



VIDEOTERMINALI: prime note al confronto tra D. Lgs. 626/94 e D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)

di **Graziano Frigeri** – *Medico del Lavoro, Euronorma*

Decreto Legislativo 626/94 – Titolo VI			D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)– Titolo VII			NOTE
Art.	Testo	Sanzione	Art.	Testo	Sanzione	
Art. 50 (Campo di applicazione).	<p>1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali.</p> <p>2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:</p> <p>a) ai posti di guida di veicoli o macchine;</p> <p>b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;</p> <p>c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;</p> <p>d) ai sistemi denominati "portatili" ove non siano oggetto di utilizzazione prolungata in un posto di lavoro;</p> <p>e) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;</p> <p>f) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.</p>		Articolo 172 Campo di applicazione	<p>1. Le norme del presente titolo si applicano alle attività lavorative che comportano l'uso di attrezzature munite di videoterminali.</p> <p>2. Le norme del presente titolo non si applicano ai lavoratori addetti:</p> <p>a) ai posti di guida di veicoli o macchine;</p> <p>b) ai sistemi informatici montati a bordo di un mezzo di trasporto;</p> <p>c) ai sistemi informatici destinati in modo prioritario all'utilizzazione da parte del pubblico;</p> <p>d) alle macchine calcolatrici, ai registratori di cassa e a tutte le attrezzature munite di un piccolo dispositivo di visualizzazione dei dati o delle misure, necessario all'uso diretto di tale attrezzatura;</p> <p>e) alle macchine di videoscrittura senza schermo separato.</p>		<p><i>Scompare la limitazione nella applicazione ai sistemi portatili (comma 2 lettera e del “626”).</i></p> <p><i>Pertanto le norme si applicano pienamente anche ai “laptop”.</i></p>



<p>Art. 51 (Definizioni).</p>	<p>1. Ai fini del presente titolo si intende per: a) videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato; b) posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, ovvero software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante; c) lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 54 .</p>		<p>Articolo 173 Definizioni</p>	<p>1. Ai fini del presente decreto legislativo si intende per: a) videoterminale: uno schermo alfanumerico o grafico a prescindere dal tipo di procedimento di visualizzazione utilizzato; b) posto di lavoro: l'insieme che comprende le attrezzature munite di videoterminale, eventualmente con tastiera ovvero altro sistema di immissione dati, incluso il mouse, il software per l'interfaccia uomo-macchina, gli accessori opzionali, le apparecchiature connesse, comprendenti l'unità a dischi, il telefono, il modem, la stampante, il supporto per i documenti, la sedia, il piano di lavoro, nonché l'ambiente di lavoro immediatamente circostante; c) lavoratore: il lavoratore che utilizza un'attrezzatura munita di videoterminali, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di cui all'articolo 175.</p>		<p><i>Alla lettera b viene espressamente citato il mouse; il software è incluso in ogni caso e non più in alternativa (“ovvero”) con altri sistemi di immissione dei dati;</i></p>
<p>Art. 52 (Obblighi del datore di lavoro).</p>	<p>1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'art. 4, comma 1, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo: a) ai rischi per la vista e per gli occhi; b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale; c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale.</p>	<p>Art. 89 Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 1549 a €4131. Art. 90</p>	<p>Articolo 174 Obblighi del datore di lavoro</p>	<p>1. Il datore di lavoro, all'atto della valutazione del rischio di cui all'articolo 28, analizza i posti di lavoro con particolare riguardo a: a) ai rischi per la vista e per gli occhi; b) ai problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico o mentale; c) alle condizioni ergonomiche e di igiene ambientale. 2. Il datore di lavoro adotta le misure</p>	<p>Articolo 178 Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente 1. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti: a) con l'arresto da tre</p>	<p><i>Viene aggiunto il comma 3. Aggravate le sanzioni pecuniarie per omessa adozione delle misure di tutela sulla base della valutazione di rischi e dei requisiti</i></p>



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)
3 – VIDEOTERMINALI: **prime note al confronto tra D. Lgs. 626/94 e D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)**

	<p>2. Il datore di lavoro adotta le misure appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.</p>	<p>I preposti sono puniti con l'arresto sino a 2 mesi o con l'ammenda da € 258 a €1032.</p>		<p>appropriate per ovviare ai rischi riscontrati in base alle valutazioni di cui al comma 1, tenendo conto della somma ovvero della combinazione della incidenza dei rischi riscontrati.</p> <p>3. Il datore di lavoro organizza e predispone i posti di lavoro di cui all'articolo 173, in conformità ai requisiti minimi di cui all'allegato XXXIV.</p>	<p>a sei mesi o con l'ammenda da euro 2.000 fino ad euro 10.000 per la violazione dell'articolo 174, comma 2 e 3, 175, 176, commi 1, 3, 5, 177, comma 1, lettera b); b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da euro 1.000 a euro 4.500 per la violazione dell'articolo 177, comma 1, lettera a).</p>	<p><i>minimi di cui all'allegato XXXIV sia carico del datore di lavoro che del preposto.</i></p>
<p>Art. 53 (Organizzazione del lavoro).</p>	<p>1. Il datore di lavoro assegna le mansioni e i compiti lavorativi comportanti l'uso dei videoterminali anche secondo una distribuzione del lavoro che consente di evitare il più possibile la ripetitività e la monotonia delle operazioni.</p>				<p>Articolo 179 Sanzioni a carico del preposto 1. Il preposto è punito nei limiti dell'attività alla quale è tenuto in osservanza degli obblighi generali</p>	<p><i>Scompare l'obbligo esplicito (peraltro non sanzionato) di cui al vecchio art. 53.</i></p>



					di cui all'articolo 19: a) con l'arresto fino a due mesi o con l'ammenda da euro 400 ad euro 1.200 per la violazione dell'articolo 174, comma 2 e 3, 175; b) con l'arresto fino ad un mese o con l'ammenda da euro 150 ad euro 600 per la violazione dell'articolo 174, comma 1, lettera a).	
Art. 54 (Svolgimento quotidiano del lavoro).	<p>1. Il lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.</p> <p>2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.</p> <p>3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di</p>	<p>Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 1549 a €4131.</p> <p>I preposti sono puniti con l'arresto sino a 2 mesi o con l'ammenda da €</p>	Articolo 175 Svolgimento quotidiano del lavoro	<p>1. Il lavoratore, qualora svolga la sua attività per almeno quattro ore consecutive, ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.</p> <p>2. Le modalità di tali interruzioni sono stabilite dalla contrattazione collettiva anche aziendale.</p> <p>3. In assenza di una disposizione contrattuale riguardante l'interruzione di cui al comma 1, il lavoratore comunque ha diritto ad una pausa di quindici minuti ogni centoventi minuti di applicazione continuativa al</p>		<p><i>Praticamente identici i due articoli. Si applicano le sanzioni previste dagli articoli 178 per il datore di lavoro e 179 per il preposto</i></p>



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)
 3 – VIDEOTERMINALI: **prime note al confronto tra D. Lgs. 626/94 e D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)**

	<p>applicazione continuativa al videoterminale.</p> <p>4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.</p> <p>5. E' comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.</p> <p>6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.</p> <p>7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.</p>	258 a €1032.		<p>videoterminale.</p> <p>4. Le modalità e la durata delle interruzioni possono essere stabilite temporaneamente a livello individuale ove il medico competente ne evidenzi la necessità.</p> <p>5. È comunque esclusa la cumulabilità delle interruzioni all'inizio ed al termine dell'orario di lavoro.</p> <p>6. Nel computo dei tempi di interruzione non sono compresi i tempi di attesa della risposta da parte del sistema elettronico, che sono considerati, a tutti gli effetti, tempo di lavoro, ove il lavoratore non possa abbandonare il posto di lavoro.</p> <p>7. La pausa è considerata a tutti gli effetti parte integrante dell'orario di lavoro e, come tale, non è riassorbibile all'interno di accordi che prevedono la riduzione dell'orario complessivo di lavoro.</p>		
Art. 55 (Sorveglianza sanitaria).	<p>1. I lavoratori, prima di essere addetti alle attività di cui al presente titolo, sono sottoposti ad una visita medica per evidenziare eventuali malformazioni strutturali e ad un esame degli occhi e della vista effettuati dal medico competente. Qualora l'esito della visita medica ne evidenzi la necessità, il lavoratore è sottoposto ad esami specialistici.</p> <p>2. In base alle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati in:</p>	<p>Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 1549 a €4131.</p> <p>I preposti sono puniti con l'arresto sino a 2 mesi o con l'ammenda da €</p>	Articolo 176 Sorveglianza sanitaria	<p>1. I lavoratori sono sottoposti alla sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 41, con particolare riferimento:</p> <p>a) ai rischi per la vista e per gli occhi;</p> <p>b) ai rischi per l'apparato muscolo-scheletrico.</p> <p>2. Sulla base delle risultanze degli accertamenti di cui al comma 1 i lavoratori vengono classificati ai sensi dell'articolo 41, comma 6.</p> <p>3. Salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, la</p>	Articolo 178 Sanzioni a carico del datore di lavoro e del dirigente	<p><i>La visita medica preventiva viene ricondotta nell'alveo delle "normali" visite preventive di cui all'art. 41, specificando gli apparati da sottoporre ad accertamento particolare.</i></p> <p><i>La visita non può solo lo scopo di evidenziare "malformazioni strutturali" ma va condotta in riferimento, oltretché ai</i></p>



	<p>a) idonei, con o senza prescrizioni; b) non idonei.</p> <p>3. I lavoratori sono sottoposti a sorveglianza sanitaria, ai sensi dell'articolo 16.</p> <p>3-bis. Le visite di controllo sono effettuate con le modalità di cui ai commi 1 e 2.</p> <p>3-ter. La periodicità delle visite di controllo, fatti salvi i casi particolari che richiedono una frequenza diversa stabilita dal medico competente, è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.</p> <p>4. Il lavoratore è sottoposto a controllo oftalmologico a sua richiesta, ogniqualvolta sospetti una sopravvenuta alterazione della funzione visiva, confermata dal medico competente, oppure ogniqualvolta l'esito della visita di cui ai commi 1 e 3 ne evidenzia la necessità</p> <p>5. Il datore di lavoro fornisce, a sue spese, ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione, in funzione dell'attività svolta, qualora i risultati degli esami di cui ai commi 1, 3-ter e 4 ne evidenzino la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione</p>	258 a €1032.		<p>periodicità delle visite di controllo è biennale per i lavoratori classificati come idonei con prescrizioni o limitazioni e per i lavoratori che abbiano compiuto il cinquantesimo anno di età; quinquennale negli altri casi.</p> <p>4. Per i casi di inidoneità temporanea il medico competente stabilisce il termine per la successiva visita di idoneità.</p> <p>5. Il lavoratore è sottoposto a visita di controllo per i rischi di cui al comma 1 a sua richiesta, secondo le modalità previste all'articolo 41, comma 2, lettera c).</p> <p>6. Il datore di lavoro fornisce a sue spese ai lavoratori i dispositivi speciali di correzione visiva, in funzione dell'attività svolta, quando l'esito delle visite di cui ai commi 1, 3 e 4 ne evidenzia la necessità e non sia possibile utilizzare i dispositivi normali di correzione.</p>	l'ammenda da euro 2.000 fino ad euro 10.000	<p><i>rischi per la vista e per gli occhi, ai rischi in generale per l'apparato muscoloscheletrico. Il giudizio finale è espresso come per gli altri rischi, in base all'art. 41 comma 6. Scompare la frequenza "secca" e, pur mantenendo di norma le frequenze biennali e quinquennali, viene lasciata facoltà al medico competente di variare la frequenza per casi particolari. Il comma 4 è totalmente nuovo. Il lavoratore, che prima poteva chiedere la visita oftalmologica (cioè dello specialista oculista) ora può richiedere il controllo per i rischi di cui al comma 1 (tutti); tale visita è sempre effettuata dal Medico Competente, che valuta se sia necessari o meno ricorrere ad uno specialista. Viene specificato che i dispositivi speciali di correzione speciali sono quelli "visivi".</i></p>
Art. 56 (Informazione e	1. Il datore di lavoro fornisce ai	Il datore di lavoro	Articolo 177	1. In ottemperanza a quanto previsto	Articolo 178 Sanzioni a	



I COMMENTI DI ISTITUTO AMBIENTE EUROPA AL D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)
3 – VIDEOTERMINALI: **prime note al confronto tra D. Lgs. 626/94 e D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”)**

<p>formazione).</p>	<p>lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: a) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'art. 52; b) le modalità di svolgimento dell'attività; c) la protezione degli occhi e della vista.</p> <p>2. Il datore di lavoro assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1.</p> <p>3. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, stabilisce con decreto una guida d'uso dei videoterminali.</p>	<p>e il dirigente sono puniti con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da € 516 a €2582.</p> <p>I preposti sono puniti con l'arresto sino a 1 mese o con l'ammenda da € 154 a €516.</p> <p>Il datore di lavoro e il dirigente sono puniti con l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da € 1549 a €4131.</p>	<p>Informazione e formazione</p>	<p>in via generale dall'articolo 18, comma 1, lettera l), il datore di lavoro: a) fornisce ai lavoratori informazioni, in particolare per quanto riguarda: 1) le misure applicabili al posto di lavoro, in base all'analisi dello stesso di cui all'articolo 174; 2) le modalità di svolgimento dell'attività; 3) la protezione degli occhi e della vista; b) assicura ai lavoratori una formazione adeguata in particolare in ordine a quanto indicato al comma 1, lettera a).</p>	<p>carico del datore di lavoro e del dirigente</p> <p>1. Il datore di lavoro ed il dirigente sono puniti: a) con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da euro 2.000 fino ad euro 10.000 per la violazione dell'articolo ... 177, comma 1, lettera b); b) con l'arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da euro 1.000 a euro 4.500 per la violazione dell'articolo 177, comma 1, lettera a).</p>	
----------------------------	--	---	---	---	---	--



“626” ALLEGATO VII	D. Lgs. 81/08 (“TESTO UNICO”) – ALLEGATO XXXIV	NOTE
<p>Allegato VII Prescrizioni minime <i>Osservazione preliminare</i> Gli obblighi previsti dal presente allegato si applicano al fine di realizzare gli obiettivi del titolo VI e qualora gli elementi esistano sul posto di lavoro e non contrastino con le esigenze o caratteristiche intrinseche della mansione.</p> <p>I. Attrezzature <i>a) Osservazione generale</i> L'utilizzazione in sè dell'attrezzatura non deve essere fonte di rischio per i lavoratori. <i>b) Schermo</i> I caratteri sullo schermo devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee. L'immagine sullo schermo deve essere stabile; esente da sfarfallamento o da altre forme d'instabilità. La brillantezza e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali. Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore. E' possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile. Lo schermo non deve avere riflessi e riverberi che possano causare molestia all'utilizzatore. <i>c) Tastiera</i> La tastiera dev'essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani. Lo spazio davanti alla tastiera dev'essere sufficiente onde consentire un appoggio per le mani e le braccia dell'utilizzatore. La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi. La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono tendere ad agevolare l'uso della tastiera stessa. I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro.</p>	<p>Allegato XXXIV Requisiti minimi <i>Osservazione preliminare</i> Gli obblighi previsti dal presente allegato si applicano al fine di realizzare gli obiettivi del titolo VII. I requisiti minimi del presente allegato si applicano anche alle attività di cui all'art. 3 comma 7.</p> <p>I. Attrezzature <i>a) Osservazione generale</i> L'utilizzazione in sè dell'attrezzatura non deve essere fonte di rischio per i lavoratori. <i>b) Schermo</i> I caratteri sullo schermo devono avere una buona definizione e una forma chiara, una grandezza sufficiente e vi deve essere uno spazio adeguato tra i caratteri e le linee. L'immagine sullo schermo deve essere stabile; esente da sfarfallamento o da altre forme d'instabilità. La brillantezza e/o il contrasto tra i caratteri e lo sfondo dello schermo devono essere facilmente regolabili da parte dell'utilizzatore del videoterminale e facilmente adattabili alle condizioni ambientali. Lo schermo deve essere orientabile ed inclinabile liberamente e facilmente per adeguarsi alle esigenze dell'utilizzatore. E' possibile utilizzare un sostegno separato per lo schermo o un piano regolabile. Lo schermo non deve avere riflessi e riverberi che possano causare molestia all'utilizzatore. <i>c) Tastiera</i> La tastiera dev'essere inclinabile e dissociata dallo schermo per consentire al lavoratore di assumere una posizione confortevole e tale da non provocare l'affaticamento delle braccia o delle mani. Lo spazio davanti alla tastiera dev'essere sufficiente onde consentire un appoggio per le mani e le braccia dell'utilizzatore. La tastiera deve avere una superficie opaca onde evitare i riflessi. La disposizione della tastiera e le caratteristiche dei tasti devono tendere ad agevolare l'uso della tastiera stessa. I simboli dei tasti devono presentare sufficiente contrasto ed essere leggibili dalla normale posizione di lavoro.</p>	<p><i>Sostituito “prescrizioni minime” con “requisiti minimi”; eliminata l'applicazione condizionata dalle caratteristiche della mansione. L'applicazione si estende anche ai lavoratori a progetto e Co.co.co che operano nei luoghi di lavoro del committente.</i></p> <p><i>Il resto dell'allegato è identico al precedente.</i></p>



<p><i>d) Piano di lavoro</i> Il piano di lavoro deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio. Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al massimo i movimenti fastidiosi della testa e degli occhi. E' necessario uno spazio sufficiente che permetta ai lavoratori una posizione comoda.</p> <p><i>e) Sedile di lavoro</i> Il sedile di lavoro dev'essere stabile, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento ed una posizione comoda. I sedili debbono avere altezza regolabile. Il loro schienale deve essere regolabile in altezza e in inclinazione. Un poggiatesta sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino.</p> <p>2. Ambiente</p> <p><i>a) Spazio</i> Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e di movimenti operativi. L'illuminazione generale ovvero l'illuminazione specifica (lampade di lavoro) devono garantire un'illuminazione sufficiente ed un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore. Fastidiosi abbagliamenti e riflessi sullo schermo o su altre attrezzature devono essere evitati strutturando l'arredamento del locale e del posto di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce artificiale e delle loro caratteristiche tecniche.</p> <p><i>c) Riflessi e abbagliamenti</i> I posti di lavoro devono essere sistemati in modo che le fonti luminose quali le finestre e le altre aperture, le pareti trasparenti o traslucide, nonché le attrezzature e le pareti di colore chiaro non producano riflessi sullo schermo. Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.</p> <p><i>d) Rumore</i> Il rumore emesso dalle attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro deve essere preso in considerazione al momento della sistemazione del posto di lavoro, in particolare al fine di non perturbare l'attenzione e la comunicazione</p>	<p><i>d) Piano di lavoro</i> Il piano di lavoro deve avere una superficie poco riflettente, essere di dimensioni sufficienti e permettere una disposizione flessibile dello schermo, della tastiera, dei documenti e del materiale accessorio. Il supporto per i documenti deve essere stabile e regolabile e deve essere collocato in modo tale da ridurre al massimo i movimenti fastidiosi della testa e degli occhi. E' necessario uno spazio sufficiente che permetta ai lavoratori una posizione comoda.</p> <p><i>e) Sedile di lavoro</i> Il sedile di lavoro dev'essere stabile, permettere all'utilizzatore una certa libertà di movimento ed una posizione comoda. I sedili debbono avere altezza regolabile. Il loro schienale deve essere regolabile in altezza e in inclinazione. Un poggiatesta sarà messo a disposizione di coloro che lo desiderino.</p> <p>2. Ambiente</p> <p><i>a) Spazio</i> Il posto di lavoro deve essere ben dimensionato e allestito in modo che vi sia spazio sufficiente per permettere cambiamenti di posizione e di movimenti operativi. L'illuminazione generale ovvero l'illuminazione specifica (lampade di lavoro) devono garantire un'illuminazione sufficiente ed un contrasto appropriato tra lo schermo e l'ambiente, tenuto conto delle caratteristiche del lavoro e delle esigenze visive dell'utilizzatore. Fastidiosi abbagliamenti e riflessi sullo schermo o su altre attrezzature devono essere evitati strutturando l'arredamento del locale e del posto di lavoro in funzione dell'ubicazione delle fonti di luce artificiale e delle loro caratteristiche tecniche.</p> <p><i>c) Riflessi e abbagliamenti</i> I posti di lavoro devono essere sistemati in modo che le fonti luminose quali le finestre e le altre aperture, le pareti trasparenti o traslucide, nonché le attrezzature e le pareti di colore chiaro non producano riflessi sullo schermo. Le finestre devono essere munite di un opportuno dispositivo di copertura regolabile per attenuare la luce diurna che illumina il posto di lavoro.</p> <p><i>d) Rumore</i> Il rumore emesso dalle attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro deve essere preso in considerazione al momento della sistemazione del posto di lavoro, in particolare al fine di non perturbare l'attenzione e la</p>	
--	--	--



<p>verbale.</p> <p><i>e) Calore</i> Le attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di disturbo per i lavoratori.</p> <p><i>f) Radiazioni</i> Tutte le radiazioni, eccezion fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.</p> <p><i>g) Umidità</i> Si deve fare in modo da ottenere e mantenere un'umidità soddisfacente.</p> <p>3. Interfaccia elaboratore/uomo All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorché questo viene modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:</p> <p>a) il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;</p> <p>b) il software deve essere di facile uso e, se del caso, adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore; nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;</p> <p>c) i sistemi debbono fornire ai lavoratori delle indicazioni sul loro svolgimento;</p> <p>d) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;</p> <p>e) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.</p>	<p>comunicazione verbale.</p> <p><i>e) Calore</i> Le attrezzature appartenenti al/ai posto/i di lavoro non devono produrre un eccesso di calore che possa essere fonte di disturbo per i lavoratori.</p> <p><i>f) Radiazioni</i> Tutte le radiazioni, eccezion fatta per la parte visibile dello spettro elettromagnetico, devono essere ridotte a livelli trascurabili dal punto di vista della tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori.</p> <p><i>g) Umidità</i> Si deve fare in modo da ottenere e mantenere un'umidità soddisfacente.</p> <p>3. Interfaccia elaboratore/uomo All'atto dell'elaborazione, della scelta, dell'acquisto del software, o allorché questo viene modificato, come anche nel definire le mansioni che implicano l'utilizzazione di unità videoterminali, il datore di lavoro terrà conto dei seguenti fattori:</p> <p>a) il software deve essere adeguato alla mansione da svolgere;</p> <p>b) il software deve essere di facile uso e, se del caso, adattabile a livello di conoscenza e di esperienza dell'utilizzatore; nessun dispositivo o controllo quantitativo o qualitativo può essere utilizzato all'insaputa dei lavoratori;</p> <p>c) i sistemi debbono fornire ai lavoratori delle indicazioni sul loro svolgimento;</p> <p>d) i sistemi devono fornire l'informazione di un formato e ad un ritmo adeguato agli operatori;</p> <p>e) i principi dell'ergonomia devono essere applicati in particolare all'elaborazione dell'informazione da parte dell'uomo.</p>	
---	---	--