



LABOUR CONSULTING SRLTP

Società a Responsabilità Limitata tra Professionisti – c.s. 10.000 € i.v.
Iscrizione Ordine Consulenti del Lavoro di Reggio Emilia

Soci Fondatori

Dott.ssa Cristina Campani - Consulente del Lavoro
Dott. Matteo Marmiroli - Consulente del Lavoro
Rag. Gino Scalabrini - Consulente del Lavoro

Partners di Studio

Dott.ssa Francesca Atzeni - Consulente del Lavoro
Paola Lavinia Chierici - Consulente del Lavoro
Dott.ssa Cristina Fantuzzi - Consulente del Lavoro

Via Pier Carlo Cadoppi, 14
42124 REGGIO EMILIA (RE)
Tel. 0522.927202 Fax 0522.230753

Borgo della Salnitrrara, 3
43121 PARMA (PR)
Tel. 0521.941760 Fax 0521.942176

P.I. 02735450351
Mail labour@labourconsulting.com
Pec labourconsulting@legalmail.it
Web www.labourconsulting.com

ALLE AZIENDE CLIENTI

Parma-Reggio Emilia, 04 Luglio 2017

OGGETTO: Documento di Valutazione del Rischio e altri adempimenti obbligatori in tema di sicurezza sul lavoro – sollecitazione ad una verifica interna.

Spett.le Cliente,

riteniamo utile ricordare l'importanza, anche ai fini della regolarità contributiva (attestata dal DURC) e della fruizione dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175 della Legge n. 296/2006 (es. sgravi contributivi, agevolazioni, ecc.), di tenere aggiornato il Documento di Valutazione dei Rischi (c.d. DVR).

Il DVR (Documento di valutazione dei rischi) è lo strumento, cartaceo o elettronico, grazie al quale il Datore di Lavoro effettua obbligatoriamente la mappatura dei rischi presenti in un luogo di lavoro).

Deve contenere tutte le procedure necessarie per l'attuazione di misure di prevenzione e protezione da realizzare e i ruoli di chi deve realizzarle.

È uno dei documenti cardine del Testo unico sulla sicurezza sul lavoro D.Lgs 81/2008, ove viene trattato agli articoli 17 e 28. Per ogni rischio individuato, definisce le misure di prevenzione e protezione che devono essere adottate durante il processo produttivo al fine di ridurre al minimo la probabilità che l'evento si verifichi o per contenere il più possibile il danno.

La normativa sul documento di valutazione rischi art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, inoltre, indica esplicitamente che nella valutazione devono essere tenuti in conto tutti i possibili rischi, compresi lo stress lavoro correlato e i rischi riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza. Due aspetti questi che nell'ultimo decennio hanno assunto un peso specifico sempre più rilevante all'interno delle aziende.

Dai contatti con i ns. Clienti, rileviamo che molto spesso i datori di lavoro non aggiornano il DVR ai nuovi rischi interni sul lavoro (es. nuovi macchinari, nuove lavorazioni, nuovo lay-out, nuove postazioni di lavoro, nuovo magazzino automatizzato, ecc. ecc.), con il problema di non poter quindi attestare correttamente l'avvenuta valutazione dei rischi. Ciò implica che se un DVR non è aggiornato rispetto ai nuovi rischi sul lavoro, anche i lavoratori non possono essere stati dapprima informati e poi formati in merito allo svolgimento della mansione in sicurezza.

Queste situazioni, spesso accertate in fase di accesso ispettivo da parte degli organi competenti (ASL, Isp. del Lavoro, Inail, ecc.) generano, oltre a sanzioni pensanti, anche il venir meno della regolarità contributiva e la perdita delle agevolazioni già fruite. Infatti, oltre alle violazioni di natura previdenziale, anche le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro individuate indicate nell'Allegato A dello stesso decreto, imputabili al datore di lavoro o del dirigente responsabile, accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi, comportano al datore di lavoro lo status di irregolarità.

Il D.Lgs. 81/2008 (c.d. Testo Unico sulla prevenzione e sicurezza), conserva i principi generali già previsti dall'art. 3 e 4 D.Lgs. 626/1994. Infatti, l'art. 15 riproduce quelli che sono ormai da tempo riconosciuti come i "comandamenti" della nuova sicurezza sul lavoro, ribadendo due concetti fondamentali:

- il primo è che la valutazione di tutti i rischi rappresenta il perno portante del meccanismo prevenzionistico, sul quale reggono tutta una serie di conseguenti adempimenti (informazione e formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori, scelta dei DPI, ecc.);

- il secondo, invece, riconferma l'esigenza di una sicurezza non "episodica" ma, al contrario, programmata in tutti i suoi aspetti, anche secondo le prescrizioni contenute nell'art. 30, in tema di modello organizzativo e di gestione, che codifica un nuovo modo di strutturare il sistema di sicurezza e salute sul lavoro. Infatti, a tal fine proprio alla lettera t) è stato introdotto il principio in base al quale deve essere prestata particolare attenzione alla programmazione delle misure c.d. migliorative, adottando anche codici di condotta e buone prassi. Sulla base di queste regole generali, elencate secondo un ordine quasi gerarchico, il datore di lavoro è chiamato ad adempiere all'obbligazione di sicurezza.

Altro elemento spesso trascurato dai Datori di Lavoro è quello della sorveglianza sanitaria. Ne sono un esempio le visite preventive (esplicitamente legittimata dal 20.5.2009 e che rientra nell'ambito della sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente) e periodiche, volte a constatare l'assenza di controindicazioni allo svolgimento della mansione affidata al lavoratore ed alla conferma della sua idoneità alla mansione specifica (art. 41, v. 2, lett. a), D.Lgs. 9.4.2008, n. 81). Il rischio lavorativo è individuato dal Datore di Lavoro nel DVR e nel documento sono evidenziate anche i rischi verso i quali è necessario impostare la sorveglianza sanitaria (esempio attività al computer per 20 ore settimanali, lavorazioni in aree produttive, rischi chimici, fisici, movimentazione dei carichi, rumore, ecc. ecc.).

La presunta assenza del DVR, requisito indispensabile per lo svolgimento della formazione obbligatoria in tema di sicurezza e prevenzione (anche tenendo conto di quanto disciplinato previsto in primis dall'art. 2087 c.c.), nonché la mancanza di consapevolezza a riguardo dei rischi specifici allo svolgimento della mansione ed ai rischi ambientali esistenti o possibili (compresa la conoscenza degli aspetti legati alla gestione delle emergenze e delle vie di fuga in caso di incendio, ecc.), non permettono di identificare, le misure di prevenzione e protezione adeguate rispetto alle attrezzature di lavoro e alla sistemazione del luogo e del posto di lavoro, la natura, il grado e la durata dell'esposizione ai rischi presentati e dell'organizzazione del lavoro.

Riteniamo quindi utile suggerire ai ns. Clienti una costante verifica della documentazione presente in azienda con il vs. Consulente per la Sicurezza (RSPP Interno o esterno) nonché una costante verifica della sorveglianza sanitaria insieme al medico competente.

Rimaniamo a disposizione per ulteriori approfondimenti

Labour Consulting Srltp

RIPRODUZIONE VIETATA