OR.S.A. TRASPORTI
ORGANIZZAZIONE SINDACATI AUTONOMI E DI BASE
SETTORE MARITTIMI
Via Cappuccini,18 - Cap 80059
Torre del Greco (Na) Tel/Fax 08118245766
www.sindacatoorsa.it
sg.orsamarittimi@sindacatoorsa.it
sg.orsamarittimi@pec.sindacatoorsa.it

**SEGRETERIA GENERALE ORSA MARITTIMI**

*ROMA .04/01/2022Prot. 25*.O.r.s.a Mari

Ministero della sanita di Roma

Spett.le on Ministro Roberto Speranza

**Segreteria del Ministro**

**segreteriaministro@sanita.it**

**seggen@postacert.sanita.it**

Spett.le soc .Mare Pulito

SPETT.USMAF .SASN DELLA SICILIA

**Direttore ufficio:** Dott. Claudio Pulvirenti

Oggetto: protezione individuale (DPI) COVID 19

La scrivente O.S ha ricevuto per vie confidenziali ,lamentele dai lavoratori della soc.Mare Pulito di Milazzo (ME) .Si sono rivolti ai responsabili aziendali, hanno chiesto di essere riforniti dei dispositivi di protezione individuale (DPI): parliamo di mascherine, guanti monouso, disinfettanti per le mani. Risposta : la società non è tenuta a rifornire i presidi sanitari previsti, le mascherine e disinfettante sono a proprie spese del lavoratore.
Si prega alle autorità preposte di intervenire con urgenza , se tutto risponde al vero sarebbe una grave violazione alle norma del DPCM.e la sicurezza del personale di bordo.
Si prega di effettuare un controllo per la tutela del personale di bordo.
Si resta in attesa di riscontro.
Un cordiale saluto.

**Gli obblighi del datore di lavoro a tutela della salute dei lavoratori ai tempi del coronavirus**

**Il Protocollo Governo Parti Sociali del 14 marzo 2020**

La tutela della salute dei lavoratori costituisce un vero e proprio obbligo del datore di lavoro. Il principio, di rango costituzionale (art. 32 Cost.), è declinato all'art. 2087 c.c.: il datore di lavoro è tenuto, tanto ad astenersi da comportamenti lesivi nei confronti del lavoratore, quanto ad adottare tutte le misure tecnologicamente possibili in materia di sicurezza ed igiene sul posto di lavoro, aggiornandole al passo con lo sviluppo della scienza, al fine di preservare l'integrità psicofisica e la dignità morale dei lavoratori nell'ambiente di lavoro. Il sistema è poi completato dal D. Lgs 81/2008 che stabilisce una serie di obblighi

specifici e procedure per la salvaguardia della salute e la prevenzione delle malattie e degli infortuni sul lavoro.

Sulla base di questo impianto normativo, il momento di emergenza sanitaria, che sta vivendo il paese a causa del COVID-19, impone certamente alle aziende (per meglio dire, a qualsiasi datore di lavoro) l'implementazione di una serie di azioni finalizzate, specificatamente, a proteggere la salute dei propri dipendenti dagli effetti del virus.

E' bene ricordare che la mancata adozione di adeguate misure finalizzate alla tutela della salute dei lavoratori può comportare principalmente due effetti:

1. Il rifiuto legittimo del lavoratore di conformarsi alle direttive aziendali (andare al lavoro, fare una trasferta o un viaggio, visitare un certo cliente o fornitore): è questa la c.d. "eccezione di inadempimento" (art. 1460 c.c.) ai sensi della quale nei contratti a prestazioni corrispettive, come è certamente il contratto di lavoro, "*ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria ….*";
2. Il diritto al risarcimento del danno alla salute, eventualmente cagionato dai comportamenti (anche solamente omissivi) del datore di lavoro qualora sussista rapporto di causalità tra danno e condotta. E' onere del datore di lavoro dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno.

Ad evitare le conseguenze sopra descritte quindi, è opportuno che il datore di lavoro, nell'affrontare questo momento di particolare emergenza sanitaria, ponga in essere specifici comportamenti attivi.

Si inserisce perfettamente in questo quadro il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro siglato la mattina del 14 marzo 2020 da Governo, sindacati ed imprese. Il Protocollo contiene linee guida condivise tra le parti firmatarie per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli anti-contagio e per la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro.

Questi, in sintesi, alcuni suggerimenti e le linee operative che emergono dal Protocollo.

**Aggiornamento Documentazione D. Lgs. 81/2008**
L'emergenza in atto comporta certamente un rischio da tenere in considerazione ai fini del documento di valutazione dei rischi (DVR) che deve essere predisposto ed aggiornato dal datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

**Adozione misure di prevenzione e di contrasto al diffondersi del c.d. "rischio biologico"**

1. **Prevenzione sanitaria.**

- Procedere alla sanificazione degli ambienti; è, ovviamente, da considerarne la frequenza anche in base all'effettiva presenza di persone (dipendenti, clienti, fornitori etc.) nei locali aziendali. Il Protocollo indica di procedere "periodicamente" negli ambienti, uffici e reparti, su tastiere, mouse schermi touch;
- Fornire dispositivi di protezione individuale (DPI): parliamo di mascherine, guanti monouso, disinfettanti per le mani. L'obbligo di fornire DPI è previsto dal D. Lgs. 81/2008 ma deve essere adeguato al rischio concreto. E' opportuno tenere conto che le misure igienico-sanitarie, previste dal DPCM 8 marzo 2020, sollecitano l'uso di mascherine solo "se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate". E', quindi, escluso un obbligo assoluto di fornire mascherine, ma la sua opportunità deve essere valutata in base alla realtà specifica e al rischio concreto. Il Protocollo prevede che "*qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è, comunque, necessario l'uso delle mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici ecc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie*".

all'art. 2087 c.c. e del D. Lgs. 81/2008. Si suggerisce, quindi, di predisporre un generale piano di comunicazione indirizzato ai dipendenti che includa:

- L'invito ad applicare le misure di prevenzione suggerite dagli organi competenti (ISS, Ministero della Salute) e contenute anche nel DPCM 8 marzo 2020 (l'ormai noto decalogo dell'Allegato 1: lavarsi le mani, mantenere la distanza di un metro, non toccarsi occhi, naso e bocca, evitare l'uso promiscuo di bicchieri e bottiglie, etc.);
- Una informativa sui sistemi di prevenzione e sicurezza specifici adottati in azienda;
- Una informativa sui protocolli predisposti in azienda in caso di contagi conclamati.

Il Protocollo prevede, in particolare, l'obbligo dell'azienda di informare (con modalità idonee ed efficaci) lavoratori e chiunque entri nei locali aziendali delle disposizioni sanitarie in vigore. In particolare, poi, l'azienda dovrà comunicare a tutti:

- L'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di presenza di sintomi (febbre, tosse, difficoltà respiratorie);
- L'impossibilità di entrare in azienda in caso di sintomi influenzali, provenienza da zone a rischio e contatti con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti;

**Conclusioni**

In linea generale, è evidente che le misure necessarie dipendono dalle situazioni concrete, da valutarsi caso per caso, che dovranno essere sempre guidate dai principi generali sopra esposti. Fatto salvo l'adeguamento al modello proposto dal Protocollo, il datore di lavoro, in qualità di garante della sicurezza sul lavoro, deve, comunque osservare, non solo la normativa e le misure imposte dalla legge, ma anche le comuni regole di prudenza, diligenza e perizia; è sempre bene, quindi, nella individuazione delle azioni opportune, farsi guidare dall'intelligenza e dal buon senso. Come suggerisce il Protocollo "*E' obiettivo primario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro*". Perché, alla fine, limitare il diffondersi del virus è, oggi, interesse della comunità nel suo complesso e della tenuta dell'intero sistema produttivo.