

Ai Direttori Generali delle ASL ed A.O. Italiane
Trasmissione via PEC
LORO SEDI

Roma, 14/05/2018 – SN/176

Oggetto: Tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Gentilissimi Direttori,

Con cadenza ormai quotidiana, la stampa nazionale e locale riferisce di atti di aggressione, sempre più violenti, perpetrati da pazienti (o sedicenti tali) e da loro congiunti ai danni di dirigenti medici in servizio e, con minore intensità, verso altro personale.

Questo stato di cose, al di là della ingiustificata ed intollerabile modalità di relazione così introdotta, rende palese la assoluta fragilità del sistema di tutela della incolumità fisico/psichica del personale operante presso l'Azienda ragion per cui il ruolo del Direttore Generale, ovvero del legale responsabile della struttura, potrebbe essere configurato come inadempimento datoriale ai più elementari obblighi che la legislazione pone a suo carico e del cui mancato rispetto è doveroso che Voi rispondiate.

L'art. 2087 c.c. obbliga, infatti, il datore di lavoro "ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro": trattasi di obbligo contrattuale che impone al datore di lavoro di operare per la integrale salvaguardia della salute dei propri dipendenti sia sotto il profilo della integrità fisica che della solidità psicologica.

L'intero d.lgs. 81/08, che (art. 3) si applica a tutti i settori di attività, privati e pubblici, e a tutte le tipologie di rischio, è dettato per individuare quali siano gli obblighi datoriali in materia di salute e sicurezza del lavoro, che cosa debba obbligatoriamente fare il datore di lavoro per rendere effettiva quella tutela, chi siano i soggetti preposti alla vigilanza applicativa della legislazione in materia.

E, per raggiungere quell'obiettivo, compete al datore di lavoro, senza che tale obbligo sia delegabile (art. 17) "a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28".

Quest'ultimo "deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ... nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro ...".

Il documento deve, quindi, contenere:

- a) **una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa.** La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b) **l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate** e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione di cui all'articolo articolo 17, comma 1, lettera a);
- c) **il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;**
- d) **l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere,** a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) **l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;**
- f) **l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.**

In questa logica, è bene rammentare che – nell’ambito delle misure generali di tutela (art. 15) – costituiscono, tra gli altri, specifici obblighi datoriali (art. 18) quelli di.....

c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;

d) fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;

e) prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico...

h) adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato ed inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

i) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

l) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37;

m) astenersi, salvo eccezione debitamente motivata da esigenze di tutela della salute e sicurezza, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave e immediato;

n) consentire ai lavoratori di verificare, mediante il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute;

o) consegnare tempestivamente al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche su supporto informatico come previsto dall'articolo 53, comma 5, nonché consentire al medesimo rappresentante di accedere ai dati di cui alla lettera r); il documento è consultato esclusivamente in azienda;

.....q) prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio;

.....z) aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione;

Non è infine secondario rammentare che (art. 13) **“la vigilanza sull'applicazione della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è svolta dalla azienda sanitaria locale competente per territorio”**.

Se la cronaca riferisce degli episodi cui si è fatto cenno all’esordio, ciò significa che la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori è ad alto rischio per cui occorre che si intervenga con sollecitudine e mediante l’adozione delle indilazionabili misure di sicurezza fino alle specifiche valutazioni dei rischi sopra esposti e misure conseguenti, finalizzate a ripristinare uno stato di esercizio della professione, prima di tutto, sicuro. In tal senso anche la Raccomandazione n. 8 del Ministero della Salute può rappresentare un valido strumento ad integrazione dell’applicazione della norma di cui sopra.

Vi invitiamo, pertanto, a **rendere immediatamente noto e consultabile il Piano per la Sicurezza adottato in seno all’Azienda che Voi dirigete con la indicazione specifica della valutazione assunta del rischio dell’aggressione fisica e dell’insulto psichico** portata nei confronti dei dirigenti medici e del personale sanitario aziendale e delle conseguenti misure dettate a salvaguardia della integrità fisica e della personalità morale dei predetti nonché a dare prova che la vigilanza operata da codesta Azienda abbia riscontrato l’adeguatezza delle previsioni del Piano e la loro puntuale applicazione.

In assenza di ciò, saremo costretti a diffidarVi formalmente di assumere immediatamente le misure che la legislazione sopra indicata Vi impongono, riservandoci, in caso contrario, di segnalare alla competente Autorità Giudiziaria le inadempienze che possano riscontrarsi sia dalla loro assenza che dalla loro inadeguatezza.

Distinti saluti.

Dott. Guido Quici
Presidente Nazionale