PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6061 di Giovedì 16 aprile 2026

Se l'RSPP supplisce direttamente all'eventuale inerzia dei dirigenti

Come l'RSPP/ASPP può intervenire in caso di scarsa proattività dei dirigenti in materia prevenzionistica, mantenendo fermo il suo ruolo consulenziale e senza incorrere nell'esercizio di ruoli di fatto o avallare distorsioni organizzative.

Un tema che talvolta emerge nell'interlocuzione con i professionisti della prevenzione è quello legato alla consapevolezza di ruolo in ambito prevenzionistico da parte dei dirigenti aziendali, ovvero di coloro che rientrano nella definizione di "dirigente" prevista dall'art.2 del D.Lgs.81/08.

Accade infatti a volte che questi, pur avendo ricevuto la formazione prevista dal Testo Unico e dai relativi Accordi Stato-Regioni, non abbiano di fatto acquisito una sufficiente consapevolezza della propria posizione di garanzia che li porti ad essere realmente proattivi nell'adempimento degli obblighi a loro ricondotti dall'art.18 del D.Lgs.81/08, sulla base delle rispettive attribuzioni e competenze.

C'è da dire che di solito, quando poi si va in profondità nell'analisi di tali situazioni esaminando i **sistemi organizzativi** nei quali tali soggetti sono inseriti, ci si imbatte in alcune circostanze ricorrenti atte a favorire o indurre questa condizione di sostanziale passività, la quale è, infatti, per lo più, il risultato di **fattori concomitanti** quali la mancata individuazione formale dei dirigenti da parte dell'azienda (senza escludere, talvolta, anche la mancata formazione *tout court* degli stessi), l'omessa individuazione degli specifici obblighi **a ciascuno** di loro ricondotti a fronte dell'ampio e indistinto contenitore normativo rappresentato dall'art.18 del D.Lgs.81/08 o, ancora, una formazione svolta ma poco efficace.

In tali casi, è altamente consigliabile, al fine di garantire o rafforzare ulteriormente la chiarezza organizzativa nonché ai fini dell'acquisizione di una piena consapevolezza di ruolo da parte dei dirigenti stessi, che, benché non vi sia per i dirigenti una norma specifica analoga a quella contenuta nell'art.18 c.1 lett.b-*bis)* del D.Lgs.81/08 che prevede l'obbligo di individuazione dei preposti, **il datore di lavoro proceda anche ad una formale individuazione dei dirigenti** (su questo tema, rinvio al precedente articolo " Come individuare il dirigente in materia di sicurezza: i criteri", pubblicato su PuntoSicuro del 25 luglio 2023 n.5439).

Una volta proceduto in tal senso, sarebbe assai opportuno che **il datore di lavoro individuasse gli specifici obblighi dell'art.18 del D.Lgs.81/08 gravanti su ciascun dirigente** in base alla ripartizione organizzativa aziendale: se infatti su un direttore del personale graveranno gli obblighi *iure proprio* legati alla sua funzione e a lui riconducibili sulla base delle attribuzioni e competenze conferitegli, su un responsabile dell'ufficio acquisti, ferma restando una base di obblighi comuni a tutti i dirigenti in materia di organizzazione e alla vigilanza (ad esempio le lettere c) ed f) dell'art.18 c.1 del D.Lgs.81/08), graveranno altri obblighi, e così su un responsabile della logistica e del magazzino o su un direttore produzione etc.

A fronte di tale quadro, **l'RSPP o l'ASPP, nello svolgimento del proprio ruolo consulenziale, può suggerire al datore di lavoro di procedere a tali individuazioni,** nella prospettiva in cui esse porteranno un beneficio all'intero sistema aziendale di prevenzione, di cui i dirigenti - quali soggetti che esercitano poteri gerarchici e organizzativi - rappresentano l'ossatura principale.

Nella realtà però, in omaggio al principio - che vale purtroppo anche per i sistemi organizzativi - per cui *natura abhorret a vacuo* (la natura rifugge il vuoto), **accade invece a volte che gli RSPP,** interni o esterni che siano, pur ricoprendo - in tale veste - un ruolo prettamente consulenziale e certamente non gestionale o direttivo, **siano indotti dalle circostanze a supplire, più o meno consciamente** (e spesso, per la mia esperienza, inconsciamente), all'eventuale inerzia dei dirigenti sotto il profilo dell'attuazione degli obblighi specifici di salute e sicurezza, sostituendosi ad essi in alcune incombenze previste dall'art.18 T.U. ed esercitando di fatto un ruolo organizzativo.

Capita così di confrontarsi con RSPP o ASPP che, mossi dalla esclusiva volontà di mettersi a disposizione per compensare tali vuoti, "si trovano" nella condizione di esercitare, oltre al proprio ruolo consulenziale, anche delle **dirigenze di fatto o** delle **preposizioni di fatto,** sentendosi in dovere - o anche solo nella possibilità materiale - di farsi carico dell'organizzazione di alcuni aspetti dell'attività lavorativa sotto il profilo prevenzionistico, pur non essendo tali soggetti anche delle figure di linea in azienda e pur non avendo ricevuto deleghe di funzioni di cui all'art.16 del D.Lgs.81/08.

Faccio riferimento, a mero titolo di **esempio,** ad RSPP o ASPP che - con la massima buona fede e con il solo intento di tutelare i lavoratori - si incaricano di **organizzare la formazione** rivolta ai lavoratori o ai preposti (gestendo direttamente, dall'inizio alla fine del processo formativo, tutti gli aspetti strettamente organizzativi e formali) o che **tengono direttamente i rapporti con gli enti esterni** per procedure autorizzative, certificati, scambi documentali e così via, rappresentando di fatto l'azienda verso l'esterno.

Ancora, proseguendo con gli esempi, penso a RSPP o ASPP che si trovano ad attuare direttamente alcuni degli obblighi previsti dall'art.26 del D.Lgs.81/08 in materia di **gestione degli appalti** esercitando veri e propri poteri decisionali o che **pianificano l'attività di manutenzione** in termini strettamente organizzativi o, ancora, che **esercitano di fatto l'attività di vigilanza sui lavoratori** (per approfondimenti sugli indici concreti da cui si desume un'eventuale dirigenza di fatto in capo all'RSPP, rinvio al precedente contributo " La condanna dell'RSPP della Thyssen e la sua qualificazione come "dirigente di fatto"", pubblicato su PuntoSicuro del 23 dicembre 2011 n.2767).

E' evidente che l'essere RSPP interni può favorire tale situazione, a causa del naturale processo di immedesimazione che si accompagna al senso di appartenenza e familiarità che si crea con l'azienda in virtù dell'internalità; tuttavia devo dire che, nella mia esperienza, ho riscontrato che anche gli RSPP esterni, a fronte di situazioni caratterizzate da una certa inerzia da parte del *management* (sempre sotto il profilo dell'attuazione della normativa prevenzionistica), non sono esenti dal rischio di esercitare di fatto ruoli direttivi od organizzativi.

Le **ricadute negative dell'eventuale supplenza** posta in essere dall'RSPP o dall'ASPP (lo ripeto: con l'esclusivo intento di rendersi utili e di mantenere attivo e concretamente funzionante il sistema di prevenzione percepito come stagnante) sono molteplici: proviamo a prendere in considerazione le principali.

Anzitutto, vale in questo caso il principio per cui la compensazione del carente esercizio di un ruolo da parte di un altro soggetto

conduce inevitabilmente ad un **implicito avallo dell'inerzia** del primo e ad una **distorsione del sistema.**

Detto in parole povere, allorché sia l'RSPP o l'ASPP stesso a farsi carico e ad attuare un'incombenza prevenzionistica di competenza di un dirigente, quest'ultimo percepirà inevitabilmente una conferma dell'adeguatezza dello *status quo*, con la conseguenza che l'RSPP o l'ASPP non solo **assumerà di fatto una posizione di garanzia** ulteriore ma, in qualche modo, verrà ritenuto, da parte di tutti i soggetti che compongono il sistema di prevenzione all'interno dell'azienda, come **la persona di riferimento per l'attuazione di tale incombenza.**

Una situazione peraltro, questa, che per la mia esperienza è poi difficile riequilibrare col passare del tempo.

Una seconda ricaduta è legata agli effetti (diretti e indiretti) dell'esercizio di fatto di poteri direttivi da parte dell'RSPP o ASPP, non solo sotto il profilo delle eventuali responsabilità penali in caso di infortunio, che sono mediamente note e conosciute, ma anche per ciò che riguarda **il tempo a disposizione dell'RSPP stesso per lo svolgimento del proprio ruolo consulenziale,** il quale viene progressivamente eroso dalle incombenze organizzative che tale soggetto si è assunto di fatto per supplire alla scarsa proattività altrui.

Sottolineo anche, quale effetto indiretto che si aggiunge al fattore tempo, il rischio che l'RSPP o l'ASPP, assumendosi di fatto incombenze organizzative che si collegano ad aspetti quali le esigenze produttive, i problemi di fattibilità, la variabile economica e tutte le criticità connesse alla concreta attuabilità delle misure, acquisisca col passare del tempo un modo di guardare all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione più da *manager* che da RSPP, con tutto ciò che questo comporta.

Cristalline risultano, a questo proposito, le parole del Tribunale di Torino sul caso Thyssenkrupp che, con riferimento alla figura dell'RSPP (che in quel caso era stato condannato sia in tale qualità che quale dirigente di fatto), sottolineano che egli *"era quasi completamente assorbito dal suo ruolo operativo, di dirigente di fatto, che quindi doveva* ***"gestire" la situazione produttiva, quella "presente" ed esistente,*** *sotto il profilo della sicurezza e dell'emergenza, in collaborazione con S., che identifica con il suo datore di lavoro; e considerava invece le funzioni, tipicamente consultive, di stimolo, di denuncia, di pressione del RSPP in materia di valutazione del rischio e di apprestamento delle misure per eliminarlo o ridurlo solamente come un'appendice subordinata a tale ruolo operativo."*

Pubblicità

Peraltro, in termini generali, va ricordato il principio espresso - anche di recente - dalla Suprema Corte, secondo cui ***"la dialettica tra chi esercita i poteri organizzativi e chi ha un ruolo tecnico ed elaborativo costituisce la sintesi di base*** *da cui prende le mosse ogni determinazione organizzativa, amministrativa, tecnica, produttiva, in materia di sicurezza.*

Di conseguenza la confusione dei ruoli di per sé è indice di un colposo difetto di organizzazione che ricade sul datore di lavoro" **(Cassazione Penale, Sez.IV, 29 aprile 2022 n.16562).**

Personalmente, nell'eventualità in cui riscontrino una scarsa consapevolezza di ruolo in termini prevenzionistici da parte dei dirigenti, consiglio sempre agli RSPP e agli ASPP con cui interloquisco di avvalersi di un **potentissimo strumento professionale** che hanno a disposizione e che rientra pienamente **nella loro veste consulenziale,** ovvero il compito di ***"proporre i programmi di*** *informazione e* ***formazione*** *dei lavoratori"* previsto dall'art.33 c.1 lett.d) del D.Lgs.81/08, di cui fanno parte, ovviamente, anche i programmi di formazione rivolti ai dirigenti.

Se la formazione erogata ai dirigenti, infatti, non viene vista come un momento di mero adempimento burocratico ma viene sfruttata come una reale occasione per illustrare loro, punto per punto, cosa implichi in concreto l'esercizio del proprio ruolo a tutto tondo in materia di salute e sicurezza, stimolando anche un coordinamento tra i dirigenti stessi in tale ambito prevenzionistico (spesso carente) e una reale proattività nell'esercizio della loro autonoma posizione di garanzia, essa può davvero condurre ad un significativo rafforzamento del sistema di prevenzione.

Chiudo con un **caso giurisprudenziale emblematico,** che propongo alla lettura quale oggetto di attenta riflessione, nel quale la **"solitudine" dell'RSPP** all'interno del sistema organizzativo ha portato tale soggetto non ad una responsabilità penale ma ad un grave **infortunio** sul lavoro **da lui stesso subito,** a causa dell'esercizio da parte sua di un ruolo operativo di fatto posto in essere per compensare importanti carenze provenienti dai livelli apicali e direttivi.

Occorre fare qui un'importante distinzione: il caso trattato dalla sentenza non è (e non vuole essere) rappresentativo dell'eventuale condizione che talvolta si verifica - quale descritta finora - di scarsa proattività dei dirigenti, dal momento che si tratta di una vicenda assai più grave, nella quale il datore di lavoro stesso, accanto al dirigente delegato, ha rifiutato scientemente di stanziare i fondi necessari per la messa in sicurezza di un impianto non a norma.

Tuttavia, poiché nel caso oggetto della pronuncia l'RSPP si è trovato comunque a supplire a tale situazione, ritengo che si tratti di una vicenda meritevole di attenta considerazione e assai significativa dal punto di vista delle ricadute della supplenza da parte dell'RSPP stesso ad una situazione di carenza altrui; dunque in tale ottica va esaminata.

Con **Cassazione Penale, Sez.IV, 19 febbraio 2021 n.6505,** la Corte ha confermato la condanna di N.F. quale *"responsabile della centrale termoelettrica di Livorno unità business di E. produzione s.p.a. e quindi di dirigente con funzioni di delega ex art.16 D.Ivo81/2008"* e di *"R.B. quale direttore della Unità Business di E. produzione spa e quindi di datore di lavoro",* per aver *"causato al dipendente* ***C.R., responsabile del servizio prevenzione e protezione*** *della centrale ... lesioni personali gravissime, consistenti nel* ***"fracasso facciale*** *destro con perdita di sostanza frattura infossata dei seni frontali con dislocazione dei frammenti dislocazione del globo oculare destro con* ***perdita della funzione visiva e perdita del senso dell'olfatto"."***

In particolare, al dirigente delegato N.F. è stato contestato di non aver *"provveduto a gestire la manutenzione dell'impianto antincendio, non adeguato a causa della natura dell'estinguente contenuto nella bombola (gas naf S III) che avrebbe dovuto essere sostituito dal 18.01.2007 a seguito dell'entrata in vigore del Dm 20.12.2005 e quindi non più soggetto a manutenzione da parte della ditta convenzionata".*

Dall'altro lato, al datore di lavoro R.B. si è addebitata *"la violazione dell'art16 comma 3 Dgls n.81/2008 per non aver vigilato in ordine al corretto espletamento da parte del delegato N.F. delle funzioni delegate stante il mancato adeguamento e l'omessa*

*manutenzione protrattasi per anni dell'impianto antincendio, [...] nonché per aver inviato la mattina del ... **una mail al dipendente C.R. e per conoscenza al N.F.** in cui chiedeva una verifica degli impianti antincendio della centrale essendo in corso presso altra centrale termoelettrica un controllo da parte dei carabinieri del Noe circa il corretto smaltimento del gas naf S III, cosicché il C.R. si recava nel locale Turbotroll con l'intenzione di scollegare manualmente la bombola contenente il suddetto gas non più a norma e veniva colpito dalla scarica immediata e violentissima di tutto il gas contenuto nella bombola".*

Il C.R., vittima dell'infortunio, *"era **responsabile del servizio di prevenzione e protezione** della centrale ..., **si occupava della gestione documentale** e della valutazione del rischio oltre che **della formazione** del personale ma dal 2001-2003, poiché **era rimasto solo senza collaboratori** aveva dovuto occuparsi anche di una serie di **attività materiali tra cui la ricarica degli estintori".***

Come già anticipato, egli, *"durante una verifica dell'impianto antincendio asservito al locale Turbotroll della centrale, nel tentativo di scollegare manualmente una bombola contenente gas naf S III, non più conforme alle vigenti norme secondo quanto previsto dal DM del 20.12.2005, veniva investito da una scarica violenta ed improvvisa del suddetto gas e poi dalla bombola stessa che, dopo aver divelto gli ancoraggi a parete, lo colpiva nel viso."*

La sentenza specifica che *"era noto ai vertici dell'azienda e in particolare agli imputati che dal 2006 vi era l'obbligo di rimozione delle bombole contenenti gas alogenati lesivi dello strato dell'ozono".*

I Giudici di merito avevano accertato che *"le risorse per la sostituzione del gas non erano state mai stanziate e **la ditta S. si era rifiutata di proseguire la manutenzione** di un impianto non a norma [...]; conseguentemente l'impianto non era stato più da anni soggetto alla manutenzione periodica".*

Più nello specifico, era emerso, *"alla luce dell'attività ispettiva effettuata dai tecnici della ASL 6 di Livorno e dei Vigili del fuoco, che l'E. aveva dato in appalto la manutenzione del sistema antincendio alla società S., la quale aveva effettuato un **preventivo di 10.000,00 euro** per la sostituzione del gas nocivo Naf S III ma che **il lavoro non era stato autorizzato dalla dirigenza** e quindi la S. si era rifiutata di proseguire la manutenzione dell'impianto".*

Inoltre *"l'ingegnere funzionario tecnico dei Vigili del Fuoco che aveva effettuato il sopralluogo a seguito dell'infortunio aveva accertato che la manovra posta in essere dal C.R. era impropria ma che era stata posta in essere dopo l'email di allerta del R.B. nel tentativo di evitare controlli, in quanto la bombola conteneva gas vietato dalla legge, Naf S III a partire dal 18.01.2007 e non era stato sostituito nonostante i solleciti dello stesso C.R.".*

Infatti, *"il datore di lavoro e il delegato avevano omesso di eseguire la regolare manutenzione dell'impianto antincendio [...] ponendo in essere consapevolmente una **scelta aziendale rischiosa** di mantenere l'impianto a gas vietato".*

Di conseguenza, *"la comunicazione del R.B. diretta alla persona offesa e per conoscenza al N.F. richiamava il dipendente C.R. a far trovare tutto a posto e **implicitamente giustificava** [...] la manovra impropria ed imprudente del C.R. che non aveva nemmeno una formazione specifica ma che **si è trovato nella necessità,** sollecitata dal datore di lavoro, R.B., di fare in modo che fosse tutto ok, dinanzi ad un'ispezione dei Carabinieri del NOE".*

Secondo i Giudici, *"la persona offesa ha posto in esser* ***l'unico comportamento che gli avrebbe consentito di sistemare le cose, in modo da ridurre il più possibile il raggio di illegittimità dell'azienda, pur senza averne la competenza,*** *a tanto spinto dall'inequivocabile invito rivoltogli dal datore di lavoro, nulla obiettando il dirigente delegato, N.F., cui l'email del R.B. era rivolta per conoscenza."*

A fronte di tale quadro, in conclusione, *"se fossero stati adottati idonei dispositivi atti ad garantire la manutenzione del sistema antincendio e la sostituzione del gas vietato all'interno della bombola dell'impianto mediante una scelta negligente precisa e consapevole dei vertici dell'azienda l'infortunio non si sarebbe realizzato in quanto* ***il C.R.*** *non si sarebbe* ***trovato nella condizione,*** *peraltro* ***sollecitata proprio dal R.B. e*** *certamente* ***non impedita dal N.F., di rimediare*** *ad una situazione in violazione delle norme del settore che si protraeva da anni dinanzi all'annunciata ispezione dei Carabinieri del Noe e all'****invito del datore di lavoro a far trovare "tutto ok"."***

Anna Guardavilla

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

Scarica la normativa di riferimento:

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 16562 del 29 aprile 2022 (u.p. 26 maggio 2021) Pres. Piccialli - Est. Giordano - PM Casella - Ric. M.C.N.. - Cumulare in un unico soggetto la qualifica di datore di lavoro con quella del rspp contribuisce a concentrare in capo allo stesso tutti gli oneri esecutivi, elaborativi e decisionali in materia di organizzazione e di valutazione e gestione del rischio.

Corte di Cassazione Penale, Sez. 4 - Sentenza n. 6505 del 19 febbraio 2021 - RSPP investito da una scarica violenta ed improvvisa di gas nella centrale Termoelettrica. Responsabilità del datore di lavoro e del dirigente.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it