

N. 74, maggio 2012

# Comunicazioni **CFSL**



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Commissione federale di coordinamento  
per la sicurezza sul lavoro CFSL

NEW YORK

ZÜRICH

**Il mondo del lavoro  
è in evoluzione**

# Indice



Il mondo del lavoro è in evoluzione

La globalizzazione cambia la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute . . . . . 3

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute: tra attese e realtà . . . . . 4

Disagio psicosociale sul lavoro – ambiti d'intervento della prevenzione . . . . . 8

Studio sullo stress 2010 . . . . . 12



## Impressum

Comunicazioni della Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL – n. 74, maggio 2012

## Editore

Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL, Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerna telefono 041 419 51 11 fax 041 419 61 08 www.cfsl.ch, ekas@ekas.ch

## Responsabile redazione

dott. Serge Pürro, segretario principale

La rivista Comunicazioni pubblica contributi firmati. I nomi degli autori sono riportati.

## Layout

hilfikergrafik.ch

## Stampa

UD Print AG, 6002 Lucerna

## Edizioni

Pubblicato due volte l'anno

## Tiratura

Tedesco: 22 000  
Francese: 7 500  
Italiano: 2 200

## Distribuzione e diffusione

Svizzera

## Copyright

© CFSL; riproduzione autorizzata con citazione della fonte e previo consenso della redazione.

Patologie gravi legate al lavoro . . . . . 15

Gestione della salute in azienda . . . . . 18

Ergonomia in ufficio . . . . . 22

Nuova immagine e idee fresche per la «Prevenzione in ufficio» 2012 . . . . . 26

A+A Düsseldorf: salone internazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro . . . . . 28

eProfilassi – il portale digitale della profilassi medica del lavoro . . . . . 31

Procede con il vento in poppa la ricertificazione delle soluzioni settoriali . . . . . 33

La Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro raggiunge i mille iscritti . . . . . 35

Affari interni: elezione dei membri della CFSL. . . . . 36

Nuovi supporti informativi della Suva . . . . . 38

Persone, fatti e cifre . . . . . 43



Dott. Serge Pürro,  
segretario principale  
CFSL, Lucerna

## ■ La globalizzazione cambia la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute

Globalizzazione: opportunità o pericolo? A prescindere da ciò, una cosa è certa: ci riguarda tutti. Sempre meno persone decidono di andare a lavorare in fabbrica e sempre di più decidono di investire le proprie risorse nei servizi. Questo cambiamento strutturale comporta inesorabilmente dei mutamenti per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute. Se gli infortuni professionali, soprattutto quelli gravi, sono stati ridotti con una strategia di prevenzione efficace, fenomeni come lo stress, il burnout e le patologie dell'apparato locomotore non accennano a diminuire e sono sempre più al centro dell'attenzione dei mass-media.

Per rimanere competitive nello scenario internazionale le aziende sono costrette a produrre di più. Ma per questo hanno bisogno di personale in buona salute ed efficiente. Dare il massimo senza rimetterci in salute: una sfida non solo per le aziende, ma per l'intera società. Infatti, la salute non dipende solo dal luogo in cui si lavora. La maggior parte dei disturbi sono riconducibili a svariati fattori e dipendono dal lavoro, dagli impegni familiari e dal tempo libero. La tutela della salute è un obbligo di legge. Ma fino a che punto può e deve spingersi un'azienda per promuovere la salute?

Nel nostro approfondimento esamineremo come le condizioni quadro dell'economia si riflettono sulla sicurezza sul lavoro e sulla tutela della salute e quale significato hanno nel campo della prevenzione. Con diversi autori faremo il punto dei mutamenti in corso nel mondo del lavoro, della gestione della salute in azienda e delle nuove conoscenze in materia di stress e rischi psico-sociali. Illustreremo inoltre fattori che possono scatenare patologie anche gravi correlate al lavoro.

Speriamo che grazie alla nostra rivista possiate trasformare il vostro posto di lavoro in un ambiente più sicuro e sano. La CFSL, nel nuovo assetto deciso dal Consiglio federale, si impegna attivamente per la prevenzione e vi ringrazia del vostro impegno.

Dott. Serge Pürro, segretario principale CFSL





Jürg Zellweger,  
lic. oec., membro della  
direzione, Unione svizzera  
degli imprenditori, Zurigo,  
delegato dei datori di  
lavoro in seno alla CFSL

## ! Sicurezza sul lavoro e tutela della salute: tra attese e realtà

Con la globalizzazione assistiamo ad un sempre maggiore intrecciarsi di diverse realtà economiche, politiche, culturali e ambientali. Nessun ambito della vita sociale ne rimane escluso. Anche la sicurezza e la tutela della salute devono affrontare un contesto in costante evoluzione. Il concetto di salute è diventato più ampio e nel mondo del lavoro si sono affermate nuove tendenze che alimentano nuove discussioni su come analizzare i pericoli nelle aziende. L'aumento dei disturbi psicosociali e la reciproca influenza tra disagi fisici e psichici pongono le parti sociali e gli organi d'esecuzione davanti a nuove sfide.

La prevenzione conviene. Su questo tutti gli esperti sono d'accordo, ma le opinioni sono divergenti quando si tratta di stabilire come realizzarla al meglio. Nell'era della globalizzazione, il mondo del lavoro è caratterizzato da una forte mobilità e da imponenti flussi di merci e di capitale. La rivoluzione digitale ha permesso di creare strutture e procedimenti decentralizzati. Nella concorrenza globale per accaparrarsi i migliori talenti, le imprese che offrono posti di lavoro sani oltre che stimolanti hanno delle possibilità in più. Ma anche la protezione della salute a livello aziendale ha i suoi limiti. Gli infortuni, le malattie e i danni alla salute in generale sono sempre più raramente monocausali e sempre più spesso multifattoriali (cfr. pag. 15, articolo di Maggie Graf). Inoltre, nella sicurezza sul lavoro e nella tutela della salute i confini tra lavoro e tempo libero, vita privata e vita professionale non sono più netti come una volta. Nella cosiddetta «società della conoscenza» una buona gestione e investimenti mirati nella formazione sono più importanti dell'imposizione di regole. Servono nuovi approcci ma anche misure collaudate a livello pratico.



*La crescente mobilità e l'infittirsi delle relazioni economiche a livello globale hanno ormai cambiato il mondo del lavoro.*

## Nuove tendenze nel mondo del lavoro

Tre nuove tendenze caratterizzano il mondo del lavoro di oggi:

1. *L'attribuzione di una parte della responsabilità imprenditoriale ai lavoratori dipendenti.* Questa tendenza nasce dalla crescente domanda di prodotti e servizi flessibili e personalizzati. Per soddisfare questa esigenza, i lavoratori si vedono assegnare degli obiettivi piuttosto che delle mansioni con chiare istruzioni. Le componenti retributive legate al raggiungimento di obiettivi fanno del dipendente una sorta di «imprenditore nell'impresa». Grazie alle nuove tecnologie della comunicazione, i confini tra il lavoro e la vita privata diventano sempre più labili e la distinzione tra luogo di lavoro e abitazione perde di significato. Le gerarchie vengono sostituite dal lavoro d'équipe e i cosiddetti *soft skills*, come le doti comunicative, la capacità di apprendere e di autogestirsi diventano sempre più importanti.
2. *L'innalzamento delle qualifiche richieste ai lavoratori,* unito alla crescente importanza delle doti relazionali. I lavori semplici adatti a persone senza formazione sono sempre più rari, ma anche quelli che richiedono un livello di qualifica medio. Sono invece in aumento i lavori che richiedono particolari competenze tecniche e gestionali.
3. *Age management.* In Svizzera si prevede che nei prossimi anni la popolazione nella tipica età da lavoro subirà soltanto un debole aumento, tanto che appare ormai probabile un calo della popolazione attiva negli anni venti del nostro secolo. Si discute della promozione della salute dei lavoratori anziani come antidoto contro la scarsità di personale qualificato.

## Un più ampio concetto di salute

Alle tendenze sopra citate si aggiunge un'accezione più ampia del concetto di salute, il quale non implica più soltanto l'assenza di malattie, ma pone al centro il benessere generale del corpo e della psiche. I pazienti diventano consumatori e non aspirano più alla salute in

senso tradizionale, ma ad una condizione fisica perfetta (bellezza, forza, forma fisica). Si accentua inoltre la percezione soggettiva della malattia. Molti medici di famiglia, ad esempio, non sono in grado di diagnosticare una causa organica per molti dei disturbi lamentati dai loro pazienti. Le cause di vari sintomi dolorosi, disturbi immunitari e malesseri restano incognite anche dopo avere svolto accurati esami clinici.



*Con la formazione e il perfezionamento è possibile arricchire le proprie risorse personali.*

I cambiamenti nel mondo del lavoro e nella concezione della salute fanno sì che fattori come lo stress, i ritmi serrati e i disturbi dell'apparato locomotore vengano percepiti come pericoli pregressi sul posto di lavoro. Nel sempre più importante settore terziario le sollecitazioni psichiche sono notoriamente ben più diffuse di quelle fisiche (cfr. pag. 8, articolo di Peter Meier, e pag. 12, articolo di Margot Vanis).

## La promozione della salute in azienda come parte integrante della strategia di gestione del personale

Per molti dei malesseri di cui si è parlato sopra, la relazione causale con il lavoro è tutt'altro che evidente. Anche per questo la promozione della salute viene presentata come misura preventiva per ovviare a tali problemi. I professionisti che offrono questo tipo di servizi promettono alle imprese un miglioramento della loro immagine e del clima di lavoro, l'aumento della produttività e della qualità del lavoro e infine un maggiore grado di soddisfazione dei lavoratori, un minore ricambio di personale e

una riduzione delle assenze per infortunio o malattia. Ma le offerte sul mercato sono molto diverse fra loro e spaziano dalle giornate di wellness ai veri e propri sistemi di gestione della salute. Sul piano scientifico non è ancora provato quali siano le misure in grado di migliorare effettivamente e a lungo termine la salute dei lavoratori. È certo, invece, che l'apprezzamento e il successo delle misure di prevenzione



*Le qualifiche richieste ai lavoratori sono sempre più alte.*

dipende dalla capacità di adeguarle alle esigenze individuali di ciascuna azienda e presuppone che vengano attuate su base volontaria. Queste attività si possono considerare parte della strategia di gestione dell'azienda e delle risorse umane (cfr. pag. 18, articolo di Urs Näpflin).

## Cresce lo scetticismo verso l'attivismo fine a se stesso

Soprattutto nel mondo delle piccole e medie imprese svizzere, i dirigenti e i lavoratori con una lunga esperienza alle spalle reagiscono spesso con scetticismo alle nuove esigenze che la società e la politica pongono, con una certa insistenza, nei loro confronti. Lo stesso vale per i tool gestionali che gli istituti universitari e i consulenti consigliano sempre più spesso di introdurre. Questo scetticismo non si deve soltanto al fatto aspettative di questo tipo sono sempre più frequenti, ma anche al fatto che in azienda conta soltanto ciò che si dimostra efficace nella pratica e per in modo duraturo, anche e soprattutto nel campo della salute.





### **Gestione efficace e formazione continua**

L'approccio più promettente è concentrarsi su poche cose essenziali. Un aspetto fondamentale, ad esempio, è una buona gestione da parte dei dirigenti, in particolare quando si pensa ai moderni lavoratori della conoscenza e alla loro mobilità. Concepire la gestione della salute come un compito dirigenziale significa innanzi tutto trattare i dipendenti da pari e motivarli. Diventa quindi importante riconoscere e dare valore al loro lavoro, coinvolgerli nelle decisioni, dare loro responsabilità, concedere dei margini di libertà nel gestire il proprio lavoro ed evitare di affidare loro delle mansioni eccessivamente al di sotto o al di sopra delle loro capacità.

In un mondo in cui i lavoratori devono farsi carico di sempre maggiori responsabilità, anche dirigenziali, e dove soft skills e autonomia giocano un ruolo sempre più importante, il valore assoluto sono le qualifiche. Lo testimonia il fatto che sono molto richieste formazioni specifiche aggiunte alla formazione di base. Anche nella formazione professionale degli apprendisti gli scenari sono cambiati e oggi gli obiettivi formativi comprendono anche le competenze metodologiche, la capacità di autogestirsi e le doti relazionali. Naturalmente, completa il quadro la sensibilizzazione sui temi della sicurezza e della salute. Corsi di formazione e perfezionamento di buona qualità permettono di rafforzare le risorse individuali dei lavoratori e preparare i quadri di domani.

### **La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute come impegno costante**

Risorse limitate impongono la necessità di stabilire le giuste priorità. In questo senso è consigliabile gestire le misure di sicurezza e tutela della salute previste dalla legge in modo costante e verifi-

carne regolarmente l'efficacia. Nonostante le nuove tendenze, infatti, i tradizionali obblighi sul piano della prevenzione non vanno trascurati. I nuovi studi e i nuovi approcci non devono farci dimenticare che nelle aziende terziarie, ad esempio, le cadute in piano o le cadute da ausili di salita improvvisati occupano ancora un posto importante nelle statistiche sugli infortuni. L'impostazione corretta e personalizzata delle scrivanie e delle sedie da ufficio o il corretto posizionamento del monitor hanno un notevole impatto sulla salute anche se sono interventi che hanno poca visibilità (cfr. pag. 22 articolo di Urs Hof). Per le piccole e medie imprese sono disponibili manuali, liste di controllo e altri strumenti pratici creati dalle associazioni professionali. Per le aziende in cui sono particolarmente presenti nuovi rischi come lo stress e la sindrome da burnout, invece, è possibile integrare nella soluzione aziendale delle misure mirate a questi problemi e dei consigli per la dirigenza.

### **Attese e obiettivi devono rimanere realistici**

A livello globale le imprese sono sempre più in competizione per "accaparrarsi" persone qualificate sempre più difficili da trovare. Perciò diventa importante sapere come attrarre collaboratori motivati, innovativi e prestanti e indurli a rimanere a lungo nell'azienda. In questo senso anche la salute nell'ambiente di lavoro diventa un fattore importante. D'altro canto, alle imprese viene chiesto non solo di proteggere la salute dei loro dipendenti, ma anche di promuoverla. Di fronte a questo tipo di attese, le aziende si sentono però inadeguate. La promozione della salute, infatti, va spesso al di là delle responsabilità dell'azienda e del suo obiettivo economico. Perciò, occorre porsi degli obiettivi realistici a metà fra la responsabilità individuale dei lavoratori per la loro salute e la promozione della salute da parte del datore di lavoro.

*Le aziende devono porsi obiettivi realistici per quanto riguarda la promozione della salute.*



Dott. Peter Meier,  
vicepresidente della CFSL,  
Ufficio cantonale  
per l'economia e il lavoro,  
Condizioni di lavoro,  
Zurigo

## ! Disagio psicosociale sul lavoro – ambiti d'intervento della prevenzione<sup>1</sup>

La nostra realtà lavorativa si caratterizza per l'impiego delle nuove tecnologie, la complessità della produzione hi-tech, la crescente specializzazione, razionalizzazione e flessibilità nei processi aziendali e la pressione sui tempi. I dipendenti fanno fatica a portare a termine le proprie mansioni. A soffrirne non è soltanto la qualità del lavoro, ma anche la salute e il benessere dei collaboratori. Stress, mobbing, burnout: sono queste le sfide che la prevenzione si troverà a dover affrontare con maggior frequenza. Ma vi è una soluzione ad ogni problema. In questo articolo cerchiamo di dare una risposta alla domanda su come affrontare il disagio psicosociale nei luoghi di lavoro.

Lo stress sul lavoro è un problema molto diffuso, che secondo gli esperti aumenterà nei prossimi anni. Nel 1946 l'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) nel definire il concetto di salute ha considerato per la prima volta anche i fattori psicosociali. Per l'OMS la salute è «uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale e non solo l'assenza di malattia o infermità».

### Le cause

#### Che cosa sono il disagio psicosociale e lo stress?

Lo stress legato all'attività lavorativa si manifesta quando le richieste dell'ambiente di lavoro superano la capacità del lavoratore di affrontarle oppure quando le capacità del lavoratore sono sottoutilizzate. Le cause possono essere esterne (per es. scadenze imminenti), ma anche le gerarchie di valori personali, gli obiettivi o i modelli comportamentali del lavoratore (per es. perfezionismo, dedizione illimitata al lavoro) possono causare o aggravare lo stress.



*Il lavoro comporta sempre più stress.*

<sup>1</sup> Il presente articolo si basa essenzialmente sulla pubblicazione del dott. Peter Stadler, «Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention», Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, 2000, aggiornata al 2006. I contenuti sono stati riassunti e adattati.



## Che cosa influenza il disagio psicosociale?

Che cosa incide sullo stress lavorativo? I fattori che inducono una reazione da stress, i cosiddetti «stressori correlati al lavoro», sono riconducibili a:

- condizioni quadro per lo svolgimento dei propri incarichi: per es. scadenze ravvicinate, tempi serrati, informazioni insufficienti, scarsa libertà di agire
- condizioni di lavoro: per es. fattori di disturbo come il rumore, ergonomia insufficiente, rischio d'infortunio
- organizzazione del lavoro: per es. problemi strutturali nei processi lavorativi, competenze non chiaramente definite
- tensioni interpersonali: per es. clima lavorativo pesante, mancanza di una cultura del dialogo, situazioni conflittuali tra colleghi e con i superiori.

## Influsso dei superiori sul disagio psicosociale dei collaboratori

Non di rado le situazioni conflittuali con il superiore sfociano in disturbi psicofisici e assenze dal lavoro. Tra i compiti di leadership rientrano anche la programmazione delle mansioni, dei processi e dell'organizzazione del lavoro. Quanto meglio sono organizzate le condizioni quadro, tanto minori saranno le ripercussioni sulla salute. Ma anche i dirigenti hanno bisogno di un sostegno. In primo luogo occorre promuovere le loro conoscenze e le loro competenze d'azione. Gli ambiti prioritari sono tre:

- sensibilizzare i quadri dirigenti: i problemi che nascono dal disagio psicosociale non vanno minimizzati o negati invocando l'evoluzione globale dell'economia;
- informare: i dirigenti devono conoscere le cause e gli effetti del disagio psicosociale sul lavoro ed essere in grado di fornire risposte adeguate;
- motivare: i dirigenti devono comprendere che tutelare la salute e ridurre il disagio psicosociale giova non solo alla persona ma è utile anche per la crescita economica dell'azienda.

## Le conseguenze

### Gli effetti dello stress per il collaboratore e l'azienda

Stress significa perdita di benessere e qualità di vita. A medio o lungo termine possono subentrare disturbi psichici e fisici. L'elenco delle conseguenze dello stress è molto lungo: nervosismo, irritabilità, ansia, insonnia oppure comportamenti a rischio per la salute (per es. tabagismo, abuso di alcolici). In ultima analisi a soffrirne è anche il lavoro e quindi l'azienda.

Chi per settimane, mesi o anni si trova ad affrontare una situazione lavorativa di disagio – sia perché non è all'altezza o, al contrario, è troppo qualificato per il lavoro che svolge – rischia uno stato di stress cronico. Le conseguenze dello stress cronico si possono manifestare

con ipertensione, dolori muscolo-scheletrici a livello di dorso, spalla e nuca oppure con altri sintomi fisici come infarto, ulcera, ictus.

I lavoratori stressati sono meno efficienti, la qualità del loro lavoro e la produttività diminuiscono. Le assenze lavorative di breve durata possono essere compensate dai colleghi con straordinari (con conseguente aumento dello stress). Se però la situazione persiste, le assenze diventano sempre più lunghe e l'impresa subisce contraccolpi economici.

### Mobbing e burnout

Da qualche tempo il mobbing e il burnout, due fenomeni strettamente legati allo stress, destano l'attenzione dell'opinione pubblica (vedi riquadro).

#### Mobbing

Le situazioni conflittuali con i colleghi e i superiori hanno un ruolo importante nell'insorgenza del disagio psichico sul posto di lavoro. Chi è vittima del mobbing può subire danni devastanti alla salute. Possibile definizione di mobbing:

*«Il mobbing si configura quando una persona – che si trova in posizione di inferiorità – è vittima di angherie, vessazioni, umiliazioni, maldicenze, emarginazione da parte di colleghi, superiori o subalterni oppure è costretta a svolgere mansioni dequalificanti e umilianti. Perché si possa parlare di mobbing, tali azioni devono ripetersi spesso (almeno una volta la settimana) e perdurare abbastanza a lungo (almeno sei mesi). Non si parla di mobbing quando vi è conflittualità tra due parti che possono dirsi più o meno egualmente forti»<sup>2</sup>.*

Le vittime del mobbing sono particolarmente numerose nel settore sociale e sanitario, nell'istruzione e amministrazione pubblica, oltre che nel settore creditizio<sup>3</sup>. Si registrano invece relativamente poche vittime nel settore dei trasporti, del commercio e dell'edilizia.

#### Burnout

Il burnout («esaurimento») è una sindrome lavoro-correlata che si manifesta con sintomi quali irritabilità, esaurimento emotivo, stanchezza, instabilità. Il burnout è caratterizzato anche da un atteggiamento cinico di sfiducia e negatività verso i colleghi, i clienti e il lavoro. A lungo andare il burnout sfocia in insoddisfazione lavorativa, depressione, disturbi psicovegetativi, abbassamento del rendimento sul lavoro, aumento delle assenze e – in ultima istanza – abbandono della professione. I casi di burnout sono particolarmente frequenti nelle professioni d'aiuto e più in generale nel settore dei servizi (alle persone) soprattutto perché queste attività comportano un forte coinvolgimento emotivo e un impegno di assistenza alle persone sul lungo periodo.

Il burnout può essere spiegato tramite fattori individuali. Le aspettative sono eccessive e l'individuo non riesce a realizzare gli obiettivi con le proprie forze nell'ambiente lavorativo in cui si trova ad operare. Lo squilibrio tra le aspettative e i risultati conseguiti porta a uno stato di esaurimento fisico, psichico ed emotivo.

<sup>2</sup> Zapf, D., Psychische Belastungen in der Arbeitswelt, (1999). Citato in: Dr. Peter Stadler, «Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention», Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, 2000, aggiornato al 2006.

<sup>3</sup> Zapf, D. vedi nota a piè di pagina 9

## Ambiti d'intervento

### Migliorare l'organizzazione del lavoro

I nuovi approcci nella ricerca, per esempio la salutogenesi, non si limitano a interrogarsi su che cosa fa ammalare le persone, ma rovesciano la domanda e si chiedono invece che cosa le mantiene in salute<sup>1</sup>. L'attenzione si rivolge quindi non solo alla causa in sé e per sé, ma anche alle misure di promozione della salute in grado di attenuare gli influssi negativi del lavoro.

Migliorando le condizioni, l'ergonomia e l'organizzazione del lavoro e adeguando lo stile di leadership si ottengono ottimi risultati. Molti problemi si possono mitigare con una migliore gestione dell'orario lavorativo, degli straordinari, delle pause e dei periodi di riposo.

Anche promuovere le competenze dei collaboratori si rivela una strategia intelligente per prevenire o ridurre lo stress. Le mansioni si possono pianificare in modo da comprendere varie attività, per esempio: organizzare, predisporre, eseguire, verificare. In questo modo l'attività svolta diventa nello stesso tempo più variata e interessante.

### Partecipazione dei dipendenti

Nessuno meglio del collaboratore conosce i processi lavorativi e i problemi che comportano. Le esperienze maturate dai dipendenti sono estremamente preziose per identificare i punti deboli e migliorare le condizioni e i processi di lavoro. La partecipazione dei collaboratori ha un duplice vantaggio: le condizioni di lavoro migliorano e i processi diventano più trasparenti. Nel contempo il grado di accettazione del personale aumenta. La partecipazione dei lavoratori è particolarmente utile quando si devono identificare e trovare soluzioni ai problemi (circoli della salute ecc.).

### Sostegno sociale da parte del superiore e dei colleghi

Le relazioni costruttive sul lavoro aumentano la resistenza allo stress. Qui di seguito riassumiamo alcuni aspetti importanti per instaurare relazioni di lavoro soddisfacenti per entrambe le parti.

■ Concordare obiettivi di lavoro concreti e realistici (coinvolgendo i collaboratori). Avere degli obiettivi da realizzare infonde sicurezza ai dipendenti, permette un'esperienza gratificante (quando si raggiunge l'obiettivo), libera energie e creatività.

■ Dare un sostegno professionale ed emozionale durante l'assolvimento delle mansioni. Sappiamo per esperienza che i collaboratori che non vengono abbandonati a sé stessi durante le situazioni lavorative difficili e che sanno riconoscere gli errori, giudicano meno «stressanti» i compiti che sono chiamati ad assolvere.

■ Fornire informazioni specifiche sui risultati del lavoro durante colloqui personali. In queste occasioni i superiori sono chiamati a dimostrare apprezzamento per i comportamenti positivi, ossia sottolineare ed elogiare il rendimento e le prestazioni eccellenti del dipendente e non solo i risultati particolari. Tra questi rientrano anche il rendi-



*Partecipazione dei collaboratori: un fattore essenziale nella prevenzione.*



*Per svolgere bene i propri compiti i collaboratori devono ricevere un sostegno adeguato.*

<sup>1</sup> Antonosvky, A, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, Tübingen, dtv-Verlag, 1997.



mento sul lungo periodo. Un simile feedback fornisce preziose informazioni al dipendente, genera sicurezza, offre opportunità di apprendere cose nuove e incrementa la motivazione sul lavoro. ■ Dialogare e informare periodicamente i collaboratori. Una politica di informazione trasparente, un clima di franchezza reciproca e l'impegno a capire il punto di vista dei collaboratori (critiche, proposte di miglioramento) sono aspetti utili a promuovere la soddisfazione e a ridurre lo stress sul lavoro.

### **Profilo professionale adeguato e aggiornamento professionale**

Nel caso ideale il profilo professionale è in sintonia con le qualifiche del dipendente. Se il divario tra requisiti lavorativi e capacità del dipendente è eccessivo, il collaboratore non si sente all'altezza

oppure si sente troppo qualificato per la mansione che svolge. Il superiore diretto è la persona più adatta a valutare la situazione. Scegliendo dei corsi di aggiornamento o perfezionamento professionale specifici per il collaboratore, il superiore può migliorare le condizioni sul lavoro. Partecipare a seminari per ampliare le competenze professionali (per es. informatica) e sociali (per es. gestione del tempo, conduzione dei colloqui, risoluzione di situazioni conflittuali, tecniche di rilassamento) possono aiutare a sviluppare le risorse individuali e a prevenire lo stress.

### **I principali ambiti d'intervento in sintesi**

I principali ambiti d'intervento per prevenire il disagio psicosociale sul lavoro possono essere riassunti come segue:

- creare condizioni di lavoro a misura d'uomo
- favorire la partecipazione dei dipendenti
- fornire sostegno professionale e sociale ai collaboratori nell'assolvimento dei loro compiti
- promuovere la capacità individuale di gestire i problemi psicosociali (stress, mobbing, burnout ecc.).

Un clima sereno sul lavoro non nasce da sé. I dipendenti dimostrano di sentirsi a proprio agio – e resistono meglio allo stress – se nell'azienda regna una cultura d'impresa partecipata con sufficienti opportunità di sviluppo e crescita per i collaboratori, se vi è disponibilità al dialogo e se lo stile di leadership sa esprimere apprezzamento per le prestazioni fornite.





Margot Vanis,  
psicologa FSP, Segreteria  
di Stato dell'economia  
SECO, Direzione del lavoro,  
Condizioni di lavoro,  
Lavoro e salute, Servizio  
psicologia del lavoro e  
dell'organizzazione

## ! Studio sullo stress 2010

Lo stress è uno dei problemi di cui i lavoratori si lamentano più spesso. Sappiamo bene che lo stress può causare disagio psichico e malattie fisiche se perdura nel tempo. L'ultimo studio sullo stress tra la popolazione attiva in Svizzera pubblicato dalla SECO risale all'anno 2000. Dieci anni dopo, ossia nel 2010, è stata commissionata una nuova ricerca sullo stress. A livello nazionale sono stati intervistati telefonicamente 1006 lavoratori dipendenti e indipendenti sui seguenti temi: condizioni e organizzazione del lavoro, percezione dello stress e assunzione di medicinali sul lavoro. I risultati non sono sempre confortanti e inducono a riflettere.

Insieme ai Cantoni, la SECO vigila sul rispetto e sull'attuazione della legge sul lavoro (LL) nelle aziende. L'articolo 6 LL impone al datore di lavoro di prendere tutti i provvedimenti necessari per tutelare l'integrità psichica e fisica del lavoratore. Tra questi rientrano anche le misure contro lo stress, uno dei problemi più sentiti nei luoghi di lavoro.

### Incremento della percezione dello stress

Il nuovo studio sullo stress commissionato dalla SECO arriva a conclusioni che devono farci riflettere. La percentuale di lavoratori intervistati che dichiara di sentirsi «spesso» e «molto spesso» stressata è passata dal 26.6% (2000) al 34.4% (2010) (vedi figura 1).

### Fasce di persone particolarmente stressate

La percentuale di persone che dichiara di sentirsi stressata è leggermente più alta nella Svizzera francese che non nelle altre due regioni linguistiche. Il numero di giovani lavoratori (dai 15 ai 34 anni) che dichiarano di sentirsi spesso o molto spesso stressati è superiore alla media, mentre la fascia di persone dai 55 ai 64 anni è quella che dichiara più di frequente di non sentirsi mai stressata. Non vi è nessuna correlazione tra percezione

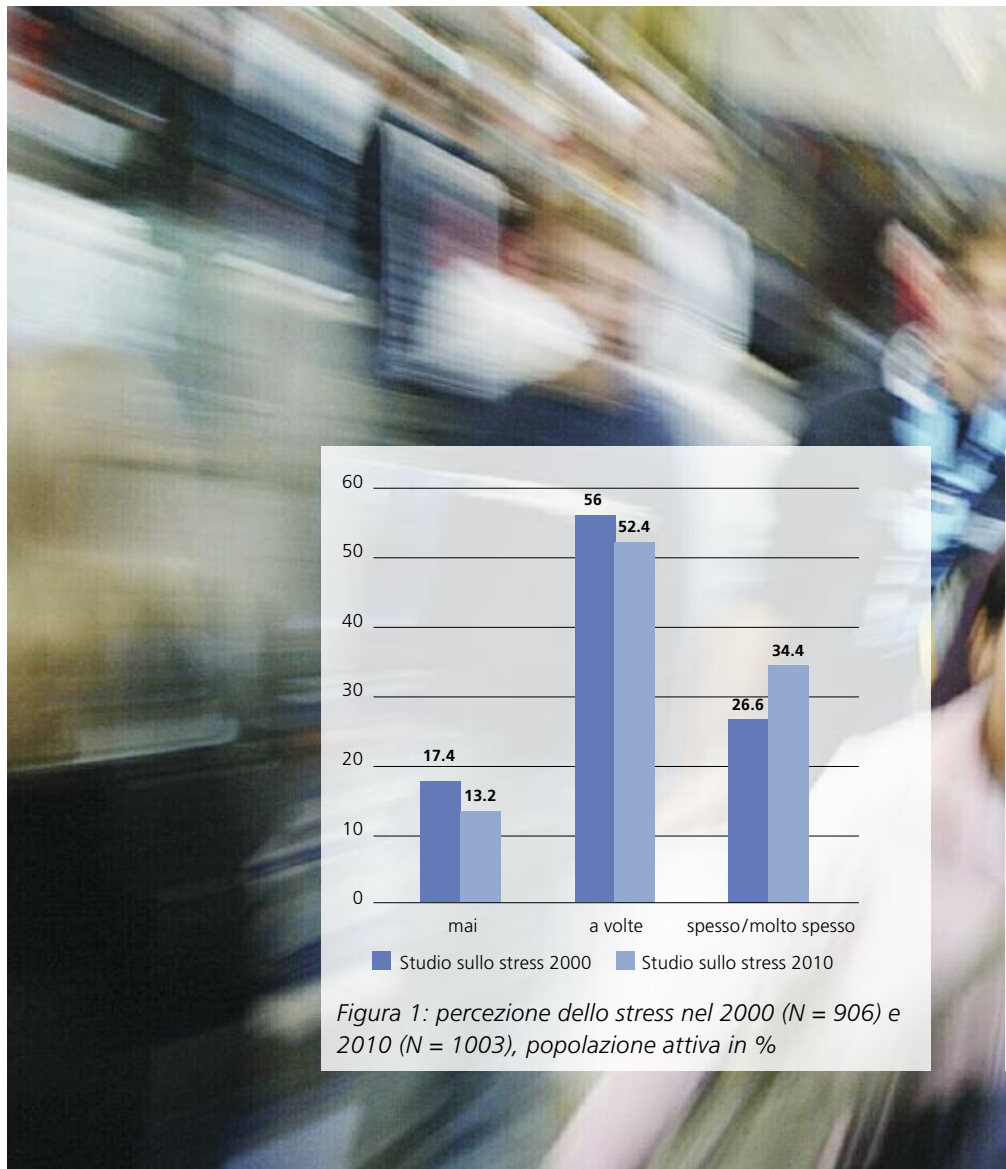


Figura 1: percezione dello stress nel 2000 (N = 906) e 2010 (N = 1003), popolazione attiva in %

dello stress e settore economico, professione, status socio-economico o appartenenza all'uno o all'altro sesso.

### Fattori che incidono sulla percezione dello stress

Dallo studio si evince che i seguenti fattori incidono particolarmente sulla percezione dello stress:

- ritmi costantemente elevati e pressione sui tempi (almeno tre quarti del tempo, se non tutto il tempo)
- lavoro nel tempo libero, lavorare più di 10 ore al giorno (con ricorrenza da 1-2 volte la settimana a tutti i giorni)
- istruzioni imprecise

- essere obbligato a mostrare sentimenti che non corrispondono ai sentimenti reali sul lavoro
- essere vittima di discriminazione sociale, per es. mobbing.

La percezione dello stress varia inoltre a seconda dello stato di salute e – cosa che non stupisce in questo contesto – in base al grado di insoddisfazione riguardo alle condizioni di lavoro.

### Frequenza dei fattori di carico

La figura 2 illustra la frequenza dei fattori di carico (stressori) ricorrenti e persistenti a livello di organizzazione del lavoro e di altri elementi che influen-

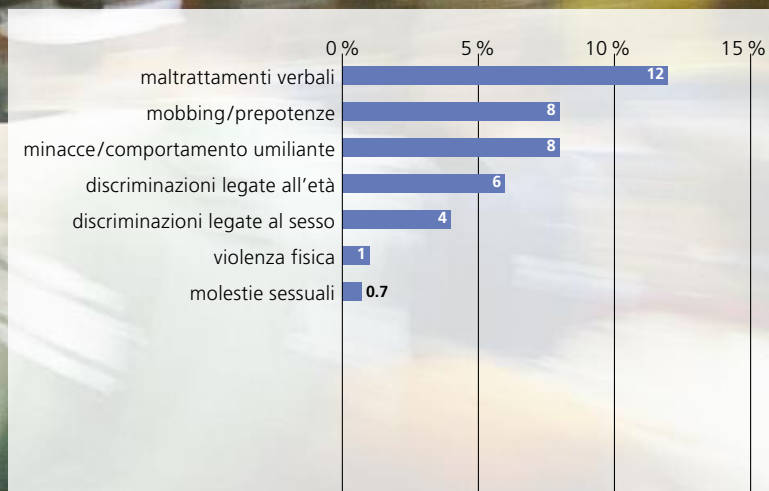
zano la percezione dello stress. Questi fattori sono, per esempio, le interruzioni del lavoro, i ritmi di lavoro elevati, le ristrutturazioni o le riorganizzazioni aziendali. La figura 3 illustra invece la frequenza di fattori di carico sociali persistenti come il mobbing o le prepotenze, le minacce o le umiliazioni, i maltrattamenti verbali, le discriminazioni legate all'età o al sesso, le molestie sessuali o la violenza fisica.

### Esaurimento emotivo e burnout

La sensazione di sentirsi logorati a livello emotivo è una delle caratteristiche principali del burnout. Alla domanda «sul lavoro ha avuto la sensazione di essere



Figura 2: fattori di carico (stressori) cronici, popolazione attiva in % (N = 709-1005)



Nota: la persona intervistata poteva rispondere sì/no. È riportata la percentuale di lavoratori che hanno risposto sì.

Figura 3: frequenza di fattori di carico (stressori) sociali; popolazione attiva in % (N = 1001-1005)



*È in aumento il consumo di farmaci sul posto di lavoro.*

logorato emotivamente» il 4% degli intervistati risponde che questa affermazione è totalmente esatta e il 21% dice che è piuttosto esatta. L'esaurimento emotivo è un segnale d'allarme rivelatore di una condizione di burnout.

### **Assunzione di medicinali e «dopanti» per riuscire a lavorare**

Il 32 % dei lavoratori intervistati ammette di aver assunto – per una o più ragioni – farmaci o altre sostanze sul lavoro nel corso degli ultimi 12 mesi. La maggior parte sostiene di far uso di farmaci o altre sostanze per riuscire a lavorare nonostante la presenza di dolori oppure per dormire o rilassarsi dopo il lavoro. Mal-

grado goda di buona salute, il 4 % circa fa uso di sostanze stimolanti per migliorare il rendimento sul lavoro o per sentirsi meglio.

### **Misure antistress**

È importante innanzi tutto che il datore di lavoro e il superiore si facciano un'idea concreta della situazione di stress in azienda. Lo studio mette in evidenza i fattori di carico che si manifestano spesso e fornisce preziosi indizi per valutare la situazione in azienda. Inoltre il sito [www.stressnosstress.ch](http://www.stressnosstress.ch) pubblica una lista di controllo che aiuta i quadri direttivi a identificare i segnali e le cause dello stress.

Un prezioso approccio per mitigare lo stress consiste senz'altro nel mettere a punto risorse individuali. Lo studio 2010 dimostra inoltre che un comportamento positivo da parte dei superiori contribuisce a ridurre lo stress e a incrementare la soddisfazione dei collaboratori (vedi l'articolo di Peter Meier a pagina 8). Il comportamento positivo si manifesta quando il superiore

- tratta con rispetto e aiuta il collaboratore
- è bravo nel programmare e organizzare il lavoro
- è capace di risolvere le situazioni conflittuali sul lavoro
- incoraggia il collaboratore a prendere parte a decisioni importanti
- fornisce una valutazione sul risultato del lavoro del collaboratore.

Tra gli altri fattori che riducono lo stress rientrano anche la possibilità di conciliare vita professionale e vita privata (orario di lavoro), la motivazione a migliorare il proprio rendimento professionale nell'organizzazione in cui si lavora, nonché la libertà di agire e la libertà di gestire il proprio tempo.

Oltre alla check list per i dirigenti indicata nelle righe precedenti, [www.stressnosstress.ch](http://www.stressnosstress.ch) propone molte altre informazioni per contrastare lo stress e analizzare la propria situazione di stress online (check list personale).

**<sup>1</sup> Studio sullo stress 2010:** «Lo stress tra la popolazione attiva in Svizzera. Correlazioni tra condizioni di lavoro, caratteristiche personali, benessere e salute»; editore: Segreteria di Stato dell'economia SECO, dott.ssa. Maggie Graf (responsabile del progetto), Margot Vanis (coordinatrice del progetto); studio realizzato dalla Scuola universitaria professionale della Svizzera nord-occidentale, Scuola universitaria di psicologia applicata, prof. dott. Simone Grebner, Ilana Berlowitz, Vanessa Alvarado, Manuel Cassin, Berna, 2011. La sintesi in tedesco dello studio può essere ordinata presso l'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica UFCL indicando il codice 710.235.D. La sintesi italiana e francese nonché la versione integrale si possono scaricare dal sito: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00008/00022/04731/index.html?lang=it&lang=de>.





Maggie Graf,  
caposettore Lavoro  
e salute, SECO

## ! **Patologie gravi legate al lavoro**

In base alle stime della SECO, lo stress e i disturbi dell'apparato locomotore sul lavoro provocano costi pari a circa 4 miliardi di franchi all'anno. Perché? Si tratta di numerose affezioni di poco conto o vi sono anche patologie gravi? Per quale motivo la frequenza dei disturbi muscolo-scheletrici è rimasta praticamente costante negli ultimi decenni? Sempre più persone dichiarano di essere stressate dal lavoro. Tale fenomeno va preso sul serio? Le risposte a questi interrogativi sono strettamente legate ai cambiamenti del contesto economico intervenuti negli ultimi decenni. Anche la globalizzazione ha un suo ruolo. Il presente articolo descrive queste correlazioni e alcune malattie gravi che possono derivarne.

Come illustrato nell'articolo introduttivo di questa edizione (vedi articolo di Jürg Zellweger, pag. 4), il mondo del lavoro in Svizzera si è trasformato radicalmente. Con il trasferimento all'estero dei posti di lavoro tradizionalmente più pericolosi nell'industria e la creazione del settore dei servizi sono mutate le condizioni quadro e con esse anche i rischi sul posto di lavoro. La crescente pressione economica e l'espansione della tecnologia delle comunicazioni e dei trasporti esercitano il maggiore influsso su questi cambiamenti.

### **Strutture aziendali connesse a livello globale**

I nuovi sviluppi consentono alle aziende di avere, ad esempio, la loro sede in Svizzera, gli stabilimenti di produzione in Asia e il loro mercato principale negli Stati Uniti o in Germania. Gli svizzeri lavorano sempre di più in uffici davanti a uno schermo: orari di lavoro prolungati, attese elevate riguardo alle competenze comunicative e alla gestione del tempo sono all'ordine del giorno. Si muovono poco e svolgono le mansioni prevalentemente con la testa, le mani e le braccia.

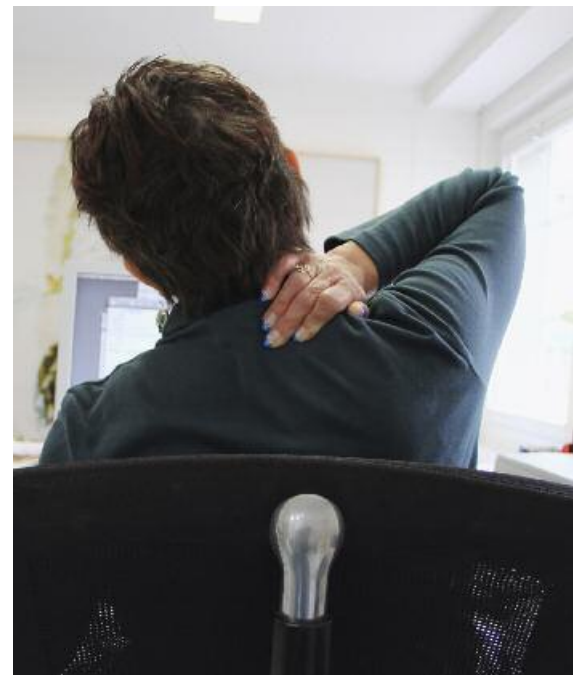
### **Disturbi muscolo-scheletrici dovuti a carenza di movimento**

I problemi alla schiena in ufficio non sono dovuti al sollevamento o al trasporto di carichi, bensì alla riduzione dei muscoli e dei tessuti di sostegno causata da movimento insufficiente. I problemi alle mani e alle spalle indotti da gesti ripetitivi non si riscontrano soltanto nell'industria, ma anche negli uffici in seguito all'utilizzo del mouse e a posizioni forzate davanti a tastiere e schermi. L'entità dei disturbi muscolo-scheletrici rimane invariata, mentre i fattori scatenanti e i tipi di affezione sono cambiati radicalmente.

### **Numero crescente di donne che esercitano un'attività professionale**

Le donne avanzano nel mondo del lavoro: spesso lavorano negli uffici, ma anche, e tuttora, nel settore in costante espansione delle professioni di assistenza e cura sanitaria. A causa della forte pressione sui costi in questo settore, sono confrontate con una carenza di personale, che le obbliga ad occuparsi di un numero maggiore di

pazienti, purtroppo sempre più difficili. I loro posti di lavoro non possono essere trasferiti all'estero. Le sollecitazioni fisiche in questo settore sono aumentate e i cambiamenti demografici della popolazione fanno sì che nei prossimi decenni i rischi diventeranno



*La mancanza di movimento è causa di disturbi muscolo-scheletrici.*

ancora più significativi. Il numero di persone anziane bisognose di cure si moltiplicherà e ciò potrebbe incidere negativamente sulla work-life balance di molte persone che, verso la fine della loro carriera professionale, dovranno far fronte anche alla cura dei propri genitori. Questa doppia sollecitazione, come per la cura dei figli, sarà un fattore aggiuntivo all'origine di malattie legate al lavoro. Il riposo insufficiente comporta già oggi per molte persone un maggior rischio d'insorgenza di problemi di salute (vedi ad es. il rapporto di Hämmig e Knecht pubblicato dalla SECO nel 2009).

### Aumento dello stress psichico

Il rispetto nei confronti delle tradizionali figure autoritarie è diminuito. Sempre più spesso i collaboratori nel settore terziario sono confrontati con clienti (anche studenti) aggressivi. Fortunatamente, in Svizzera le violenze fisiche sono ancora piuttosto rare rispetto ai Paesi vicini, ma il recente studio sullo stress pubblicato dalla SECO evidenzia un incremento del carico psichico. Sono aumentati anche altri fattori di stress psicologico, come ad esempio le ripetute e fastidiose interruzioni sul lavoro.

### Conseguenze negative di ristrutturazioni

Non di rado le pressioni economiche sfociano in ristrutturazioni aziendali e conseguentemente in cambi di posto di lavoro. Le riorganizzazioni delle imprese e le fluttuazioni del personale distruggono comunità lavorative affiatate e hanno effetti negativi sul sostegno reciproco. Viene così a mancare un importante elemento di prevenzione dello stress. La maggiore insicurezza e la competizione tra collaboratori sono spesso all'origine di giochi di potere e prevaricazioni che, in casi estremi, degenerano nel mobbing. Sovente gli esibizionisti e i narcisisti hanno maggiori possibilità di occupare posizioni direttive, dato che le decisioni devono essere prese sempre più rapidamente e quindi manca il tempo per selezionare



Figura 1: Ripartizione dei costi dovuti a disturbi associati al lavoro. In molti casi si riscontrano entrambi i problemi.

attentamente i superiori gerarchici. Anche questa circostanza rappresenta un fattore di stress supplementare, proprio in tempi in cui una maggiore competenza dirigenziale sarebbe d'obbligo.

### Interazione tra stress fisico e mentale

L'interazione tra stress fisico e mentale assume un'importanza sempre più significativa nelle scienze del lavoro. Negli ultimi decenni è stato ad esempio dimostrato più volte che le sollecitazioni chimiche e acustiche (rumore) sono particolarmente pericolose se concomitanti. Anche lo stress e la mancanza di tempo di recupero hanno effetti alquanto negativi sulla cronicizzazione del mal di schiena. Viceversa, i dolori cronici sono un notevole fattore di stress. Secondo il parere di esperti internazionali i disturbi muscolo-scheletrici e la sensazione di stress si manifestano simultaneamente in circa due terzi dei casi. Alcuni esperti sostengono che tale correlazione è talmente forte da rendere in pratica impossibile una distinzione. Non sorprende quindi che l'ordine di grandezza dei costi riferiti a questi disturbi sia più o meno uguale in entrambi gli studi della SECO (vedi figura 1). E questo

nonostante il rilevamento dei costi avvenga separatamente. Ciò depone a favore dell'affidabilità delle stime.

### Gravi conseguenze

Quali sono le conseguenze? I risultati di sondaggi effettuati a livello nazionale sulle condizioni di lavoro e sulla salute hanno ripetutamente evidenziato che la frequenza dei disturbi muscolo-scheletrici, come ad esempio il mal di schiena, è molto alta. Circa un terzo dei lavoratori lamenta ogni anno questo tipo di problema. Occorre tuttavia chiedersi quanti di questi disturbi sono gravi. Il mal di schiena è sempre molto fastidioso, ma alcune persone riescono a gestire bene la situazione e non mancano nemmeno dal lavoro. D'altra parte, le statistiche sull'invalidità mostrano che i dolori cronici alla schiena causano non di rado l'uscita dal mondo del lavoro. Tutto questo rappresenta una spesa considerevole per l'economia, mentre per la persona interessata e la sua famiglia le conseguenze sono molto spesso gravi.

In Svizzera, la sopravvivenza sotto il profilo finanziario è garantita dall'assicurazione invalidità, ma nella maggior

parte dei casi, la speranza di un futuro miglioramento della situazione economica viene delusa. Sovente, la persona in questione diventa in una certa misura bisognosa di cure e nel contempo un peso per il proprio contesto sociale. La coesione della famiglia è minacciata e da qui nascono nuove difficoltà. L'autostima viene lesa e cresce il rischio di ulteriori problemi di salute.

### Aumento delle malattie psichiche

Fenomeni di stress psichico possono scatenare malattie gravi. In molte persone, lo stress prolungato può causare forti disturbi mentali. In questo caso si parla di burnout, che può manifestarsi in vari modi. Tuttavia, le depressioni e gli stati di ansia possono essere talmente pronunciati da rendere la persona incapace al lavoro e quindi a sua volta invalida (vedi figura 2). In seguito a mobbing si manifesta spesso la cosiddetta «sindrome da stress post-traumatico», caratterizzata tra l'altro da evi-

denti turbe della personalità che pregiudicano ulteriori possibilità di inserimento professionale.

Lo stress può indurre anche disturbi psicosomatici. Queste patologie sono di natura «fisica», ma sono causate o perlomeno fortemente influenzate da tensioni psichiche. Esempi classici sono le malattie cardiovascolari e i disturbi gastrointestinali che possono diventare gravi e in casi estremi portare alla morte. Purtroppo, anche i suicidi e i casi di decesso in seguito a situazioni di stress e depressioni non sono rari. In alcuni Paesi limitrofi, negli ultimi anni sono state intentate ripetutamente e con successo cause contro i datori di lavoro. Tenuto conto dell'attuale legislazione, in Svizzera casi di questo genere non verrebbero considerati come malattie professionali. Tuttavia, è evidente che la loro (con)causa è di natura professionale e da ritenere grave. La reale portata è difficile da quantificare dato che, nella maggior parte dei casi, non è possibile fare una

chiara distinzione tra incidenza delle condizioni di lavoro, resistenza psicofisica personale e altri fattori di esaurimento. Per le persone colpite e il loro ambiente, il costo da pagare non può comunque essere quantificato in termini di denaro.

### Prevenzione: la risposta opportuna

Fortunatamente, come per gli infortuni, le malattie legate al lavoro non sono sempre di natura permanente, ma possono nondimeno essere gravi. Pertanto, la prevenzione è utile sia sotto il profilo sia dei costi, sia dal punto di vista etico.

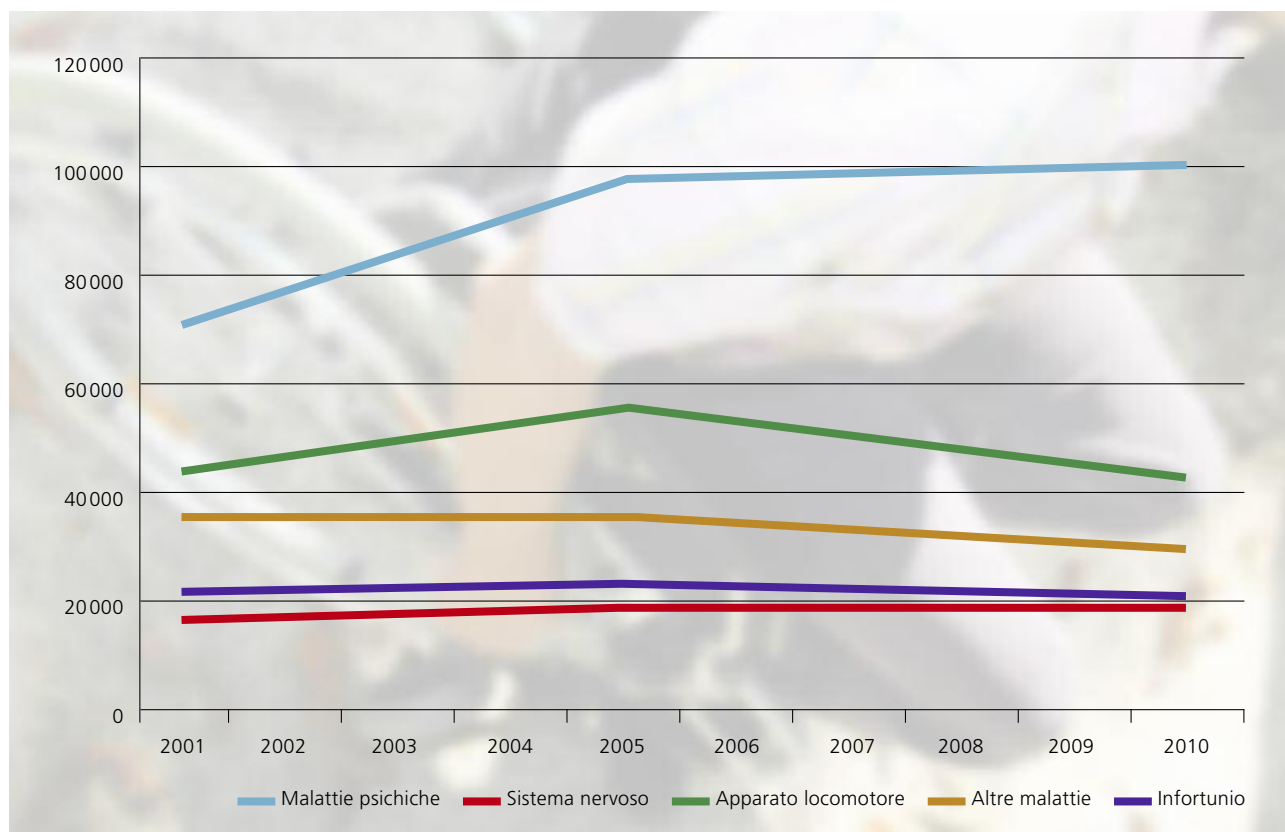


Figura 2: pensionati invalidi in Svizzera in base al tipo di infermità (fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS)





Dott. phil. Urs Näpflin,  
responsabile Settore  
gestione della salute in  
azienda, Suva, Lucerna

## ! Gestione della salute in azienda

Cantiniere, infermiere, fabbro industriale. Per quanto diverse siano le professioni, tutte hanno una cosa in comune: il mondo del lavoro è diventato più esigente. Tanto più importante è perciò il ruolo che compete alla gestione della salute in azienda (GSA). Nessuna azienda può permettersi di trascurare il potenziale dei propri collaboratori. L'azienda che adotta sistematicamente la GSA ha maggiori probabilità di trovare personale qualificato. Ha un tasso di assenza per malattia più basso e interviene tempestivamente per aiutare i dipendenti a mantenere la salute e l'efficienza fino al raggiungimento della pensione.

La GSA presuppone che siano soddisfatti gli obblighi imposti dalla legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), dalla legge sul lavoro (LL) e dal codice delle obbligazioni (CO). La sicurezza sul lavoro e la tutela della salute mirano ad eliminare, o comunque a ridurre al minimo, il rischio acuto o cronico di infortunio o di malattia per i dipendenti. La GSA va oltre questi obiettivi. Crea le condizioni quadro, le strutture e i processi aziendali per impostare e organizzare il lavoro in modo tale da promuovere la salute e indurre i dipendenti ad assumere comportamenti salutari (vedi figura 1).

### Creare le condizioni quadro in azienda

A preparare il terreno per la GSA è la direzione aziendale con un piano o un progetto. Garantisce così l'attuazione sistematica e duratura e mette a disposizione le risorse necessarie.

La formazione dei quadri è un elemento importante. I quadri dirigenti devono essere informati sugli obiettivi e i compiti della GSA e sulla relazione tra leadership e salute. «Il superiore diretto è forse la persona più importante nell'organizzazione per quel che concerne la salute dei collaboratori che gli sono



Gestione della salute in azienda: una situazione vantaggiosa sia per l'impresa che per i dipendenti.

subordinati»<sup>1</sup>. Questa affermazione è suffragata dalle relazioni evidenziate nella figura 2 tratte dal Barmer Gesundheitsreport 2007.

Se si vuole che lo stile di leadership orientato ai collaboratori porti all'implementazione della GSA, bisogna consultare e coinvolgere i collaboratori nelle decisioni, tenere conto delle loro

esigenze personali, dei loro punti forti e deboli, apprezzarne apertamente le buone prestazioni e formulare le critiche con franchezza.

<sup>1</sup> Citazione: prof. Bernhard Badura, studioso di scienze della salute, università di Bielefeld

## Risorse umane e organizzazione del lavoro

### Gestione del personale e sviluppo professionale dei collaboratori

La gestione del personale e lo sviluppo professionale dei collaboratori assumono un'importanza fondamentale nella GSA. Occorre considerare tutte le fasi del processo per mantenere la salute e la soddisfazione dei collaboratori.

Sviluppare in modo mirato le capacità professionali è un fattore centrale per mantenere alta la motivazione, la capacità di apprendimento e l'impegno dei dipendenti. Infatti, i collaboratori che possono impiegare e sviluppare le proprie competenze professionali, manageriali, gestionali, sociali e personali restano in salute più a lungo.

### Condizioni quadro a livello di organizzazione del lavoro

I seguenti esempi documentano che anche a livello di organizzazione del lavoro vi sono condizioni quadro che hanno un ruolo centrale per la salute dei collaboratori:

- da uno studio promosso nel 2007 da Unia emerge che la probabilità di infortunio tra gli operai edili costretti ad interrompere spesso il lavoro per un imprevisto supera del 25 % quella degli operai edili con una buona organizzazione del lavoro;
- il personale infermieristico che non deve interrompere continuamente il lavoro, che è ben informato, è inserito in un ambiente di lavoro sereno e ha un carico di lavoro sopportabile, accusa meno disagi fisici e stress.

I piani di perfezionamento tesi a sviluppare le competenze, lo scambio di opinioni periodico tra superiore e collaboratore durante le riunioni del team e nei colloqui di qualifica, i sondaggi sulla salute o i circoli della salute sono strumenti utili per analizzare sistematicamente i fattori di stress e delineare le soluzioni appropriate.



Figura 1: le tappe per implementare la gestione della salute in azienda (GSA)

Fattore	Incidenza	Relazione (rispetto all'orientamento al potere del superiore di linea)
Leadership e infortunio	Accettazione e fiducia nel superiore di linea (SL), comunicazione orientata ai collaboratori da parte del SL	Meno infortuni
Leadership e assenze	Informazione dei collaboratori da parte del SL, comportamento equo, accettazione del SL	Meno assenze
Burn out	Leadership orientata ai collaboratori	Rischio di burn out minimo
Disturbi muscolo-scheletrici	Leadership orientata ai collaboratori	Meno disturbi
Leadership e produttività	Comportamento equo da parte del SL, buona comunicazione	Produttività maggiore

Figura 2: Incidenza dello stile di leadership sulla sicurezza e la tutela della salute sul lavoro

### Gestione delle presenze e dei casi

Per assistere in modo ottimale i collaboratori colpiti da infortunio o malattia è necessario disporre di una gestione delle presenze e/o delle assenze e di un sistema di gestione dei casi. Questi sono elementi centrali della GSA e comprendono, tra l'altro, l'interessamento sincero per la situazione del dipendente ammalato o infortunato, l'assiduità dei contatti, un'assistenza

adeguata e il colloquio quando il dipendente ammalato o infortunato rientra in azienda. Sostenere da subito il reinserimento delle persone costrette a un'assenza prolungata per malattia o infortunio diminuisce notevolmente i tempi di assenza e riduce i premi assicurativi. Da un lato, i collaboratori in difficoltà possono beneficiare di maggiore assistenza e sostegno; dall'altro i superiori e il team possono contare su un rientro più rapido dei colleghi di lavoro.

Le aziende che non conoscono gli indici di assenza o con un tasso di assenze superiore al 4 per cento dovrebbero sviluppare un piano di gestione delle assenze e integrarlo nella GSA.

### Work life balance

L'opportunità di conciliare lavoro e vita privata (work life balance) assume un'importanza crescente per gli addetti alla sicurezza e alla tutela della salute. Uno studio sui problemi alla schiena e sui disturbi dell'apparato locomotore<sup>2</sup> condotto dalla SECO nel 2009 evidenzia che le situazioni di inconciliabilità si manifestano maggiormente sotto forma di problemi ai muscoli, alla schiena e alla nuca. Lo studio evidenzia che il 23 per cento dei dipendenti in Svizzera lavora più di 10 ore al giorno durante almeno 6 fino ad oltre 21 giorni lavorativi al mese. La verifica del saldo ferie e straordinari è tanto più importante in quanto il rischio di infortunio o malattia cresce in misura esponenziale se il dipendente ha giornate lavorative abitualmente lunghe. I dipendenti che fanno regolarmente straordinari accusano più di frequenti disturbi psicofisici<sup>3</sup> (vedi figura 3).

Questo fenomeno si ripercuote negativamente anche sulle aziende, come dimostra uno studio tedesco<sup>4</sup>: il cronicizzarsi dei disturbi sul lavoro provoca una perdita di produttività media del 12 per cento. Chi lavora regolarmente più di 45 ore alla settimana ha poco tempo libero e la sua salute ne risente: fa meno movimento, si assenta più frequentemente e accusa più problemi alla schiena. Anche il rischio di burn out aumenta<sup>5</sup>. Proprio per questo oggi è più che mai importante prestare maggiore attenzione alla work life balance.

### Indurre i collaboratori ad assumere comportamenti salutari

La legge prescrive e impone il rispetto delle direttive in tema di sicurezza e



*I dipendenti che praticano attività fisica hanno tempi di guarigione più brevi e riprendono prima il lavoro in caso di infortunio o malattia.*

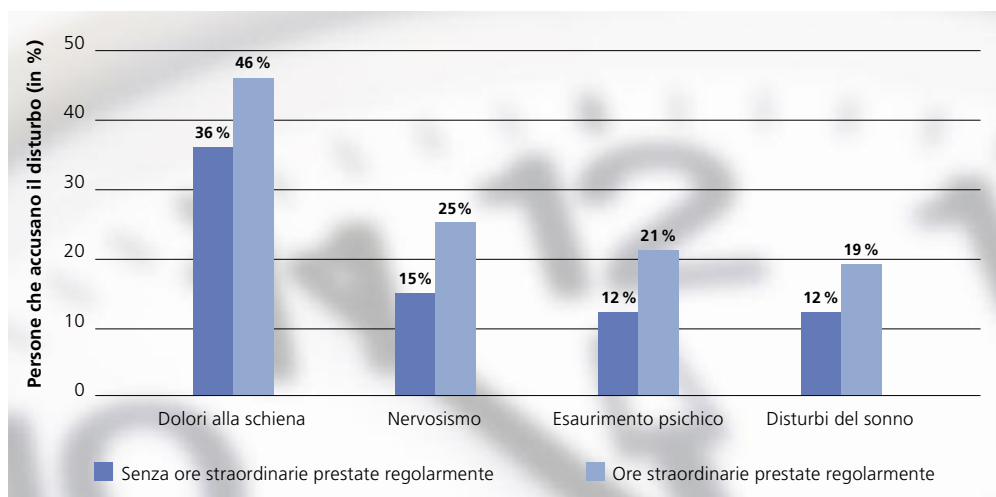


Figura 3: lavoro straordinario e disturbi

tutela della salute sul lavoro senza tuttavia esonerare il lavoratore dalla responsabilità individuale. L'azienda non può obbligare i collaboratori a fare più attività fisica, a smettere di fumare o a perdere peso. Non è nemmeno tenuta ad informare o istruire i propri dipendenti a questo proposito. Ci si può chiedere allora perché l'azienda

debba incoraggiare i dipendenti a comportarsi in modo sano e come può farlo in modo efficace.

Gli argomenti presentati nella figura 4 evidenziano che sensibilizzare ai comportamenti salutari genera benefici per i dipendenti e per le aziende:

<sup>2</sup> Arbeitsbedingungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates – Geschätzte Fallzahlen und volkswirtschaftliche Kosten für die Schweiz, SECO, Direzione del lavoro, Condizioni di lavoro, 2009

<sup>3</sup> Frank Bauer, Iso Institut, Köln, 2003

<sup>4</sup> Studie zum Präsentismus der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Deutschland, 2009

<sup>5</sup> Oliver Hämmig, Studien zur Vereinbarkeit, 2004 und 2008.





Con progetti basati sui modelli di cambiamento comportamentale si incrementa la probabilità di successo delle misure di sensibilizzazione e promozione della salute. Lo dimostra il seguente esempio: nel quadro di un seminario aziendale, i quadri hanno seguito un percorso per autovalutare il proprio comportamento salutare e definire gli obiettivi di miglioramento. Nella discussione sulle modalità personali di attuazione si è riusciti a motivare gran parte dei partecipanti a lavorare sul proprio comportamento. Il successo è documentato dai risultati dei rilevamenti svolti sei mesi dopo il seminario (vedi figura 5).

### Valore aggiunto per le aziende e i dipendenti

Investire nella GSA può generare un ritorno economico. Lo studio condotto nel 2008 dalla Scuola universitaria professionale di Lucerna dimostra che il rapporto costi-benefici per l'azienda è in media di 1:3. Parallelamente al beneficio economico, la GSA deve portare benefici chiari e tangibili ai dipendenti. Se la salute e i comportamenti salutari vengono visti semplicemente come un obbligo da cui non ci si può esimere e se vengono strumentalizzati a fini economici, si rischia di fallire. Il successo è garantito se la GSA persegue una situazione di mutuo vantaggio che vede vincitori sia l'azienda che i dipendenti.

#### Comportamenti salutari – gli argomenti a favore

- Solo il 6,5 per cento dei dipendenti che praticano sport ma che svolgono un'attività sedentaria lamenta dolori alla schiena, mentre per chi non pratica sport la percentuale sale al 12 per cento.
- Per i dipendenti che svolgono regolarmente attività fisica i giorni di assenza per malattia o infortunio si riducono del 35 per cento e i tempi di convalescenza del 36 per cento.
- Fino a 6,1 ore produttive la settimana vanno perse a causa di sedentarietà, fumo, ipertensione, ipercolesterolemia o indice di massa corporea eccessivo.
- I programmi di prevenzione dello stress in azienda riducono in modo significativo le situazioni di burn out, ansia e disagi in genere.
- Nelle aziende che attuano sistematicamente la prevenzione dello stress e del burn out il rischio e i sintomi di un burn out sono minori.
- Gli operai edili e i ferrovieri che si mantengono in forma fisica nel tempo libero subiscono meno infortuni legati alla movimentazione manuale di carichi e meno infortuni dovuti a cadute in piano.
- La capacità lavorativa dei dipendenti (più anziani) può essere mantenuta se si investe nella prevenzione e nella promozione di comportamenti a sostegno della salute, in misure ergonomiche e nella formazione dei quadri mirata alla promozione della salute.

Figura 4: comportamenti salutari – gli argomenti a favore

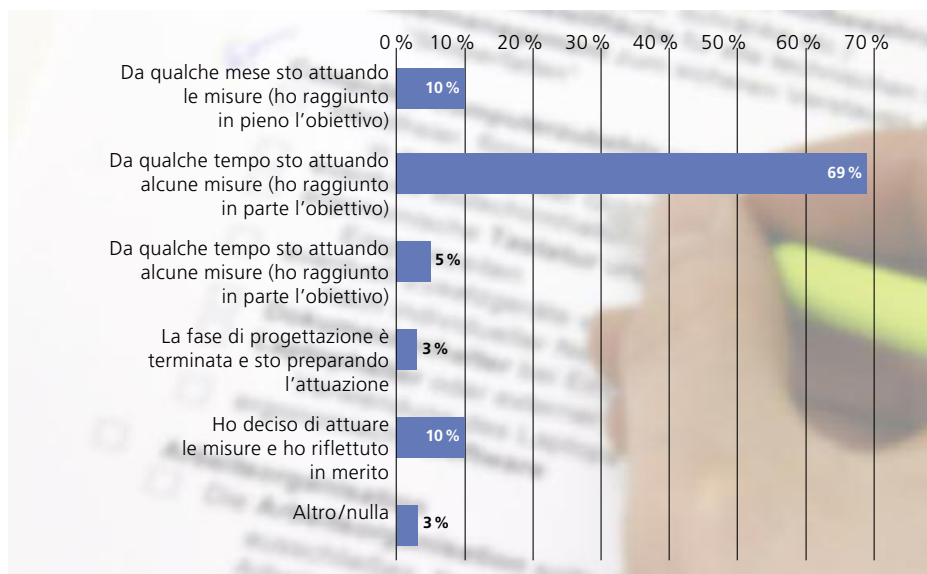


Figura 5: grado di attuazione delle misure dopo 6 mesi

#### Link utili per approfondire i vari argomenti

- Test di autovalutazione GSA: [www.suva.ch/autovalutazionegsa](http://www.suva.ch/autovalutazionegsa)
- Moduli e informazioni sulla promozione della salute in azienda: [www.pmi-vital.ch](http://www.pmi-vital.ch)
- Strumento per l'analisi dello stress: [www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)
- Opuscolo sullo stress 44065.i della Suva: ([www.suva.ch/waswo-i](http://www.suva.ch/waswo-i))
- Gestione delle assenze: [www.suva.ch/gestione](http://www.suva.ch/gestione)
- Calcolatore per identificare il potenziale aziendale: [www.suva.ch/potenziale](http://www.suva.ch/potenziale)
- Premio per i migliori progetti: «Prix Santé-Entreprise» [www.aeps-ch.org](http://www.aeps-ch.org)



*Urs Hof,  
collaboratore scientifico  
SECO, Ispezione federale  
del lavoro, Berna*

## ■ Ergonomia in ufficio

Si possono realizzare studi scientifici autorevoli, ci si può avvalere di una consulenza specialistica, si possono impiegare mobili ergonomici premiati, ma resta che la salute in ufficio dipende in larga misura dalle conoscenze e dalla volontà individuale. L'ergonomia non è parte costitutiva dei mobili e arredare l'ufficio secondo criteri ergonomici non è sufficiente per eliminare gli infortuni e i disturbi della salute. Si può considerare che il posto di lavoro in ufficio risponde perfettamente alle proprie esigenze ed è utile a prevenire infortuni o danni alla salute soltanto se si utilizzano gli arredi ergonomici in modo corretto e responsabile.



*Un ufficio ergonomico diventa davvero tale solo se tutti conoscono le possibilità tecniche che offre e ne fanno effettivamente uso.*

### **La conoscenza crea opportunità**

Una volta arredato l'ufficio con mobili ergonomici, molte aziende ritengono chiuso il tema della configurazione del posto di lavoro. Invece questa è solo una prima misura per tutelare la salute del personale. Occorre chiedersi infatti se i collaboratori conoscono le molteplici possibilità di impiego degli arredi

supersofisticati messi a loro disposizione, se conoscono le conseguenze negative – anche a distanza di anni – delle posture scorrette e se sanno che anche l'ergonomia ha due facce: la conoscenza e la volontà.

Oggi più che mai è necessario intervenire per diffondere una maggiore conoscenza sia teorica che pratica in

tema di ufficio ergonomico, iniziando dal responsabile acquisti per terminare con l'utente finale. Potremo affermare che il posto di lavoro è configurato in modo ergonomicamente ottimale soltanto quando risponde ai requisiti antropometrici e si conforma alle esigenze individuali dei dipendenti.





#### Caratteristiche di una buona sedia da ufficio

Il sedile deve potersi regolare in altezza, inclinazione e profondità. Lo schienale deve avere un sostegno lombare regolabile all'altezza desiderata. Pur non essendo strettamente necessari, i braccioli si devono poter regolare in profondità e larghezza. A seconda dell'attività svolta, favoriscono una seduta rilassata e consentono di alzarsi e sedersi con sicurezza perché permettono di afferrare la sedia, impedendole di spostarsi in modo incontrollato.

#### Caratteristiche di un buon tavolo di lavoro

Anche per i tavoli di lavoro le cose sono cambiate. Le vecchie scrivanie con cassettiere integrate scompaiono dai posti di lavoro al video-terminale e vengono progressivamente sostituite da tavoli di lavoro regolabili. L'altezza del piano di lavoro, che in passato era di 74 cm, oggi è di 68 cm o meno ancora. I tavoli per lavorare in piedi o seduti si possono regolare in altezza da un minimo di 63 cm a un massimo di 128 cm. Pur essendo adatte alla maggioranza, queste misure non tengono conto di una piccola minoranza di utenti con statura fuori dal comune. Al posto delle cassettiere incorporate nella scrivania, oggi si prediligono quelle mobili che presentano una maggiore flessibilità d'impiego. I tavoli con superfici lucidissime e spigoli vivi sono sostituiti da piani di lavoro con superfici opache, poco riflettenti, color pastello e con spigoli smussati.

### L'arredo ergonomico

La produzione e la corretta utilizzazione di questi arredi sono disciplinate da tutta una serie di norme. I mobili ergonomici sono costruiti secondo criteri scientifici e in base alle misure corporee di un alto numero di donne e uomini di ogni età. Questi valori di riferimento, le cosiddette misure antropometriche, escludono tuttavia il cinque per cento degli uomini alti – cioè di statura superiore ai 185,5 cm – e il cinque per cento delle donne basse – ossia di statura inferiore ai 153,5 cm. Anche per gli utenti di costituzione «normale» ma con gambe, braccia o tronco di lunghezza non standard può risultare difficile adattare i mobili in modo ergonomico.

### Usando s'impara

#### Sedia

La miglior sedia non serve a nulla se non la si regola nel modo giusto. Per una postura corretta sul lavoro vanno rispettati i seguenti punti:

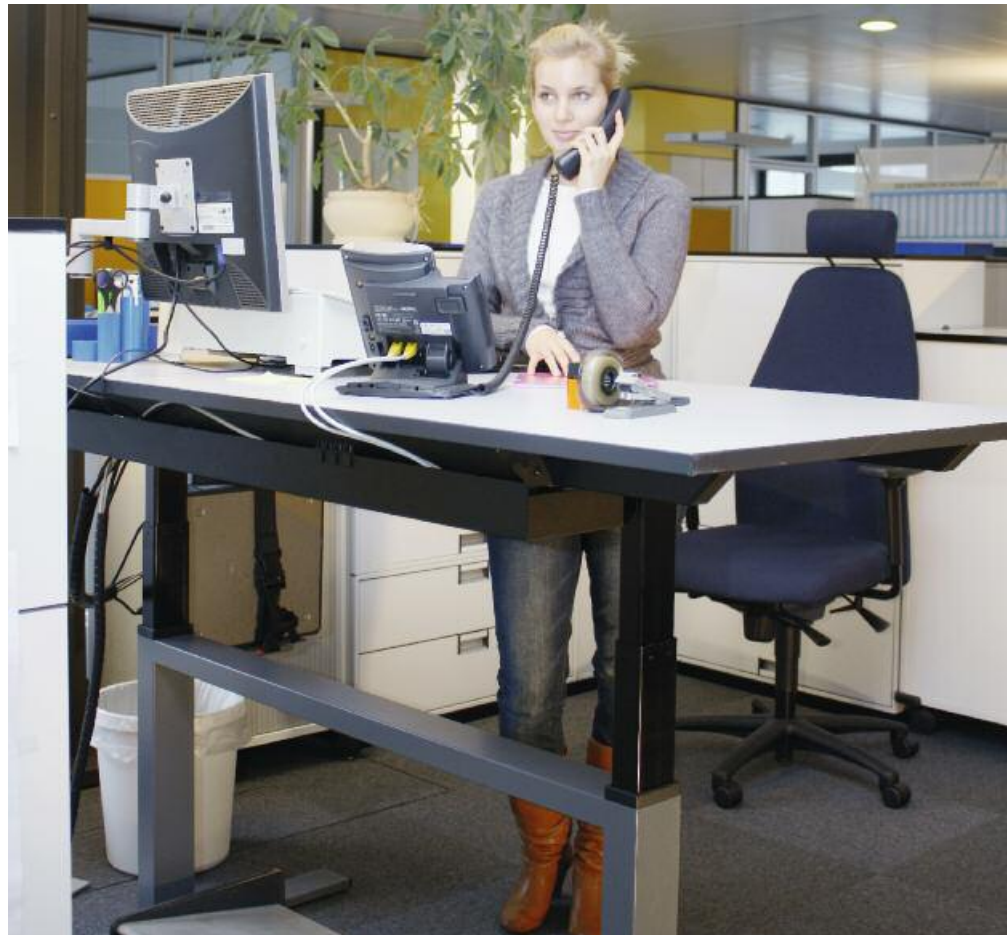
1. I piedi sono appoggiati sul pavimento.
2. Gamba e coscia formano un angolo di almeno 90 gradi.
3. Il ginocchio si scosta di almeno due dita dal bordo della sedia.
4. L'angolo formato da cosce e busto è di 90 gradi.
5. Il supporto lombare è posizionato a livello dei reni.
6. Lo schienale può essere regolato in modo da permettere una seduta dinamica.
7. Le braccia poggiano sui braccioli (se disponibili) e le spalle non sono sollevate.

#### Tavolo di lavoro

Tenere sollevati, anche solo di poco, le spalle o il dorso della mano richiede uno sforzo continuo. Se non è possibile rilassare i muscoli di tanto in tanto, si verifica una contrattura che si propaga ai muscoli del dorso e della nuca. Ne conseguono disturbi della concentrazione o mal di testa. Per assumere una postura corretta al tavolo di lavoro è necessario che il sistema spalle-braccia-

mani interagisca in modo armonioso:

1. Appoggiare l'avambraccio sul piano di lavoro tenendo la parte superiore del braccio in posizione verticale.
2. Tenere le dita rilassate sulla tastiera senza sollevare la mano.
3. Si consiglia l'uso di un poggiamani per sostenere non i polsi, ma i palmi delle mani (e prevenire infiammazioni tipo sindrome del tunnel carpale).
4. Prevedere uno spazio sufficiente



*Alternare attività che possono essere svolte in piedi con altre da svolgere seduti.*





*Regolari pause migliorano la comunicazione interna e rafforzano lo spirito di squadra.*

per appoggiare il palmo della mano/ l'avambraccio: bastano dai 10 ai 15 cm a contare dal bordo del tavolo.

### Schermo

Una volta adattati il tavolo e la sedia, si può regolare correttamente lo schermo:

1. Con il collo in posizione rilassata e la testa dritta, lo sguardo deve dirigersi nel terzo superiore dello schermo. Per trovare la posizione giusta si possono chiudere gli occhi, perché in questo modo la testa viene mantenuta in posizione naturale senza sforzo.
2. Il bordo superiore dello schermo si trova circa un palmo al di sotto dell'altezza degli occhi.
3. Evitare di piegare la nuca all'indietro per prevenire contratture muscolari.
4. Lo schermo deve essere inclinato di preferenza ad angolo retto (90°) rispetto alla direzione dello sguardo. In questo modo il contrasto per testo e immagini è ottimale.
5. Nota per chi porta gli occhiali: chi usa gli occhiali da vista si trova sfavorito o persino a rischio, specie se

usa occhiali con lenti progressive (un solo paio di occhiali per la visione da vicino e da lontano). Per vedere meglio quanto visualizzato sullo schermo guarda attraverso la parte bassa della lente (visione da vicino), cosa che lo obbliga a piegare la nuca all'indietro. Se poi il documento da leggere si trova tra la tastiera e il corpo – per cui il busto è inclinato in avanti – la testa viene a trovarsi in una posizione estrema. Questo provoca inevitabilmente delle contratture muscolari che prima o poi si traducono in disturbi e dolori. Consiglio: chi lavora prevalentemente al videoterminale deve rivolgersi a un ottico per adattare gli occhiali alla distanza visiva richiesta. A seconda dei casi può bastare una piccola correzione.

### Sistema sedia-tavolo-schermo-mouse

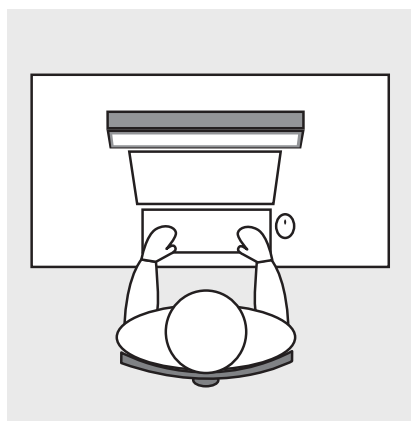
Se da un lato lavorare da seduti non sottopone i muscoli e lo scheletro a sollecitazioni eccessive, dall'altro implica il mantenimento di posizioni spesso innaturali e prolungate nel tempo. All'inizio

le ripercussioni sono latenti e impercettibili, ma col passare del tempo possono subentrare effetti spiacevoli, come tremori alle dita sul mouse, sindrome del tunnel carpale, dolori e dita che si addormentano, infiammazione del gomito. Quindi occorre prestare molta attenzione alla postura ergonomica complessiva:

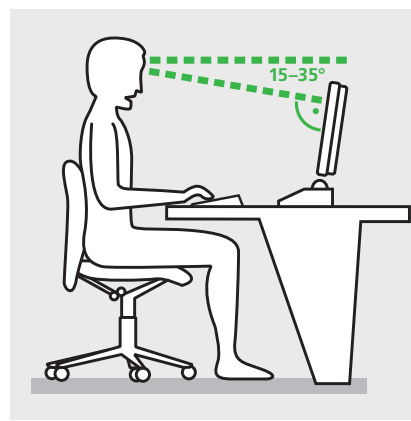
1. La testa, la tastiera, il documento e lo schermo sono possibilmente in asse.
2. Il mouse si trova il più vicino possibile alla tastiera.
3. Il braccio non è in estensione. Se il gomito è completamente teso, la posizione della spalla è asimmetrica rispetto all'asse del corpo, il che provoca una postura forzata.

### Condizioni quadro per luce, aria e rumori

Tutto ciò che disturba provoca una «reazione di difesa». Non tutti i fattori di disturbo sono direttamente percepibili. Molti influenzano il nostro benessere senza che ce ne rendiamo conto.



*Il corpo, la tastiera, i fogli e il monitor devono trovarsi sulla stessa linea. Il mouse deve essere il più vicino possibile alla tastiera.*



*L'ideale è stare seduti con la schiena diritta, il collo rilassato e lo sguardo abbassato di 15-35° gradi.*

3. Evitare correnti d'aria dovute a climatizzatori o finestre spalancate.

### Rumori

Collegli che tossiscono in continuazione, parlano a voce alta al telefono, discutono con il superiore, con clienti o con altri colleghi, musica in sottofondo: l'elenco dei rumori fastidiosi o che riducono la concentrazione è molto lungo. A prescindere dal volume e dal tipo di rumore, questo aumenta la distrazione e, di conseguenza, la frequenza degli errori. Negli uffici open space occorre quindi ridurre i rumori fastidiosi con opportune misure e comportamenti adeguati.

Le informazioni ascoltate involontariamente possono comunque rivelarsi un valore aggiunto per l'attività svolta. In un gruppo che svolge lo stesso tipo di lavoro, ad esempio, possono generare sinergie utili a ottenere un risultato coerente. A volte per coprire il rumore «naturale» viene creato un sottofondo sonoro artificiale (pink noise<sup>1</sup>). Questo rumore non distrae e ha un effetto rilassante, come il rumore scrosciante di una cascata.

### Altre misure

Arredare e adattare il posto di lavoro alle esigenze individuali è solo una prima misura. Ne servono altre per lavorare in modo sicuro e salutare in ufficio, che riguardano in ampia misura il nostro comportamento individuale:

1. Muoversi è vita! Questo motto vale anche quando si sta seduti: lo schienale deve poter essere regolato in modo da permettere una seduta dinamica.
2. Alternare attività da seduti e in piedi (per es. telefonate o colloqui di lavoro).
3. Disporre di spazio a sufficienza per muoversi sul posto di lavoro: la distanza tra il bordo del tavolo e il mobile che si trova dietro la schiena deve essere di almeno un metro.
4. Avere a disposizione sufficiente spazio per riporre gli oggetti personali (borse o zainetti) per evitare di sentirsi «imprigionati» o di inciampare in oggetti lasciati in giro.
5. Sistemare i cavi negli appositi portacavi.
6. Posizionare la stampante non accanto al posto di lavoro, ma in un locale separato per evitare rumori ed emissioni di ozono. Con questa soluzione bisogna alzarsi e camminare per recarsi alla stampante, a tutto vantaggio della salute!
7. Trascorrere le pause insieme ai colleghi migliora la comunicazione interna e l'affiatamento.

La campagna della CFSL «Prevenzione in ufficio» ([www.prevenzione-in-ufficio.ch](http://www.prevenzione-in-ufficio.ch)) propone numerose informazioni e moduli didattici in proposito (vedi anche l'articolo di advocacy a pagina 26).

### Illuminazione

1. Garantire un'illuminazione sufficiente, senza abbagliamenti e zone d'ombra (sul luogo di lavoro almeno 500 lux).
2. Sistemare i posti di lavoro permanenti in locali con vista sull'esterno, come richiesto dall'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL 3).
3. Impiegare lampade a bassa emissione di calore, tutte con una luce dello stesso colore.
4. Utilizzare tende, elementi ombreggianti o piante per evitare abbagliamenti e riflessi.

### Climatizzatore

Un microclima inadatto può provocare raffreddore, contratture muscolari, mal di testa, dolore agli occhi. Perciò è importante assicurare la manutenzione dell'impianto di climatizzazione o ventilazione.

1. La temperatura ambiente ideale per le attività d'ufficio è la seguente: 21-23°C d'inverno, fino a 25°C d'estate.
2. Prestare attenzione agli sbalzi eccessivi tra temperatura esterna ed interna.

<sup>1</sup> Pink noise: in acustica questo tipo di rumore è strutturato in modo da compensare la sensibilità dell'orecchio umano alle varie frequenze.



Corinne Goetschel,  
partner advocacy AG,  
Zurigo, direzione della  
campagna «Prevenzione  
in ufficio»

## ■ Nuova immagine e idee fresche per la «Prevenzione in ufficio» 2012

Dall'autunno 2010, con la campagna «Prevenzione in ufficio», la CFSL persegue l'obiettivo di rendere le imprese del settore dei servizi sempre più sensibili alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute nei propri uffici. I risultati sono incoraggianti, come dimostrato dal netto incremento degli ordini di opuscoli CFSL e dell'utilizzo dei moduli didattici. Altrettanto soddisfacenti anche i riscontri delle aziende. La strategia è efficace e quest'anno la campagna continuerà con una nuova immagine e nuove idee operative.

Un intero anno di campagna «Prevenzione in ufficio» ha dato ottimi frutti. L'efficacia delle misure è stata rilevata con appositi indicatori, ma anche i riscontri forniti dai direttori d'azienda, dagli addetti alla sicurezza e dai responsabili del personale consentono alcune considerazioni. Ad esempio, in media sono quasi triplicati gli opuscoli CFSL ordinati e scaricati o l'utilizzo dei moduli didattici. Queste attività sono cresciute soprattutto grazie alle spedizioni ad oltre 17 000 PMI. L'iniziativa di prevenzione è stata ulteriormente amplificata e resa ancora più efficace da un intenso lavoro con i media e varie attività in collaborazione con partner, grandi aziende e organizzazioni professionali e dalla partecipazione a fiere e convegni.

### Le PMI approvano

Brevi interviste filmate testimoniano l'accoglienza positiva della campagna. Sono visibili sul sito della CFSL ([www.cfsl.ch](http://www.cfsl.ch)) e mostrano soprattutto quali vantaggi possono trarre le aziende. Esperienza positiva anche presso la sede di Monthey della Banca Raiffeisen. Un collaboratore della Banca aveva vinto un workshop di mezza giornata con il concorso della campagna «Prevenzione in ufficio». Otto persone hanno



*La matita spezzata simboleggiava, nel 2011, i dolori alla schiena molto diffusi tra le persone impiegate negli uffici.*





Lo schermo della campagna 2012 ha una luce accecante, ad indicare una cattiva regolazione o un posizionamento scorretto.

potuto usufruire delle informazioni fornite da un ergonomo e una visita dei diversi uffici della filiale bancaria è risultata proficua anche per altri colleghi. Alcuni partecipanti hanno impugnato il cacciavite per regolare correttamente l'altezza di tavoli e sedie. Altri hanno scoperto che era meglio spostare la propria scrivania per evitare riflessi e distorsioni sullo schermo del computer. Per alcuni è bastato spostare leggermente la lampada sulla scrivania o ottimizzare la posizione del mouse in funzione alle proprie esigenze.

Esperienze molto simili anche quelle di altri vincitori del concorso, come l'agenzia di design e comunicazione Platform-c di Basilea, il Grand Casino di Baden e Avasis, sviluppatori di soluzioni

software con sede a Berneck, nel Canton San Gallo. I partecipanti si sono convinti che basta un impegno minimo per ottenere grandi risultati. Grazie a informazioni e consigli pratici, la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute godono ora di un nuovo status presso questi uffici.

### Nuovi strumenti informativi

Per potenziare l'efficacia della campagna attuale, nel 2012 saranno adottati nuovi strumenti informativi per spiegare in modo semplice anche ai non esperti l'attuazione delle misure preventive. Tra le nuove misure anche un elenco di consigli pratici e una lista di domande e risposte, oltre alla tradu-

zione di alcuni strumenti in inglese. La direzione della campagna risponde così in modo mirato a precise esigenze espresse dalle aziende. Nella seconda metà dell'anno la campagna si arricchirà inoltre di un nuovo strumento di prevenzione online che risponderà alla crescente richiesta di consultazione digitale, il materiale stampato essendo già ampiamente disponibile. Il nuovo tool fornirà senz'altro nuovi spunti.

### Per chi siede ogni giorno di fronte allo schermo

Nuovo anche il motivo della campagna per il 2012: la matita gialla spezzata (figura 1), che allude a schiene doloranti, sarà sostituita da uno schermo di computer dalla luce accecante (figura 2). L'immagine simbolizza il lavoro davanti ai video, un'attività ormai imprescindibile nella quotidianità della stragrande maggioranza dei lavoratori del terziario. Ecco perché è particolarmente importante che schermo, scrivania e sedia siano regolati correttamente (si veda a questo proposito l'articolo di Urs Hof, pag. 22). Questa nuova immagine compare su tutti i mezzi di comunicazione e consente un nuovo approccio al tema della «prevenzione in ufficio» (ad es. i problemi di vista per chi lavora ai video, il posizionamento e la regolazione dello schermo, ecc.). Inoltre il nuovo leitmotiv grafico permetterà di risvegliare nuovamente l'attenzione dei destinatari della campagna.



Dott. Serge Pürro,  
segretario principale  
CFSL, Lucerna

## ■ A+A Düsseldorf: salone internazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro

A+A Düsseldorf è l'appuntamento più importante per gli addetti ai lavori nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro. L'ultimo salone si è tenuto dal 18 al 21 ottobre e ha registrato ben 3 record: record in termini di affluenza tra gli espositori, record di area espositiva affittata e record di visitatori. Oltre 60 000 persone hanno visitato 1600 stand provenienti da 54 Paesi e si sono informati sulle ultime tendenze e sui prodotti innovativi riguardanti la sicurezza e la tutela della salute. Se un visitatore su quattro proveniva dall'estero, una crescita netta si è registrata per i paesi del Sud e del Centro America.

«Con questo risultato il salone A+A ha consolidato ulteriormente la sua posizione di spicco come evento più importante nel mondo dedicato alla sicurezza. Nessun'altra manifestazione del settore offre un tale assortimento di prodotti e consente un simile scambio tra gli esperti del settore», dichiara Joachim Schäfer, amministratore delegato dell'ente fiera di Düsseldorf.

Lo scambio tra i fornitori di vari articoli per la sicurezza e gli specialisti del settore di tutto il mondo è intenso e offre spunti interessanti per un ulteriore sviluppo dei prodotti. I dispositivi di protezione di alta qualità non solo proteggono meglio, ma guadagnano un consenso sempre maggiore tra gli utilizzatori. Per questo non ci si deve stupire che la richiesta sia in continuo aumento.

### Prodotti e servizi innovativi

Gli espositori hanno presentato un'ampia gamma di prodotti e servizi innovativi. Tra i prodotti di punta citiamo gli indumenti di protezione specifici per il pubblico femminile (ad es. soprascarpe con puntale in acciaio per tacchi alti, tute da lavoro femminili o caschi di pro-



Il salone A+A Düsseldorf è il salone più importante a livello internazionale per chi si occupa di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.

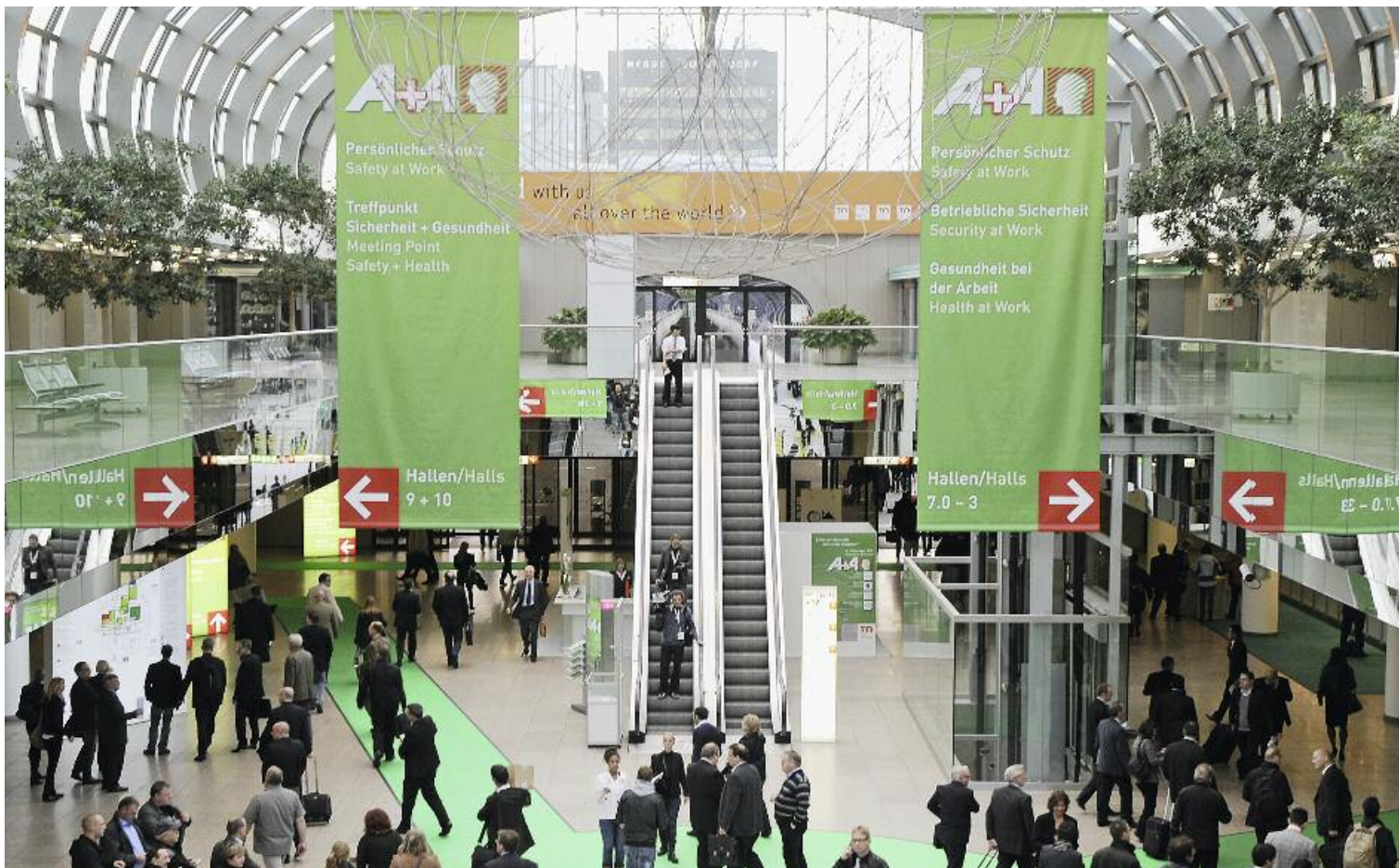




*La moda ha fatto ingresso nel mondo della sicurezza: caschi di protezione colorati con applicazioni gioiello.*

tezione con colori alla moda e applicazioni gioiello), la postazione di lavoro perfettamente ergonomica, anche per lavori di montaggio, regolabile in base alle proprie esigenze fisiche, acustiche e visive e, infine, apparecchi di misurazione compatti e molto efficienti per determinare la concentrazione di sostanze inquinanti.

Il congresso svoltosi parallelamente alla fiera ha visto la partecipazione di oltre 5000 persone e ha affrontato una serie di tematiche inerenti gli sviluppi della società, i progetti di riforma politica a livello nazionale ed europeo, le innovazioni tecniche e organizzative e le ultimissime conoscenze scientifiche. La conferenza autunnale della Società per l'Ergonomia (GfA) in seno al congresso A+A ha discusso in quale misura si può venire incontro alle crescenti esigenze del personale in termini di flessibilità e mobilità con nuovi concept.



*Partecipazione record: oltre 60000 persone hanno visitato la fiera A+A Düsseldorf nell'ottobre 2011.*



## Scambio internazionale

La conferenza promossa dall'Organizzazione internazionale del Lavoro (ILO, sottocategoria dell'ONU) con diverse centinaia di partecipanti e il «dialogo tedesco-polacco in materia di protezione sul lavoro» hanno valorizzato il carattere internazionale della manifestazione. La Polonia è stato il paese ospite del salone A+A 2011. La Svizzera partecipa allo scambio internazionale con i programmi focal point di EU-OSHA (agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro) che vengono regolarmente adattati e attuati in base alla nostra realtà. Attualmente in Svizzera è in corso un programma mirato alla manutenzione. Il prossimo salone A+A avrà a luogo a Düsseldorf dal 5 all'8 novembre 2013.



*Tecnologia innovativa per le attività ad alto rischio (ad es. facility-maintenance).*



*Presentazione spettacolare di un nuovo prodotto antincendio.*



*1600 espositori provenienti da 54 paesi hanno presentato le ultime tendenze e novità.*



*Calzature antinfortunistiche pensate per un pubblico giovane.*



*Dispositivi di protezione con colori alla moda.*



Dott.ssa Claudia Pletscher,  
Divisione medicina del  
lavoro, Suva, Lucerna

## ■ eProfilassi – il portale digitale della profilassi medica del lavoro

Lo scambio d'informazioni tra aziende e medici nell'ambito della profilassi medica del lavoro avviene attualmente in prevalenza su carta con un notevole onere amministrativo. Il portale eProfilassi permette lo scambio digitale delle informazioni tra le aziende e il settore profilassi medica del lavoro.

### Obiettivi dell'eProfilassi

Il settore profilassi medica del lavoro (AMV) della Suva organizza e sorveglia in modo centralizzato per tutta la Svizzera gli esami (esami clinici e monitoring biologico) da eseguire nel quadro della profilassi medica del lavoro. Annualmente sono gestiti all'incirca 40000 esami. A dipendenza del rischio sono a disposizione 40 diversi programmi d'esame. Annualmente sono emanate circa 300 decisioni d'idoneità.

Con il portale eProfilassi la Suva intende facilitare il lavoro alle aziende, ai laboratori e ai medici, creare maggiore trasparenza e semplificare i processi. I processi risultano più efficienti perché l'utente del portale registra elettronicamente i dati e l'azienda ha la possibilità di informarsi sullo stato del processo. Finora l'azienda non aveva accesso a queste informazioni. La registrazione elettronica di tutti i dati medici permette pure l'analisi collettiva con la possibilità di una profilassi medica mirata e che, ad esempio nel quadro del riconoscimento precoce di nuovi rischi, può comportare delle ripercussioni sulla profilassi tecnica delle malattie professionali. Si dà particolare importanza alla protezione dei dati e alla sicurezza delle informazioni perché si tratta di dati degni di particolare protezione.

Dalla valutazione del potenziale del portale eProfilassi risulta che con 200 aziende che fanno capo a questo por-

tale è possibile trattare in modo elettronico il 75 % del volume delle modifiche amministrative annue.

### Decorso della profilassi medica del lavoro

Dopo l'assoggettamento dell'azienda alla profilassi medica del lavoro, i lavoratori interessati sono registrati e ricevono la convocazione per l'esame. Una volta eseguito il controllo medico, i dati medici sono inviati alla Suva. I medici

specialisti della medicina del lavoro della Suva valutano l'idoneità. Se non sono necessari altri esami medici, l'azienda è informata sull'idoneità. Alla presenza di determinati rischi (sostanze cancerogene quali amianto, ammine aromatiche, benzolo, idrocarburi policiclici, cloruro di vinile), in conformità alle disposizioni dell'articolo 74 dell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali (OPI), i controlli sono proseguiti anche dopo la partenza della persona dall'azienda (figura 1).

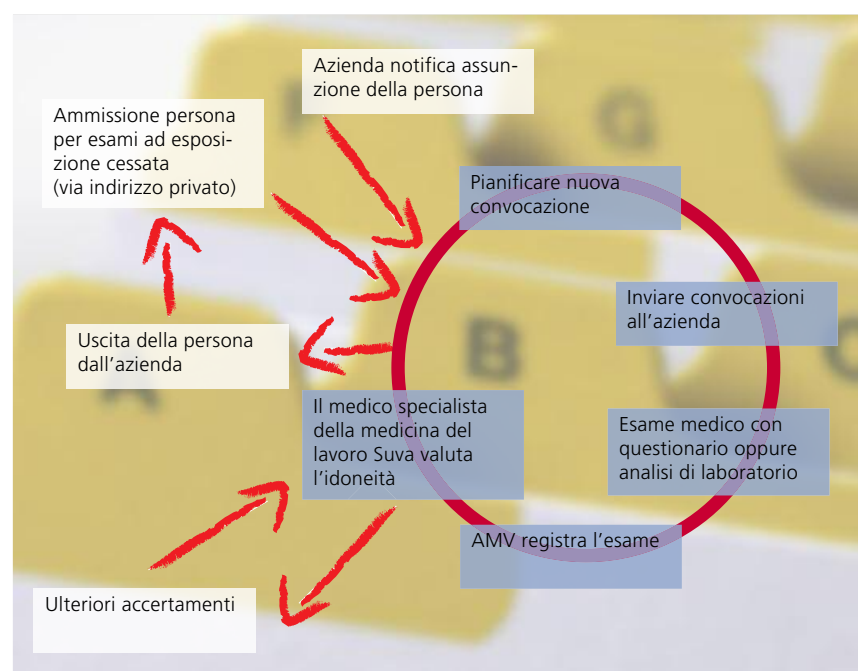


Figura 1: decorso della profilassi medica del lavoro

## Progetto portale AMV – eProfilassi

Nel 2008 è stato dato avvio al progetto portale AMV. L'obiettivo era in primo luogo quello di soddisfare le esigenze giustificate e urgenti dei clienti concernenti il lavoro amministrativo e permettere alle aziende di comunicare con il Settore profilassi medica del lavoro sulla base dello stato attuale della tecnica. In considerazione della complessità e dei diversi destinatari (aziende, laboratori, fornitori di prestazioni) il progetto è attuato a tappe. Una pietra miliare è stata raggiunta il 1° marzo 2010 con la conclusione della prima tappa e con l'allacciamento al portale delle prime aziende.

### Funzione di portale per le aziende

Negli ultimi anni sempre più aziende hanno comunicato all'AMV che manca loro una visione globale dei lavoratori, che non è possibile pianificare le visite sul lungo periodo, che le notifiche devono essere fatte manualmente e non per via elettronica e che gli elenchi con le convocazioni non sono facili da gestire. Inoltre, le aziende con un numero elevato di dipendenti hanno constatato che il completamento a mano dei moduli per la visita con i dati del personale richiede molto tempo.

Per questi motivi la Suva si è concentrata nella prima tappa sulle seguenti funzioni (figura 2):

- registrazione di notifiche di persone
- elenchi di persone
- visualizzazione di programmi d'esame in azienda
- consultazione di documenti.

Per motivi di protezione dei dati l'accesso è regolato in modo rigoroso. Infatti, per accedere al portale AMV è necessario disporre di una password e di un certificato digitale.

### Perfezionamento del portale eProfilassi: 2ª e 3ª tappa

La seconda tappa prevede l'allacciamento elettronico del laboratorio che

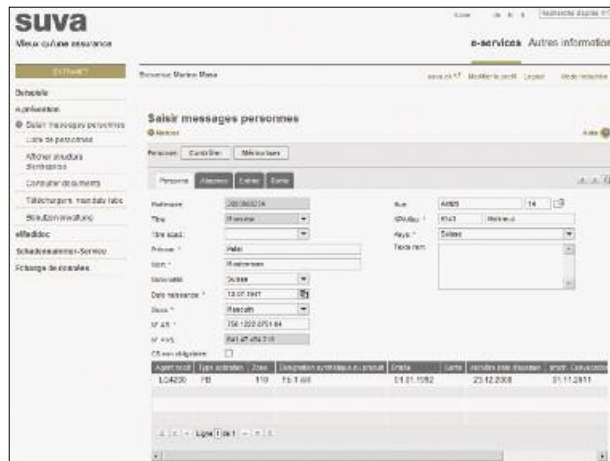


Figura 2: registrazione di notifiche di persone nel portale AMV

esegue le analisi nel quadro del monitoring biologico. Con l'invio da parte del laboratorio alle aziende delle convocazioni per gli esami di laboratorio si vuole semplificare il processo per le aziende. Il laboratorio imballa il materiale per il prelevamento di campioni per il singolo lavoratore unitamente ad etichette prestampate da apporre sul campione. Ciò permette di prevenire in modo efficace errori dovuti allo scambio di campioni. Il laboratorio trasmette i risultati delle analisi elettronicamente alla Suva (figura 3).

La terza tappa interessa i medici e mette a disposizione le seguenti funzioni. I medici possono compilare i questionari elettronicamente e inviarli alla Suva facendo capo al portale AMV. La Suva prepara e invia i questionari ulteriormente in forma cartacea completati con i dati delle persone. Ciò riduce

notevolmente il lavoro amministrativo delle aziende e dei medici. I programmi d'esame sono ora modulari. I moduli predefiniti per l'anamnesi, l'esame clinico ed altri esami (esame della funzione polmonare, radiologia, esami del sangue e delle urine) sono abbinati per i singoli programmi d'esame sulla base del rischio presente sulla postazione di lavoro. La struttura modulare dei questionari permette di reagire in futuro in modo più flessibile a nuovi rischi e facilita la creazione di nuovi programmi d'esame.



Figura 3: decorso del monitoring biologico





Erwin Buchs,  
igienista del lavoro SSIL,  
responsabile del Servizio  
specializzato MSSL della  
CFSL, Friburgo

## ■ **Procede con il vento in poppa la ricertificazione delle soluzioni settoriali**

Circa cento soluzioni settoriali, modello e per gruppi di aziende sono oggi attive come soluzioni interaziendali MSSL. Dopo oltre un decennio di esperienza, la CFSL ha avviato la fase di ricertificazione con l'obiettivo di garantire a lungo termine la qualità di queste soluzioni, migliorandole e adeguandole ai cambiamenti strutturali. Le soluzioni settoriali finora ricertificate sono 32. Altre sono nel pieno dei lavori. È il momento giusto per trarre un primo bilancio e spronare le altre soluzioni ad attivarsi.

La soluzione settoriale viene spesso definita come la «via maestra» nella sicurezza sul lavoro. Soprattutto per le piccole e medie imprese rappresenta spesso l'unica possibilità per realizzare una soluzione MSSL. Troppo elevati sarebbero infatti i costi di una soluzione individuale. Inoltre, i problemi delle

aziende di uno stesso settore sono spesso identici. Perciò, lo scambio di esperienze e la messa in campo di una soluzione «collettiva» sono decisamente congeniali allo scopo. Tuttavia, una soluzione può conservare la propria efficacia nel tempo soltanto se ne vengono regolarmente innovati i con-

tenuti in modo da rimanere al passo con le condizioni quadro in costante evoluzione. Proprio per questo la CFSL intende rivalutare tutte le soluzioni settoriali entro la fine del 2012. Per allora, gran parte di esse avranno già completato la ricertificazione.



Figura 1: il tablet PC con il tool elettronico facilita la valutazione omogenea della soluzione settoriale

## Diversi eventi formativi

L'avvio della fase di ricertificazione non ha colto impreparati i consulenti settoriali, che hanno avuto modo di evocare la questione già nella primavera del 2011 in occasione della Giornata CFSL dedicata agli organismi responsabili delle soluzioni settoriali. Inoltre, si sono tenuti due eventi a Lucerna e Zurigo, dove i consulenti settoriali della Suva, della SECO e gli specialisti dei Cantoni hanno potuto familiarizzare con l'argomento. Lo scopo principale di queste manifestazioni era informare gli addetti ai lavori sulla valutazione delle soluzioni settoriali e sulle procedure di ricertificazione. In particolare, si è sottolineata l'importanza della cooperazione tra gli attori coinvolti.

## Un tool per raccogliere le informazioni in modo strutturato

Per la fase di valutazione è disponibile un nuovo tool utilizzabile su PC, laptop o tablet (figura 1). L'applicazione permette di ottenere rapporti uniformemente strutturati e facilita quindi le attività di controllo da parte del Servizio specializzato MSSL della CFSL. Il tool è molto apprezzato dagli addetti ai lavori e si è rivelato una soluzione pratica ed efficace.



La ricertificazione delle soluzioni settoriali permette di rimanere al passo con i continui cambiamenti strutturali.

## Risultati positivi, poche difficoltà

Finora le discussioni hanno avuto ottimi risultati, sia con i consulenti settoriali che con i rappresentanti degli organi responsabili delle soluzioni settoriali e per gruppi di aziende. Nel complesso, si può dire che è stato svolto un ottimo lavoro. Il problema principale è l'opinione, in parte diffusa, secondo cui la ricertificazione sarebbe una questione puramente formale. In realtà non è così. Lo dimostra il fatto che per ottenere la ricertificazione bisogna ricorrere a degli esperti come gli specialisti MSSL, in particolare gli igienisti e i medici del lavoro. Non è sufficiente, infatti, indicare i nomi

degli esperti che hanno partecipato alla realizzazione della soluzione settoriale originaria. Qualche problema si riscontra anche nella formazione dei PERCO (persone di contatto per la sicurezza sul lavoro e la tutela della salute) o nella realizzazione delle iniziative.

Complessivamente i risultati sono molto positivi e stanno dando gli esiti sperati, ossia il miglioramento e l'aggiornamento delle soluzioni MSSL. Particolarmente incoraggiante è il fatto che la ricertificazione ha dato preziosi impulsi a molte soluzioni settoriali e le ha «risvegliate a nuova vita».

Figura 2: elenco delle soluzioni settoriali ricertificate (stato: febbraio 2012)

N.	Soluzione settoriale	Ricertificata fino al
1	C & B, Ciment et béton	21.11.16
4	Sicuro (edilizia)	31.12.16
5	Elektrizitätswerke (centrali elettriche)	31.12.16
8	Associazione Svizzera dell'industria degli Inerti e del Calcestruzzo (ASIC)	31.01.17
11	Industrie du bois Suisse	31.12.16
12	INVOLUCRO EDILIZIO SVIZZERA	31.01.17
13	Tuileries et céramique	28.02.17
18	Swiss Precision (décolletage)	01.06.16
19	Pittori e gessatori	31.12.16
20	BATISEC	31.01.17
21	Swissmechanic	31.12.16
22	Associazione svizzera delle materie plastiche	31.12.16
25	ASTAG Associazione svizzera dei trasporti stradali	31.01.17
28	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse	28.02.12
30	Chocosuisse, Biscosuisse	10.11.16
31	Società Svizzera del Gaz et delle Acque SVGW	28.02.17
35	Manutenzione strade, genio civile	03.11.16
38	Informatica e telecomunicazioni (SWICO)	31.10.16
42	Recyclage du fer, du métal et du papier	31.12.12
43	PMI del settore chimico, biotecnologie/ECO SUISSE	31.12.16
46	Swiss Retail Federation (COLGRO)	31.01.17
52	SISP Società degli Imprenditori Svizzeri dei Ponteggi	31.01.17
53	CITEC Suisse	31.01.17
54	Allpura (pulizia edifici)	31.12.16
55	ASP Associazione Svizzera delle Piastrelle	31.10.16
56	VISCOM (comunicazione visiva)	31.12.16
61	INSOS Istituzioni per persone con handicap	28.02.17
62	PavimentiSvizzeri	31.01.13
68	Associazione Svizzera dei Maestri Spazzacamini (ASMS)	28.02.17
69	Flachglasbranche (vetro)	31.10.16
74	Seilbahnen Schweiz (funivie)	31.10.16
G12	Città di Zurigo	31.01.17
G14	Mc Donald's	31.01.17



Martin Häfliger  
presidente Società  
Svizzera di Sicurezza  
sul Lavoro

## ■ La Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro raggiunge i mille iscritti

La Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro (SSSL) riunisce i professionisti nel campo della promozione della sicurezza e della salute sul lavoro. Di recente, la Società ha ammesso il millesimo membro. L'onore a Eric Monbaron, specialista della sicurezza presso la ditta Tetra Pak (Suisse) SA.

«La nostra Società diventa sempre più numerosa e questo dimostra la crescente importanza della sicurezza sul lavoro in Svizzera. La SSSL monitora costantemente la formazione continua degli specialisti MSSL e garantisce elevati standard di qualità. Questo perché in tempi di globalizzazione servono esperti ben formati che sappiano lavorare in un contesto di rete», sottolinea Martin Häfliger, presidente della società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro (SSSL).

### Sicurezza sul lavoro, un tema prioritario

La Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro (SSSL) riunisce i professionisti attivi nella promozione della sicurezza sul lavoro in tutta la Svizzera. Un obiettivo costante è rafforzare l'immagine e la posizione di questi specialisti. Ma la SSSL ha anche altre ambizioni: per favorire lo scambio di esperienze e l'innovazione nel campo della sicurezza e della prevenzione, ad esempio, ha creato una piattaforma per gli ingegneri della sicurezza e gli altri specialisti del settore, ma non solo. Infatti, si occupa anche di coordinare le loro attività con quelle degli organi d'esecuzione della sicurezza sul lavoro e altre istituzioni affini. Sul piano politico, la SSSL esercita la propria influenza partecipando alle consultazioni che riguardano le leggi, le ordinanze e le direttive in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.



Come regalo di benvenuto, lo specialista della sicurezza Eric Monbaron (Tetra Pak Suisse SA) ha ricevuto un buono per un ingresso gratuito alle conferenze SSSL nel 2012 e una cena per due persone in un ristorante di sua scelta. Il buono è stato consegnato dal presidente in persona.

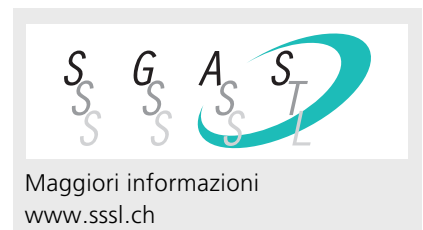
Da gennaio di quest'anno la SSSL è rappresentata da un suo membro anche in seno alla nuova commissione d'esame dei corsi CFSL per specialisti della sicurezza sul lavoro.

La SSSL è attiva anche a livello internazionale, dove rappresenta gli interessi degli specialisti svizzeri nel processo europeo di armonizzazione delle figure professionali nel campo della sicurezza.

### Una rappresentanza forte

La Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro è stata fondata nel 1984 ed è attiva su tutto il territorio svizzero. Attualmente conta 467 iscritti nella

Svizzera tedesca, 471 nella Svizzera romanda e 100 nella Svizzera italiana. Le adesioni sono in costante aumento da anni grazie alla crescente importanza degli specialisti della sicurezza nelle aziende. Ogni anno la SSSL organizza conferenze su argomenti scelti e favorisce in questo modo lo scambio di esperienze tra i suoi membri in tutta la Svizzera.



Maggiori informazioni  
[www.sssl.ch](http://www.sssl.ch)





Dott. Serge Pürro,  
segretario principale  
CFSL, Lucerna

## ■ Affari interni: elezione dei membri della CFSL

A metà novembre 2011 il Consiglio federale ha proceduto al rinnovo integrale degli organi extraparlamentari per la legislatura 2012-2015. Pertanto sono stati nominati anche i membri della CFSL per lo stesso periodo amministrativo.

### Breve definizione della CFSL

La Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro CFSL è una commissione decisionale extraparlamentare permanente della Confederazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute. A differenza di una commissione amministrativa, che esplica una funzione consultiva e prepara le questioni correnti, una commissione decisionale è dotata di potere decisionale e disciplinare. La CFSL emana direttive, si occupa dell'applicazione uniforme delle norme concernenti la sicurezza nelle aziende e coordina la distribuzione dei mezzi finanziari. Ai sensi di una piattaforma, promuove inoltre la collaborazione tra gli organi di esecuzione, vale a dire gli ispettorati cantonali del lavoro, la SECO, la Suva e le organizzazioni specializzate, puntando sempre ad un efficace partenariato. Le decisioni della CFSL hanno carattere vincolante per gli assicuratori e gli organi di esecuzione.

### Organo centrale di coordinamento

La CFSL è una sorta di piattaforma centrale per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali in Svizzera. I suoi diritti e doveri sono disciplinati nella legge sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e nell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI). I suoi compiti principali comprendono, oltre alla collaborazione con gli organi di esecuzione, l'adozione di misure importanti e il lancio di iniziative nell'ambito dell'informazione, della formazione e del perfezionamento. Per promuovere



Prima fila (da sin.): Eric Favre, Jutta Bamettler, Peter Meier, Ulrich Fricker, Edouard Currat, Serge Pürro, Kurt Gfeller  
Seconda fila: Erich Janutin, Heinrich Bütikofer, Heinz Roth, Guido Fischer, Robert Odermatt, Urs von Arb, Marcel Jost

la prevenzione coordina programmi di sicurezza (SIPROs) a livello svizzero o regionale.

### Composizione della CFSL

La CFSL è presieduta da un rappresentante della Suva ed è composta di cinque rappresentanti degli assicuratori (Suva, assicuratori privati, casse malati) e cinque rappresentanti degli organi di

vigilanza e di esecuzione della legge sul lavoro (ossia SECO e Cantoni). Secondo una consuetudine di lunga data, la vicepresidenza si alterna tra l'AIPL (Associazione intercantonale per la protezione dei lavoratori) e la SECO. Attualmente il vicepresidente è un rappresentante dei Cantoni.

Dal 1993, su invito della CFSL, partecipano anche due delegati dei datori di lavoro e due dei lavoratori con voto con-

sultivo. Dal 2000 interviene alle sedute anche un rappresentante dell'UFSP (Ufficio federale della sanità pubblica). Alle sedute della Commissione sono rappresentati i 16 membri e la Segreteria.

La Segreteria si congratula con i membri della CFSL per l'elezione e augura loro un periodo amministrativo di successo.



Terza fila: Dario Mordasini, Christophe Iseli, Erwin Buchs, Pascal Richoz e Peter Schlegel

### Composizione della CFSL

#### Presidente

- Dott. Ulrich Fricker, presidente della Direzione della Suva, Lucerna

#### Vicepresidente

- Dott. Peter Meier, capo settore Condizioni di lavoro, Ufficio dell'economia e del lavoro, Zurigo

#### Membri

- Edouard Currat, ing. chim. dipl. ETHL, membro della Direzione Suva, direttore del Dipartimento tutela della salute, Lucerna
- Guido Fischer, ing. STS, responsabile Ispettorato del lavoro, Cantone di Turgovia
- Christophe Iseli, ing. agr. HES, responsabile Ispettorato del lavoro, Friburgo
- Dott. med. Marcel Jost, medico capo, Divisione medicina del lavoro, Suva Lucerna
- Dott. Robert Odermatt, responsabile Divisione sicurezza sul lavoro, Suva Lucerna
- Pascal Richoz, lic. phil., responsabile settore Condizioni di lavoro, SECO, Berna
- Heinz Roth, responsabile settore Prevenzione e promozione della salute, Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA), Zurigo
- Ursula Vogt, responsabile Segreteria generale, santésuisse, Olten
- Urs von Arb, lic. phil., responsabile Ispettorato federale del lavoro, SECO

#### Delegati dei datori di lavoro

- Kurt Gfeller, lic. rer. pol., vicedirettore Unione svizzera delle arti e mestieri, Berna
- Jürg Zellweger, lic. oec., membro della direzione Unione svizzera degli imprenditori, Zurigo

#### Delegati dei lavoratori

- Eric Favre, Syna, Olten
- N.N., USS

#### Delegato dell'Ufficio federale della sanità pubblica UFSP

- Dott. Peter Schlegel, capo della Sezione assicurazione infortuni, sicurezza sul lavoro e assicurazione militare, Berna

#### Segreteria

- Dott. Serge Pürro, segretario principale
- Dott. Erich Janutin, sostituto del segretario principale
- Erwin Buchs, Responsabile servizio specializzato MSSL
- Jutta Barmettler, amministrazione

# ■ Nuovi supporti informativi della Suva

## ■ Campagne e proposte 2012

Conoscete le campagne di prevenzione della Suva? Sapete già come la vostra impresa può approfittare al meglio delle proposte Suva? Trovate tutte le informazioni nella nuova edizione dell'opuscolo sulle campagne. Sicuramente ci sarà un argomento di vostro interesse che potrà diventare oggetto di una iniziativa aziendale.

*Prevenzione: campagne e proposte 2012. Opuscolo, 68 pagine, formato A5. Codice 88089.i*



Codice 88089.i

## ■ Regole vitali per la sicurezza

Sul sito [www.suvapro.ch/it](http://www.suvapro.ch/it) → **Visione 250 vite** → **Regole di sicurezza vitali** trovate un riepilogo delle regole vitali pubblicate finora.

Di recente pubblicazione:

- *Dieci regole vitali per i lavori forestali. Vademecum, cartellina contenente 20 schede. Codice 88817.i*
- *Versione portoghese delle «Otto regole vitali per chi lavora nell'edilizia», pieghevole per i lavoratori, 12 pagine. Codice 840035.p*



Codice 84035.p

## ■ Ordinanza sui lavori di costruzione: cosa è cambiato?

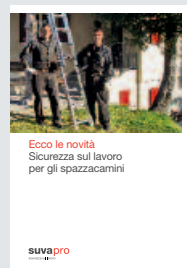
Dal 1° novembre 2011 è in vigore l'Ordinanza sui lavori di costruzione con un testo modificato. Le modifiche riguardano soprattutto il capitolo 3 «Lavori sui tetti». Inoltre, l'Ordinanza sui lavori da spazzacamino risalente al 1963 è stata abrogata e integrata nell'Ordinanza sui lavori di costruzione. Lo scorso anno, la Suva ha informato con una lettera le ditte di costruzione in merito alle novità e inviato un opuscolo informativo alle ditte di spazzacamini. L'opuscolo è stato realizzato in collaborazione con l'Associazione svizzera dei maestri spazzacamini (ASMS).

*Ordinanza su lavori di costruzione (stato 1° novembre 2011). 30 pagine, formato A5. Codice 1796.i*

*Ecco le novità. Sicurezza sul lavoro per gli spazzacamini. 12 pagine, formato A4. Codice 44092.i*

*Internet:*

- [www.suva.ch/edilizia](http://www.suva.ch/edilizia) → **Fondamenti di legge** → **Ordinanza sui lavori di costruzione**
- [www.suva.ch/spazzacamini](http://www.suva.ch/spazzacamini)



Codice 44092.i



## ■ Amianto: informazioni per i falegnami

In Svizzera l'amianto è vietato dal 1990. Ciò nonostante, si trovano ancora spesso materiali e manufatti contenenti amianto. Si tratta più precisamente di siti contaminati da amianto che vengono alla luce durante lavori di trasformazione, ristrutturazione e demolizione. Proprio durante questi lavori il pericolo maggiore è di inalare le minuscole fibre di amianto disperse nell'aria. A rischio vi sono tra l'altro i falegnami, ad esempio quando devono ristrutturare vecchie cucine, rimuovere rivestimenti per pavimenti o lo stucco per finestre contenente amianto.



Codice 84043.i

La Suva ha elaborato, in collaborazione con le parti sociali del settore falegnameria, un opuscolo orientato alla pratica, in cui si spiega:

- quando i falegnami possono incontrare l'amianto più frequentemente;
- quali misure di protezione adottare e
- quando è il caso di rivolgersi agli specialisti per una bonifica.

*Amianto: riconoscerlo, valutarlo e intervenire correttamente. Informazioni utili per i falegnami. Opuscolo, 32 pagine, formato tascabile. Codice 84043.i*

## ■ Liste di controllo

Per facilitare l'individuazione dei pericoli e la pianificazione delle misure di sicurezza sono state pubblicate le seguenti liste di controllo, nuove o completamente rielaborate:

- **Celle frigorifere** (volume superiore a 10 m<sup>3</sup> e temperatura d'esercizio inferiore a zero gradi). Codice 67181.i
- **Lavori di manutenzione su veicoli ferroviari.** Codice 67188.i
- **Piccoli lavori sui tetti (fino a 2 giorni persona).** Codice 67018.i (rielaborazione completa)
- **Acquisto di arredi e accessori per il lavoro al videoterminale.** Codice 67050.i (rielaborazione completa)



Codice 67181.i



Codice 67188.i



Codice 67018.i



Codice 67050.i

Con una sistematica individuazione dei pericoli e messa in atto delle misure di sicurezza si contribuisce al contenimento dei costi. La Suva restituisce infatti i risparmi sui costi derivanti dagli infortuni alle aziende assicurate sotto forma di premi più bassi.

### Dove trovare le liste di controllo indicate per la mia azienda?

All'indirizzo [www.suva.ch/individuazione-dei-pericoli](http://www.suva.ch/individuazione-dei-pericoli) è possibile selezionare il settore specifico e la categoria di pericolo. Si ottiene così un elenco di liste di controllo specifiche per il proprio ramo professionale.

## ■ **Vibrazioni: conoscete i rischi?**

Nella vostra azienda si utilizzano attrezzature, macchine o veicoli che generano vibrazioni, ad esempio martelli pneumatici o perforatori, levigatrici, motoseghe a catena, trattori forestali, pale caricatrici gommate o cingolate? In tal caso sussiste un rischio per la salute dei vostri dipendenti. Le vibrazioni delle macchine manuali possono causare intorpidimento (formicolio) o persino la perdita di agilità e di capacità prensile delle dita e disturbi persistenti. Durante la guida di veicoli e macchine operatrici semoventi si creano spesso forti vibrazioni che vengono trasmesse al corpo intero e possono causare alla lunga dolori alla schiena e alla zona lombare.

Il nuovo opuscolo «Rischio vibrazioni» informa varie categorie professionali (datori di lavoro, superiori e specialisti della sicurezza) su pericoli, valori limite, obblighi del datore di lavoro e possibili misure di sicurezza. Due pieghevoli si rivolgono direttamente al personale.

- *Rischio vibrazioni. Come proteggere la salute dei lavoratori. 20 pagine, formato A4. Codice 44089.i*
- *Vibrazioni trasmesse al sistema mano-bracci. Conoscete i rischi? Pieghevole, 8 pagine. Codice 84037.i*
- *Vibrazioni trasmesse al corpo intero. Conoscete i rischi? Pieghevole, 8 pagine. Codice 84038.i*



Codice 44089.i



Codice 84037.i



Codice 84038.i

## ■ **Manifestini da affiggere in azienda**

### – **Manutenzione: disattiva e metti in sicurezza.**

*Formato A4. Codice 55300.i*

### – **Un infortunio sul lavoro fa soffrire anche la tua famiglia.**

*Sospendi i lavori in caso di pericolo. Non dimenticare che la tua vita è molto più preziosa e importante di qualsiasi lavoro. Rispetta le regole vitali della Suva per la prevenzione degli infortuni. Formato A4. Codice 55302.i*



Codice 55300.i  
Format: A4



Codice 55302.i  
Format: A4

## ■ **Schede tematiche per il settore edile**

Le seguenti schede tematiche possono essere scaricate direttamente in formato PDF dal sito [www.suva.ch/waswo-i](http://www.suva.ch/waswo-i). Non sono disponibili in formato cartaceo.

- *Tavole di sbarramento e montanti come elementi della protezione laterale, 33008.i*
- *Piani di calpestio dei ponteggi per facciate, 33020.i*
- *Protezione laterale sui ponteggi per facciate, 33024.i*
- *Accesso ai ponteggi con scale a rampa e scale a pioli, 33025.i*
- *Reti percorribili, 33026.i*
- *Sistema di lancio con fionda industriale, 33032.i*

## **Indirizzo per ordinazioni**

Potete ordinare il materiale informativo alla: Suva, Servizio clienti, casella postale, 6002 Lucerna telefono 041 419 58 51, fax 041 419 59 17

**Ordinazioni on-line o download: [www.suva.ch/waswo-i](http://www.suva.ch/waswo-i)**

*Robert Hartmann, redattore, Suva, Comunicazione d'impresa, Lucerna*

# GSSSL 2012 Giornata Svizzera della Sicurezza sul Lavoro



**Segnatevi in agenda il: 25 ottobre 2012**

presso il KKL di Lucerna

**Argomento:** la prevenzione – una sfida collettiva

**Tematiche presentate** da relatori di spicco, ricco scambio di esperienze

**Partecipanti:** quadri superiori e responsabili della sicurezza e della tutela della salute

**Per informazioni:** [judith.krummenacher@suva.ch](mailto:judith.krummenacher@suva.ch), telefono 041 419 56 65

Avviso:

## ArbeitsSicherheit Schweiz 2012 6–8 giugno 2012, Berna

**4ª fiera sulla sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro,**  
in concomitanza con la  
**Corporate Health Convention 2012**  
(fiera europea per la promozione della salute in azienda e la demografia)



ArbeitsSicherheit  
Schweiz



### Temi trattati

#### ArbeitsSicherheit Schweiz 2012

- Sicurezza sul lavoro e prevenzione degli infortuni
- Dispositivi di protezione individuale
- Prevenzione di rischi particolari
- Manipolazione di sostanze pericolose
- Protezione antincendio
- Tecnica di misura per la prevenzione di incidenti e infortuni
- Tre forum pratici con programma in tedesco e francese

#### Corporate Health Convention 2012

- Condizioni di lavoro salubri e stimolanti
- Gestione della salute in azienda
- Promozione della salute in azienda
- Ergonomia della postazione di lavoro
- Percorso della salute (fitness da toccare con mano, misurare e sperimentare)

#### Perfezionamento

La Società svizzera di sicurezza sul lavoro SSSL riconosce la visita di fiere specializzate come attività di formazione continua per tutti gli specialisti della sicurezza sul lavoro.

#### Luogo

BERNEXPO, padiglione 1.2

#### Biglietti e informazioni

I biglietti sono validi per entrambe le fiere. Per maggiori informazioni consultare il sito [www.arbeits-sicherheit-schweiz.ch](http://www.arbeits-sicherheit-schweiz.ch) oppure [www.corporate-health-convention.ch](http://www.corporate-health-convention.ch).



Congrès national pour la promotion de la santé en entreprise 2012,  
mercredi 22 août 2012, Université de Zurich

# «Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir»

## Place de travail 2020 – ensemble vers l'avenir

Le monde du travail moderne est engagé dans des processus de changement et d'adaptation constants. Les développements technologiques et les évolutions démographiques et économiques accélèrent ces processus et constituent de nouveaux défis pour l'économie nationale et les entreprises suisses de toutes les branches. Cela crée non seulement de nouvelles structures d'organisation, d'entreprise et de gestion, mais aussi des modèles de travail plus complexes. Au point que les analystes des tendances font le pronostic suivant: chaque endroit peut devenir un poste de travail à tout moment. La manière et l'endroit où les individus travaillent influencent incontestablement leur santé physique et psychique. Il en sera de même à l'avenir: des collaboratrices et collaborateurs en bonne santé sont et restent la principale ressource de l'entreprise.

### Public cible

- Cadres et spécialistes des ressources humaines
- Personnes chargées de la santé dans les entreprises
- Spécialistes de la sécurité au travail
- Fournisseurs d'instruments et de conseils pour la promotion de la santé
- Représentantes et représentants d'institutions publiques
- Décideurs des milieux politiques, économiques et des administrations

### Frais de participation

CHF 300.– y compris le repas de midi, les rafraîchissements et le dossier du congrès

### Organisateurs

Promotion Santé Suisse en coopération avec le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et la Suva

### Patronage

Direction de la santé du canton de Zurich | Direction de l'économie du canton de Zurich | IUMSP Institut universitaire de médecine sociale et préventive Zurich | Université/ETH Zurich | Hôpital universitaire de Zurich

### Partenaires du congrès et de soutien

Aproz | Association suisse pour la promotion de la santé dans l'entreprise ASPSE | Balance@work Sarl | bpa – Bureau de prévention des accidents | Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST | DAR-VIDA | Helsana Assurances SA | IKB Integrale Kommunikations-Beratung AG | La Poste Suisse | Life Performer | Office fédéral de la santé publique OFSP | Suissepro | Swiss Re | Walter Meier (Klima Schweiz) AG

**Programme détaillé et inscription: [www.promotionsante.ch/congres](http://www.promotionsante.ch/congres)**



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

en coopération avec



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFF  
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

**suva**

Mehr als eine Versicherung  
Mieux qu'une assurance  
Più che un'assicurazione

# ■ Persone, fatti e cifre

## Organico

### ■ Elezione membri CFSL

Nella seduta del 9 novembre 2011, il Consiglio federale ha proceduto al rinnovo integrale degli organi extraparlamentari per la legislatura 2012-2015, fra cui anche la CFSL. La CFSL è una commissione con potere decisionale assegnata al Dipartimento federale dell'interno (DFI) e presieduta dal dott. Ulrich Fricker, presidente della Direzione della Suva. Vicepresidente è il dott. Peter Meier, Ufficio dell'economia e del lavoro del Cantone di Zurigo. Per maggiori informazioni: [http://www.admin.ch/ch/i/cf/ko/index\\_59.html](http://www.admin.ch/ch/i/cf/ko/index_59.html)

### ■ Membri supplenti, delegati e delegati supplenti

Dal canto suo, nella seduta del 22 marzo 2012, la CFSL ha eletto i membri supplenti, nonché i delegati e i delegati supplenti delle parti sociali per la legislatura 2012-2015.

## Affari trattati

Nelle sedute del 6 dicembre 2011 e del 22 marzo 2012, svoltesi a Lucerna, la CFSL ha:

- approvato la soluzione settoriale MSSL «Sicurezza sul lavoro e tutela della salute» della Fédération Romande des Entrepreneurs en Nettoyage (FREN) e delle parti sociali;
- proposto al Consiglio federale di abrogare l'ordinanza del 5 aprile 1966 concernente la prevenzione degli infortuni nell'impiego di apparecchi fissachiodi azionati da una carica esplosiva;
- preso atto del rapporto della Commissione finanze in merito alla situazione finanziaria della CFSL in vista della pianificazione a medio termine per gli anni 2012–2015;
- preso atto dello stato del progetto «Sostituzione della banca dati esecuzione»;
- approvato il piano di lavoro a medio termine per gli anni 2012–2015;
- approvato la Relazione annuale 2011 all'attenzione del Consiglio federale;
- approvato il rapporto della Suva sui corsi CFSL per il 2011 all'attenzione dell'Ufficio federale della sanità pubblica;
- nominato i membri della commissione d'esame per i corsi CFSL;
- ricevuto informazioni sullo stato dei contratti di prestazioni con gli organi di esecuzione e sul nuovo metodo di stima dei lavoratori a tempo pieno;
- preso atto del programma della Giornata dedicata agli organi responsabili dell'8 maggio 2012, approvato il programma della GSSL del 25 ottobre 2012 e avviato la preparazione del programma per le Giornate di lavoro del 7 e 8 novembre 2012;
- deciso, dando seguito a una proposta di ottimizzazione, di svolgere contemporaneamente il prossimo anno la Giornata dedicata agli organi responsabili e le Giornate di lavoro, il 6 e 7 novembre 2013 a Bienne.

### Che cos'è la CFSL? – Ecco una breve definizione

La Commissione federale di coordinamento per la sicurezza sul lavoro, in sigla CFSL, è una commissione decisionale extraparlamentare permanente che si occupa di sicurezza sul lavoro e tutela della salute.

È l'organo di riferimento per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali in Svizzera. I suoi diritti e doveri sono sanciti nella legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e nell'ordinanza sulla prevenzione degli infortuni (OPI). La CFSL emana direttive, persegue l'applicazione uniforme delle disposizioni sulla sicurezza in tutte le aziende e si impegna per una distribuzione coordinata delle risorse finanziarie. Al fine di promuovere un efficace partenariato, esercita un ruolo di interfaccia tra i vari organi d'esecuzione, ovvero gli ispettorati cantonali del lavoro, la SECO, la Suva e le organizzazioni specializzate. La CFSL svolge anche importanti attività di informazione, formazione e perfezionamento e dà vita a programmi per la promozione della sicurezza sul lavoro a livello nazionale o regionale. Le sue decisioni sono vincolanti per gli assicuratori e gli organi d'esecuzione.

Altri partner della CFSL sono l'Ufficio federale della sanità pubblica (UFSP), l'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA) e santésuisse, l'associazione di settore degli assicuratori malattia svizzeri.

Nella commissione della CFSL siedono i rappresentanti degli assicuratori e degli organi d'esecuzione, i delegati dei datori di lavoro e dei lavoratori e un rappresentante dell'Ufficio federale della sanità pubblica. La presidenza è esercitata dalla Suva.

Maggiori informazioni sono disponibili sul sito [www.cfsl.ch](http://www.cfsl.ch).

Prevenzione  
in ufficio



## Occhi aperti prima di sistemare il vostro posto di lavoro.

Lavorare in ufficio davanti a uno schermo posizionato in maniera non corretta o in una postazione di lavoro male organizzata può contribuire a provocare disturbi agli occhi, al collo, alla schiena o alle articolazioni delle mani, con conseguenti costi per l'azienda. I nostri consigli pratici e il nostro materiale informativo vi mostrano come promuovere, con pochi sforzi, la sicurezza e la salute in ufficio.  
[www.prevenzione-in-ufficio.ch](http://www.prevenzione-in-ufficio.ch)



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Commissione federale di coordinamento  
per la sicurezza sul lavoro CFSL