

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6134 di Venerdì 31 luglio 2026

Quando l'RSPP è un dipendente: aspetti contrattuali e giuslavoristici

Dalle rivendicazioni per l'inquadramento contrattuale e l'inconciliabilità con altri incarichi, all'illegittimità del licenziamento dell'RSPP per insopprimibilità del ruolo "prioritariamente" interno: gli orientamenti della giurisprudenza.

Come noto, l'RSPP può essere un lavoratore subordinato o un lavoratore autonomo.

Di conseguenza, in termini contrattuali, può essere legato al datore di lavoro - che lo nomina indelegabilmente - da un contratto di lavoro subordinato o da un contratto di lavoro autonomo (es. contratto d'opera professionale), nelle diverse forme consentite dall'ordinamento giuridico.

In ambo i casi, sarà tenuto a svolgere tutti i compiti previsti dall'art.33 del D.Lgs.81/08 secondo diligenza professionale.

Infatti, come ricordato quest'anno dalla Suprema Corte, *"il responsabile del servizio di prevenzione e protezione svolge all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale, ma di consulenza e ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente all'incarico affidatogli collaborando col datore di lavoro nella individuazione dei rischi connessi all'attività lavorativa e fornendogli le opportune indicazioni tecniche per risolverli"* (**Cassazione Penale, Sez.IV, 1° aprile 2026 n.12329**).

Sul piano contrattuale, partiamo anzitutto da una premessa: anche nei casi in cui il Testo Unico prevede obbligatoriamente che il Servizio di Prevenzione sia interno, l'RSPP può anche non essere un dipendente.

Ciò fu specificato più di dieci anni fa dalla Commissione per gli Interpelli, la quale ebbe a pronunciarsi sul seguente quesito: *"se in caso di servizio di prevenzione e protezione istituito necessariamente all'interno dell'azienda - nei casi di cui all'articolo 31, comma 6, del d.lgs.n.81/2008 - il Responsabile del servizio debba essere necessariamente un dipendente del datore di lavoro o possa essere anche un professionista in possesso dei requisiti di legge"*.

La risposta a tale Interpello aveva anzitutto (opportunamente) ampliato l'oggetto della questione posta alla sua attenzione, precisando che, con la modifica introdotta nel 2013 dalla legge 98 di recepimento del cosiddetto "Decreto Fare", era stato - anche al di fuori delle ipotesi elencate dall'art.31 c.6 del D.Lgs.81/08 - posto *"in capo al datore di lavoro l'obbligo di organizzare il SPP prioritariamente all'interno"*.

A tale proposito, la Commissione aveva sottolineato che *"appare evidente che il legislatore abbia voluto sottrarre al datore di lavoro la facoltà di optare liberamente fra servizi esterni ed interni favorendo la scelta di quest'ultimo"*, ricordando altresì che, *"a norma poi del comma 4 del suddetto articolo "Il ricorso a persone o servizi esterni è obbligatorio in assenza di dipendenti che, all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva, siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32"."*

Detto ciò, poi, quale risposta al quesito posto dal richiedente, la Commissione aveva concluso che *"il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) si considera interno quando - a prescindere dalla tipologia contrattuale che lega tale soggetto al datore di lavoro, in linea con il dettato dell'art.2, comma 1, lettera a) del D.Lgs.n.81/2008 - egli sia **incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale** e coordini un servizio di prevenzione e protezione interno, istituito in relazione alle dimensioni ed alle specificità dell'azienda."*

Fatta tale necessaria premessa, in questo contributo desidero prendere in esame il caso specifico in cui l'RSPP sia un dipendente aziendale, a prescindere dal fatto che si ricada nell'ipotesi in cui il SPP debba essere obbligatoriamente interno ai sensi dell'art.31 c.6 del D.Lgs.81/08 o nel caso in cui l'RSPP sia interno in attuazione del criterio cogente posto - a partire dal 2013 - dall'art.31 c.1 del medesimo decreto, secondo cui *"il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione prioritariamente all'interno della azienda o della unità produttiva"*.

Partiamo anzitutto da una considerazione: è noto che **il D.Lgs.81/08 non entri nel merito del tema dell'inquadramento contrattuale** praticamente per nessuno dei soggetti da esso previsti.

Il Testo Unico è una norma primaria di natura penale, che dà indicazioni cogenti su come debba essere idoneamente strutturata un'organizzazione sotto il profilo dei ruoli, delle competenze e dei poteri e che definisce anche quali siano le responsabilità penali e amministrative dei soggetti contemplati dal decreto.

Per tale motivo, sarebbe assolutamente gratuito attendersi da tale apparato normativo una definizione dell'inquadramento contrattuale dei vari soggetti, ivi compreso l'RSPP. (A conferma di ciò e a titolo di esempio, sulla non sovrapposibilità del dirigente ai sensi del D.Lgs.81/08 con il dirigente in termini di inquadramento contrattuale, rinvio ai precedenti contributi "Come individuare il dirigente in materia di sicurezza: i criteri", pubblicato su PuntoSicuro del 25 luglio 2023 n.5439, e "Chi è realmente il "dirigente di fatto"" al di là dei fraintendimenti", pubblicato su PuntoSicuro del 4 dicembre 2025 n.5978).

Pubblicità

La definizione dell'inquadramento contrattuale dell'RSPP è rimessa principalmente alla contrattazione collettiva, in relazione alle mansioni effettivamente svolte dal singolo soggetto; tuttavia, va detto che **non tutti i CCNL prevedono una disciplina specifica** in tal senso, con la conseguenza che, in molti casi, l'inquadramento deve essere individuato sulla base delle declaratorie contrattuali e delle attività concretamente svolte.

E proprio dalla declaratoria contrattuale è stato derivato l'inquadramento di un RSPP nel caso su cui si è pronunciata, qualche anno fa, **Cassazione Civile, Sez. Lav., 13 marzo 2019 n.7172**, con cui la Corte ha confermato l'impostazione della Corte d'Appello la quale, accogliendo parzialmente l'appello proposto dall'RSPP B.G. nei confronti della T. S.p.A., **ha dichiarato il diritto dell'appellante alla qualifica di Professional livello B** dal 1° ottobre 2008, rigettando il ricorso della società.

In particolare, la "T. s.p.a. non aveva mai contestato l'altissima professionalità dell'appellante, dotato di **titoli ragguardevoli, attestati da ampia documentazione**, incentrando piuttosto le censure sulla sussunzione delle mansioni svolte in concreto nella declaratoria contrattuale rivendicata."

A questo punto, dobbiamo entrare nello specifico della rivendicazione contrattuale di B.G., sempre tenendo a mente che le sentenze si pronunciano su singoli casi concreti e che quindi i diritti che riconoscono non possono essere estesi *sic et simpliciter* al di fuori del proprio ambito di pronunciamento.

Ciò ricordato, la sentenza precisa che, "dopo avere esaminato la declaratoria dell'ex ottava qualifica professionale (ora livello B), la declaratoria rivendicata dal ricorrente (livello A) e quella propria della categoria di inquadramento (livello D), e rilevato che **la pretesa** verteva sulla riconducibilità alla **qualifica superiore delle funzioni** di garanzia previste dalla legge 81 del 2008, avendo il ricorrente ricoperto la carica di **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)** dell'unità organizzativa IMC carrozze di Reggio Calabria a decorrere dal 1° luglio 2008 (funzione per la quale aveva rivendicato la promozione alla qualifica superiore ex art.2103 cod. civ.), la Corte di appello ha ritenuto la riconducibilità delle anzidette funzioni in quelle **classificate contrattualmente come attività di studio, progettazione, pianificazione e attuazione operativa finalizzate al conseguimento degli "obiettivi aziendali".**"

La Corte d'Appello ha dunque accolto la richiesta di B.G. proprio in quanto "quest'ultima locuzione [obiettivi aziendali, n.d.r.] non può essere intesa in una prospettiva strettamente economicistica, in quanto **la sicurezza sul lavoro**, preordinata alla realizzazione di esigenze di rango costituzionale ineliminabili, costituisce **un obiettivo non meramente strumentale, ma essenziale per l'azienda.**"

In particolare, "tale elemento della qualificazione accomuna la declaratoria del livello B e quella del livello A, differenziandosi quest'ultima per la professionalità di grado "altissimo" e per i contributi di "particolare rilevanza per la realizzazione degli obiettivi aziendali"."

Di conseguenza, una volta "esclusa quindi la riconducibilità della posizione del RSPP nell'alveo della declaratoria del livello D, la Corte di appello ha ritenuto che la posizione ricoperta dal B.G. **in concreto** fosse deducibile nel **livello B**, rispetto al quale **il livello A è connotato da una differenza sostanzialmente quantitativa**, risiedente essenzialmente nel maggior grado di specializzazione richiesto e nella particolare rilevanza dei contributi per la realizzazione degli obiettivi aziendali, circostanza che non può che riverberarsi sulla complessità o meno della struttura sulla quale il RSPP esercita i propri compiti."

Per poter conseguire il riconoscimento del livello A., nel caso specifico, "sarebbe stato onere del ricorrente provare che l'unità organizzativa IMC carrozze di Reggio Calabria, per quantità di personale, macchinari, attività svolte e quant'altro, costituisce un'articolazione di "particolare importanza", prova che non era stata offerta."

Pertanto la Corte d'Appello, "tenuto conto che il giudice ben può attribuire una qualifica intermedia tra quella posseduta e quella rivendicata, ove ne sussistano i presupposti, [...] ha **riconosciuto il diritto del B.G. all'inquadramento nel livello B dal 1° ottobre 2008**".

Nel confermare l'impostazione della sentenza impugnata, la Cassazione ha evidenziato che *"il complesso di tali funzioni, seppure di ordine consultivo e non operativo, con **assoggettamento [...] anche a responsabilità penale di ordine omissivo** per violazioni correlate alla posizione di garanzia, concorre anch'esso al perseguimento degli "obiettivi aziendali", non potendo tale locuzione essere astretta ad un significato di ordine solo economico-produttivo, atteso che la sicurezza sui luoghi di lavoro costituisce uno degli obblighi primari dell'imprenditore alla luce dell'art.41 Cost."*

Infatti - come ricordato dalla sentenza - *"il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) assume una responsabilità personale diretta anche di rango penale e, seppure svolga un ruolo non operativo ma di consulenza, a lui compete l'obbligo giuridico di collaborare con datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere quale garante degli eventi che si verifichino in conseguenza della violazione di tali doveri di supporto informativo, valutativo e programmatico."*

Inoltre, per quanto concerne le competenze, la Corte ha chiarito che *"i soggetti cui è affidato il compito di valutare i rischi connessi all'attività lavorativa devono necessariamente possedere **capacità, esperienze e conoscenze che esulano dalle ordinarie competenze** affidate ad un lavoratore che espleta attività tecniche, ancorché connesse ad un elevato livello di esperienza e professionalità."*

In tal senso, la Cassazione ha precisato che, *"dal punto di vista contenutistico, inoltre, **il documento di valutazione dei rischi (DVR) costituisce un esempio scolastico di "studio di ricerca, di progettazione e pianificazione"**, dovendo contenere tutte le indicazioni necessarie all'adozione delle misure di sicurezza in un ambito di prescrizioni di massima; l'esistenza di una fitta rete di normative, spesso di difficile comprensione, comporta un'attività ampiamente discrezionale di studio e di adattamento della previsione astratta alla realtà concreta dell'unità operativa cui il RSPP è addetto."*

Dunque, *"il responsabile del servizio di prevenzione e protezione svolge un ruolo di consulente in materia antinfortunistica del datore di lavoro"* e, nel caso di specie, *"l'**attività di consulenza non è contemplata nella declaratoria del livello D (tecnici specializzati)**, che riguarda i lavoratori che espletano, "con margini di autonomia discrezionalità nell'ambito di procedure ed istruzioni ricevute", attività richiedenti un "elevato livello di conoscenza nonché professionalità e competenze tecniche, specialistiche, commerciali e o gestionali o che hanno un contenuto professionale di maggior rilievo, finalizzate alla realizzazione di processi produttivi"*.

L'attività di consulenza è invece - sempre con riferimento al caso specifico - *"agevolmente riconducibile nell'alveo della declaratoria livello B - Quadri, figura "professionista", corrispondente al lavoratore che, sulla base di direttive aziendali e con la necessaria conoscenza ed esperienza in uno dei settori in cui si articola l'attività produttiva dell'azienda, realizza "studi di ricerca, di progettazione o di pianificazione operativa finalizzati al conseguimento degli obiettivi aziendali, anche attraverso l'utilizzo di sistemi e metodologie innovative"."*

Passiamo a questo punto a prendere in esame l'aspetto strettamente giuslavoristico relativo al rapporto di lavoro subordinato dell'RSPP interno all'azienda, esaminando una sentenza (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 27 dicembre 2024 n.34553**) con cui due anni fa la Corte si è soffermata sul tema della legittimità del licenziamento di tale soggetto.

Era accaduto che la S. S.p.a., con una nota del 2019, aveva contestato al dipendente Ing. A., assunto otto anni prima, quanto segue: *"Egr. ing. A., riceviamo sua missiva, a seguito della ns. lettera del ...2019 che la sollevava dall'incarico di tecnico di cantiere, per la scuola ..., unico compito fuori sede affidatole, dove Ella ribadisce la volontà di recedere dall'incarico di **RSPP**, questa volta, però, con diversa motivazione: PER LA MANIFESTA INCOMPATIBILITA' CON LO STESSO DATORE DI LAVORO, mentre, in un primo momento, cioè in data ...2019, imputava tale rinuncia alla inconciliabilità con altre mansioni affidategli."*

La S. S.p.a. addebitava ad A. *"la gravità di tale affermazione"*, che aveva creato *"un profondo solco nel rapporto fiduciario che sempre deve esistere tra datore di lavoro e lavoratore"*.

Quindi la Società, *"nel contestare tale grave mancanza nei confronti del datore di lavoro, (ritenuto dal lavoratore MANIFESTAMENTE incompatibile con sé stesso dipendente"*, concedeva 5 giorni ad A. *"per fornire le proprie considerazioni e/o giustificazioni in ordine ai fatti contestati"*.

A seguito di tale passaggio, la S. S.p.a. comunicava al dipendente, poi, che *"il datore di lavoro, inoltre, prende atto della sua rinuncia al ruolo di RSPP"*, intimandogli *"licenziamento per giusta causa, ai sensi e per gli effetti dell'art.2119 cc, con effetto immediato e senza preavviso"*.

L'Ing. A. ha impugnato il recesso e il Tribunale, con un'ordinanza del 2020, ha dichiarato l'illegittimità del licenziamento.

Nel grado successivo di giudizio, però, la Corte d'Appello, nel 2022, ha riformato la pronuncia di primo grado e rigettato l'originaria impugnativa del licenziamento, rilevando che *"dall'analisi della contestazione si desumeva che lo stesso aveva ad oggetto non una frase irriverente in sé, bensì il rifiuto ad adempiere ad una disposizione aziendale e, quindi, una grave insubordinazione"*.

La Cassazione ha poi confermato l'impostazione della pronuncia d'appello, *"che ha ritenuto grave la forma di insubordinazione addebitata in quanto certamente idonea a ledere il rapporto di fiducia che deve sussistere tra le parti, perché effettivamente il rifiuto del dipendente ad assumere l'incarico conferitogli, dopo che vi era stato una precedente opposizione per la dedotta inconciliabilità con altre mansioni affidategli, risolta dall'azienda, è assolutamente generico ed immotivato"*.

In questo caso, come precisato dalla Corte, è stato applicato l'art.1460 del codice civile (*"Eccezione d'inadempimento"*), che prevede che, *"nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria, salvo che termini diversi per l'adempimento siano stati stabiliti dalle parti o risultino dalla natura del contratto"*.

Tuttavia non può rifiutarsi la esecuzione se, avuto riguardo alle circostanze, il rifiuto è contrario alla buona fede".

Ciò che è da notare, quale elemento da valorizzare in questa sentenza, è il fatto che la Corte sottolinei a più riprese come l'A. fosse stato sollevato dal datore di lavoro da **altre mansioni**, quale fattore astrattamente rilevante (su questo tema, rinvio al mio precedente contributo " Il tempo di cui l'RSPP deve disporre per poter svolgere i suoi compiti", pubblicato su PuntoSicuro del

Concludo questa breve analisi richiamando anche una sentenza di merito (**Corte di Appello di Messina, Sez. Lav., 5 ottobre 2016 n.1117**), con cui la Corte si è pronunciata dieci anni fa sul tema del licenziamento dell'RSPP con riferimento all'art.31 c.1 del D.Lgs.81/08 che, come già ricordato, prevede che l'organizzazione del Servizio di Prevenzione debba essere *"prioritariamente"* interna.

Con ricorso al Giudice del lavoro, l'RSPP aveva impugnato il licenziamento che gli era stato intimato con una nota dalla sua Società *"a conclusione della **procedura di licenziamento collettivo**, e ne contestava la legittimità adducendo ragioni attinenti alla regolarità della procedura e alla mancata inclusione dei dirigenti nel novero del personale chiarendo che **egli aveva svolto fin dal 14 settembre 2000 mansioni di responsabile del servizio di prevenzione e protezione per le strutture di Hotel ... tutte appartenenti alla società**".*

L'RSPP *"deduceva inoltre illegittimità del recesso per violazione dell'art.31 D.Lgs.81/2008, giacché con la riduzione del personale veniva soppressa la funzione da lui svolta fino a quel momento, nonostante la normativa imponesse di ricorrere a personale interno per il servizio di prevenzione e protezione."*

All'esito della fase sommaria, il Giudice del lavoro con ordinanza ha dichiarato illegittimo il licenziamento.

Successivamente, anche la Corte d'Appello ha dato ragione all' RSPP, sottolineando che *"la controversia sulla legittimità del licenziamento intimato al [RSPP] si concentra sulla possibilità per il datore di lavoro di sopprimere la posizione del lavoratore per contenere i costi gestionali, nonostante la posizione lavorativa di responsabile del servizio prevenzione e protezione, a cui questi era addetto."*

A parere dei Giudici, *"la lettura dell'art 31 del DLgs.81/2008 (nel testo risultante dalla modifica introdotta con l'art 32, comma 1 lett b-bis) DL 21-6 -2013 n. 69 conv.L9-8-2013 n.98), conduce alla conclusione che **il servizio** di prevenzione e protezione **deve essere interno all'azienda** e possa quindi essere esternalizzato solo se le competenze nell'impresa e/o nello stabilimento sono insufficienti per organizzare dette attività di protezione e prevenzione"* (così l'art.7 della Direttiva CEE 12-6-1989 n. 89/391/CEE)."

Nel caso in esame, *"emerge chiaramente la illegittimità del recesso attuato con il licenziamento collettivo: il lavoratore era stato infatti destinato alla **funzione di responsabile sicurezza** e manutenzione della struttura regionale aziendale ..., che svolgeva da molti anni, e tale posizione lavorativa **non poteva essere né soppressa, né esternalizzata in occasione del licenziamento collettivo** poiché la legge impone al datore di lavoro di organizzare tale funzione con personale interno prioritariamente."*

Di conseguenza, *"non può quindi che ritenersi assolutamente illegittimo il comportamento della società, la quale ha proceduto al **licenziamento dell'unico lavoratore che svolgeva la indicata funzione** provvedendo, secondo l'assunto addotto a motivazione del recesso, ad esternalizzare il servizio nonostante fosse presente in azienda un lavoratore dotato delle competenze richieste, il quale svolgeva fino a quel momento proprio tali funzioni."*

La società è stata così condannata *"alla reintegrazione e al pagamento dell'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di fatto dal licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, in riforma della sentenza impugnata"*, oltre agli *"interessi e rivalutazione monetaria, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegrazione"* e alle *"spese giudiziali di entrambi i gradi del giudizio possono porsi a carico della società"*.

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 - Sentenza n. 12329 del 01 aprile 2026 - Morte durante la bonifica di una cisterna contaminata da gas tossici: responsabilità per omessa informazione sui rischi nel contratto di logistica.

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza n.7172 del 13 marzo 2019 - Ruolo di un RSPP. Qualifica professionale

Corte di Cassazione Civile, Sez. Lav. ? Sentenza n. 34553 del 27 dicembre 2024 - Rinuncia all'incarico di RSPP e lesione del rapporto fiduciario.



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it