



Massimiliano Oggiano

Avvocato penalista-Specializzato in tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, Coordinatore Rete giuridica AIAS e GTS Mare



Salute e sicurezza sul lavoro. Posizioni di garanzia e figure di supporto

La linea di confine tra la figura del dirigente e quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Mi capita spesso, nel corso della mia attività di docenza e di formazione, di dover ribadire che la posizione di garanzia, tipica del datore di lavoro, si assume *in via originaria* e che la medesima può essere, solo in parte, trasferita a terze persone mediante un atto negoziale: la delega di funzioni.

La prima e più frequente obiezione che mi viene formulata è la seguente: come si può conciliare il debito di garanzia che grava ineluttabilmente sul datore di lavoro con l'obiettivo incapacità (legata alla sua condizione di comune cittadino) che egli ha di conoscere e valutare (anche e soprattutto sotto il profilo scientifico, medico, tecnico) ogni fattore di pericolo e ogni più remota situazione di rischio.

È ben vero che attualmente gli obblighi formativi in ambito salute e sicurezza sul lavoro gravano pure sul principale garante della salute e della sicurezza, ma la risposta che mi viene da fornire per rassicurare gli animi è sempre la medesima: il datore di lavoro non è solo ed è obbligato a non rimanere tale. Grava su di lui un obbligo inderogabile: la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. La diarchia che la disciplina normativa impone è strettamente connessa al diverso profilo che i due soggetti vanno a rivestire. Il primo è colui che organizza e gestisce l'attività lavorativa, *ergo* ne è diretto responsa-

bile; il secondo è colui che fornisce supporto tecnico-scientifico alle scelte che il primo dovrà effettuare.

È evidente come i due ruoli non possano fondersi in capo al medesimo soggetto. Le funzioni di garanzia e quelle di consulenza rimangono ben distinte, e invero è la stessa disciplina di cui al D.Lgs. 81/08 a prevedere, solo in particolarissimi casi, la possibilità che il datore di lavoro assuma su di sé anche il ruolo di RSPP.

Sono innanzitutto le dimensioni dell'organizzazione lavorativa a fungere da criterio applicativo della deroga in esame.

Distinzione tra linea operativa e linea consultiva

Le ragioni di questa rigida distinzione tra linea operativa e linea consultiva sono facilmente intuibili: il datore di lavoro deve essere costantemente stimolato e orientato, nelle sue valutazioni e nelle sue scelte, da un soggetto terzo che pone in secondo piano le esigenze tipiche dell'imprenditore (risparmio di spesa, ottimizzazione della produzione, accorciamento dei tempi di lavorazione ecc.) e focalizza la sua attenzione sul massimo livello di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.



Orbene, il divieto di cumulo della posizione di garanzia e di quella di supporto e consulenza è tassativamente previsto dal D.Lgs. 81/08 solo con riferimento al principale garante della salute e sicurezza sul lavoro: il datore di lavoro.

Il nostro sistema normativo prevede, però, quantomeno un'altra figura apicale che, pur non avendo poteri gestori diretti e onnicomprensivi come quelli del datore di lavoro, svolge funzioni cruciali che consentono alle decisioni del datore di lavoro di divenire effettive scelte aziendali concretamente attuate: il dirigente.

La definizione che l'art. 2, lett. d), offre, con riferimento al garante in esame, mette correttamente in luce la necessità di competenze professionali specifiche che, pur tuttavia non sono quelle tipiche del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione. Il dirigente deve possedere le adeguate competenze professionali e i relativi poteri gerarchici per attuare

le direttive del datore di lavoro, organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa.

Residuano, pertanto, in capo al dirigente, poteri che definirei *gestori di secondo livello*. In tal senso, anche il dirigente potrebbe esser orientato a scelte ("aziendali") non perfettamente allineate con l'indirizzo che le medesime dovrebbero avere secondo le puntuali valutazioni che solo il Servizio di Prevenzione e Protezione può fornire.

Compatibilità tra la figura di Dirigente e quella di RSPP

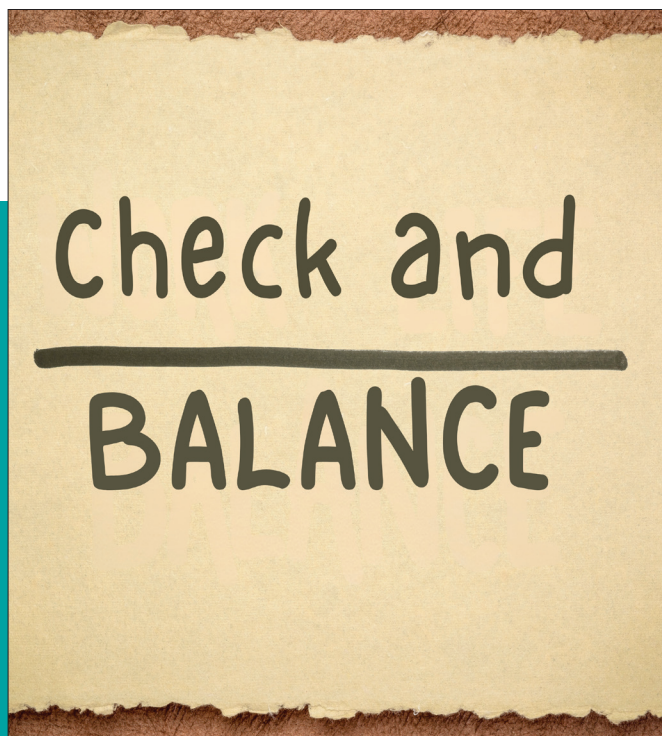
Se ci volessimo dunque soffermare sull'analisi della compatibilità tra la figura di Dirigente e quella di RSPP dovremmo necessariamente ricorrere all'approccio analogico che ci conduce alle norme dettate per il datore di lavoro ed allora, analogamente a quanto statuito con riferimento al principale garante

della salute e sicurezza (che può assumere solo in determinate condizioni il ruolo di RSPP), potremmo forse giungere a un auspicabile intervento normativo che pone il medesimo limite anche a carico del dirigente.

In altri termini, la fusione delle funzioni di dirigente e RSPP dovrebbe esser preclusa in quelle realtà aziendali talmente complesse da richiedere la presenza di un articolato sistema dirigenziale spesso dotato di ampi poteri *gestori di secondo livello*.

Il dato normativo al momento tace sul punto ma non si può escludere che la scelta avventata di concentrare sul dirigente anche le funzioni di consulenza tipiche del RSPP, possa, in talune ipotesi, integrare una colpa di organizzazione che finisce per ricadere sul datore di lavoro.

Il pericolo sistemico deriverebbe invero, dalla confusione dei compiti.



■ Il dirigente è il soggetto che traduce le politiche di sicurezza in atti concreti, allocando budget e risorse e organizzando l'attività e i processi.

■ Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è, per contro, il soggetto che fornisce i dati e gli elementi per ottimizzare scelte che non sono, e mai saranno, le sue e che dunque, non di rado, si porrà in posizione critica rispetto alle azioni concretamente intraprese o da intraprendere.

Se i due ruoli, dirigente e RSPP, finiscono per confluire sullo stesso soggetto si vanifica la *ratio* della disciplina che vorrebbe garantire una sorta di controllo incrociato *check and balance*, fondamentale per l'efficacia del sistema prevenzionale. Se la figura che individua e propone le misure di prevenzione e protezione coincide con quella che ne garantisce l'attuazione, mediante destinazione delle risorse e organizzazione concreta, è altamente probabile che le proposte preventive più costose e impattanti vengano tacitamente ridimensionate a favore delle priorità gestionali o produttive.

È questa l'ipotesi che potrebbe condurre, finanche in ambito penale, all'attribuzione di responsabilità in capo a datore di lavoro per un generale difetto colposo (quando non addirittura doloso) di organizzazione, da considerare come vero e proprio fallimento del disegno organizzativo.