
Documento di valutazione dei rischi: obblighi e sanzioni

Data Articolo: 24 Settembre 2014

Autore Articolo: Enrico Candido

Il datore di lavoro che non effettua la valutazione dei rischi della propria azienda e non elabora il relativo **DVR (Documento di Valutazione dei Rischi)** è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro. Questo è quanto prevede l'art. 55 comma 1 del D.Lgs n. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro). Vediamo quali sono le regole da rispettare per evitare le sanzioni.

Da oltre un anno (1 giugno 2013) in tutte le aziende con almeno un lavoratore vige l'obbligo di procedere alla redazione del **DVR**. I datori di lavoro che diligentemente abbiano già valutato i rischi ed elaborato il relativo documento non possono però esimersi dall'onere di **rielaborare immediatamente** lo stesso nel momento in cui dovessero verificarsi determinate circostanze:

- modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro che siano entrambe significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori;
- evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione;
- infortuni significativi;
- necessità evidenziate dalla sorveglianza sanitaria.

In tal caso il datore di lavoro ha trenta giorni per rielaborare il **DVR** ed essere così in regola con il dettame normativo. I trenta giorni scattano dal momento in cui si verificano le circostanze sopra elencate.

Si precisa che il tenore sanzionatorio in sede processuale può essere modificato in senso peggiorativo dai giudici, i quali possono comminare la pena detentiva dell'**arresto da quattro a otto mesi**. Tale circostanza si può verificare nel caso in cui la **mancata elaborazione del DVR** venga commessa in:

- aziende industriali ai sensi del D.Lgs. n. 334/1999, aziende con oltre 200 lavoratori, industrie estrattive con oltre 50 lavoratori;
- centrali termoelettriche;

-
- aziende di fabbricazione e deposito esplosivi, polveri e munizioni;
 - strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori;
 - aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a rischi biologici ex art. 268, comma 1, lett. c) e d), da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni, e da attività di manutenzione, rimozione smaltimento e bonifica di amianto;
 - attività ex titolo IV del D.Lgs. n. 81/2008 (cantieri temporanei o mobili) a cui partecipino più imprese e ci sia un'entità presunta di lavoro non inferiore a 200 uomini-giorno.

È utile sottolineare anche che la **redazione del DVR** è un adempimento oggetto di **frequenti verifiche** da parte del personale ispettivo in materia di **tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro**. La "vigilanza" in senso lato viene svolta discrezionalmente da tutti i soggetti indicati nell'art. 13 del Testo Unico, tra i quali si distinguono sicuramente le ASL (Aziende Sanitarie Locali) per la mole di interventi; il più delle volte tali controlli seguono al verificarsi di infortuni e incidenti, a segnalazioni di altri enti preposti alla vigilanza e anche a segnalazioni e richieste di intervento fatte tanto da personale interno all'azienda quanto da personale esterno.

Posto quindi che la mancata adozione del DVR comporta una rilevante sanzione, vediamo quali sono i **documenti di valutazione di cui deve obbligatoriamente dotarsi il datore di lavoro**.

Innanzitutto, il Testo Unico definisce l'oggetto della valutazione dei rischi, stabilendo che essa "[...] *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, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, 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. [...]*".

In base, poi, al numero di lavoratori impiegati nel luogo di lavoro, la normativa prevede **differenti livelli di valutazione** che si concretizzano in **differenti tipologie di documenti**.

Ogni azienda che impiega almeno un lavoratore, infatti, è obbligata alla valutazione del **rischio stress lavoro correlato** e all'elaborazione del relativo documento: **DVR stress lavoro correlato**.

Per la valutazione dei restanti rischi, poi, è necessario fare riferimento al numero di lavoratori occupati: le aziende che occupano **fino a 10 lavoratori** (ad esclusione delle sole aziende industriali a rischio rilevante, centrali termoelettriche, impianti ed installazioni nucleari, aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni) sono obbligate a predisporre il documento di valutazione sulla base delle

procedure standardizzate approvate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro in data 16 maggio 2012, elaborando quindi una sorta di “DVR semplificato”; le aziende con **più di 10 lavoratori**, invece, sono tenute ad elaborare un documento di valutazione più approfondito, contenente tutti i rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro, compresi quelli relativi alla presenza di determinate categorie di lavoratori (lavoratrici in gravidanza e allattamento, minorenni, disabili, provenienti da altri Paesi, ...). Ad eccezione di quanto detto in precedenza, le stesse procedure standardizzate approvate dalla Commissione Consultiva danno la possibilità di utilizzare il “**DVR semplificato**” anche alle aziende sopra i 10 lavoratori ma comunque entro i 50; sopra i 50 lavoratori, invece, non è in alcun modo possibile avvalersi del modello semplificato.

Ricapitolando, ai fini della valutazione dei rischi, il datore di lavoro sia in sede di costituzione di nuova impresa sia in sede di variazione del numero dei lavoratori deve:

- **determinare correttamente l'organico aziendale**, in quanto nella somma del personale occupato dovranno escludersi tutta una serie di lavoratori (a titolo esemplificativo: collaboratori familiari, tirocinanti, i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato in sostituzione di altri prestatori di lavoro assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, lavoratori che svolgono prestazioni occasionali di tipo accessorio, lavoratori utilizzati nei lavori socialmente utili, i lavoratori autonomi, i collaboratori coordinati e continuativi e i lavoratori a progetto, i lavoratori in prova, etc.);
- **individuare i documenti di valutazione dei rischi** da compilare in base al numero di lavoratori e in base alla tipologia di azienda e di attività svolta;
- **aggiornare i documenti di valutazione dei rischi** nei casi prescritti.

Enrico Candido - Centro Studi CGN