



Partner Laboralia

Contenuti

SICUREZZA e SALUTE

Servizio di Prevenzione e
Protezione:
Il punto sul Responsabile



Servizio di Prevenzione e Protezione: Il punto sul Responsabile

Un'efficace organizzazione aziendale in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro non può prescindere da due elementi: la sensibilità del Datore di Lavoro in merito a queste tematiche e, come conseguenza diretta, la presenza di un Servizio di Prevenzione e Protezione con un team efficiente.

E il Responsabile del Servizio, figura introdotta nell'ordinamento per la prima volta con il famoso Decreto Legislativo 626 del 19 settembre 1994 (articoli 2, 4 e 8) e sviluppata in seguito con il **Decreto Legislativo 81/08 "Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza"**, ne è la massima espressione, dovendo organizzare e svolgere i compiti previsti dalla normativa specifica.

A questo proposito va rilevato che il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** brevemente indicato come **R.S.P.P.** – il quale può essere una figura sia esterna che interna alla azienda, a volte anche il Datore di Lavoro stesso, in funzione delle caratteristiche dei luoghi di lavoro e della attività svolta – è un "consulente" in possesso di requisiti ben precisi, che instaura un vero e proprio rapporto "collaborativo" con il datore di lavoro e come tale possono instaurarsi dinamiche tali per cui il datore di lavoro può dover anche "revocare" il mandato al R.S.P.P. o, viceversa, quest'ultimo può, in qualunque momento, "dimettersi" dall'incarico con i soli limiti posti eventualmente da vincoli contrattuali.



NOMINA

Vediamo anzitutto gli aspetti che riguardano la nomina di un R.S.P.P. la cui presenza - è bene precisarlo subito - è assolutamente obbligatoria in tutti i luoghi in cui figurano lavoratori, indipendentemente dalle dimensioni o dal settore di appartenenza.

E la **nomina** del R.S.P.P. è uno dei pochissimi obblighi che il **Datore di Lavoro non può delegare**, anche se capita a volte di imbattersi in incarichi firmati da Dirigenti con Deleghe prevenzionistiche o da Direttori vari: è bene rilevare che queste designazioni non rispettano la previsione legislativa con le possibili conseguenze del caso.

Sempre in tema di nomina è importante soffermarsi sui requisiti e le caratteristiche del R.S.P.P., che devono rispondere in tema di formazione e di aggiornamento a quanto prevede l'Accordo Stato-Regioni del 7 Luglio 2016 (ex Accordo Stato-Regioni del 22 gennaio 2006) oltre che sotto il profilo della competenza e dell'esperienza.

E' doveroso a questo punto introdurre un argomento spinoso, che riguarda la mancata formazione del Datore di Lavoro riguardo alla Salute e Sicurezza, o meglio per essere più precisi la mancanza di un obbligo formativo per il Datore di Lavoro, il quale ha un debito di sicurezza nei confronti dei lavoratori penalmente rilevante, deve provvedere alla loro formazione ma purtroppo non conosce spesso, lui per primo, la normativa. E' una questione da tempo oggetto di discussione ma che non ha ancora, colpevolmente, trovato una soluzione accettabile.

Quindi il Datore di Lavoro, il più delle volte all'oscuro di quanto prevedano le leggi e norme di riferimento (come già detto in larga parte sanzionate penalmente) si affida sovente a figure di dubbia professionalità non in possesso dei requisiti previsti, esponendosi a un duplice rischio, quello direttamente derivante dai comportamenti del professionista (R.S.P.P.) e quello che discende dal fatto di averlo individuato e scelto lui (**culpa in eligendo**).

Affidarsi perciò a una figura che possa garantire un percorso professionale credibile e che abbia i requisiti, è fondamentale per procedere nella giusta direzione (un esempio tra i tanti è costituito dall'iscrizione ai Registri Professionali, elenchi introdotti con la Legge 4/2013, non obbligatori, ma comunque in grado di garantire un ottimo livello di professionalità).



REVOCA E DIMISSIONI

Allo stesso modo, un Datore di Lavoro può trovarsi nella condizione di dover destituire dall'incarico il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione in precedenza nominato (addirittura anche destituire se stesso qualora i compiti del R.S.P.P. siano direttamente svolti dal Datore di Lavoro), valutando sempre preventivamente i tempi per inserire un nuovo consulente, le caratteristiche e i requisiti del nuovo professionista e le modalità di trasferimento delle informazioni. E come per la **nomina**, che deve essere **formalizzata con atto scritto** bilaterale, controfirmato dalle parti e **recante data certa**, anche la **cessazione del rapporto**



sia in caso di revoca che di dimissioni, deve essere **formalizzata** secondo alcuni precisi canoni.

E' consigliabile quindi affidarsi sempre, in alternativa, alla classica raccomandata con ricevuta di ritorno o alla PEC (si rammenta che le comunicazioni con posta elettronica certificata hanno valore solo se il mittente e il destinatario sono certificati: gli invii da una PEC a una casella email comune non soddisfano i requisiti previsti).

AGGIORNAMENTI DOCUMENTALI

Va da sé a questo punto che il cambio del nominativo del R.S.P.P., comporta inevitabilmente e obbligatoriamente l'**aggiornamento del D.V.R.** così come prevede il combinato disposto degli articoli numero 28 comma 2 lettera "E" nonché numero 29 comma 3, entrambi estratti del Decreto Legislativo 81 del 9 aprile 2008 (che risparmio ai lettori, i quali possono facilmente consultarli tramite le fonti a disposizione in rete).

CARATTERISTICHE

Come già accennato, la figura del R.S.P.P. può essere **interna alla azienda** oppure affidata a un **professionista esterno**, con il perimetro dei compiti da svolgere ben definito dall'articolo 33 dell'81/08.

L'articolo 31 individua invece le realtà in cui non risulta possibile rivolgersi ad un consulente esterno ma bisogna necessariamente incaricare un R.S.P.P. internamente. Ad esempio nelle aziende a rischio d'incidente rilevante, o nelle aziende industriali con più di 200 lavoratori, oppure nelle centrali termoelettriche e via discorrendo.

È sempre comunque consigliabile, a parere di chi scrive, nominare un Responsabile del Servizio Interno laddove si configuri la necessità di seguire processi industriali, o quando la complessità delle attività richieda una presenza costante.

A margine si ricorda che per "interno" non si intende necessariamente un dipendente, bensì una figura che assicuri una presenza continua e costante in azienda per lo svolgimento delle sue attività.



RESPONSABILITÀ

Premesso ciò, che il R.S.P.P. sia un consulente esterno oppure un lavoratore interno alla azienda, le responsabilità prevenzionistiche non cambiano.

L'exkursus, come ricordato, fa risalire la figura del R.S.P.P. al Decreto Legislativo 626 del 1994 il quale tuttavia curiosamente nel testo originario non prevedeva particolari capacità, attitudini o requisiti professionali, con il risultato che la giurisprudenza nei primi anni ha sempre escluso particolari responsabilità del R.S.P.P. suscitando crescenti perplessità in ambito Europeo (il D.lg. 626/94 era una legge di recepimento delle Direttive Comunitarie in materia Salute e Sicurezza sul Lavoro).



La conseguenza è stata la condanna nei confronti dell'Italia da parte della Corte Europea (Sentenza della V Corte numero C-49/00 del 15 novembre 2001) che ha obbligato il Governo a emettere nel 2003 il famoso “**Decreto R.S.P.P.**” modificando la normativa e rafforzando notevolmente il ruolo e la responsabilità del R.S.P.P., che da allora sono rimasti praticamente inalterati.

A oggi, quindi, la **responsabilità di un R.S.P.P.** (responsabilità oggettiva colpa professionale per errata o mancante valutazione dei rischi) **nel caso non abbia svolto i propri compiti adeguatamente, non è più in dubbio**; anche se va ricordato che non sono mai imputabili responsabilità al R.S.P.P. nel caso di reati di pericolo, ma unicamente in occasione di reati di danno.

In altre parole se da un'ispezione dovesse emergere una non conformità o un'irregolarità, tutto ciò comporterebbe sanzioni solo ed esclusivamente per il Datore di Lavoro.

La corresponsabilità tra Datore di Lavoro e R.S.P.P. con il possibile coinvolgimento di quest'ultimo in caso di omessa o errata valutazione dei rischi, sarà invece inevitabile in caso d'infortunio.

Concludendo: in buona sostanza, con il passare del tempo l'**R.S.P.P. deve sempre più essere un vero e proprio MANAGER della SICUREZZA**, in grado di gestire risorse, condurre le persone, comunicare e soprattutto saper ascoltare per risolvere in anticipo tutti i problemi in ambito prevenzionistico.

