suva.ch/66136.i (disponibile solo in formato PDF)
- CFSL – Manuale della procedura d'esecuzione per la sicurezza sul lavoro, www.suva.ch/6030.i (contributo simbolico: fr. 20.–)
- SECO – Indicazioni relative alle ordinanze 3 e 4 concernenti la LL
- SECO – Indicazioni relative all'ordinanza 5 concernente la LL
- SECO – Indicazioni relative alla Legge sul lavoro e alle ordinanze 1 e 2

Supporti informativi per i lavoratori

Fonti di informazione per i lavoratori sui loro diritti e obblighi:

- www.suva.ch/info-lavoratori
- Nuovo posto di lavoro – nuovi pericoli. Come cominciare un nuovo lavoro evitando di infortunarsi, www.suva.ch/84020.i (disponibile in italiano, francese e tedesco)
- Partecipazione – Bollettino SECO n. 104

Ordinazioni

- Pubblicazioni della Suva e della CFSL: www.suva.ch o servizio.clienti@suva.ch
- Piattaforma di ricerca e ordinazione della SECO: www.condizionidilavoro.ch
Ordinazioni: UFCL, Distribuzione pubblicazioni, 3003 Berna
www.bundespublikationen.ch

Il modello Suva I quattro pilastri



La Suva è più che un'assicurazione perché coniuga prevenzione, assicurazione e riabilitazione.



Gli utili della Suva ritornano agli assicurati sotto forma di riduzioni di premio.



La Suva è gestita dalle parti sociali: i rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Confederazione siedono nel Consiglio della Suva. Questa composizione paritetica permette di trovare soluzioni condivise ed efficaci.



La Suva si autofinanzia e non gode di sussidi.

Suva

Casella postale, 6002 Lucerna

Informazioni

Settore supporto e basi
Tel. 058 411 12 12
servizio.clienti@suva.ch

Ordinazioni

www.suva.ch/sba140.i

Titolo

Quali sono i vostri obblighi in materia di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute?

Stampato in Svizzera

Riproduzione autorizzata, salvo a fini commerciali, con citazione della fonte.

Prima edizione: marzo 2004

Edizione rivista e aggiornata: marzo 2023

Codice

SBA140.i

