



Sicurezza Lavoro

La valutazione dei rischi

Argomento

La valutazione dei rischi costituisce uno degli **aspetti fondamentali** di un **moderno sistema di prevenzione** improntato alla programmazione della sicurezza. Attraverso la valutazione il datore di lavoro **individua razionalmente** e **secondo una specifica procedura, le caratteristiche della propria struttura**, sia sotto il profilo organizzativo che produttivo, al fine di individuare e programmare l'applicazione di misure idonee a migliorare la sicurezza e la tutela dei lavoratori che, a vario titolo, intervengono o operano nell'ambito del contesto organizzativo aziendale.

Riferimenti

📄 **D. Lgs. 81/2008.**

Premessa

La valutazione dei rischi costituisce uno degli **aspetti fondamentali** di un **moderno sistema di prevenzione** improntato alla programmazione della sicurezza.

Attraverso la valutazione il datore di lavoro **individua razionalmente** e **secondo una specifica procedura, le caratteristiche della propria struttura**, sia sotto il profilo organizzativo che produttivo, al fine di individuare e programmare l'applicazione di misure idonee a migliorare la sicurezza e la tutela dei lavoratori che, a vario titolo, intervengono o operano nell'ambito del contesto organizzativo aziendale.

La valutazione

Finalità

Ancora una volta è necessario far riferimento a quella che è stata definita la norma "quadro" in materia di sicurezza sul lavoro e cioè **l'art. 2087 c.c. che obbliga l'imprenditore ad adottare tutte 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.

Il comma 1) dell'art. 15 del T.U. 81/2008 prevede **fra le misure generali di tutela** nei luoghi di lavoro **la valutazione di tutti i rischi** per la salute e la sicurezza, la programmazione della prevenzione e l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico.

Il preciso riferimento all'esperienza ed al progresso tecnico induce a pensare che **la garanzia** di tutela **non possa basarsi su una valutazione statica** ma debba invece costituire **il risultato di un processo dinamico** che impegni il datore di lavoro a programmare la riduzione dei rischi in funzione del progredire delle conoscenze tecniche.

Obiettivo della valutazione, quindi, non è il documento ma la stima dei rischi esistenti ed il programma delle attività finalizzate alla loro riduzione, nell'ambito di un progetto più generale, volto al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

La gestione della sicurezza, infatti, passa attraverso un continuo adattamento organizzativo e strutturale che non può essere disgiunto dalla pianificazione del sistema produttivo.

Definizioni

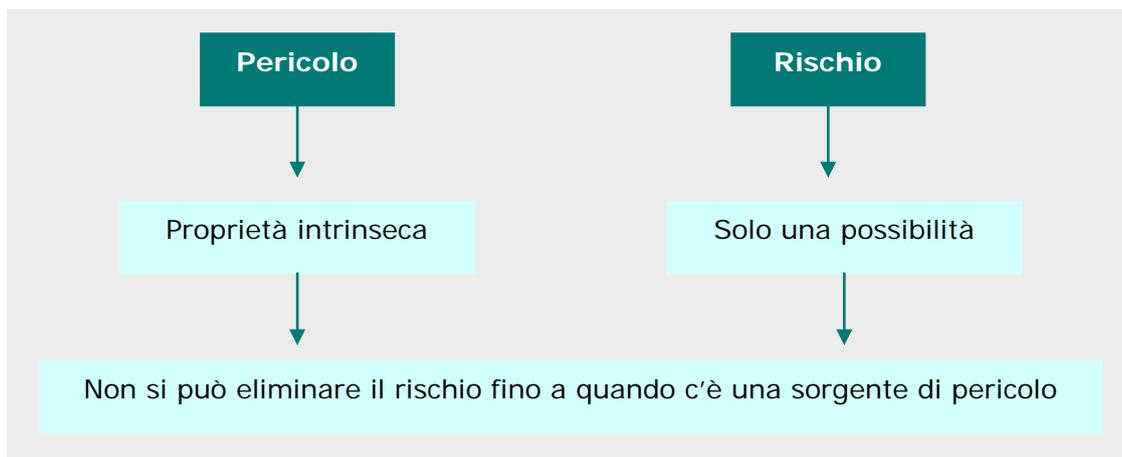
Il T.U. 81/2008 definisce la valutazione dei rischi:

“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza”.

Lo stesso T.U. definisce con chiarezza i concetti di “pericolo” e di “rischio” che normalmente vengono confusi ma che risultano sostanzialmente diversi in quanto:

- ⇒ il **pericolo** costituisce la proprietà intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni, mentre
- ⇒ il **rischio** viene definito come probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione.

Il pericolo è proprietà intrinseca mentre il rischio costituisce solo una possibilità, appare però evidente come non si possa eliminare totalmente il rischio fino a quando esisterà una sorgente di pericolo.



Dalla definizione che ne dà il legislatore si ricava che **la valutazione** dei rischi è **incentrata** sostanzialmente **su tre fasi successive**:

1. valutazione di tutti i rischi;
2. individuazione di misure adeguate, volte a prevenire e proteggere i lavoratori;
3. programmazione finalizzata al miglioramento dei livelli di protezione e prevenzione.

I soggetti obbligati

La valutazione di tutti i rischi e l'elaborazione del relativo documento **rientrano fra gli obblighi non delegabili** del datore di lavoro.

L'obbligo è riferito a tutti i datori di lavoro anche se per i datori di lavoro che occupano fino a 10 lavoratori la valutazione andrà effettuata sulla base delle procedure standardizzate che verranno stabilite dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro entro e non oltre il 31 dicembre 2010.

Fino alla scadenza del 18° mese successivo alla data di entrata in vigore di tali procedure e, comunque, **non oltre il 30 giugno 2012**, gli stessi datori di lavoro possono **autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi** (sono escluse, anche se occupano fino a 10 lavoratori, le attività (ad alto rischio) indicate all'art.31 T.U. 81/2008).

Anche i datori di lavoro che occupano più di 10 ma fino a 50 lavoratori hanno facoltà (e non obbligo) di ricorrere alle procedure standardizzate (ma non all'autocertificazione).

Soggetti obbligati	Autocertificazione	Procedure standardizzate
Datori di lavoro fino a 10 dipendenti	Si fino al 30.06.2012	Si (d'obbligo)
Datori di lavoro da 11 a 50 dipendenti	No	Si (facoltà)
Datori di lavoro con più di 50 dipendenti e attività ad alto rischio ex art. 31 (indipendentemente da nr. dip.)	No	No

La tempistica

In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare "immediatamente" la valutazione dei rischi mentre il documento relativo deve essere redatto entro 90 giorni dalla data di inizio attività.

La **rielaborazione** e l'**aggiornamento** della valutazione vanno obbligatoriamente effettuati, con immediatezza, anche:

- ⇒ in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- ⇒ in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- ⇒ a seguito di infortuni significativi;
- ⇒ quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

Come abbiamo già detto **la valutazione non è un elemento statico** ma deve essere rinnovata ogniqualvolta si verificano cambiamenti, sia all'interno dell'azienda, con riferimento ad aspetti organizzativi o produttivi, sia all'esterno, per effetto di innovazioni tecniche: in tal modo il legislatore dimostra di pretendere miglioramento continuo e dinamicità per garantire la massima tutela possibile ai lavoratori.

In questi casi l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi va effettuato entro 30 gg. dal verificarsi delle causali indicate.

Il contenuto

La valutazione dei rischi è effettuata **in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il medico competente**, se previsto, ed è realizzata previa consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

L'art.28, c 1) T.U. 81/2008 sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di valutare "*tutti i rischi*" per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

Dei rischi collegati allo **stress lavoro-correlato** abbiamo ampiamente trattato sul n. 28/2010 di questa rivista.

L'unica novità di rilievo rispetto a quella trattazione è rappresentata dalla lettera Circolare del Ministero del Lavoro emessa il 18 novembre 2010 con la quale si rendono note le "*Indicazioni per la valutazione dello stress lavoro-correlato*", approvate nella riunione del 17 novembre 2010 dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.

Nel documento viene indicato un percorso metodologico che rappresenta il livello minimo di attuazione dell'obbligo di valutazione del rischio da stress lavoro-correlato per tutti i datori di lavoro pubblici e privati.

Secondo le indicazioni fornite **la valutazione si articola in due fasi**: una necessaria (la valutazione preliminare) e l'altra, solo eventuale, da attivarsi nel caso in cui la valutazione preliminare evidenzia elementi di rischio da stress lavoro-correlato e le misure di correzione adottate a seguito della stessa dal datore di lavoro, si rivelino inefficaci.

Ove dalla valutazione preliminare **non emergano elementi di rischio da stress lavoro-correlato** tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, il datore di lavoro sarà unicamente tenuto a darne conto nel Documento di Valutazione del Rischio (DVR) ed a prevedere un piano di monitoraggio.

Diversamente, nel caso in cui **si rilevino elementi di rischio da stress lavoro-correlato** tali da richiedere il ricorso ad azioni correttive, si procede alla pianificazione ed alla adozione degli opportuni interventi correttivi. Ove gli interventi correttivi risultassero inefficaci, si procede, nei tempi che la stessa impresa definisce nella pianificazione degli interventi, alla fase di valutazione successiva (c.d. valutazione approfondita).

Focus

Secondo queste indicazioni **la data del 31 dicembre 2010, di decorrenza dell'obbligo previsto dall'art.28, c 1 bis – del T.U.81/08 deve essere intesa come data di avvio delle attività di valutazione ai fini delle indicazioni metodologiche fornite.**

La valutazione dei rischi riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza** è evidentemente rivolta a salvaguardare non solo la loro salute ma anche quella dei nascituri e deve avvenire, per espressa precisione dell'art. 28 co. 1 T.U., secondo quanto previsto dal D. Lgs. 151 del 2001, norma che aveva riunito e revisionato globalmente le norme pubblicate in precedenza in materia di tutela della maternità.

Secondo tale norma la lavoratrice gestante **non può essere impiegata per svolgere lavori pericolosi, faticosi e insalubri** o che espongono a radiazioni ionizzanti pertanto se addetta a mansioni con tali caratteristiche deve essere spostata e, nel caso in cui ciò non sia possibile, la D.P.L. può disporre, in base ad accertamento medico, l'interdizione dal lavoro per tutto il periodo della gravidanza e fino a 7 mesi di età del figlio.

Nel caso in cui la lavoratrice non sia addetta ai lavori espressamente vietati sopra indicati il datore di lavoro deve valutare specificamente i rischi per la salute e la

sicurezza delle lavoratrici gestanti e puerpere tenendo conto dei rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici dei processi o delle condizioni di lavoro elencati nell'allegato C al suddetto D. Lgs. 151/2001.

Nel caso in cui venga rilevato un rischio il datore di lavoro **deve adottare tutte le misure necessarie** affinché l'esposizione al rischio delle lavoratrici sia evitata.

Anche in questo caso, ove l'esposizione al rischio non possa essere evitata, neppure con cambio di mansioni **la DPL può disporre l'interdizione dal lavoro**.

L'attenzione ai rischi connessi alla **differenza di genere** va oltre la tutela alla lavoratrice durante la gravidanza e l'allattamento per **estenderla alla tutela della salute di lavoratori e lavoratrici in età fertile**: una specifica azione in tal senso dovrà pertanto essere attuata in presenza di agenti chimici dannosi per il sistema riproduttivo.

L'organizzazione del lavoro deve, inoltre, essere impostata in modo da eliminare qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, che possa provocare pregiudizio alla formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico senza omettere una valutazione del rischio di possibili molestie, anche sessuali.

I rischi correlati all'età non riguardano unicamente i minori, a tutela dei quali restano vigenti specifiche norme di legge, ma anche i giovani: secondo dati statistici europei per i giovani di età compresa fra 18 e 24 anni il tasso di infortuni è superiore del 50% rispetto a qualsiasi altra fascia di età.

I giovani, inoltre, sono i più esposti a fattori fisici come rumore, vibrazioni, temperature troppo alte o troppo basse,

Poiché le attività pesanti dal punto di vista fisico sono più frequenti fra i giovani rispetto alla media dei lavoratori ne consegue che **i giovani sono esposti in misura elevata al rischio di sviluppare disturbi muscolo-scheletrici**.

Pari attenzione deve essere rivolta anche **ai lavoratori con più di 55 anni**, più vulnerabili dei giovani rispetto a condizioni di lavoro pesanti, nei confronti dei quali occorre attivare progetti di formazione e informazione mirati per assicurare loro un costante aggiornamento delle competenze ed evitare così pressioni emotive che potrebbero derivare dalla mancata offerta di opportunità di formazione permanente.

I rischi legati alla provenienza da altri Paesi sono legati sia alla comprensione della lingua che alla diversa percezione dei rischi da parte dei lavoratori stranieri. Si aggiunga il fatto che, molto spesso, tali lavoratori sono addetti alle mansioni più pericolose e caratterizzate da orari e turni particolarmente gravosi.

Queste condizioni di svantaggio comportano maggiore vulnerabilità e **rendono necessaria una specifica valutazione dei rischi** e l'adozione di misure di intervento che, soprattutto con riferimento alla formazione ed informazione, consenta di superare le difficoltà linguistiche e culturali.

Non si tratta solo di rendere possibile la comprensione della cartellonistica ma di **favorire la crescita della consapevolezza del rischio**, generalmente molto bassa, e della cultura della sicurezza, normalmente inesistente.

L'obbligo di valutare i **rischi legati alla tipologia contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro è stato introdotto dal correttivo (D. Lgs. n. 106/2009), che ha espressamente aggiunto tale previsione all'elenco dei rischi particolari di cui all'art. 28, co.1).

Le statistiche sull'andamento degli infortuni nel nostro Paese indicano da tempo come, a fronte di un calo complessivo degli incidenti su tutto il territorio, il bilancio per gli atipici è invece molto negativo.

La medicina del lavoro ha rilevato come il lavoro precario, caratterizzato da instabilità, mancanza di protezione, insicurezza e vulnerabilità economica, determini significativi effetti sulla salute dei lavoratori con patologie anche gravi.

Questa previsione prende atto, molto pragmaticamente, di una evoluzione dei rapporti di lavoro, aperta ai nuovi modelli organizzativi di impresa ed alla flessibilità, con l'intento di rendere maggiormente effettiva anche per questi lavoratori la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il documento di valutazione dei rischi

Il datore di lavoro a conclusione della valutazione dei rischi ha l'**obbligo, non delegabile**, di **elaborare** e **sottoscrivere un documento finale** di cui si assume piena ed esclusiva responsabilità.

Contenuto

Secondo la previsione del comma 2 dell'art. 28 T.U. il documento deve contenere una **relazione sulla valutazione di tutti i rischi** per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa nella quale siano specificati i criteri seguiti per la valutazione stessa.

Il "correttivo" [D. Lgs. n. 106/2009] ha stabilito che la scelta delle **modalità di redazione** del documento è **rimessa al datore di lavoro**, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantire la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione.

Il documento deve evidenziare la condizione dell'azienda attraverso l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati.

Il documento, inoltre, deve contenere l'indicazione delle **misure necessarie al miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza** e la **descrizione delle modalità** attraverso le quali il datore di lavoro intende attuare tali misure, nonché **l'individuazione dei ruoli dell'organizzazione aziendale** che vi debbano provvedere e che devono essere necessariamente in possesso di competenze e poteri adeguati.

Nel documento vanno riportati il nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), o di quello territoriale (RLST) e del medico competente (ove nominato), che ha partecipato alla valutazione del rischio.

Da ultimo è necessario **individuare le mansioni che espongono a rischi specifici** e che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

Il documento di valutazione dei rischi, come previsto dal comma 3 del citato art. 28, deve rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei titoli tecnici del decreto: si tratta, in particolare, della valutazione dei rischi da esposizione ad agenti chimici, fisici (microclima, rumore, ultrasuoni, campi elettromagnetici, radiazioni ottiche artificiali, atmosfere iperbariche, vibrazioni), cancerogeni, biologici, nonché dei rischi di incendio e di esplosione. La mancanza anche di uno solo dei contenuti minimi è penalmente rilevante.

Modalità di tenuta

Il documento sulla valutazione dei rischi (DVR) può essere tenuto **anche su supporto informatico** e deve comunque essere **munito di data certa**.

Secondo la semplificazione introdotta dal "correttivo" [D. Lgs. n. 106/2009], è **sufficiente la sottoscrizione del documento** da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data certa, la sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (o del rappresentante territoriale), e del medico competente, ove nominato.

Il documento deve essere collocato e custodito presso l'unità produttiva di riferimento.

Contratti di appalto d'opera o di somministrazione

Anche se l'argomento costituirà oggetto di specifica trattazione in un prossimo contributo non si può concludere la presente analisi senza far cenno alla precisazione contenuta nel comma 3 dell'art. 26 T.U. secondo la quale **il datore di lavoro committente deve promuovere la cooperazione e il coordinamento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi** sul lavoro incombenti sull'attività oggetto dell'appalto, mediante l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi che indichi le misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze.

Il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze (DUVRI) **deve essere allegato al contratto di appalto o d'opera** e va adeguato in funzione dell'evoluzione dei lavori, servizi e forniture.

LE DEFINIZIONI

Lavoratore - persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni. [art.2, c1) lettera a)]

Datore di lavoro - il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo. [art.2, c1) lettera b)]

pericolo - proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni. [art.2, c1) lettera r)]

rischio - probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione. [art.2, c1) lettera s)]

STRESS DA LAVORO CORRELATO

Si ricorda l'articolo sullo Stress da lavoro correlato pubblicato sulla rivista n. 28/2010 **Sul sito** www.studiovibracci.it sono disponibili: la lettera circolare Ministero Lavoro 18.11.2010 e il software per la valutazione dello stress lavoro-correlato