



Il ruolo apicale del RSPP

considerazioni sulla collocazione di questa importante figura in azienda

Ing. Rinaldo Reni

RSPP, professionista antincendio, specialista di prevenzione incendi

Il Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro attribuisce al RSPP il ruolo di figura cardine della Safety in azienda. Una attenta lettura del decreto evidenzia la funzione decisiva di questo soggetto per la vita di ogni organizzazione. Peccato che sovente sia la giurisprudenza a doverlo rammentare...

La giurisprudenza è ormai pienamente concorde nel riconoscere il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, assieme al medico competente, come figura istituzionale nell'ambito di un'organizzazione. Ne consegue che in azienda di fianco ad un datore di lavoro deve essere sempre presente un Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

In tal senso appaiono chiaramente orientate diverse sentenze che vanno a riempire di responsabilità i compiti del RSPP. Tra queste, ad esempio, la Cassazione penale, Sez. IV, Sent. n. 35115, del 19 agosto 2013 osserva che il RSPP "assume in prevalenza compiti di consulenza e indirizzo" ma "ciò non esclude l'ipotesi non infrequente che il predetto, fornendo indicazioni operative inadeguate o mancando di approntare specifici progetti d'in-



tervento volti ad assicurare la sicurezza delle condizioni lavorative, venga chiamato in penale responsabilità”.

Cosa il datore di lavoro non può delegare

La normativa italiana in tema di salute e sicurezza è decisamente corposa: il D.Lgs. 81/08, testo unico della sicurezza del lavoro, si compone di 302 articoli e 51 allegati. A buona parte degli articoli corrispondono degli obblighi e degli adempimenti spesso accompagnati da contravvenzioni e sanzioni penali. Il primo di detti obblighi lo si ritrova all’art. 17, comma 1 punto a) in capo al datore di lavoro. Si tratta di un obbligo non delegabile: “il datore di lavoro non può delegare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazio-

ne del documento previsto dall’art. 28 (documento di valutazione dei rischi)”.

Quindi il datore di lavoro deve far proprio il documento di valutazione dei rischi e non può incaricare nessuno di realizzarlo in sua vece. Tuttavia non è lasciato da solo nel compito di identificare i pericoli e di redigere il documento di valutazione dei rischi ed è il D.Lgs. 81/08 che specifica i soggetti qualificati per supportarlo.

L’art. 29 difatti precisa che “il datore di lavoro effettua la valutazione ed elabora il documento di valutazione dei rischi in collaborazione con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (e il medico competente nei casi di cui all’art. 41)”.

Un secondo obbligo del datore di lavoro non delegabile consiste nella designazione del RSPP (art. 17, comma 1 punto b). Pertanto la scelta stessa del RSPP è un atto la cui responsabilità esclusiva è in capo al datore di lavoro. Così come una inadeguatezza o una evidente incapacità del RSPP configura una possibile colpa in eligendo. Come risulta evidente in diversi punti nel corpo del D.Lgs. 81/08 il legislatore ha dunque inteso instaurare una solida interdipendenza funzionale tra datore di lavoro e RSPP.

Il rapporto dialettico

Innanzitutto il datore di lavoro deve informare il RSPP sui rischi presenti in azienda. Il datore di lavoro è quindi il primo a dover conoscere i rischi dell’attività di cui è responsabile e deve comunicarli al RSPP che li valuterà.

L’art. 18, al comma 2 tra gli obblighi del datore di lavoro enuncia il dovere di informare il RSPP (oltre che il medico competente) in merito a:

- la natura dei rischi;
- l’organizzazione del lavoro, la descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
- i dati relativi alle malattie professionali;
- i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza.

D’altronde è insito nel termine stesso “datore di lavoro” che la persona che ricopre tale ruolo abbia



una conoscenza approfondita dell'azienda e del lavoro che vi si svolge. Si presuppone pertanto che si tratti di una persona che vive con continuità "dentro" l'azienda o lo stabilimento e non una persona con poca familiarità con processi che vi si svolgono.

Il datore di lavoro perciò deve aprire l'azienda al RSPP e il RSPP dal canto suo opererà sulla base delle informazioni fornitegli. Tale obbligo di informazione deve consentire al RSPP e al servizio di prevenzione e protezione (SPP) *"di disporre correttamente ed efficacemente delle necessarie conoscenze e in tal senso il datore di lavoro crea un flusso permanente di informazioni verso tale struttura"* [1]. Il RSPP deve acquisire informazioni dettagliate non di un reparto o di un settore ma dell'intera azienda, non di quello che avviene durante i turni di lavoro ma nell'arco delle 24 ore. Successivamente sarà cura del datore di lavoro verificare congiuntamente la completezza del documento di valutazione dei rischi, accertando che rispecchi nella sua interezza l'effettiva realtà aziendale.

In merito è intervenuta la Cassazione (*quarta sezione penale, sentenza n. 4917 del 4 febbraio 2010*) che ha confermato la responsabilità di un datore di lavoro, ed escluso quella del RSPP, per un infortunio occorso ad un lavoratore il quale, durante il turno di lavoro notturno, era intento ad eseguire delle operazioni di cui il RSPP non era mai stato informato.

Il rapporto fiduciario

Il datore di lavoro trasferisce al RSPP tutta la conoscenza di cui dispone sulla propria azienda e questo fa sì che tra le due figure si instauri un rapporto di fiducia reciproca. Per di più il datore di lavoro affida ad un agente un aspetto fondamentale della propria azienda, in quanto la riduzione di incidenti e di malattie non costituisce solo una dimostrazione di responsabilità ma si riflette in una maggior efficienza e continuità operativa dell'azienda e conseguentemente in una rafforzata capacità di incidere sul territorio e sulla società.

Il RSPP è il responsabile di un parametro che misura la forza stessa di una organizzazione ossia la sua sicurezza [2], per questo motivo potrebbe addirittura aver maggior considerazione di un dirigente d'azienda ed essere rapportato ad un partner, se non ad un socio, del datore di lavoro.

Forse non a caso, a differenza di altre figure professionali, il RSPP (come gli ASPP) non viene nominato ma designato. Il vocabolario Treccani attribuisce al termine "designare" il significato di "proporre una persona per un determinato ufficio", "indicare con precisione". E "proporre" o "indicare" sono azioni che non si possono effettuare senza conoscere e avere attentamente soppesato il soggetto prescelto.

Per un'organizzazione, e a maggior ragione per il datore di lavoro, appare perciò controproducente individuare il Responsabile del servizio di protezione e prevenzione senza un'attenta valutazione del professionista cui affidare un aspetto tanto strategico. L'interdipendenza e la sinergia in tema di safety che deve realizzarsi tra RSPP e datore di lavoro non può essere riconducibile ad una ordinaria prestazione di servizi da parte di un soggetto terzo.

A tal proposito, è del tutto sconveniente affidarsi ad una società di intermediazione professionale senza una conoscenza diretta della persona che si intende designare e con la quale si dovrà allacciare un rapporto fiduciario.

Con il ricorso ad una intermediazione difatti viene ad alterarsi il corretto sinallagma di collaborazione tra i due soggetti, la cui anomalia è già insita nello stesso ricorso ad una prestazione esterna *tout court*.

Il quadruplicato ruolo del RSPP

Nella definizione di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (art. 2 – definizioni) data dal D.Lgs. 81/08 viene specificato il preminente ruolo di coordinamento del RSPP.

Tale sottolineatura intende far emergere la natura gestionale del ruolo di RSPP quale figura cui è ri-



chiesta un'attività di coordinamento del servizio di prevenzione e protezione, da svolgersi attraverso un approccio sistemico e integrato.

Sempre in ordine alla natura del ruolo del RSPP è stato osservato [3] che la funzione è svolta richiedendo spesso di intervenire in modo specialistico, assolvendo in tal modo a due tipologie di attività tra loro molto diverse.

Da un lato, infatti, è chiamato a promuovere un approccio coordinato alla prevenzione (attività gestionale), dall'altro, deve realizzare una serie di azioni propriamente tecniche (attività specialistica).

In aggiunta non è vero, come sostengono alcuni, che l'art. 33 attribuisce al RSPP ridotte capacità operative all'interno della struttura aziendale, in quanto oltre a formulare il piano dei miglioramenti egli, assieme al SPP, elabora le misure preventive e protettive e redige di proprio pugno le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali. Il RSPP pertanto incide direttamente nella vita aziendale svolgendo a tutti gli effetti anche un'attività direttiva (attività manageriale).

Da ultimo e non meno importante, il RSPP dovendo assicurare l'aggiornamento continuo della valutazione dei rischi deve adempiere ad una funzione di vigilanza che presuppone la verifica di carattere generale circa le singole lavorazioni e la loro esecuzione in sicurezza.

Non può pertanto esimersi dal controllo sull'efficacia delle misure individuate e sulla loro corretta applicazione nonché su ogni possibile variazione di assetto degli ambienti di lavoro o degli apparati utilizzati, comprese le dotazioni e le applicazioni informatiche. Tale vigilanza è analoga a quella attuata da un coordinatore per la sicurezza in can-

tiere e pertanto si definisce "alta" per distinguerla da quella "operativa" demandata di norma al dirigente e al preposto.

Da qui, compete al RSPP anche una funzione di controllo interno (attività ispettiva) in merito alla quale e alle relative risultanze è il referente di fiducia del datore di lavoro, intervenendo quanto meno una volta l'anno nell'ambito della riunione periodica *ex art.* 35.

Ciò detto, il ruolo del RSPP è stato da tempo ben ricostruito dalla Cassazione Penale (*Sezione IV, sentenza n. 1834 del 15 gennaio 2010*) che lo ha qualificato in termini di specifica posizione di garanzia nei confronti dei destinatari delle norme prevenzionali, sebbene operi per conto del datore di lavoro il quale è la persona che giuridicamente si trova nella posizione di garanzia.

Cosa non è il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione non può essere delegato dal datore di lavoro ad effettuare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del relativo documento. Il RSPP non rientra quindi tra i soggetti che in azienda possono essere interessati dall'istituto della delega (art. 16 - delega di funzioni) e della corrispondente vigilanza da parte del delegante.

Inoltre, il RSPP pur assumendo in prevalenza compiti di consulenza e indirizzo non è un consulente del datore di lavoro. Un consulente viene interpellato a discrezione del soggetto che intende avvalersene, mentre per il datore di lavoro l'ausilio del

DENIOS
ECOLOGIA & SICUREZZA

Tenere sostanze delicate alla temperatura giusta per l'utilizzo nel processo produttivo, in modo affidabile e senza sprecare energia

Riscaldamento, fusione o raffreddamento efficienti

Richiedete subito informazioni ■ 010 9636743 ■ www.denios.it



RSPP non è una facoltà ma un obbligo.

Infine, il RSPP non svolge un'attività di supporto alle decisioni ma fornisce precise indicazioni su quelle che sono le soluzioni conformi per la sicurezza dei lavoratori che il datore di lavoro non può esimersi dall'adottare.

Cos'è il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Come dice l'art. 29, il RSPP è uno stretto collaboratore del datore di lavoro e il datore di lavoro se ne serve per effettuare la valutazione dei rischi ed elaborare il relativo documento. La giurisprudenza interviene a confermare che il RSPP *"ha l'obbligo di fornire attenta collaborazione al datore di lavoro individuando i rischi lavorativi e fornendo opportune indicazioni tecniche per risolverli"* (Cassazione penale, sezione IV, sentenza n. 12223 del 22 marzo 2016).

Se ne deduce come il RSPP debba farsi carico di un aspetto fondamentale dell'attività aziendale in modo del tutto analogo a quello di un dirigente d'azienda, in un'ottica fiduciaria e di accountability. Possiamo dire che in un'azienda o in un'unità

operativa è il dirigente che deve dar conto di ogni aspetto legato alla safety e sotto tale profilo è l'unico dirigente. Difatti in azienda non vi possono essere altre figure o alter ego del RSPP, se non gli addetti al servizio da lui direttamente coordinato, che hanno titolo ad intervenire nel valutare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Indiscutibilmente il RSPP per interpretare correttamente il suo ruolo nell'ambito dell'organizzazione deve agire come un soggetto decisore che incide nell'assetto dei processi lavorativi. Gli orientamenti giurisprudenziali sono concordi nel confermare anche le responsabilità (in termini di responsibility) in capo al RSPP. In qualità di dirigente della sicurezza può essere chiamato in causa qualora fornisca indicazioni operative inadeguate o manchi di assumere specifiche iniziative volte ad assicurare la sicurezza delle condizioni lavorative. Una conferma di come il RSPP debba godere della rilevanza e dell'autorevolezza di un dirigente d'azienda.

Qualora poi venisse incaricato di provvedere alla realizzazione di specifici progetti di adeguamento delle misure di sicurezza siano esse tecniche, organizzative o gestionali potrà vedere aumentate





le proprie responsabilità in una prospettiva manageriale [4].

D'altronde, Il documento di valutazione non è una conclusione ma un punto di partenza. Il documento deve includere il piano dei miglioramenti e fornire chiare indicazioni sugli interventi di safety necessari o previsti. Il RSPP deve agire quale parte attiva di detto piano, essere il principale promotore dell'attuazione degli interventi previsti, colui che ne registra gli stati di avanzamento e che individua eventuali disallineamenti e/o misure correttive. In proposito è il referente diretto del datore di lavoro e opera da *project manager* provvedendo ad acquisire, tramite la funzione competente, i necessari finanziamenti ai progetti o attivandosi per rifinanziarli quando necessario. Una inequivocabile indicazione in tal senso è fornita dalla Conferenza Stato Regioni che in data 7 luglio 2016 avverte la necessità di esplicitare i profili di competenza degli ASPP/RSPP. Nell'allegato IV - che sarebbe utile leggere nella sua interezza - definisce il RSPP "figura manageriale individuata dal legislatore per perseguire e sostenere gli obiettivi di sicurezza." Aggiunge inoltre, "sono affidate a questa figura funzioni proget-

tuali e attuative delle misure di sicurezza, nonché la realizzazione tecnica di quanto programmato." [5]

Professionalità e versatilità

Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è definito come persona in possesso di specifiche capacità e requisiti professionali designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione. Tale necessità scaturisce dal fatto che si dà per scontato che il datore di lavoro in genere non possiede né capacità né requisiti professionali, o almeno non tutti, che gli consentono di effettuare direttamente la valutazione della generalità dei rischi presenti in azienda.

Ne consegue che il RSPP per assolvere ai compiti richiesti deve disporre di una professionalità estesa a diversi ambiti di specializzazione, deve essere in grado di svolgere la propria missione con approccio multidisciplinare. Si tenga conto che solamente i rischi elencati nelle cosiddette procedure standardizzate (decreto interministeriale del 30 novembre 2012) sono organizzati in 25 famiglie di pericoli e ciascuno di essi ha una propria complessità intrinseca, come ad esempio la valutazione dello stress lavoro correlato. In particolare se si considera il rischio incendio, con il nuovo codice di prevenzione incendi (D.M. 3 agosto 2015) la valutazione deve essere declinata secondo 10 diverse strategie antincendio, ciascuna delle quali richiede a sua volta una specifica specializzazione in materia. Non solo: alle molteplici competenze tecniche richieste al RSPP devono aggiungersi le competenze relazionali "quali tecniche di comunicazione, di gestione dei gruppi, di negoziazione e di problem-solving per determinare una partecipazione attiva di tutte le componenti aziendali." [5]

Malgrado ciò, per acquisire la qualifica RSPP o ASPP è sufficiente essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, nonché di un attestato di frequenza a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e





relativi alle attività lavorative. Peraltro, la partecipazione a detti corsi viene di norma autogestita non essendo stata prevista alcuna forma pubblica di riscontro.

Inoltre la formazione richiesta al RSPP è svincolata dal quadro europeo delle qualifiche per l'apprendimento permanente. Tale istituto ha lo scopo di collegare tra loro i diversi sistemi di qualificazione dei paesi europei fungendo da strumento di unificazione utile per tutte quelle che sono le "professioni non regolamentate".

Sotto questo profilo l'Italia risulta disallineata rispetto al resto d'Europa in quanto da un lato prevede la possibilità di acquisire la capacità di assolvere ai compiti di RSPP attraverso un percorso formativo molto leggero rispetto agli altri stati membri e dall'altro non riconosce titoli esteri di formazione in salute e sicurezza ben più impegnativi come il Nebosh o il VCA (corrispondenti ad una specifica laurea triennale).

Da noi cioè per essere RSPP non si richiede un livello di conoscenze, abilità e competenze espresso in termini di EQF (*European Qualifications Framework*). Di contro i professionisti che in Europa hanno acquisito titoli riconosciuti internazionalmente per operare come responsabili della safety, in Italia non possono essere designati RSPP. Paradossalmente da noi vige la norma UNI che definisce l'iter per acquisire e mantenere la qualifica di tecnico manutentore degli estintori (UNI 9994-2) in forma riconosciuta in tutti gli stati d'Europa, ma non altrettanto per il ruolo di RSPP.

Il datore di lavoro sotto questo profilo non viene guidato nella scelta. Non può nemmeno affidarsi ad un albo di categoria come nel caso degli ordini professionali perché non esiste un albo/elenco dei Responsabili del servizio di protezione e prevenzione.

«Agente modello»

Probabilmente il termine Responsabile del servizio di prevenzione e protezione non è del tutto centrato. Come si è detto elencandone le attività, il RSPP ha ragion d'essere non in quanto respon-

sabile di un servizio, ma perché responsabile della safety aziendale. Sarebbe più giusto definirlo Responsabile della safety o Dirigente della safety.

Nel designare il RSPP è bene che il datore di lavoro si sia accertato di quale conoscenza abbia dei luoghi, delle cose e dei processi che si svolgono in azienda e quale sia la sua preparazione ed esperienza professionale, al di là dall'aver semplicemente assolto alle prescrizioni legge. In tema di conoscenze, abilità e competenze del RSPP la Cassazione non fa sconti e ribadisce che *"un soggetto che intraprende un'attività, in special modo se di carattere tecnico, ha l'obbligo di acquisire le conoscenze necessarie per svolgerla senza porre in pericolo i beni e la vita dei terzi"* (Cassazione penale, sez. IV, n. 12223, del 22 marzo 2016).

Adirittura nel valutare i rischi il RSPP *"deve tener conto non solo di quanto ha percepito ma anche di quanto avrebbe dovuto percepire, valutando anche le possibilità di un aggravamento di un evento dannoso in atto che non possano ragionevolmente essere escluse"*.

In breve, il RSPP rispondere ai requisiti di un «agente modello»¹ *"che adegua la propria condotta alle conoscenze disponibili nella comunità scientifica e che se non dispone di queste conoscenze adempie all'obbligo di acquisirle o di utilizzare le conoscenze di chi ne dispone o, al limite, di segnalare al datore di lavoro la propria incapacità di svolgere adeguatamente la propria funzione"* (Cassazione penale, sez. IV, n. 12223, del 22 marzo 2016).

"Sussiste l'esigenza - continua la Cassazione - di non consentire livelli non adeguati di sicurezza, sia che siano ricollegabili a trascuratezza sia che il movente economico si ponga alla base delle scelte". Ciò convalida la tesi che il RSPP debba farsi parte dirigente in grado di orientare le scelte dell'organizzazione nel verso della sicurezza dei lavoratori a dispetto di ogni scorciatoia economicamente allettante.

A corollario di tale impostazione ne consegue la necessità di mantenere con continuità il rapporto con l'azienda. Primo, per dare al RSPP il tempo di verificare in concreto la validità delle proprie scel-



te e delle impostazioni individuate, secondo, per approfondire con la dovuta attenzione e con una conoscenza sempre maggiore i rischi presenti in uno specifico contesto lavorativo.

Ciò anche nell'interesse del RSPP stesso, perché le proprie responsabilità non vengono meno con la fine del mandato, ma permangono nel tempo dovendone rispondere anche successivamente, a conferma del rapporto duraturo che lo lega all'azienda.

Significativo è il fatto che nel caso della scuola Darwin di Rivoli (dove a causa del cedimento totale di una controsoffittatura in laterizio del peso di circa otto tonnellate, morì uno studente) siano stati portati in giudizio gli ultimi tre RSPP che si sono succeduti nel tempo. Ciascuno di essi aveva ripetutamente sottovalutato il rischio pur essendo di natura relativamente semplice e la cui evidenza era esplicita.

Collocazione del RSPP e del SPP nell'ambito dell'organizzazione

Come il datore possa individuare il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è detto nell'art. 31: *"il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione prioritariamente all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni"*.

L'istituzione di un servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ovvero dell'unità produttiva, è in ogni caso obbligatoria per le aziende a rischio elevato o sensibile, elencate al comma 6 dell'art. 31.

Su cosa debba intendersi per servizio organizzato all'interno ovvero se gli addetti al servizio e il RSPP debbano o meno essere dipendenti è stato oggetto di interpello ministeriale. La Commissione ministeriale per gli interpellati ha risposto che il RSPP può considerarsi interno quando, a prescindere dalla tipologia

contrattuale, egli sia incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale. Ma tale interpretazione non trova accordo unanime per diversi motivi. Tra gli altri, considerando che il comma 4 dell'art. 31 rende obbligatorio il ricorso all'esterno in caso di mancanza di dipendenti con i requisiti richiesti, aver contrapposto i termini "dipendente" ed "esterno" renderebbe non disarticolabili i termini "dipendente" e "interno" [6]. Resta il fatto che sulla base delle indicazioni ministeriali il datore di lavoro è comunque tenuto ad effettuare una scelta ponderata di cui dovrà essere in grado, se richiesto, di fornire adeguata e convincente motivazione.

Servizio «interno»

Di certo il RSPP e gli addetti al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP) devono trovare una collocazione organizzativa stabilmente individuata all'interno dell'azienda. Sostenere, come sostiene la Commissione, che il RSPP debba essere incardinato nell'organizzazione non può che voler dire che deve trovare posto "fisso" nell'organigramma aziendale e che quindi ne debba essere parte evidente.

Di fatto poi i bizantinismi intorno all'essere "interno", "dipendente", "incardinato" sono facilmente





superabili se si considera che qualsiasi l'azienda può arrivare a disporre di personale dipendente da designare RSPP e ASPP attraverso specifici corsi di formazione, che possono impegnare un limitato numero di ore in aula. Anche nei casi estremi rappresentati da imprese familiari o mini imprese nelle quali in genere il datore di lavoro può assumere anche il ruolo di RSPP, il problema non sussiste. Quindi la motivazione che può addurre un datore di lavoro per rivolgersi all'esterno, ossia di non disporre di personale interno, è difficilmente sostenibile e completamente superabile nel breve periodo. Parimenti l'ipotesi di assenza di dipendenti interni privi di taluni requisiti professionali non è questione da porsi in quanto residua per il datore di lavoro la facoltà, su argomenti specifici o rischi particolari, di avvalersi comunque di persone esterne all'azienda in possesso delle conoscenze professionali necessarie.

In definitiva l'indicazione della Commissione per gli interpellati va letta nell'ottica di una "discrezionalità vincolata" secondo la quale il legislatore ha voluto sottrarre al datore di lavoro la facoltà di optare liberamente tra servizi esterni e interni, favorendo la scelta di questi ultimi.

Da qui, in assenza di ragioni valide e verificabili

per l'istituzione di un SPP esterno si potrebbe ravvisare un profilo di colpa del datore di lavoro per l'inosservanza dell'art. 31, comma 1 [6].

Se è ragionevole organizzare un servizio di prevenzione e protezione per gruppi di aziende inserite in un comprensorio territoriale con delle parti comuni oppure per gruppi orientati per settore (o comparto lavorativo) e circoscritti ad un determinato ambito produttivo, sicuramente non risulta giustificato per organizzazioni appena più grandi o comunque di rilevanza sociale, come ad esempio enti o organismi pubblici.

Tra l'altro la possibilità per un RSPP di svolgere la propria attività dipende in modo vitale dalla possibilità di accedere ad ogni ambiente dell'azienda e a tutte le informazioni sui metodi di lavoro e sulle tematiche trattate (comprese quelle più riservate). Anche sotto questo profilo appare essenziale che il legame con il Responsabile e con gli addetti al servizio di prevenzione e protezione sia il più possibile di tipo "stretto".

Organigramma

Il D.Lgs. 81/08 non fornisce indicazioni su come collocare il servizio di prevenzione e protezione





Figura 1 - Organigramma

all'interno dell'organizzazione e in proposito sembrerebbe lasciar libero il datore di lavoro.

Peraltro il decreto parla di servizio di prevenzione e protezione e non di Servizio (in maiuscolo) di prevenzione e protezione.

Ciò potrebbe indurre in errore e portare ad equipararlo ad altri servizi presenti in azienda (come ad esempio il servizio di pulizie). Tale equivoco viene risolto dal fatto che *"il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro"* (art. 33, comma 3) e che il RSPP per definizione *"coordina il servizio di prevenzione e protezione"* (art. 2 - definizioni), il che fa chiaramente intendere come il SPP debba essere costituito in veste di

specifica unità nell'ambito dell'organizzazione, avendo titolo a trovare una propria collocazione nell'organigramma aziendale.

Quindi limitarsi a designare il Responsabile e gli addetti al Servizio di prevenzione e protezione non risulta sufficiente: occorre anche *"trovar loro casa"*. Da ciò discendono ulteriori considerazioni.

Teorema del RSPP

Nel momento in cui il Servizio di prevenzione e protezione è individuato come unità autonoma, l'assetto organizzativo aziendale in teoria potrebbe collocarlo *"in linea"*, ossia inserito in una Unità con compiti più estesi, ad esempio nel dipartimento responsabile della gestione delle risorse. Questo tuttavia è impedito dal teorema del RSPP, qui enunciato.

Un organigramma è un modo per suddividere compiti e funzioni tra diversi livelli gerarchici, strutturato in modo tale che le Unità di livello superiore inglobino compiti e funzioni delle Unità di livello inferiore. Se il Servizio di protezione e prevenzione è sottoposto ad un'Unità gerarchicamente superiore, per definizione organizzativa anche il Titolare di quest'ultima Unità avrà voce in capitolo in tema di prevenzione e protezione. Secondo il D.Lgs. 81/08 per intervenire in azienda in tema di prevenzione e protezione occorre però essere qualificati come RSPP o come ASPP. Poiché il Titolare dell'Unità gerarchicamente superiore non può essere un ASPP, altrimenti verrebbe coordinato dall'RSPP, se ne conclude che il RSPP può essere solo e soltanto il Responsabile di un Ser-





vizio che non ha dipendenze gerarchiche e quindi risponde direttamente al vertice aziendale, ossia al datore di lavoro².

Interferenza, ingerenza, gestione di affari altrui

In tema di safety è necessario essere organizzativamente molto espliciti nel definire ruoli e funzioni evitando, per quanto possibile e nell'interesse di tutti i soggetti coinvolti, il ricorso al principio di effettività o la definizione di ruoli intermedi rispetto alle previsioni legislative. Per il teorema del RSPP, la corretta collocazione nell'organigramma aziendale è quella rappresentata in *Figura 1, alla pagina precedente*.

Ogni ente pubblico o azienda municipalizzata, così come ogni organizzazione che abbia incidenza sociale, ha per sua natura il dovere intrinseco di operare in regime di sicurezza rafforzata. Questo vale per gli edifici che occupa, per i servizi che offre, per i processi di lavoro che realizza in ogni ambito, ma anche per come si organizza. Il modello organizzativo rientra anch'esso come elemento significativo ai fini della sicurezza. In proposito la Commissione ministeriale per gli Interpelli (n. 2, del 21 marzo 2016) ha avuto modo di sottolineare come "l'obbligo prevenzionistico in capo al datore di lavoro debba essere attuato anche intervenendo per apportare modifiche al modello organizzativo in azienda quando quello esistente può determinare modalità meno efficaci di intervento". Ne consegue che una soluzione diversa da quella prospettata in *Figura 1*, che garantisce autonomia e indipendenza del SPP, non appare conforme alle buone prassi prevenzionistiche e qualora risulti inadeguata deve essere cambiata.

Inoltre prevedere un soggetto intermedio tra RSPP/ASPP/SPP e datore di lavoro crea opacità. Tale figura da un lato non può surrogare il datore di lavoro in relazione alla valutazione dei rischi in quanto è un compito non delegabile ma nemmeno non può interferire sull'autonomia del Servizio di prevenzione e protezione.

Risulterebbe essere un anello della struttura che

non trova alcuna corrispondenza nella catena aziendale della sicurezza. Cosa questo comporti è presto detto. Se porta avanti iniziative attribuite esclusivamente al datore di lavoro si intramette nell'indelegabilità di un obbligo che deve essere assolto dal datore di lavoro.

Se invece interviene in via consultiva o confermativa nel processo di valutazione effettua ugualmente una azione illegittima non essendo qualificato a farlo e non potendo rappresentare un referente valido per il datore di lavoro, se non per il tramite del RSPP.

Peraltro sottoporre il SPP alla "linea" contrasta con le funzioni di controllo ad esso demandate e con il fatto che in quanto organo di vigilanza interna deve avere assicurate autonomia e indipendenza.





La possibilità più semplice è che si prefiguri una inopportuna (o incompetente) interferenza con le funzioni di prevenzione e protezione.

Anche la possibilità di una ingerenza non è da escludere qualora l'intervento sia innescato da una carenza o assenza di uno dei soggetti qualificati e istituzionalmente preposti. In entrambi i casi, inserirsi nella catena della safety comporta assumersi della responsabilità anche di rilevanza penale. Se in più si prefigura come ingerenza, tale eventualità assume i connotati della gestione di affari altrui ai sensi dell'art. 2031 del c.c. (*negotiorum gestio*).

L'ipotesi che possa trovare applicazione l'art. 2031 non è da scartare e riguarda situazioni che trovano riscontro con una frequenza maggiore di

quanto non si pensi. Se poi l'opacità di alcuni ruoli è richiesta e voluta dall'organizzazione, è bene aver presente che la gestione di affari altrui è fonte delle medesime obbligazioni del soggetto a cui tali affari appartengono e che a questo punto derivano non tanto dal D.Lgs. 81/08, ma più direttamente dal codice civile.

Dinnanzi ad una qualsiasi soluzione di organizzazione creativa che potrebbe trovare attuazione in azienda, con possibile confusione o sovrapposizione di ruoli, è un diritto/dovere del RSPP richiedere che venga comunque esplicitata la propria indipendenza e quella del SPP dalla struttura e sia reso compiutamente operativo un rapporto sistematico con il datore di lavoro.

Qualora particolari necessità contingenti portino





ad una ibridizzazione dei ruoli di alcune figure, deve comunque essere documentato in modo netto che il rapporto del RSPP con il datore di lavoro non può essere intermediato.

Non si dimentichi che nel caso della Thyssen (quando la notte del 6 dicembre del 2007 sette operai al lavoro nell'acciaieria alle porte di Torino vengono investiti da una fuoriuscita di olio bollente vaporizzato che prende fuoco) anche il contenuto di semplici mail hanno fatto sì che alcuni dirigenti siano stati imbarcati nell'equipaggio aziendale direttamente investito di responsabilità connesse alla safety e per questo condannati.

Conclusioni

Il D.Lgs. 81/08 deve essere letto con attenzione. Chi in genere non lo legge è proprio il datore di lavoro, per il quale non è previsto nessun intervento formativo in materia di safety. Mentre il datore di lavoro dovrebbe innanzitutto essere consapevole che il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è il suo primo collaboratore. Il decreto precisa difatti come il rapporto tra datore di lavoro e RSPP debba essere diretto, e non mediato da altri soggetti cui il RSPP spesso nelle dinamiche aziendali si trova a dover riferire. Per delineare con dettaglio il profilo del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione occorre ricercare e correlare tra loro diversi punti del decreto.

Fatta questa disamina, ne emerge un ruolo impegnativo: il RSPP è uno stretto collaboratore del datore di lavoro che deve disporre di adeguata capacità di intervento in azienda.

Altrettanta considerazione organizzativa deve essere riservata all'intero Servizio di prevenzione e protezione.

Nell'ottica del miglioramento continuo, i possibili aggiornamenti del D.Lgs. 81/08 dovrebbero innanzitutto prevedere la riduzione della possibilità di mercificazione dell'attività professionale del RSPP, così vitale per qualsiasi azienda, e un aumento della consapevolezza del datore di lavoro sulle

problematiche di safety che al momento sembra essere alquanto anestetizzata.

Occorre cioè rimarcare che la collaborazione fornita dal RSPP e dal SPP al datore di lavoro non si risolve con la prestazione di un servizio e che un RSPP non si "compra" in rete. ■

RIFERIMENTI

- [1] Assessorati alla Sanità delle Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano - *linee guida del Coordinamento Tecnico per la Prevenzione*.
- [2] IO Roma, periodico dell'Ordine degli ingegneri della provincia di Roma 2016, Rinaldo Reni - *"la gestione del rischio crea valore e qualità"*.
- [3] Punto Sicuro 2010, 4, Anna Guardavilla - *RSPP e datore di lavoro: criteri di attribuzione delle responsabilità*. Il rapporto giuridico tra datore di lavoro e RSPP, tra posizioni di garanzia e obblighi di informazione e di segnalazione, nella recente giurisprudenza della Cassazione.
- [4] IO Roma, periodico dell'Ordine degli ingegneri della provincia di Roma 2015, Rinaldo Reni e altri - *"RSPP e project manager"*.
- [5] Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 n. 128 - Allegato IV PROFILI DI COMPETENZA DEGLI ASPP/RSPP
- [6] Igiene e Sicurezza Sul Lavoro 2015, 3, 121, Pierguido Soprani - *il RSPP aziendale "interno" interpretazione ministeriale*.

altro

- Istituto Italiano di Medicina Sociale, Roma, 2000, 8, E. Greco, GM. Pirone - *il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione - un manager della sicurezza nell'attuale sistema di gestione della prevenzione*
- Rapporto ABI, Angelo Giuliani - *RSPP: una figura strategica nella gestione della sicurezza in azienda*.

NOTE

- 1 *homo ejusdem professionis et conditionis*, un agente ideale in grado di svolgere al meglio, anche in base all'esperienza collettiva, il compito assunto evitando i rischi prevedibili e le conseguenze evitabili.
- 2 Ogni altra possibilità impatta con un riferimento organizzativo circolare che sostiene un asserto e contemporaneamente anche l'asserto opposto, ossia con un cosiddetto comma 22. Si supponga che il SPP sia sottoposto gerarchicamente al Servizio Affari Generali (SAG). È come dire che: se sono il Capo del SAG (ma non RSPP) per competenza gerarchica posso intervenire nelle funzioni di prevenzione e protezione. Per fare ciò devo essere o diventare un ASPP, ma se sono o divengo ASPP non posso essere anche il Capo del SAG perché sarei sottoposto al RSPP che risulta essermi gerarchicamente inferiore. Quindi l'assetto organizzativo si sostiene se e solo se il Capo del SAG è contemporaneamente anche RSPP.

La banca dati che risponde alle tue esigenze

Sicuromnia è una Banca Dati online agevole nella consultazione e aggiornata quotidianamente.

Tutta la **normativa** comunitaria, nazionale e regionale coordinata ed aggiornata. La **giurisprudenza** più significativa commentata e massimata. I principali **articoli** di esperti delle riviste "Ambiente & Sicurezza sul Lavoro" e "Antincendio".

Le **notizie** più importanti con focus e analisi su normative e sentenze emanate. Le risposte ai **quesiti** proposti dagli abbonati alla Banca Dati e alle Riviste, lo **scadenziario** con i principali adempimenti, la **modulistica** di riferimento, le **relazioni tecniche** di prevenzione incendi e le **schede pratiche** sugli adempimenti normativi ed una segnalazione delle **norme tecniche** in uscita.

Le funzioni:

- diversi **sistemi di ricerca**, semplici ed avanzati consentono il rapido reperimento delle informazioni;
- un sistema di **link interni** al singolo atto normativo permette il rapido passaggio tra i diversi provvedimenti;
- un sistema di **collegamenti** segnala i documenti tematicamente connessi e provenienti dalle altre sezioni della banca dati.

Disponibile su internet, con i suoi **oltre 21.000 documenti** e con una **Newsletter** di aggiornamento settimanale, Sicuromnia rappresenta uno strumento indispensabile per chi vuole tenersi **costantemente aggiornato** sulle ultime evoluzioni della legislazione in materia di sicurezza.



Scopri SICUROMNIA su:
<http://sicuromnia.epc.it>

Richiedi una **settimana gratuita**:
sicuromnia@epc.it