

La corretta redazione del Dvr:

**tanto valido strumento di prevenzione primaria aziendale
quanto inefficace espediente di valutazione tecnopatica**

■ di Franco Martire*

Gli adempimenti a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro sono ben caratterizzati nel Decreto legislativo n. 81/2008 e *Smi*: essi convergono in una estrinsecazione sostanziale, tangibile, realizzando il cosiddetto Documento di Valutazione dei Rischi o, più propriamente il Documento conseguente alla Valutazione dei Rischi (Dvr).

Il documento sopra citato rappresenta lo strumento indispensabile per pianificare tutte le azioni atte a tutelare la salute dei lavoratori, dopo aver attentamente e correttamente ponderato ogni possibile rischio lavorativo presente in un ambiente di lavoro. La rilevanza del documento di cui sopra ai fini della prevenzione antinfortunistica e tecnopatica è universalmente consolidata: diversamente, se il Dvr venisse utilizzato per fini diversi o in modo non corretto, potrebbe costituire un inadeguato quanto deviante e pericoloso strumento valutativo, fonte di incertezze e di conclusioni inappropriate. Per comprendere meglio cosa rappresenta il Dvr, vorrei attenermi strettamente alle di-

sposizioni legislative che, al contrario di quanto comunemente asserito, sono esplicative e chiare e non sottendono alcun'altra diversa interpretazione.

▼ Definizioni

All'articolo 2 del D.Lgs. 81/2008 si chiarisce che la «Valutazione dei Rischi» è una *«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»*.

Sempre nell'ambito del medesimo Decreto, all'articolo 28, comma 2, lettera *a*) si definisce, opportunamente, proprio il «Documento di Valutazione dei Rischi» come uno *«strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di Prevenzione»*.

* Coordinatore regionale dei medici legali dell'Inca Calabria, dirigente del servizio Spisal Cosenza

Pertanto, il datore di lavoro, responsabile della redazione del Dvr con la collaborazione del medico competente (per i rischi di pertinenza sanitaria), deve valutare «*tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori*» al fine di individuare ed attuare le corrispondenti **misure preventive** e **protettive** pianificandole per un graduale miglioramento delle condizioni aziendali di tutela della salute e della sicurezza.

Ma cosa è il «Rischio» e cosa significa Prevenzione?»

La risposta la troviamo, ancora una volta, nell'elenco delle definizioni legislative del Testo Unico, dove all'articolo 2, si precisa che il «rischio» è la *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*; mentre la «prevenzione» viene definita come *il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno*.

Ai fini della redazione del documento di valutazione dei rischi per la tutela della salute dei lavoratori, è utile comprendere che le «misure preventive» costituiscono ogni azione effettuata a tutela dell'incolumità del lavoratore *prima dell'esposizione al rischio lavorativo specifico*; d'altra parte, le «misure protettive» rappresentano quegli adempimenti che vengono realizzati *durante e dopo l'esposizione al rischio lavorativo*. Evidenziando bene che le citate «misure preventive» possono comprendere, tra l'altro, anche l'individuazione e la pianificazione delle «misure protettive».

▼ Dvr e misure preventive generali

Quali sono le misure preventive sopra citate ai fini della sicurezza sul lavoro? Lo stesso Capo III del D.Lgs. 81/2008 e Smi, all'articolo 15 (Gestione della prevenzione nei luoghi di lavoro), individua *le misure preventive generali di tutela*; ecco elencate quelle più significative:

- la valutazione dell'influenza dei *fattori ambientali e dell'organizzazione* del lavoro;
- 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 rispetto dei *principi ergonomici* al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- l'*utilizzo limitato degli agenti* chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la *limitazione al minimo del numero dei lavoratori* che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- il *controllo sanitario* dei lavoratori (*sorveglianza sanitaria*);
- l'*allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti alla sua persona* e l'*adibizione*, ove possibile, ad altra mansione;
- l'*informazione e formazione adeguate* per i lavoratori; per dirigenti e i preposti; per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la *partecipazione e consultazione* dei lavoratori; dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- l'adozione di codici di condotta e di *buone prassi*;

- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
 - l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
 - la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.
- Diversamente dalla precedente legislazione in materia di sicurezza, il D.Lgs. 81/2008 ha introdotto il concetto dell'obbligo di valutazione di «tutti i rischi lavorativi» per la sicurezza e la salute dei lavoratori (art. 28 comma 1 - Oggetto della Vdr) connessi alle attrezzature di lavoro e alle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro; ma anche dei «rischi particolari» (ossia quelli specificamente previsti dal Decreto in discussione) e, inoltre, di quelli collegati allo stress lavoro-correlato, di quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e di quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

▼ Il Dvr e memorizzazione digitale dei dati

Quanto sinora detto si riferisce al documento conseguente alla valutazione dei rischi (Dvr) redatto in *forma cartacea*; tuttavia, è consentito l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documenta-

zione prevista dal Decreto legislativo 81/2008 a patto che le modalità di memorizzazione dei dati e di accesso al sistema di gestione della predetta documentazione assicurino che:

- l'accesso alle funzioni del sistema sia consentito solo ai *soggetti* a ciò espressamente *abilitati* dal datore di lavoro;
- la **validazione** delle informazioni inserite *sia consentito solo alle persone responsabili*, in funzione della natura dei dati;
- le operazioni di validazione sopra citate siano univocamente riconducibili alle persone responsabili che le hanno effettuate mediante la memorizzazione di *codice identificativo autogenerato dagli stessi*;
- le eventuali informazioni di **modifica**, ivi comprese quelle inerenti alle generalità e ai dati occupazionali del lavoratore, siano solo **aggiuntive a quelle già memorizzate**;
- sia possibile riprodurre su supporti a stampa;
- sia redatta, a cura dell'esercente del sistema, una procedura in cui siano dettagliatamente descritte le operazioni necessarie per la gestione del sistema medesimo.

La carenza dei requisiti e delle condizioni sopraindicate determina la non accettabilità legale del documento digitale conseguente alla valutazione dei rischi ai fini della tutela della salute dei lavoratori.

▼ Composizione del Dvr

Il documento conseguente alla valutazione dei rischi deve essere munito di *data certa* o

attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del *datore di lavoro*, nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del *responsabile del servizio di prevenzione e protezione*, del *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del *medico competente*, ove nominato: è ovviamente comprensibile che la partecipazione attiva del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ai fini della dimostrazione della «data certa», è assolutamente indispensabile.

In caso di *costituzione di nuova impresa*, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi (*dandone immediata evidenza e comunicazione al Rls*) elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Una particolare attenzione dovrà porsi sulle modalità di «redazione» del Dvr che, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 28, comma 2, è *rimessa al datore di lavoro, che provvede alla redazione del documento con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità*.

Il Documento conseguente alla valutazione dei rischi lavorativi aziendali deve prevedere una parte introduttiva che individua l'azienda in oggetto; il *ciclo produttivo* (dalle *materie prime al prodotto finito*); le fasi di *produzione e/o di lavorazione*; le *qualifiche* del personale dipendente e le *mansioni* svolte (eventuali gruppi omogenei di rischio). All'articolo 28, comma 2, si individuano legislativamente i *contenuti* del Dvr, in particolare:

a) una *relazione sulla valutazione di tutti i rischi* per la sicurezza e la salute durante l'at-

tività lavorativa, nella quale siano specificati i *criteri adottati* per la valutazione stessa. I criteri adottati possono fare riferimento a procedure scientificamente ed universalmente riconosciute ed accettate; per alcuni rischi specifici sono individuati criteri di natura legislativa; per altra tipologia di rischi (agenti fisici, per esempio) sono individuati criteri valutativi di tipo strumentale;

- b) l'**indicazione delle misure di prevenzione e di protezione** attuate e dei Dpi adottati in relazione ad ogni singolo rischio identificato con le procedure ed i criteri sopra descritti;
- 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 Rspp, del Rls 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*.

Il Dvr di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve essere *custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazio-*

ne dei rischi, a disposizione del Rls aziendali e degli organismi di controllo e vigilanza.

▼ Il ruolo del medico competente

Nella valutazione dei rischi lavorativi aziendali e nella successiva redazione del Dvr, il medico competente interviene obbligatoriamente collaborando con il datore di lavoro per i casi in cui è ipotizzabile un rischio lavorativo di pertinenza sanitaria.

Ciò significa che il datore di lavoro dovrà coinvolgere il medico competente nella redazione del Dvr ancor prima che si effettui la sorveglianza sanitaria dei lavoratori, proprio per verificare l'ammissibilità della stessa sorveglianza sanitaria.

Il medico competente dovrà, ancora, collaborare per:

- ▶ l'individuazione del *protocollo sanitario* di sorveglianza sanitaria dei gruppi omogenei di lavoratori esposti a rischi particolari;
- ▶ la valutazione di alcuni *rischi complessi* (come quelli connessi all'esposizione agli *agenti biologici, cancerogeni e teratogeni*);
- ▶ la valutazione dello *stress lavoro-correlato*; dei *movimenti ripetitivi*; della *movimentazione manuale dei carichi*; dell'esposizione ai videoterminali; agli *agenti fisici*;
- ▶ la valutazione dei rischi delle *lavoratrici madri* e dei *lavoratori minorenni*, ma anche dei *lavoratori* più anziani; delle attività che effettuano *turni notturni*;
- ▶ la specifica valutazione dei rischi in caso di procedure di riabilitazione alla specifi-

ca attività di lavoro al rientro dopo *infortuni* o importanti *patologie*;

- ▶ la specifica *informazione e formazione* sanitaria;
- ▶ la predisposizione ed il controllo periodico dei presidi strumentali e farmacologici per il *pronto intervento aziendale*;
- ▶ la raccolta, corretta e consapevole, dei *dati aziendali sull'infortunistica e sulle denunce delle malattie professionali*, nonché per l'utilizzazione dei suddetti dati quali strumenti indispensabili di prevenzione dei rischi aziendali;
- ▶ per la *gestione della cartella sanitaria e di rischio lavorativo* per ogni lavoratore (luogo di custodia; consegna della cartella alla cessazione del rapporto di lavoro; mantenimento della privacy).

▼ La consultazione del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (Rls) in occasione della redazione del Dvr dovrà essere obbligatoriamente consultato sia nella fase prodromica della valutazione dei rischi aziendali, sia nella successiva redazione del Dvr.

La suddetta consultazione del Rls viene proposta in occasione della rielaborazione obbligatoria del Dvr in conseguenza di **modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro** significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in **relazione al grado di evoluzione della tecnica**, della **prevenzione** o della **protezione** o a se-

guito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità.

▼ Procedure standardizzate di valutazione dei rischi

I datori di lavoro che occupano *fino a 10 lavoratori* effettuano obbligatoriamente la valutazione dei rischi sulla base delle procedure standardizzate di cui al **Decreto interministeriale 30 novembre 2012**. Inoltre, la possibilità di redigere un Dvr con «procedure standardizzate» per la valutazione dei rischi, viene estesa anche ai datori di lavoro che occupano fino a 50 lavoratori.

Le disposizioni di cui al Dì sulle «procedure standardizzate» *non si applicano* alle attività svolte nelle seguenti aziende:

a) aziende di cui all'articolo 31, comma 6, lettere a), b), c), d), f) e g) (*grandi rischi*);
b) aziende in cui si svolgono attività che espongono i lavoratori a *rischi chimici, biologici, da atmosfere esplosive, cancerogeni mutageni*, connessi all'esposizione ad *amianto*.
In realtà, il Decreto interministeriale individua una metodologia standardizzata di valutazione dei rischi dedicata alle aziende rientranti nello specifico campo di applicazione. In particolare, attraverso gli allegati al decreto in discussione, il datore di lavoro può seguire le istruzioni operative per la valutazione dei rischi aziendali e la corretta redazione del documento conseguente alla valutazione dei rischi, sulla base della modulistica allegata e appresso precisata:

► **modulo 1.1 - Dati generali dell'azienda;**

- **allegato al modulo 1.1 - Organigramma della sicurezza aziendale;**
- **allegato al modulo 1.1 - Planimetrie e layout;**
- **modulo 1.2 - Descrizione delle lavorazioni aziendali ed identificazione delle mansioni;**
- **modulo 2 - Individuazione dei pericoli;**
- **modulo 3 - Individuazione dei pericoli e piano di miglioramento.**

In questo Decreto interministeriale troviamo (per la prima volta in un dispositivo legislativo di sicurezza sul lavoro) meglio esplicitati alcuni rischi di rilevante incidenza sulla sicurezza dei lavoratori.

In particolare, i rischi da *movimentazione manuale dei carichi* che comprendono oltre al sollevamento anche le criticità dei *movimenti ripetitivi* e delle *posture incongrue*; e lo *stress lavoro-correlato* dove si segnalano, come criticità da valutare, i numerosi *infortuni/assenze*, i *contrast* tra lavoratori, il *disagio psico fisico*, il *calo di attenzione*, l'*isolamento*, ecc.; nelle attività svolte con il pubblico (in ospedale, di sportello, di intrattenimento, di rappresentanza, di vendita, di vigilanza, ecc.), si individuano le criticità delle «*aggressioni fisiche e verbali*» (*tabelle 1 e 2*).

▼ La vigilanza sulla valutazione dei rischi e Dvr aziendale

Come organo di vigilanza la nostra attenzione si sofferma particolarmente sulla verifica dei criteri di valutazione dei rischi lavorativi aziendali e sulla corretta redazione del documento; proprio perché il Dvr rappre-

Tabella 1 - Decreto Interministeriale 30 novembre 2012
Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi

MODULO N. 2 INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI PRESENTI IN AZIENDA					
1	2	3	4	5	6
Famiglia di pericoli	Pericoli	Pericoli presenti	Pericoli non presenti	Riferimenti legislativi	Esempi di incidenti e di criticità
Lavoro al videoterminale	Lavoro al videoterminale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VII; Allegato XXXIV)	<ul style="list-style-type: none"> Posture incongrue, movimenti ripetitivi. Ergonomia del posto di lavoro Affaticamento visivo
Agenti fisici	Rumore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VIII, Capo I; Titolo VIII, Capo II)	<ul style="list-style-type: none"> Ipoacusia Difficoltà di comunicazione Stress psicofisico
Movimentazione manuale dei carichi	Posture incongrue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI Allegato XXXIII)	<ul style="list-style-type: none"> Prolungata assunzione di postura incongrua
	Movimenti ripetitivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI; Allegato XXXIII)	<ul style="list-style-type: none"> Elevata frequenza dei movimenti con tempi di recupero insufficienti
	Sollevamento e spostamento di carichi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (Titolo VI; Allegato XXXIII)	<ul style="list-style-type: none"> Sforzi eccessivi Torsioni del tronco Movimenti bruschi Posizioni instabili

57

Tabella 2 - DECRETO INTERMINISTERIALE 30 novembre 2012

MODULO N. 2 INDIVIDUAZIONE DEI PERICOLI PRESENTI IN AZIENDA					
1	2	3	4	5	6
Famiglia di pericoli	Pericoli	Pericoli presenti	Pericoli non presenti	Riferimenti legislativi	Esempi di incidenti e di criticità
Fattori organizzativi	Stress lavoro-correlato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. (art. 28, comma-bis) - Accordo europeo 8 ottobre 2004 - Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 18/11/2010	<ul style="list-style-type: none"> Numerosi infortuni/assenze Evidenti contrasti tra lavoratori disagio psico-fisico calo d'attenzione, Affaticamento isolamento
Condizioni di lavoro particolari	Lavoro notturno, straordinari, lavori in solitario in condizioni critiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1, lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> Incidenti causati da affaticamento Difficoltà o mancanza di soccorso Mancanza di supervisione
Pericoli connessi all'interazione con persone	Attività svolte a contatto con il pubblico (attività ospedaliera, di sportello, di formazione, di assistenza, di intrattenimento, di rappresentanza e vendita, di vigilanza in genere, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- D.Lgs. 81/08 s.m.i. art. 15, comma 1, lettera a)	<ul style="list-style-type: none"> Aggressioni fisiche e verbali

senta l'atto formale in cui si individuano prioritariamente le situazioni di rischio e, conseguentemente, si stabiliscono le misure di prevenzione e di protezione specifiche, pianificando, nel tempo, il miglioramento della sicurezza aziendale e la verifica dell'efficacia delle misure adottate.

Per le motivazioni sopra discusse, l'attività di vigilanza sull'applicazione delle norme di tutela della salute dei lavoratori non può prescindere dal prioritario controllo della corretta redazione dello stesso documento che, con grandissima frequenza, troviamo irregolarmente stilato, con numerose confuse divagazioni, non attinenti alle chiare indicazioni legislative.

Elenchiamo appresso *le più frequenti condizioni di irregolarità* rilevate durante la nostra attività di vigilanza sulla corretta applicazione delle norme di sicurezza:

- *Mancata consultazione Rls* o mancata nomina del Rls: rende nulla tutta la procedura di valutazione dei rischi; si rammenta che la presenza della figura del Rls è indispensabile in quanto incarna la «rappresentanza» di tutti i lavoratori aziendali esposti, ossia, di coloro ai quali sono rivolte le tutele sulla sicurezza.
- *Mancato rispetto della data certa* con ratifica ufficiale del Dvr da parte delle figure obbligatorie: il Dvr è un documento dinamico, per cui spesso troviamo aziende che, per varie ragioni, devono aggiornare o integrare il documento in discussione. Ogni aggiornamento/integrazione del Dvr dovrà avere la propria data e sarà custodito in azienda a riprova delle procedure attuate per migliorare nel tempo le condizioni di sicurezza.
- *Redazione del Dvr senza l'indicazione delle procedure formali* di cui all'art. 28: esse sono indispensabili per un'efficace valutazione dei rischi e redazione del Dvr; spesso assistiamo a sommarie valutazioni senza l'indicazione dei criteri adottati, ovvero a redazioni di schede tipo *check list* senza alcuna conclusione; spesso **non sono individuate** le misure preventive e/o protettive conseguenti alla valutazione di ogni singolo rischio individuato. Con grande frequenza assistiamo ad imponenti opere d'arte di migliaia di pagine, redatte con assoluta omissione delle indicazioni obbligatorie legislative; spesso senza rispettare i *criteri di semplicità, brevità e comprensibilità*; sovente, senza i contenuti formali di cui all'articolo 28.
- *Omissione di significativi rischi lavorativi*: i numerosi sopralluoghi ispettivi dell'organo di vigilanza rilevano frequentemente la presenza di processi lavorativi aziendali non indicati nel Dvr con la conseguente mancata evidenziazione di importanti rischi lavorativi (che non vengono valutati né discussi). Si rammenta, tra l'altro, che alcuni rischi lavorativi non compresi nel D.Lgs. 81/2008 e *Smi*, sono definiti da altre norme legislative specifiche spesso dimenticate.
- *Omissione di importanti misure preventive*; spesso troviamo omissioni inerenti alla *programmazione della sorveglianza sanitaria* dei gruppi omogenei di lavoratori esposti *a rischi specifici*; delle misure preventive e protettive per le *lavoratrici madri*; ma anche inerenti alla *program-*

mazione della formazione specifica e dell'addestramento dei lavoratori ecc.

- Omissione delle *mansioni dei lavoratori esposti a rischi specifici*: non si rileva nel Dvr il gruppo omogeneo dei lavoratori esposti a particolari rischi per i quali si innescano procedure preventive e protettive particolari.
- *Mancata redazione del Dvr dell'unità produttiva* in presenza di Dvr nazionale: nelle aziende che hanno più sedi nel territorio italiano, dotate di completa autonomia gestionale ed economica, spesso troviamo un unico Dvr redatto dalla sede centrale senza alcun riferimento ai rischi specifici presenti nella realtà aziendale locale.
- *Mancate integrazioni specifiche* in base alla tipologia di rischio: ci sono alcuni rischi specifici, codificati nel Tu della sicurezza sul lavoro, per i quali la norma richiede ulteriori e specifiche integrazioni valutative: è il caso della valutazione dell'esposizione ad *agenti fisici* (rumore, vibrazioni, radiazioni); è il caso dell'esposizione agli *agenti chimici, cancerogeni, mutageni e amianto*; è il caso dell'esposizione agli *agenti biologici*.

▼ Il medico competente ed inadempienze più frequenti

L'organo di vigilanza è stato spesso testimone attivo di una relazione non sempre agevole tra il medico competente, la valutazione dei rischi e la conseguente redazione del Dvr. In particolare riportiamo le più fre-

quenti criticità rilevate e, spesso, sanzionate: Il medico competente, ove previsto, collabora con il Ddl per la redazione del Dvr ma spesso *omette* di:

- firmare il Dvr (prova della collaborazione per la redazione del documento); oppure firmare un Dvr che contiene un elenco di rischi che è in netto contrasto con i rischi individuati nel protocollo sanitario proposto dallo stesso medico;
- formulare osservazioni scritte al datore di lavoro per procedere ad una integrazione del Dvr già redatto da altre figure, quando questo non rilevi importanti rischi lavorativi di pertinenza sanitaria o non siano stati valutati secondo le indicazioni legislative;
- valutare i rischi di pertinenza sanitaria (*biologico; Mmc e ripetitivi; ag. fisici; ag. chimici e cancerogeni; stress lavoro-correlato; lavoro notturno; lavoro minorile e lavoratrici madri; lavoratori disabili; su richiesta ai sensi dell'art. 41, c. 2, lett. c*);
- partecipare alla valutazione iniziale dei rischi, anche solo per affermare che un rischio di pertinenza sanitaria è tale da non determinare l'effettuazione della sorveglianza sanitaria;
- (in caso di sostituzione del medico competente) prendere visione del Dvr esistente e, se necessario, di proporre modifiche ed integrazioni di pertinenza medica;
- considerarsi responsabile della sorveglianza sanitaria di un'unità produttiva, in presenza di un medico competente coordinatore (il medico competente aziendale nominato localmente è responsabile

diretto di tutti gli adempimenti specifici legislativi obbligatori, anche in presenza di un medico coordinatore);

- considerare il protocollo sanitario come parte integrante del Dvr;
- verificare se il proprio protocollo sanitario si discosta da quello proposto nel Dvr.

▼ Documento di Valutazione dei Rischi - prevenzione e malattie professionali

Si sottolinea l'importanza della corretta redazione da parte del medico competente della *cartella sanitaria e di rischio lavorativo* del lavoratore in quanto quest'ultima viene redatta sulla base dei «contenuti minimi» imposti legislativamente.

In conseguenza di quanto appena detto, è necessario evidenziare che l'ultima modifica dell'*Allegato 3A* concernente «i contenuti minimi» della cartella sanitaria e di rischio lavorativo e del giudizio di idoneità alla specifica attività, è realizzata dal **Decreto ministeriale 9 luglio 2012** (Gu Serie Generale n. 173 del 26-7-2012) - «*Contenuti e modalità di trasmissione delle informazioni relative ai dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto legislativo 81/2008 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*».

In particolare, ogni *cartella* contiene la raccolta dati relativi alle *visite mediche* con delle specifiche sezioni da compilare, tra cui quella dei «*provvedimenti adottati dal medico competente*», dove si deve *obbligatoriamente*

mente indicare se si è proceduto o meno alla segnalazione di una malattia professionale ai sensi dell'art. 139 del Dpr 1124/65.

Altra voce da compilare è quella dei *fattori di rischio* per ogni singolo lavoratore: questa voce la si ritrova anche come contenuto minimo dei *giudizi di idoneità alla mansione* di lavoro.

Da quanto appena espresso ne deriva una serie di *importanti responsabilità a carico del medico competente* in materia di prevenzione e sicurezza e tutela della salute sul lavoro. Nello specifico si individua:

- **Responsabilità del Mc** per la mancata segnalazione della patologia lavoro-correlata che ha determinato la redazione di un giudizio di idoneità con limitazione e/o prescrizioni.
- **Responsabilità del Mc** nella mancata segnalazione al lavoratore dell'esistenza di una tecnopatia; tra l'altro, quest'ultima inadempienza potrebbe innescare un meccanismo di richiesta di risarcimento di danno biologico qualora il lavoratore con patologia lavoro-correlata decidesse, dopo qualche anno, di segnalare la tecnopatia all'Inail ricevendone un diniego per «perenzione dei termini».

▼ Documento di Valutazione dei Rischi - assicurazione e malattie professionali

A questo punto della relazione abbiamo tutti gli elementi possibili per asserire che *lo scopo meramente preventivo* del Dvr e la *finalità legislativa* dello stesso contrasta con

l'esclusiva utilizzazione che ne vogliono fare alcune sedi territoriali Inail ai fini della valutazione medico-legale di una patologia professionale.

A tal proposito, è utile rammentare che:

- 1) Il Dvr è un documento di parte datoriale soggetto a sanzioni, quindi a verifica da parte dell'organo di vigilanza territorialmente competente;
- 2) Il Dvr non rappresenta una fonte documentale probatoria per la dimostrazione di una pregressa esposizione a rischi lavorativi, perché non ne ha né le finalità né i criteri. Un datore di lavoro non firmerà mai la sussistenza pregressa di un'esposizione non protetta a rischi lavorativi e

quindi illecita, lasciando per iscritto ai posteri un'attestata situazione di illegittimità;

- 3) Il Dvr non è riferito nominativamente ai rischi di un singolo lavoratore (con tutte le sue specificità lavorative ed individuali), né può rappresentare la storia lavorativa di questi, ammesso che abbia lavorato sempre nella medesima azienda.

In conclusione, è doveroso precisare che la sede nazionale Inail ha frequentemente manifestato concordanza con queste osservazioni inserendo il Dvr tra i documenti «consultabili» ma non determinanti ed esclusivi ai fini del riconoscimento di una malattia professionale.