

Intervento dell' **avv. Nunzio Leone**.

L'estesa e qualificata platea dei partecipanti all'odierno convegno ha compiuta consapevolezza della rilevanza della funzione e del ruolo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione aziendale, strategico partner del sistema della sicurezza aziendale così come modellato dal d.lgs.626/94.

L'RSPP è designato dal datore di lavoro (art.4 co.4 lett.a), anzi tale obbligo costituisce adempimento non delegabile (art.1 co.4 *ter*), è un soggetto che possiede le "capacità e requisiti professionali" descritti dall'art. 8 bis (così come modificato dal d.lgs.195/03) che "devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative".

Al RSPP viene richiesta non solo una conoscenza generica e generale della sicurezza sui luoghi di lavoro, ma anche una lettura critica ed approfondita della realtà aziendale e dell'unità produttiva, e tale conoscenza discende dalla corretta e partecipata valutazione dei rischi e dalla capacità di padroneggiare gli elementi che hanno condotto all'individuazione delle misure di prevenzione e protezione che la stessa valutazione fa scaturire e dal contestuale e pedissequo programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, come recita il d.lgs.626.

A tanto si aggiunge il possesso di abilità organizzative, relazionali ed amministrative, nonché capacità di programmare, pianificare, comunicare con i vari soggetti del sistema gli obiettivi, l'idoneità nel reperire, sviluppare, gestire e motivare le risorse umane, a partire dagli addetti al medesimo servizio di prevenzione e protezione aziendale.

Abilità che devono integrarsi con competenze culturali di base, vale a dire le conoscenze delle disposizioni di legge, della sicurezza sul lavoro, dell'organizzazione del lavoro e dell'ergonomia.

E' appena il caso di ricordare come il concetto di prevenzione venga scolpito dalla 626 come " il complesso delle disposizioni o misure adottate o previste in tutte le fasi dell'attività lavorativa per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno".

In quest'ambito il responsabile del servizio può, anzi deve, essere in grado di svolgere un ruolo rilevante, cruciale e particolarmente efficace ai fini di elevare i livelli di prevenzione e protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori.

E per definire il sintetico identikit della nostra figura professionale, ben può affermarsi, quindi, che l'RSPP snoda e sviluppa la sua funzione lungo due essenziali aree di competenza: una gestionale ed una tecnico specifica, fra loro integrate. La prima area attiene a capacità organizzative, comunicative ed amministrative cioè alla capacità di programmare e pianificare, gli obiettivi, nonché selezionare, irrobustire e motivare le risorse umane. Nell'area tecnico specifica, invece, possono essere rappresentate varie competenze culturali che concorrono a definire più in generale la prevenzione. In particolare si può trattare di conoscenze ricavate dall'igiene industriale o dalla sicurezza sul lavoro, dell'ergonomia e dalle tecniche di analisi dell'organizzazione del lavoro nonché da altre discipline correlate per aziende e/o unità produttive che si caratterizzano per particolari pericoli e/o rischi e naturalmente dalla profonda conoscenza delle norme di legge e delle norme di buona tecnica.

A fronte di un tale richiesto corredo di competenze, a un tale bagaglio di prerogative, l'RSPP, soggetto titolare di un proprio speciale corredo di competenze e prerogative, non viene allineato, nel D.lgs. 626/94, né al dirigente né al preposto, né tanto meno è

assoggettato a responsabilità penale in quanto non menzionato (*quod lex voluit, scripsit*) nel titolo IX del Dlgs 626/94 inerente le sanzioni inerenti le violazioni di norme, quasi che si trattasse di un consulente incaricato di un mandato e termine.

Certamente giova annotare come sia venuto modificandosi, anche concettualmente, il concetto di responsabilità, che ad oltre duemila anni dalla responsabilità aquiliana, vede nel responsabile colui che si occupa, anzi si preoccupa, si occupa prima e più intensamente, di operare in modo che l'evento, quand'anche protetto non avvenga e che tutte le attività si svolgano in coerenza con le disposizioni operative.

La sua eventuale responsabilità, nel senso però di colui che risponde per la violazione colposa o dolosa di un obbligo, in caso di infortunio sul lavoro, sarà valutata dalla magistratura inquirente e giudicante sulla base della sua collocazione interna od esterna all'azienda e di un'attesa analisi del processo che ha portato al verificarsi dell'infortunio.

Se il responsabile aveva mancato di individuare un pericolo, e di conseguenza di individuare un pericolo, e di conseguenza di individuare le necessarie misure preventive, non fornendo al datore di lavoro l'informazione necessaria per attuare le stesse, potrebbe essere chiamato a rispondere, ovviamente in concorso con il datore di lavoro, dell'evento; ove invece il responsabile aveva correttamente individuato il problema e indicate le soluzioni, ma il datore di lavoro o il dirigente o il preposto non ha dato seguito alle sue indicazioni, egli dovrebbe essere sollevato da qualsiasi responsabilità nel merito dell'evento. La responsabilità penale dell'RSPP può derivare da fatto doloso o da negligenza tale da configurare il concorso di colpa nel reato proprio del datore di lavoro o del dirigente, mentre per quanto riguarda le sanzioni di cui al Dlgs 626/94 tale figura è esclusa da qualunque tipo di responsabilità derivante dall'inadempimento dagli obblighi derivanti dal decreto di cui sopra. L'obbligazione assunta dal responsabile interno del SPP è in ogni caso quella di adempiere ai compiti affidategli con la necessaria diligenza professionale di cui all'art. 1176 comma c. c. e, quindi, può conseguirne, nei confronti dell'azienda, sia una responsabilità contrattuale, sia una responsabilità civile extracontrattuale e penale per colpa speciale e professionale. va altresì rilevato che la posizione dell'RSPP esterno non è equiparabile a quella dell'RSPP che sia anche medesimo della medesima ditta, in quanto in quest'ultimo caso l'RSPP assumerà a seconda delle competenze attribuitegli, connaturate allo svolgimento delle mansioni per le quali è stato assunto, l'eventuale responsabilità per la posizione di garanzia propria del dirigente o del preposto, e, per ciò stesso, sarà tenuto all'adempimento degli obblighi discendenti dalla sua posizione gerarchica quali quelli di vigilanza e controllo; da ciò deriva l'esclusione dell'obbligo del consulente esterno di prevenire o correggere l'eventuale comportamento scorretto del lavoratore esterno altrui, essendo egli del tutto sprovvisto.

Tuttavia non dovrà omettere di segnalare tutte le definizioni prevenzionistiche riscontrate nello svolgimento della propria attività, e dovrà dimostrare di aver fatto il possibile per svolgere il proprio compito con la necessaria diligenza professionale e di aver provveduto a notificare al datore di lavoro ogni aspetto attinente i fattori di rischio e i pericoli connessi all'attività svolta dai lavoratori in azienda.

Nell'esperienza della giurisprudenza di merito, mette conto rilevare la Sentenza della Pretura di Trento - sez. di Mezzolombardo del 25.01.1999 in cui viene sancito e ribadito il principio emergente dalla completa analisi del Dlgs 626/94, che sancisce il totale esonero dalla responsabilità penale diretta per i soggetti che fanno parte del Servizio di Prevenzione e Protezione qualora abbiano svolto i propri compiti nei limiti individuati dalla legge prevenzionistica.

In particolar modo l'adozione di procedure di sicurezza e l'affissione delle relative norme all'esterno dei luoghi pericolosi non rientra nei compiti dell'Rspp, il quale ha il mero obbligo nei confronti del datore di lavoro di segnalare la presenza di omissioni in

materia, dovendo poi il datore di lavoro stesso provvedere all'applicazione delle prescrizioni del caso: il servizio di prevenzione e protezione elabora e propone le procedure ma non ha il potere di adottarle.

Il predetto servizio ha, pertanto, esclusivamente funzioni di natura consultiva all'interno dell'organizzazione aziendale, essendo costituito allo scopo di supportare il datore di lavoro per lo svolgimento dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi. Ciò si evince a fortiori dalla lettura dell'art. 9 del Dlgs 626/94 in cui analiticamente sono enucleati i compiti del servizio che, vale il caso precisarlo sono compiti di analisi, di studio e non compiti di carattere decisionale.

Di parere nettamente diverso è stata la sentenza di condanna del Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione della casa di cura Galeazzi di Milano evidenzia le responsabilità in caso di danno.

In linea di principio non esiste una responsabilità contravvenzionale in quanto è un soggetto non indicato dal 626 come titolare di obblighi diretti se non quello di informare i lavoratori, ma non è un obbligo sanzionato nell'ambito del 626. Però esiste una responsabilità che deriva appunto dallo svolgimento di questi compiti in caso di danno; così si è espresso il Tribunale di Milano con la citata sentenza, relativa alla tragedia del Galeazzi, che ha messo luce una particolare situazione di responsabilità dell'Rspp, derivante da danno. La sentenza, la n. 3895 del 2002 (estensore dott. Saresella, pubblico ministero dott. Giordano), ha stabilito la condanna del responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

In tale sentenza viene svolto un ragionamento molto preciso e interessante nel quale si afferma che il datore di lavoro, se designa una persona priva di requisiti cioè di attitudini e capacità adeguate nello svolgimento del compito, determina una responsabilità colposa in capo al medesimo datore di lavoro, che neglientemente e imprudentemente ha affidato i compiti previsti dalla legge a chi non sarà capace di svolgerli.

Di converso, lo stesso responsabile del servizio che accetta con leggerezza un incarico che non è in grado di adempiere con la dovuta professionalità sarà poi responsabile delle conseguenze. Quindi si parla anche di un onere dell'RSPP nel momento in cui accetta l'incarico di valutare la propria capacità professionale e la possibilità di adempiere adeguatamente al compito.

Ne consegue, quindi che il sistema modellato con il d.lgs.626/94, prevede maggiori responsabilità per il datore di lavoro che non controlla le qualifiche dell'Rspp, dal momento che il Servizio di Prevenzione e Protezione e il suo responsabile, l'Rspp, costituiscono senza dubbio la vera figura innovativa introdotta dal D.lgs 626/94 in materia di sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro.

Questo determina nuovi profili della culpa in eligendo e della culpa in vigilando nell'affidamento degli incarichi di prevenzione e protezione.

E' infatti proprio attraverso la creazione del servizio di prevenzione e protezione e la designazione del suo responsabile che il datore di lavoro organizza l'insieme delle persone, dei sistemi e dei mezzi esterni e interni all'azienda che lo supporteranno nell'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali. IL Rspp assume infatti una rilevanza centrale nell'organizzazione e nella gestione della sicurezza aziendale e impone una scelta ponderata e documentata. La 626 prevedeva solo specifici requisiti qualitativi (attitudini e capacità adeguate) mentre la nuova normativa (Decreto legislativo n. 195/03) alza il tiro (per esempio la necessità di possedere un titolo di studio superiore generico piuttosto che quello di istituti specifici) ridisegnando tra le altre cose la discrezionalità della scelta del datore di lavoro a tutto vantaggio di una effettiva competenza degli attori della prevenzione e della protezione.

La nomina dell'Rspp oggi, oltre a dover essere sempre effettuata previa consultazione dell'RIs, dovrà comprovare l'adempimento di un obbligo di coscienza nei confronti del quale la discrezionalità tende ad azzerarsi. La responsabilità per il mancato rispetto della documentazione dei requisiti previsti infatti, ricadrà sul datore di lavoro che dovrà rispondere sia della **"culpa in eligendo- scelta dei collaboratori"** (cioè la responsabilità penale che deriva dall'aver nominato Rspp una persona inesperta e imperita) che della **"culpa in vigilando-controllo dei collaboratori"** (più requisiti professionali mancano all'Rspp nominato ma inesperto, maggiore sarebbe la responsabilità del datore di lavoro che dimostra così di non aver vigilato sulla nomina). La nuova espressione dell'art. 2 - Definizioni - è chiara ed infatti ai sensi della lett: e) *Responsabile del servizio di prevenzione e protezione* è la persona designata dal datore di lavoro, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; possiede capacità e requisiti professionali specificati all'articolo 8 - bis del D.Lgs. 626/94. Al responsabile del servizio di prevenzione e protezione vengono attribuiti una serie di compiti inerenti la sicurezza.

Poteri del responsabile per prevenzione e protezione

L'espletamento del servizio di prevenzione e protezione avviene quindi ad opera dei lavoratori incaricati dal datore di lavoro. Essi devono: individuare e valutare i fattori di rischio e le relative misure di sicurezza; elaborare le misure di prevenzione e di protezione e le procedure di sicurezza; proporre i programmi di formazione ed informazione dei lavoratori; partecipare a consultazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza; informare i colleghi lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute, sulle misure di sicurezza adottate, sui rischi specifici, i pericoli e le procedure di pronto soccorso, la lotta antincendio e l'evacuazione

Il servizio di protezione e prevenzione è svolto direttamente dal datore di lavoro nei casi previsti e cioè ai sensi dell'art. 10:

1. Aziende artigiane e industriali (1) fino a 30 addetti
2. Aziende agricole e zootecniche fino a 10 addetti (2)
3. Aziende della pesca fino a 20 addetti
4. Altre aziende fino a 200 addetti

(1) *Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del DPR 17 maggio 1988, n. 175 e successive modifiche, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti e i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private.*

(2) *Addetti assunti a tempo indeterminato.*

In sintesi i requisiti minimi per l'accesso alle attività di RSPP secondo quanto dettato dal D. Lgs. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dal D. Lgs. 195/2003, risultano essere:

a) Titolo di studio

Laurea

Diploma Universitario o Certificato di completamento corso d'Accademia Militare (4 o 5 anni);

Diploma di Scuola Media Superiore.

titoli, corsi e diplomi europei riconosciuti equipollenti a quelli italiani, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

b) Formazione specifica

L'RSPP deve avere frequentato un percorso formativo della durata complessiva di almeno 120 ore, con verifica dell'apprendimento. Gli argomenti trattati devono

necessariamente comprendere:

al quadro normativo di riferimento, nazionale ed internazionale;

l'organizzazione e la gestione dei sistemi di sicurezza aziendali e le metodologie di verifica;

i metodi di analisi e valutazione dei rischi, ovvero:

1. rischi specifici e relative misure di prevenzione e protezione;
2. rischio incendi;

i metodi e le tecniche per la comunicazione aziendale, dell'informazione e della formazione sulla sicurezza;

i metodi per una corretta gestione degli appalti e dei contratti d'opera in sicurezza; gli elementi di base sulla protezione ambientale.

c) Esperienza lavorativa

L'RSPP deve avere maturato una sicura competenza, in attività tecniche e gestionali, sia come lavoratore dipendente che come consulente presso aziende ed enti, della durata minima di 5 anni .

d) Esperienza specifica

L'RSPP deve poter dimostrare di aver maturato, come lavoratore dipendente o come consulente, un'esperienza lavorativa, specifica e prevalente, presso aziende ed enti, nel campo della sicurezza, salute ed ambiente della durata minima di 3 anni(*).

e) Mantenimento nel tempo della qualifica di RSPP

I soggetti che hanno ottenuto la qualifica di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, assumono l'obbligo di mantenere nel tempo le competenze tecnico – professionali aggiornandole, con una Formazione permanente, secondo l'evoluzione tecnico – scientifica ed in funzione dello svolgimento della normativa.

Tale obbligo va soddisfatto con l'acquisto di crediti formativi documentati. Pari o equivalenti ad almeno 20 ore di corsi specialistici(*), da effettuarsi nel tempo di 2 anni.

() In attesa che la Conferenza Stato-Regioni individui gli indirizzi, i contenuti minimi e la durata del corso di formazione per RSPP ed ASPP, si propongono corsi (da vari Enti ed Organismi) conformi nei contenuti al regime transitorio prescritto dall'art.3, comma 2 del D.Lgs.195/2003 ed in linea, per quanto riguarda la durata, con le principali tendenze espresse negli ultimi anni in materia (in analogia con il Corso di 120 ore per "Coordinatore per la progettazione e l'esecuzione dei Lavori" previsto dalla direttiva cantieri – d.lgs.494/96 smi).*

I corsi devono prevedere, inoltre, argomenti conformi all'art. 2 comma 4 D.Lgs. 195/2003 in merito ai rischi di natura ergonomica e psicosociale, alle tematiche inerenti l'organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative, alle tecniche di comunicazione in azienda ed alle relazioni sindacali.

Accanto al responsabile del servizio, esistono gli ADDETTI AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (ASPP)

Gli addetti a tale servizio, collaborano con il RSPP nell'attuazione degli specifici compiti previsti dall'articolo 9 del D.Lgs. 626/94.

Gli addetti devono possedere, secondo quanto modificato dal D.Lgs. 195 del 23 giugno 2003, "delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 8 – bis".

Il quadro delineato è ormai chiaro.

Il RSPP e', innanzitutto, persona designata dal datore di lavoro (art. 1, comma 1, lett. e), D.Lgs. n. 626/1994). Il servizio di **prevenzione e protezione**, del quale l'RSPP e' il soggetto responsabile, e' l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai **rischi** professionali nell'azienda, ovvero unità produttiva (art. 1, comma 1, lett. c), D.Lgs. n. 626/1994). In modo particolare, il datore di lavoro designa, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il responsabile del servizio di prevenzione

e protezione, interno o esterno all'azienda, secondo le regole di cui all'art. 8, D.Lgs. n. 626/1994; questo obbligo spetta **esclusivamente** al datore di lavoro, nel senso che non e' possibile delegarlo ad altra figura aziendale (art. 1, comma 1 ter, D.Lgs. n. 626/1994).

Ai sensi delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 626/1994, da parte del D.Lgs. n. 195/2003, il responsabile e gli (eventuali) addetti al servizio di prevenzione e protezione devono essere dotati di **capacità** e requisiti adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative

E' richiesto, in aggiunta al possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore, il possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Per quanto attiene alle funzioni del RSPP, occorre ricordare che, stanti le modifiche apportate al **D.Lgs. n. 626/1994** da parte della legge n. 39/2002 (legge comunitaria 2003), il datore di lavoro e' tenuto a **valutare tutti i rischi** per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro (art. 4, comma 1, D.Lgs. n. 626/1994).

Ebbene, il servizio di prevenzione e protezione (ovvero il RSPP e gli ASPP, se presenti) viene utilizzato dal datore di lavoro per compiere tale attività valutativa; infatti il SPP "provvede" (tralaltro):

- all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza degli ambienti di lavoro;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive;
- ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive;

Il datore di lavoro deve fornire al RSPP ed agli ASPP i mezzi ed il tempo necessari per lo svolgimento dei compiti loro assegnati, e le informazioni in merito alla natura dei rischi, all'organizzazione del lavoro, alla descrizione degli impianti e dei processi produttivi, ecc. e, in ultima analisi, giova ribadirlo, ex art. 9, comma 4, il servizio di prevenzione protezione, nella persona del Responsabile, proprio attraverso l'espletamento dei compiti di cui sopra, "e' utilizzato dal datore di lavoro".

Il **processo di valutazione** deve essere **documentato** e il documento di valutazione dei rischi e' un atto che viene firmato dal datore di lavoro, il quale se ne assume la piena responsabilita'.

Da quanto detto sopra, si comprende che il ruolo del RSPP e' di basilare importanza nel sistema prevenzionistico posto a tutela della sicurezza dei lavoratori.

Se, infatti, il datore e' responsabile per **l'incolumita'** dei propri dipendenti e deve attuare tutte le misure di sicurezza che si rendono necessarie alla luce dei rischi ai quali i lavoratori sono esposti, l'attività di valutazione dei rischi diviene il fondamento di ogni intervento antinfortunistico aziendale.

Il D.Lgs. n. 195/2003, stabilendo con chiarezza i requisiti e le capacità professionali richiesti ai RSPP ed agli ASPP, conferma l'opinione secondo la quale questi sono i **"professionisti della sicurezza"** interni (o esterni) all'azienda. Il che significa che il **datore di lavoro** dovrà scegliere, internamente o esternamente all'azienda, delle persone che meritino il massimo della fiducia, poiché l'attività del RSPP (e del ASPP) ricade nella **propria sfera di responsabilita'**.

Deve, in altre parole, instaurarsi un clima di piena **fiducia** e immediata **"cooperazione"** fra il datore di lavoro ed il responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Ogni passaggio intermedio fra queste figure all'interno dell'azienda rischia di minare profondamente l'efficienza del sistema.

Abbiamo già rilevato come, che nel testo del D.Lgs. n. 626/1994, non vengono previste sanzioni in capo al RSPP, riguardo allo svolgimento delle proprie funzioni. Il che, tuttavia, non significa che tale ruolo sia privo di profili di responsabilita' penale.

Se, infatti, il datore di lavoro assume determinate scelte sulla base delle indicazioni del RSPP (soggetto che deve essere "professionalmente formato" e competente e, quindi, meritevole di fiducia), quest'ultimo potrà essere chiamato a rispondere in **sede penale** dell'infortunio o di qualsiasi altro evento dannoso per il lavoratore, causato direttamente dall'attività (o da un omissione) imputabile al RSPP, secondo gli schemi penalistici della colpa o del dolo.

Parimenti, qualora il datore di lavoro "utilizzi" un RSPP non rispondente ai requisiti di legge (cioè non "professionalmente adeguato" rispetto a tutti i rischi presenti in azienda), egli non avrà adempiuto al dettato normativo del D.Lgs. n. 626/1994 e **dovrà rispondere** degli eventuali infortuni occorsi ai lavoratori a titolo di colpa cosiddetta in eligendo.

Da quanto detto sino ad ora appare evidente che **datore di lavoro e RSPP devono operare in stretta sinergia**, poiché il rapporto che viene a crearsi fra di loro è di vitale importanza per poter costruire nell'azienda un'organizzazione capace di gestire e di prevenire gli infortuni sul luogo di lavoro. Il fatto che all'interno dell'impresa possano essere presenti numerose altre figure con compiti attinenti alla sicurezza (dirigenti, preposti, ecc.) non deve far venire meno l'immediatezza del dialogo e dell'interazione fra il vertice dell'azienda (che risponde in ultima istanza per ogni infortunio) e il servizio di prevenzione e protezione.

PROFILI DELLA RESPONSABILITÀ PENALE IN CAPO AL R.S.S.P.

Il legislatore ha voluto istituire il servizio di prevenzione e protezione per l'evidente necessità di far acquisire al datore di lavoro, obbligato a concretizzare la sicurezza in azienda, una conoscenza globale e specifica delle situazioni di rischio presenti nell'ambito lavorativo, in quanto ineliminabili, ma comunque riducibili.

È necessario, quindi, possedere competenze professionali e specialistiche non comuni, in grado di compiere uno studio accurato di realtà spesso complesse e variamente articolate, meritevoli di una preparazione tecnica e giuridica che solo esperti della materia possono vantare.

Da tanto ne è discesa la necessità che lo sforzo prevenzionale del datore di lavoro sia affiancato ed assistito da un organismo aziendale in grado di fornire, sia pure a livello meramente consultivo e propositivo, in grado di offrire i supporti tecnici e professionali indispensabili all'elaborazione e all'attuazione di un efficace piano di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro inteso quale programmazione del miglioramento delle condizioni di prevenzione e protezione.

La dottrina è unanime nel ritenere che il soggetto designato dal datore di lavoro a svolgere le funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, con i compiti delineati dall'art. 9 del D.Lvo 626/94, sia da intendersi come organo meramente consultivo e propositivo, svolgendo «il ruolo di mero coordinatore» del servizio di prevenzione e protezione, con funzione di «supporto tecnico al datore di lavoro», il quale farà sua la consulenza «per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario».

Oggettivamente è agevole constatare la natura meramente consultiva del servizio e del suo responsabile, il quale certamente non ha per sé il potere di adottare le misure di sicurezza e disporre per le relative spese «pertanto in tale veste deve considerarsi semplice ausiliario del datore di lavoro», in quanto «nel modello di gestione partecipata proposto dalla nuova disciplina, il datore di lavoro è obbligato ad operare le proprie scelte in materia, interpellando sempre i suoi esperti e consultando contemporaneamente i rappresentanti dei beneficiari della tutela, affinché le decisioni da adottare sia le più meditate possibili e vengano assunte alla stregua delle indicazioni scaturenti dalla costruttiva dialettica di tutte le parti interessate».

In altre parole, il responsabile e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione mantengono una «funzione essenzialmente consultiva e promozionale» e tanto la dottrina prevalente lo attribuisce all'assenza di obblighi penalmente sanzionati in capo ai predetti, in quanto «non sono stati compresi tra i soggetti sanzionati penalmente per le violazioni eventualmente commesse nell'esercizio delle loro attribuzioni».

E' convincimento diffuso che i componenti del servizio aziendale di prevenzione, essendo semplici ausiliari del datore di lavoro, non possono venire chiamati a rispondere direttamente del loro operato, proprio perché difettano di un effettivo potere decisionale.

Essi sono dei consulenti e i risultati dei loro studi e delle loro elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda (ad esempio, in campo fiscale, tributario, giuslavoristico ecc.), vengono fatti propri da chi li ha scelti sulla base di un rapporto di affidamento liberamente instaurato e della loro opera si avvale per meglio ottemperare agli obblighi di cui è esclusivo destinatario.

In altre parole l'RSPP ha il compito di coadiuvare il datore di lavoro nell'assolvimento dei suoi doveri, fornendogli quelle competenze tecniche ed organizzative di cui ha bisogno, dal momento che sussiste la varietà e la complessità degli interventi diretti a garantire la tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti, ma non ha autonomo obbligo di effettuare controlli sulla effettiva applicazione dei presidi antinfortunistici, in quanto privo di quella posizione di garanzia che il legislatore ha identificato espressamente in capo al datore di lavoro, al dirigente e al preposto, nell'ambito delle loro rispettive attribuzioni e competenze.

Il d. lgs. 626, la norma che ha istituzionalizzato il servizio di prevenzione e protezione non ha identificato un nuovo garante della sicurezza, né tantomeno, ha inteso trasferire su di esso quote di posizione di garanzia già attribuite al datore, al dirigente e al preposto.

Ciò in quanto non è rinvenibile al di là dell'art. 9 D. lgs. 626/94 - che precisa e delimita gli ambiti in cui è legittima la consultazione di un RSPP da parte del datore di lavoro - una correlativa norma che imponga allo stesso RSPP di concorrere nella politica aziendale delle scelte sulla sicurezza o, tantomeno, di determinarsi a verificare che la normativa prevenzionale sia rispettata.

Solo chi è giuridicamente obbligato ad agire per attuare i precetti contenuti nella normativa sulla sicurezza e igiene sul lavoro è correlativamente il responsabile della loro violazione. Tutti gli altri soggetti, non avendo obblighi di determinarsi per realizzare la sicurezza non possono essere chiamati a rispondere della omissione di presidi antinfortunistici obbligatori.

Secondo le regole generali del diritto penale, i reati contravvenzionali in materia di sicurezza e prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, si connotano quali reati propri, reati in cui rileva la qualità del soggetto agente e quindi reati da poter essere commessi solo da soggetti che rivestano le speciali qualifiche individuate nel precetto legislativo sanzionato, ossia il datore di lavoro o il committente nel caso di appalto, il dirigente, il preposto, il medico competente, il progettista, il fabbricante, il venditore, ecc., figure soggettive tra le quali non spicca mai il responsabile o l'addetto al servizio di prevenzione e protezione.

Se dunque vi è quasi unanimità nella dottrina nel ritenere che l'RSPP non sia responsabile della commissione del classico reato omissivo proprio in materia prevenzionale vi è da segnalare, tuttavia, che qualche problema interpretativo potrebbe insorgere con la realizzazione di un evento lesivo di danno alla persona, ossia quando dall'omissione di una misura di prevenzione idonea ad impedire un evento (che come si

è detto sopra di per sé non comporta responsabilità per l'RSPP) si verifichi conseguentemente un infortunio o una malattia professionale a carico di un lavoratore.

Altro discorso è quello collegato all'omissione di misure di prevenzione, ovvero alla mancata o erronea valutazione dei rischi, all'assenza di idonee misure di prevenzione e protezione (per le quali non vi è punibilità dell'RSPP), in grado di imputare una responsabilità del consulente allorquando dalle medesime condotte derivi un infortunio.

Esiste, in altri termini, una responsabilità dell'RSPP nel non aver svolto i compiti di cui all'articolo 9 del D.lvo n. 626/94, contribuendo così alla causazione dell'evento lesivo occorso al lavoratore in concorso con il datore di lavoro.

Preliminarmente bisogna differenziare il piano delle *responsabilità prevenzionali* derivanti dalla violazione di norme di puro pericolo, da quello delle *responsabilità per reati colposi di evento*, quando cioè si siano verificati infortuni sul lavoro o tecnopatie. Infatti, nel caso in cui l'errore valutativo del consulente abbia comportato non la creazione di un semplice stato di pericolo, ma la produzione di un evento lesivo dell'incolumità e della salute di un terzo, ci si imbatte di fronte ad un reato comune di danno e la ricerca delle responsabilità va, quindi, posta in essere sulla base del normale criterio secondo cui qualunque comportamento colposo abbia contribuito a produrre l'evento lesivo, nella misura in cui tale condotta si inserisca eziologicamente nel determinismo causale, generando in chi l'ha posto in essere la responsabilità per ciò che è accaduto. Pertanto, anche il consulente che, agendo con imperizia, imprudenza, negligenza o osservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato, oppure abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo così il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà assieme a questi dell'evento di danno derivatone, essendo a lui ascrivibile a titolo di colpa professionale che può assumere, in alcuni casi, un carattere addirittura esclusivo.

Inoltre appare evidente la sussistenza a carico dello stesso RSPP di un obbligo di sicurezza che trova una sanzione mediata nel codice penale e addirittura che quella posta dal D.Lgs. n. 626/94 è norma perfetta ed attuabile ma riceve tutela penale dall'intervento della sanzione contenuta nel codice penale, realizzando così un sistema che - nel caso di specie - richiede al RSPP la realizzazione di un risultato e non semplicemente l'applicazione della ordinaria diligenza». E' frequente rilevare, merita aggiungere, che alcuni magistrati che, a fronte della causazione di un evento lesivo di danno occorso ad un lavoratore per omissioni di adeguati presidi antinfortunistici, oltre a rilevare la responsabilità dei soggetti obbligati giuridicamente ad attivarsi per impedire l'infortunio (datore di lavoro, dirigenti, preposti), contestino, a titolo di cooperazione colposa ex art. 113 c.p., anche all'RSPP la responsabilità per aver concorso nell'omissione, conferendo agli stessi pertanto un obbligo di attivarsi che in realtà non pare rinvenirsi dai principi generali del diritto penale, mancando in principio l'obbligo di attivarsi in capo all'RSPP.

Ad esempio, in un caso di lesioni personali colpose occorse ad una lavoratrice subordinata di una impresa di pulizie, appaltatrice presso un centro commerciale del servizio di pulizia, feritasi utilizzando una pressa per il recupero dei rifiuti cartacei ubicata nei locali del datore di lavoro committente, è stato iscritto nel registro degli indagati anche l'RSPP del committente, accusato di aver cooperato colposamente (art. 113 c.p.) con il datore di lavoro per aver omesso di valutare ed eliminare il pericolo insito nell'utilizzo di tale macchina.

Ad un esame più approfondito della qualifica giuridica dell'RSPP è stato poi ritenuto che non vi fosse responsabilità del consulente. Il magistrato, richiedendo l'archiviazione della notizia di reato nei confronti dell'RSPP ha scritto che, egli «nella mera qualità di responsabile del servizio di prevenzione e protezione del Supermercato ... non aveva alcun dovere di valutare la rispondenza o meno ai prescritti requisiti di sicurezza della pressa concessa in uso, né di valutare (e prevenire) eventuali rischi connessi ad attività

di personale di ditte esterne operanti in regime di appalto». Ciò in quanto «l'art. 8, 3° comma ultima parte D.Lvo 626/94 esclude conseguenze pregiudizievoli connesse al mero incarico di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ...».

In altre parole la valutazione giuridica della vicenda, fatta propria dal Gip del Tribunale di Gorizia, è fondata sul principio che il ruolo di RSPP non comporta l'assunzione di un obbligo di attivarsi per la prevenzione in quanto, la mera posizione di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione non è da sola sufficiente a creare una posizione di garanzia assimilabile a quella di un datore di lavoro, o di un dirigente, o di un preposto.

E infatti, quand'anche l'RSPP abbia omesso di agire per controllare l'adeguatezza della macchina concessa in uso dal datore di lavoro, va tuttavia richiamato il principio secondo il quale il «non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire equivale a cagionarlo» (art. 40 c.p.) solo in quanto vi sia, appunto, un obbligo giuridicamente identificabile, cosa che come si è detto sopra non è dato rinvenire a carico dell'RSPP.

In questo caso non avrebbe nemmeno senso parlare di cooperazione colposa (Art. 113 c.p.) dell'RSPP con il datore di lavoro, diventando questa un'ipotesi di *connivenza* non punibile. E infatti è come è stato autorevolmente affermato "L'esistenza di detto obbligo impeditivo contraddistingue il concorso per omissione dalla mera connivenza, che si ha quando il soggetto assiste passivamente alla mera perpetrazione di un reato, che ha la possibilità ma non l'obbligo di impedire".

Va rilevato, infatti, che per aversi concorso per omissione, è necessario che l'omissione sia condizione necessaria o agevolatrice del reato, e che tale omissione costituisca violazione dell'obbligo giuridico di garanzia, cioè di impedimento dei reati altrui del tipo di quello commesso dal datore di lavoro, per cui l'RSPP, tenendo il comportamento doveroso, avrebbe impedito o reso più ardua la realizzazione del medesimo.

A diversa conclusione sarebbe potuto pervenire il giudice nel caso in cui il soggetto designato RSPP avesse in realtà anche il ruolo effettivo di dirigente o preposto per la sicurezza, e in tale veste si sarebbe dovuto determinare per controllare l'esatta corrispondenza dello strumento di lavoro alle norme tecniche di sicurezza.

In questo caso è agevole rinvenire in capo a tale una responsabilità penale concorsuale con quella del datore di lavoro in quanto preposto o dirigente, per aver contribuito, omettendo i dovuti controlli sulla sicurezza dello strumento di lavoro, alla causazione dell'infortunio per compiti di valutazione dei fattori di rischio, di individuazione delle misure prevenzionali, di informazione e formazione dei lavoratori ponendo in risalto tra l'altro che gli obblighi gravanti sullo stesso responsabile del servizio non sono penalmente sanzionati.

Nel caso in esame un RSPP condannato insieme al responsabile della produzione di una azienda per un infortunio sul lavoro sosteneva a sua discolpa che i suoi compiti "si esaurivano nel mero apporto di competenze tecniche".

La Sentenza ha concluso che entrambi gli imputati erano tenuti, per le loro rispettive qualità, ad apprestare i presidi antinfortunistici mancanti ed a pretendere e sorvegliare che i lavoratori ne facessero corretto uso.

Il Servizio di Prevenzione e Protezione per la sicurezza in azienda

L'attività aziendale si svolge in tanti settori, completamente differenti fra loro. Si può passare da piccole aziende, costituite da poche persone e caratterizzate da bassi rischi (ad es. semplici uffici), a realtà molto più complesse, di grandi dimensioni e con forti indici di rischio (ad es. cartiere, impianti produttivi meccanici e chimici, cantieri edili). Ogni settore produttivo è caratterizzato da regole d'arte e normative particolari, che è

impossibile ignorare se si vuol essere efficaci ed efficienti. Occorre quindi una forte e sempre aggiornata competenza per chi svolge il ruolo di RSPP per conto terzi.

La figura del RSPP esterno è largamente diffusa nelle Aziende italiane: solo in Piemonte, la statistica della Regione valuta che 3 aziende su 4 si sono rivolte ad un consulente esterno per coprire la figura del RSPP. Fino alla sentenza di condanna della Corte di Giustizia, anche per aziende di piccole dimensioni, "chiunque" può essere adatto a svolgere correttamente e con buoni risultati il ruolo di RSPP. In realtà più complesse, è sconsigliabile procedere alla nomina scegliendo una persona senza una buona esperienza e preparazione; potrebbe essere troppo rischioso per l'azienda e soprattutto per i lavoratori, la cui sicurezza è l'obiettivo del lavoro del RSPP".

In genere il RSPP non ha delega, cioè non dispone del conto corrente dell'azienda. Non ha quindi potere di spesa. Non ha potere decisionale, può solo "proporre" ed "eseguire". Il suo compito allora è quello di proporre e progettare le migliori soluzioni per la sicurezza nella realtà produttiva di cui si occupa, organizzare il SPP aziendale e controllarne costantemente l'efficacia e l'efficienza. Il RSPP non può dunque disporre in prima persona l'acquisto di dispositivi di sicurezza o macchine più sicure, etc.; ma deve proporre il piano di Sicurezza al Datore di lavoro, valutare i rischi aziendali ed identificato un progetto complessivo. Sulla base delle scelte operate dalla proprietà, egli espleta le formalità del Servizio ed organizza il funzionamento a regime dello stesso. In questo caso si può ben dire che il RSPP è "irresponsabile" civilmente e penalmente, in quanto le decisioni finali non sono di sua competenza. Ovviamente, se trattasi di consulente, la responsabilità del RSPP è oggettiva alle proposte e alle progettazioni nella sua veste di fornitore d'un servizio, ma non ricade in quanto previsto dalla normativa pertinente. Se, come capita spesso nelle piccole aziende, il proprietario è anche il RSPP, la responsabilità del suo operato in tal veste è invece completa, in quanto titolare del cosiddetto "potere di firma".

Il documento di VdR è la fotografia dei rischi presenti in Azienda, correlati al personale impiegato ed alle sue mansioni tipiche. Esso rientra chiaramente nell'elenco d'adempimenti burocratici previsti dalla normativa, ma se è ben realizzato e non è considerato solo un pezzo di carta, può essere un ottimo strumento per ridurre i rischi a cui il personale è soggetto, per fissare degli obiettivi di lavoro e per controllare l'efficienza del SPP. Chiaramente, per massimizzarne il profitto, questo documento dev'essere dinamico. La Valutazione Rischi dovrebbe essere intesa come uno schedario costantemente aggiornato. Occorre una sua revisione periodica e regolare.

Tutti i componenti del SPP devono essere attivi nell'opera di controllo e segnalazione di problemi, anomalie, mancate o insufficienti soluzioni. Un lavoratore che non segnala un disagio, ad esempio l'insufficienza del dispositivo di protezione acustica in dotazione, abbassa il livello d'efficacia della Valutazione Rischi e, in un certo senso, anche l'opera del RSPP. Oltre (banale a dirsi, ma non troppo) a danneggiare sé stesso o gli altri colleghi di lavoro".

La cultura e la formazione sono essenziali per qualsiasi società, quindi anche per un'azienda, soprattutto nel campo della sicurezza sul lavoro. Sovente è possibile notare che i modi di lavorare "pericolosi" a volte sono usati dagli operatori solamente perché non conoscono il metodo e/o i mezzi per lavorare in modo più sicuro.

Un miglioramento culturale nel campo della prevenzione infortuni serve sia ai lavoratori, sia ai datori di lavoro. Serve a tutti. Sapere vuol dire essere liberi consapevolmente. Ed evitare guai inutili ed a volte molto, molto onerosi, sia per il portafoglio, sia per la qualità della vita.

"IL RSPP propone, suggerisce, scrive, comanda, "urla". Dipende dal suo interlocutore, sia che si tratti del "lavoratore", sia che abbia di fronte il "padrone". Nella maggior parte dei casi il RSPP "crea" sicurezza senza trascurare la produzione, cioè cerca di accontentare chi lavora desiderando farlo in ambienti sicuri a tutti i livelli e contemporaneamente chi vuole un'azienda che produca senza irragionevoli od inopportuni costi, ma nel pieno rispetto delle norme e del buon senso. Più che "capo", il RSPP è metà "governatore" e metà "mediatore". Ma soprattutto va considerato al servizio dell'Azienda, nel senso più coinvolgente del termine. Non al servizio in quanto fornitore d'opera ed ingegno, ma come riferimento per risolvere i problemi e soddisfare adempimenti e richieste".

Dopo un decennio di 626 è difficile realizzare un sintetico consuntivo generale, perché l'argomento è enorme ed implica moltissimi ragionamenti. Una normativa del genere fosse divenuta necessaria e che i tempi fossero maturi per la sua promulgazione ed attuazione. E' utile guardare a quanto di pratico è stato fatto in ogni Azienda e in tal caso il mestiere del RSPP è riuscito quando non avvengono infortuni. Se invece questi malauguratamente succedono, è utile capirne subito i motivi e porvi rimedio, in quanto l'incidente rivela l'errore, non necessariamente l'abilità del RSPP. Ciò vale a dire che, se attuata con buon senso, la legge 626/94 è utile ed alla fine anche... economica!"

Laddove esiste una illuminata dirigenza si sviluppa un buon ambiente di lavoro, dove il RSPP raggiunge adeguati risultati, sia in termini di prevenzione, sia in termini di formazione del personale.

L'adeguamento normativo del d.lgs.195 del 23/6/2003

Il Governo ha modificato i requisiti professionali dei Responsabili dei servizi di prevenzione e protezione e delle persone designate quale componenti dei servizi stessi (Dlgs. 23/6/2003 n. 195 pubblicato sulla G.U. n. 174 del 29/7/03).

L'intervento nasce dalla necessità di adeguare la normativa italiana a quella comunitaria, in seguito alla condanna della Corte di Giustizia Europea, che ha censurato il recepimento della Direttiva quadro 89/391; mentre questa impone agli Stati membri di definire le capacità e attitudini degli RSPP, l'art.8, secondo comma, del Dlgs.626 richiede genericamente "il possesso di attitudini e capacità adeguate", lasciando così una ampia discrezionalità ai datori di lavoro.

Già le indagini conoscitive parlamentari sulla sicurezza nel lavoro svolte nel 1997 e nel 2000 avevano evidenziato questa carenza e nella passata legislatura é stato fatto un tentativo di colmare la lacuna con un disegno di legge proposto dal Presidente Smuraglia, che però non ha completato l'iter parlamentare.

Dopo la condanna intervenuta il 15/11/2001, la Legge Comunitaria 2001 (L.39/02) ha delegato il Governo ad attuare i principi ribaditi dall'organo comunitario di giustizia.

II Decreto di attuazione della delega modifica il Dlgs.626 e vi inserisce l'articolo 8-bis, che definisce il principio secondo cui i gli RSPP e i componenti del servizio debbono possedere capacità e requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Segue poi la specificazione dei requisiti, che sono in parte diversi per gli addetti al servizio e per i responsabili: per entrambi si tratta del possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di scuola secondaria superiore (l'art.8, invece, non prevedeva nessun livello minimo di scolarizzazione) e della partecipazione, con verifica di apprendimento, ad appositi corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sui luoghi di lavoro e relativi alle attività lavorative (sono esonerati coloro che sono in possesso di alcune lauree triennali in materia della sicurezza).

Gli RSPP, in più, debbono partecipare, con verifica di apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomia e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico-amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali.

Per tutti viene introdotto l'obbligo di aggiornamento almeno quinquennale. È un positivo riferimento alla formazione continua.

I corsi di formazione possono essere organizzati da Regioni, Università, Ispesl, Inail, Vigili del Fuoco, associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, organismi paritetici.

La Conferenza Stato-Regioni può individuare altri soggetti.

La stessa deve definire gli indirizzi e i requisiti minimi dei corsi.

Viene inoltre disciplinato il regime transitorio, secondo il quale coloro, che al momento dell'entrata in vigore del decreto (13 agosto 2003) svolgono da almeno sei mesi l'attività di RSPP o di addetti al servizio, possono continuare a svolgere dette funzioni, anche se privi dei requisiti richiesti, purché entro un anno frequentino i corsi di formazione.

Accanto al responsabile, c'è il SPP allo scopo d'affiancare al datore di lavoro *una struttura in possesso di conoscenze specifiche ed in grado di far fronte*, in modo efficace, *agli obblighi prevenzionali*, inoltre non fissa il numero di soggetti che devono comporre il servizio, ma richiede soltanto che il loro numero sia sufficiente, che dispongano di tempi e mezzi adeguati al compito assegnato e che siano preferibilmente individuati all'interno dell'azienda stessa.

Per queste figure non sono previste specifiche sanzioni penali e questo induce a ritenere che il Servizio, ed il suo Responsabile, costituiscano *un organismo tecnico*, chiamato semplicemente *a collaborare con l'imprenditore* allo studio delle problematiche ed a sottoporli proposte e suggerimenti.

Il RSPP, quindi, se non risulta essere dipendente diretto, sarà considerato civilmente responsabile nei confronti del Datore di lavoro per tutti i suoi inadempimenti e potrà essere chiamato a risarcire il danno subito, mentre, se fa parte delle maestranze aziendali, potrà essere perseguito anche per tutti gli obblighi previsti a carico dei lavoratori. *Qualora al RSPP sia attribuito un effettivo potere decisionale ed una facoltà di autonomia sull'intervento, è chiaro che egli assumerà gli stessi obblighi e le stesse responsabilità del dirigente o del preposto nei confronti della prevista sanzione, a seconda della sua effettiva collocazione nell'organizzazione aziendale.*

La frase "previa consultazione del RLS" di cui all'art. 8, non vuol dire soltanto concedere al RLS d'esprimere una presa d'atto formale (semplice presa visione dei nominativi, più il curriculum specifico individuale), solamente al momento della nomina ed immediatamente dopo la designazione da parte del Datore di lavoro, ma, dall'analisi emersa dal confronto tra RLS, la preventiva consultazione, nei rari casi in cui è stata praticata, non ha assunto altra connotazione che quella di concedere l'opportunità di poter esprimere un parere solamente sulla presunta *facilità di consultazione* (ad esempio, per il RSPP, se si tratta di persona esterna all'azienda, la possibilità di considerare l'ostacolo derivato dalla distanza fisica esistente tra azienda e sede della consulenza) basandosi sul fatto che *non rientra nelle competenze del RLS poter esprimere, a priori, giudizi sulle capacità professionali dei componenti il SPP.*

La stessa prerogativa alla concessione della delega fa intendere che il *potere*, e le responsabilità conseguenti, di *valutare la competenza e capacità del singolo* è in capo al

datore di lavoro e pertanto, anche nel caso ci si trovi in presenza di una situazione che vede la qualifica costruita "ad arte" o la pratica assenza di quest'ultima, sarà ben difficile valutare l'incapacità di giudizio del Datore di lavoro finché non s'avranno riscontri verificabili (magari "suggeriti" dal RLS mettendo in evidenza la situazione negativa).

Una breve conclusione

Non è possibile fare un punto fermo sulla materia che è in un tunnel di decisioni e modifiche rilevanti, di cui il convegno di oggi è partecipe spettatore in attesa delle decisioni della Conferenza Stato – Regioni.

Ma non siamo alla fase in cui due righe del legislatore buttano via, rendendoli inservibili metri lineari di librerie accademiche.

L'esperienza è avanti e di essa non potrà non tenersi conto.

studio avv. Nunzio Leone

Taranto ottobre 2004