PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3227 di venerdì 20 dicembre 2013

L'RSPP tra qualificazione professionale, ruolo e responsabilità

A dieci anni di distanza dall'introduzione delle capacità e dei requisiti professionali, com'è evoluta la figura giuridica dell'RSPP e quali sono le esigenze di effettività. A cura di Anna Guardavilla.

Sono trascorsi *dieci anni* da quando, nel 2003, il legislatore - con il D.Lgs. 23 giugno 2003 n. 195 - ha introdotto nel sistema normativo di salute e sicurezza i requisiti professionali del Responsabile e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione. Prima di quella modifica apportata all'allora D.Lgs. 626/94 (artt. 8 e 8-bis), la norma si limitava a stabilire che il datore di lavoro doveva scegliere un RSPP che fosse in possesso di attitudine e capacità adeguate, riconoscendo dunque implicitamente un'area di possibile *culpa in eligendo* in capo al datore di lavoro che avesse scelto un soggetto non idoneo al ruolo, che ad esempio si fosse rivelato non all'altezza o privo delle capacità e competenze necessarie a svolgere la delicata e complessa funzione di soggetto "ausiliario" del datore di lavoro per gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.
Per usare le parole della Cassazione, dunque, negli anni successivi all'entrata in vigore dell'abrogato decreto 626/94, lo *"schema originario ha subito nel tempo una evoluzione, che ha indotto il legislatore ad introdurre con il D.Lgs. n. 195 del 2003 una norma (l'art. 8 bis) che prevede la necessità in capo alla figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di una qualifica specifica.*" (Cassazione IV Penale 15 gennaio 2010 n. 1834).

Una norma, quella del 2003, che ha conosciuto poi una piena applicazione nel 2006 con l'emanazione dell'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio di quell'anno.

Dall'assenza normativa di requisiti per l'RSPP e l'ASPP si è passati così all'attuale regime di qualificazione professionale di tali soggetti.

Sul piano delle responsabilità, la Cassazione ha avuto modo di chiarire, nella sentenza su citata, che *"la modifica normativa ha comportato in via interpretativa una revisione della suddetta figura, nel senso che il soggetto designato "responsabile del servizio di prevenzione e protezione", pur rimanendo ferma la posizione di garanzia del datore di lavoro, possa, ancorché sia privo di poteri decisionali e di spesa, essere ritenuto corresponsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere, nel sistema elaborato dal legislatore, che alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione."*

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0056] ?#>

E in tal senso è chiaro che maggiori - o maggiormente identificate dall'ordinamento - sono le competenze che un soggetto per legge deve possedere per svolgere il proprio ruolo in termini di qualificazione professionale, maggiore è l'aspettativa che l'ordinamento giuridico ha nei confronti di tale soggetto acché svolga correttamente e diligentemente tale ruolo. E maggiormente si riduce l'area della eventuale *culpa in eligendo* di chi lo ha scelto se questi si è attenuto ai requisiti previsti dalla legge.

Rigettando il ricorso di un RSPP di un ospedale, la Cassazione ricorda che *"la "designazione" del RSPP, che il datore di lavoro era tenuto a fare a norma del D.Lgs. n. 626 del 1994, art. 8 individuandolo ai sensi dell'art. 8 bis del citato decreto tra persone i cui requisiti siano "adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative", v. ora D.Lgs. n. 81 del 2008, artt. 31 e 32, non equivale a " delega di funzioni" utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da*

responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - il delegato - la posizione di garanzia che questi ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori. Posizione di garanzia che, come è noto, compete al datore dì lavoro in quanto ex lege onerato dell'obbligo di prevenire la verificazione di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa."
E la Cassazione qualifica, al pari delle altre sentenze sul punto, la responsabilità dell'RSPP come responsabilità per *colpa professionale*: *"il responsabile del servizio di prevenzione e protezione qualora, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo (Sezione 4, 15 luglio 2010, Scagliarini)."* (Cassazione IV Penale, 11 marzo 2013 n. 11492)

La giurisprudenza (Cassazione IV Penale 20 giugno 2008 n. 25288) inquadra i *"componenti del servizio aziendale di prevenzione"* come *"ausiliari del datore di lavoro",* sostanzialmente come dei *"consulenti",* sottolineando che *"i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda - ad esempio, in campo fiscale, tributario, giuslavoristico - vengono fatti propri dal vertice che li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato"* (motivo per il quale - come noto - l'RSPP non ha responsabilità sul piano prevenzionale per la commissione di reati di pericolo, quindi in termini contravvenzionali, ma può solo rispondere nei termini visti sopra in caso di reati di evento).

Guardando all'attuale articolo 32 del decreto 81 del 2008, occorre anzitutto considerare che la norma definisce sia le "capacità" che i "requisiti professionali" degli RSPP e degli ASPP interni ed esterni.
Dunque oltre ai veri e propri *requisiti* dei componenti del Servizio, *la norma stessa identifica anche le capacità.* Requisiti e capacità vengono fatti coincidere sul piano normativo con il titolo di studio e la frequenza - con verifica dell'apprendimento - ai corsi di formazione e di aggiornamento previsti dalla legge (e in alcuni casi con un periodo di esperienza).
Che è il livello minimo normativo richiesto ad un RSPP e ad un ASPP in maniera ineludibile.

Ma a questo punto occorre domandarsi: può sussistere una residua *culpa in eligendo* in capo al datore di lavoro che pure abbia nominato un RSPP che abbia i requisiti e le capacità previsti dall'art. 32, per non aver valutato altri elementi che possono comunque giocare un ruolo in termini di effettività in relazione alla predisposizione del Servizio di Prevenzione e Protezione?
L'articolo 32 del testo unico sembra lasciare poco spazio ad un'interpretazione che sostenga la necessità sul piano giuridico che il datore di lavoro nel nominare l'RSPP identifichi e valuti anche ulteriori elementi, oltre a quelli previsti dalla norma, la cui sussistenza possa essere ritenuta, sulla base dell'effettività e caso per caso, un presupposto necessario (lo ripetiamo, in aggiunta a quanto previsto dalla norma) atto a garantire la reale "capacità" di un soggetto di far fronte ad un ruolo che è sostanzialmente un ruolo consulenziale, un ruolo professionale, interno o esterno che sia (si pensi, a mero titolo di esempio, alle valutazioni organizzative effettuate - o non effettuate - da un datore di lavoro allorché decide di nominare RSPP un dipendente dell'azienda che svolge già un'altra funzione aziendale - ad esempio dirigenziale - che lo assorbe in maniera significativa in termini di tempo ed energie, o alle valutazioni legate alle condizioni lavorative del soggetto da nominare, all'esperienza, ai conflitti di interesse in caso di ruoli cumulativi etc... E il tema si pone a maggior ragione ora che l'articolo 31, come modificato dalla Legge 98/2013, prevede che l'organizzazione del servizio di prevenzione debba essere prioritariamente interna).

Non si dimentichi *però* che, nonostante l'articolo 32 del T.U. assorba normativamente gran parte delle riflessioni legate ai requisiti e alle capacità di RSPP e Addetti al Servizio, accanto alla normativa specifica incarnata dal D.Lgs. 81/08, è vigente nel nostro ordinamento giuridico e applicabile anche al caso preso in esame qui anche la norma generale (di fronte alla quale il D.Lgs. 81/08 si pone come norma speciale) contenuta nell'articolo 2087 c.c. che, quale norma di chiusura del sistema antinfortunistico e di igiene del lavoro, impone al datore di lavoro di adottare non solo le misure imposte dalla normativa specifica ma anche tutte le misure atte a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore rese necessarie da *particolarità del lavoro, esperienza e tecnica.*
E la scelta e quindi la nomina dell'RSPP è l'atto con il quale si imposta, si pianifica e si dà l'avvio al sistema di prevenzione aziendale che è a tutela proprio della integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, come sottolinea la Cassazione allorché fa riferimento in tal senso al *"decreto legislativo n. 81 del 2008, che prevede, infatti, gli obblighi del datore di lavoro non delegabili per l'importanza e, all'evidenza, per l'intima correlazione con le scelte aziendali di fondo che sono e rimangono attribuite al potere/dovere del datore di lavoro (v. art. 17). Trattasi: a) dell'attività di valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza al fine della redazione del documento previsto dall'articolo 28 del decreto cit., contenente non solo l'analisi valutativa dei rischi, ma anche l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate; nonché b) della designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dal rischi (RSPP)"* (Cass. Pen., Sez. IV, sent. 28 gennaio 2009 n. 4123).

Trovo ispirate - in conclusione - le parole del Tribunale di Ravenna (sentenza 25 febbraio 2010) che facendo appello all'esigenza di effettività si esprime così sul ruolo e sull'importanza del Servizio di Prevenzione e Protezione: *"la istituzione del servizio di prevenzione e protezione, con la previsione di un autonomo responsabile, interno o esterno all'azienda, costituisce una delle innovazioni più significative del D.Lvo 626/94. Nel costruire un sistema organico della prevenzione, in adempimento dell'obbligo di adeguamento alla disciplina comunitaria, il legislatore italiano ha infatti dimostrato di voler privilegiare il momento organizzativo e preventivo, anche con l'istituzionalizzazione, appunto, di quel servizio di prevenzione e protezione (art. 8) in precedenza solo eventuale, e ad esso attribuendo (art. 9) specifici compiti di valutazione dei rischi, di individuazione delle misure prevenzionali, di informazione e formazione prevenzionale dei lavoratori. L'obbligatorietà della istituzione del servizio si riverbera sulla obbligatorietà dell'adempimento della prestazione, che non è più dovuta sulla base di un mero impegno contrattuale ma rappresenta l'adempimento di un compito legislativamente imposto a tutela della sicurezza del lavoro. É per altro ben noto che il momento della prevenzione è quello più importante al fine della tutela del bene salute e integrità del lavoratore ed è evidente che solo un sistema dotato di strumenti di autoadattamento, capaci di assicurare che la prevenzione risponda alle effettive e variabili necessità della singola realtà produttiva, può costituire uno strumento efficace per raggiungere l'obiettivo; di qui l'importanza dei compiti attribuiti al servizio di protezione e prevenzione dei rischi, che, ove rettamente intesi e adempiuti, costituiscono il momento iniziale, fondamentale ed ineliminabile della catena della sicurezza"* (così, di recente, Cass. 4/4/2007, Aimone; in senso del tutto conforme, in precedenza, cfr. Cass. 20/4/2005, Stasi e altro e Cass. 15/2/2007, Fusilli; successivamente v. Cass. 6/12/2007, Oberrauch e altro).

Anna Guardavilla

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it