

LAVOROdi **BARBARA GARBELLI****Salute e sicurezza sul lavoro: check-list adempimenti obbligatori**

La regolarità in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro è la condizione indispensabile per accedere a diversi istituti, quali l'assunzione di lavoratori con contratti atipici o l'applicazione di agevolazioni contributive.

La mancata applicazione delle regole minime obbligatorie previste dal D.Lgs. 81/2008 implica il **disconoscimento delle agevolazioni** contributive e normative concesse dalla disciplina vigente: a titolo esemplificativo (ma non esaustivo) possono essere citate le agevolazioni alle assunzioni, il credito d'imposta per le attività di formazione 4.0 e le assunzioni con contratti atipici come il contratto a tempo determinato e a chiamata. Come possiamo verificare di essere effettivamente in regola?

I passaggi sono definiti in maniera puntuale dal D.Lgs. 81/2008 e possono essere sintetizzati nel seguente elenco, utile a ogni datore di lavoro come vera e propria check-list. Il 1° adempimento in capo al datore di lavoro è quello di redigere il documento di valutazione dei rischi (**DVR**); si tratta di una fotografia della realtà aziendale, mappa i rischi per la sicurezza, per la salute e trasversali tipici dell'azienda ed è adempimento obbligatorio per ogni datore di lavoro che occupa almeno un lavoratore, così come previsto dall'art.18, D.Lgs. 81/2008. Lo step successivo consiste nella nomina del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (**RSPP**), previsto dall'art. 17 D.Lgs. 81/2008. Si tratta della figura che coordina tutte le attività riguardanti la tutela della sicurezza in azienda e può essere individuato in un collaboratore interno all'azienda, un professionista esterno o, in alcuni casi, può coincidere con il datore di lavoro. Quando l'attività lavorativa comporta potenziali rischi per la salute, il datore di lavoro organizza la sorveglianza sanitaria, nominandone il responsabile, ossia il **medico competente** (MC), in base alle previsioni degli artt. 18, 25 e 41 D.Lgs. 81/2008. Il medico competente si occupa del piano di sorveglianza sanitaria, definendone prassi, scadenze, periodicità dei sopralluoghi e tipologia di visite mediche a cui adibire i lavoratori. Si procede, quindi, con la nomina degli addetti alle emergenze, ai sensi degli artt. 18 e 43 D.Lgs. 81/2008, ovvero addetto/i **antincendio** e addetto/i al **primo soccorso** . La nomina è definita dal datore di lavoro o dall'RSPP e possono essere scelti lavoratori dipendenti o soci. Se questi soggetti hanno già qualifica idonea (volontari del corpo dei Vigili del Fuoco o volontari di pubblica assistenza) non sarà necessario procedere con le attività formative e di addestramento; negli altri casi, la nomina diventa effettiva dalla compiuta formazione. Ultima figura da definire per completare il quadro degli " **attori della sicurezza** " è quella del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (**RLS**), così come stabilito dall'art. 47 D.Lgs. 81/2008. L'incarico è assunto da un lavoratore dipendente che viene votato dai colleghi di lavoro per elezione; il lavoratore interessato ha facoltà di accettare o meno l'incarico e in caso di rifiuto si potrà procedere con nuove elezioni o con l'individuazione dell'RLS territorialmente competente. A questo punto il datore di lavoro definisce i piani di informazione, formazione e (dove previsto) addestramento così come stabilito dall'art. 18 D.Lgs. 81/2008; ogni lavoratore è tenuto a frequentare i **corsi di formazione** e ogni lavoratore a cui è stata attribuita una nomina dovrà frequentare ulteriori corsi di formazione specifica. Inoltre, se previsti dal DVR, il datore di lavoro fornisce ai lavoratori i dispositivi di protezione individuale (**DPI**), veri e propri strumenti di lavoro obbligatori che hanno una funzione protettiva contro eventuali infortuni. Gli adempimenti sopra descritti, oltre a essere necessari per poter accedere agli istituti citati in premessa, costituiscono obbligo normativo sancito non soltanto dal D.Lgs. 81/2008, ma anche dalla Costituzione (art. 41) e dal Codice Civile (art. 2087); questo implica che il mancato rispetto delle previsioni di cui sopra comporta **sanzioni** anche in assenza di un evento dannoso, quale un infortunio o una malattia professionale.