

IL RUOLO DI GARANZIA DEL DATORE DI LAVORO E LA CORRESPONSABILITÀ DEL RSPP

FLAVIO FERDANI*

Premessa

La tutela della integrità fisica e della personalità morale dei lavoratori e quindi del loro diritto alla salute si è andato perfezionando a partire dalla disciplina di cui all'art. 2087 codice civile a cui ha fatto seguito la L. n. 300 del 1970, gli articoli 9 e 32 della Costituzione, la L. n. 833 del 1978 (artt. 1, 2, 20 e in particolare art. 24), e si è poi cristallizzato con il D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 che ha costituito un pilastro del sistema ordinamentale antinfortunistico, affidando all'informazione e alla prevenzione, organizzate in un servizio obbligatorio, un fondamentale compito per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Il “ sistema sicurezza” si è poi ulteriormente completato col D.Lgs. 9 agosto 2008, n. 81, a conferma della continuità della linea di sistema, in materia di tutela della salute e prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Il D.Lgs. 81/2008 ha riscritto la materia della salute e sicurezza sul lavoro le cui regole, fino a oggi contenute in numerose disposizioni succedutesi nel tempo, sono state riviste in maniera maggiormente organica e ulteriormente “ rivisitate e corrette” dal D.Lgs. 106/2009.

Anche la Costituzione Europea non ha mancato di riaffermare l'esigenza della sicurezza prevedendo all'articolo 87 il diritto dei lavoratori all'informazione e alla consultazione nell'ambito dell'impresa e all'articolo 91 il diritto di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.

Anche la nostra Carta Costituzionale che pone il lavoro quale principio cardine stabilendo all'articolo 1 che l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro prevede diversi articoli con i quali riafferma l'importanza dell'obbligo della sicurezza nello svolgimento del rapporto di lavoro ed in particolare quello della tutela della salute come fondamentale diritto dell'individuo.

* Vice Prefetto Capo di Gabinetto della Prefettura di Pisa.

L'articolo 32 si spinge anche oltre laddove riconosce la tutela della salute come fondamentale interesse della collettività, cioè come tutela dell'integrità fisica e, più in generale della salute in quei rapporti caratterizzati da un coinvolgimento della persona nella fase di esecuzione del rapporto.

Ha quindi affermato con forza la necessità di limitare i pregiudizi che, eventualmente l'esecuzione del contratto stesso può arrecare alla salute di una delle parti contraenti.

Ma la Costituzione contempla anche altri articoli in tema di sicurezza, quali l'art. 35 che tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni e l'art. 41 al comma 1, che pur stabilendo che l'iniziativa economica privata è libera, tuttavia pone un correttivo nel comma 2 laddove stabilisce che non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza che deve intendersi oltre che in senso proprio, anche come incolumità, libertà e dignità umana; valore quest'ultimo affermato esplicitamente nell'articolo 1 della Costituzione Europea.

Quindi le norme che impongono all'imprenditore il rispetto delle misure di sicurezza costituiscono attuazione dei principi di cui agli artt. 32 e 41 comma 2 Cost. che riconoscono al diritto alla salute una valenza prevalente su quello alla libertà di iniziativa economica.

Sulla base della graduazione degli interessi desumibile dal comma 2 dell'art. 41 Cost., l'interesse alla sicurezza del lavoratore è quindi prevalente rispetto a quello dell'imprenditore di organizzare liberamente la propria attività economica.

Il ruolo di garanzia del datore di lavoro e del responsabile del servizio di prevenzione e protezione

L'articolo 2087 del codice civile è norma definibile aperta in quanto supplisce alle carenze della normativa che ragionevolmente non può prevedere tutti i rischi relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro e che ricorre ogni qualvolta venga accertato che il datore di lavoro non ha adottato le misure necessarie a tutela della integrità fisica e delle condizioni di salute del prestatore d'opera.

Più nel dettaglio l'art. 2087 codice civile, con particolare riferimento al contratto di lavoro subordinato, prevede che l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure a tutela della sicurezza secondo tre criteri: la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica ottemperando non solo a regole cautelari scritte, ma anche alle norme prevenzionali che una figura - modello di buon imprenditore è in grado di ricavare dall'esperienza, secondo i canoni di diligenza, prudenza e perizia¹.

Rientra nei doveri del datore di lavoro di accertarsi che l'ambiente di lavoro abbia i requisiti di affidabilità e legalità circa i presidi infortunistici idonei ad

¹ Cass. Sez. IV, Sent. 16 settembre 2008, n. 38819.

accertare la tutela del lavoratore e di vigilare costantemente che le condizioni di sicurezza siano mantenute per tutto il tempo in cui è prestata l'opera. Esiste un principio di salvaguardia degli interessi *del* lavoratore garantito dal rispetto della normativa infortunistica.

Il datore di lavoro è quindi l'unico responsabile civile dell'impresa e il legislatore con l'art 2087 ha posto a carico dell'imprenditore il dovere di sicurezza; tant'è che la Suprema Corte con una recente sentenza² ha reso più facile il riconoscimento del danno morale dovuto ai parenti delle vittime, stabilendo che non è necessaria la prova specifica della sua sussistenza, atteso che la prova può essere desunta anche solo in base allo stretto vincolo familiare.

È quindi fondamentale ribadire la centralità del ruolo del datore di lavoro che deve essere il cultore della sicurezza, dovendo arrivare non solo a predisporre le misure infortunistiche, ma anche a sorvegliare continuamente sulla loro adozione da parte degli eventuali preposti e dei lavoratori, in quanto in virtù della generale disposizione di cui all'articolo 2087 egli è individuato quale garante dell'incolumità fisica dei prestatori di lavoro³.

Del resto un datore di lavoro deve porre in essere un modello organizzativo che metta in atto efficaci strategie di prevenzione (*loss prevention*) e gestione dei rischi (*risk management*), proprio per la sua posizione di garanzia di contenuto ampio, che richiede al datore di lavoro di allestire misure di sicurezza idonee e che si realizza attraverso delineati compiti di vigilanza, di controllo e provvedimenti impeditivi.

Gli obblighi e le responsabilità incombono in via prioritaria sul datore di lavoro e non sono trasferibili ad esempio ad un preposto seppur presente sul cantiere, fatto salva dell'esistenza della prova rigorosa di una delega espressamente e formalmente conferitagli, con pienezza di poteri ed autonomia decisionale e particolare competenza⁴.

A conferma del ruolo prioritario che l'imprenditore riveste, va rimarcato come il nuovo testo unico ha introdotto l'istituto della "*compliance programs*" secondo il quale, qualora l'imprenditore adotta modelli organizzativi migliorativi della sicurezza, gli stessi acquisiscono efficacia esimente ai fini di una eventuale responsabilità penale.

I compiti di sicurezza in capo al datore di lavoro impongono a quest'ultimo di prevedere che ogni lavoratore riceva una informazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo ed assistenza; rischi riferiti alle mansioni ed ai

2 Cass. sent. n. 20188/2008.

3 Cass. Pen. Sez. IV, 12 aprile 2005, n. 20595.

4 Cass. Pen. Sez. IV, 10 febbraio 2009, n. 20395.

possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza all'azienda e tale formazione deve avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni, all'introduzione di nuove tecnologie sostanze e preparati.

Parallela all'informazione esiste in capo al datore di lavoro l'obbligo della formazione⁵ dei lavoratori mediante la quale possono essere forniti gli elementi conoscitivi (il cd sapere che) e le conoscenze professionali (il cd sapere come). Esiste un dovere e un obbligo di mantenere e di migliorare la propria competenza professionale delle maestranze attraverso la formazione continua che è attività svolta ad assicurare e garantire le proprie aspettative.

Qualificare le maestranze significa conseguire vantaggi sul piano della operatività concreta dei lavoratori che possono ottenere una formazione quanto mai utile per evitare i rischi e porre in essere comportamenti più improntati alla consapevolezza, alla conoscenza e alla padronanza in un contesto lavorativo anche diverso dal precedente.

Non può tacersi il fatto che l'imprenditore quale destinatario *iure proprio* della sicurezza è titolare o meglio ancora assume in sé una posizione di garante fissata ai sensi dell'articolo 18 comma 1 lettera *f* del Testo unico nella materia della prevenzione e della sicurezza ed anche della correttezza dell'agire del lavoratore e deve quindi esercitare un controllo continuo e pressante affinché i lavoratori rispettino le norme sulla sicurezza, evitando che questi possano sottrarsi instaurando magari prassi di lavoro non corrette⁶ eliminando anche quei comportamenti inusuali e fonti di pericolo⁷.

Il datore di lavoro, infatti, si trova in posizione di garanzia rispetto al dipendente in relazione all'obbligo di assicurare adeguate condizioni di sicurezza e non è sufficiente rispettare le prescrizioni, ma è anche necessario agire in ogni caso con la diligenza, la prudenza e l'accortezza necessarie ad evitare che dall'attività derivi un nocumento a terzi⁸.

Proprio il ruolo di "garante" del datore di lavoro fa sì che lo stesso deve esigere dal lavoratore il rispetto delle regole di cautela, svolgendo un controllo continuo e pressante per evitare che il lavoratore ponga in essere prassi di lavoro non cor-

5 Art. 37 D.Lgs. n. 81/2008.

6 Cass. Sent. del 23 ottobre 2008, n. 39888.

7 Proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni.

Il concorso di cause preesistenti o simultanee o sopravvenute, anche se indipendenti dall'azione od omissione del colpevole, non esclude il rapporto di causalità fra l'azione od omissione e l'evento. Le cause sopravvenute escludono il rapporto di causalità quando sono state da sole sufficienti a determinare l'evento. In tal caso, se l'azione od omissione precedentemente commessa costituisce per sé un reato, si applica la pena per questo stabilita. Le disposizioni precedenti si applicano anche quando la causa preesistente o simultanea o sopravvenuta consiste nel fatto illecito altrui.

8 Cass. Pen. Sez IV 22 gennaio 2007, n.10109.

rette e pericolose⁹; ciò in quanto la normativa contro gli infortuni mira a salvaguardare l'incolumità del lavoratore anche dai rischi derivanti da sue disattenzioni o sue imprudenze¹⁰ e fermo restando comunque che - a fronte di comportamenti imprudenti e non abnormi - la responsabilità del datore di lavoro non è automatica, ma presuppone sempre l'accertamento della sua colpa.

Pertanto, in ogni caso di ipotesi di infortunio sul lavoro originato dall'assenza o inidoneità delle misure di prevenzione, nessuna efficacia causale per escludere la responsabilità del datore di lavoro può essere attribuita al comportamento del lavoratore infortunato, che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia comunque da ricondurre alla mancanza o alla insufficienza di quelle cautele che, se adottate sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio di siffatto comportamento¹¹.

Da queste premesse emerge come la posizione di garanzia compete senza ombra di dubbio alcuna sul datore di lavoro in quanto *ex lege* onerato dell'obbligo di prevenire la verificazione di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa.

Il ruolo del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione

Dopo aver ampiamente definito il ruolo di garanzia in capo al datore di lavoro, è necessario approfondire il binomio RSPP /datore di lavoro, che devono operare per un realizzare un benessere condiviso sul luogo di lavoro, attraverso la realizzazione di una sorta di leale collaborazione tra i due soggetti, atteso che il RSPP deve collaborare alla tutela dell'incolumità propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro.

Sulla figura del RSPP va detto che esso viene nominato dal datore di lavoro ai sensi dell'articolo 31 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 che prevede, che salvo quanto previsto dall'articolo 34, il datore di lavoro organizza il servizio di prevenzione e protezione all'interno della azienda o della unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le regole di cui al presente articolo.

Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati. Essi non possono subire pregiudizio a causa della attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.

⁹ Cass. Pen Sez. IV, 28 febbraio 2008.

¹⁰ Cass. Pen. Sez. IV 6 maggio 2009.

¹¹ Cass. Pen. sez. IV, 6 novembre 2006, n. 41951 e Cass. Pen. sez. IV 18 gennaio 2007, n. 6348.

L'Articolo 32 fissa poi le capacità e i requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni ed esterni stabilendo che devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

A sua volta l'Articolo 33 fissa i compiti del servizio di prevenzione e protezione che sono legati:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;
- d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;
- e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

Inquadro normativamente la figura del RSPP va detto che egli non è titolare di alcuna posizione di garanzia rispetto all'osservanza della normativa antinfortunistica e che lo stesso opera, piuttosto, quale "consulente" in tale materia del datore di lavoro, il quale è [e rimane] direttamente tenuto ad assumere le necessarie iniziative idonee a neutralizzare le situazioni di rischio.

In effetti, la "designazione" del RSPP, che il datore di lavoro è tenuto a fare a norma dell'articolo 31 del decreto 81/2008 - [individuandolo, ai sensi del successivo articolo 32, tra persone i cui requisiti siano "adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative"], non equivale a "delega di funzioni" utile ai fini dell'esenzione del datore di lavoro da responsabilità per la violazione della normativa antinfortunistica, perché gli consentirebbe di "trasferire" ad altri - nella fattispecie il delegato - la posizione di garanzia che il datore di lavoro ordinariamente assume nei confronti dei lavoratori.

La dottrina ritiene che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione rappresenti nel modulo organizzativo della sicurezza aziendale una nuova figura alle dipendenze del Datore di lavoro che lo utilizza quale interlocutore privilegiato e diretto in materia di sicurezza anche nei rapporti con l'organo di vigilanza; un rapporto quindi a contenuto prevalentemente collaborativo e propositivo programmatico, quale forma di avvalimento funzionale più che di dipendenza gerarchica¹². Circa i profili di responsabilità la dottrina ritiene altresì che il RSPP

¹² PIERGUIDO SOPRANI, *Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro*, Di Renzo editore, pag. 70.

non è tra i soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza e dunque il suo agire non è direttamente rapportabile a condotte penalmente rilevanti.

Tale prospettiva è conforme ad una figura cui si sono voluti assegnare compiti tendenzialmente propositivi e programmatici ma non di autonomia decisionale od operativa quale obbligazione di mezzi e non di risultato.

La collaborazione prestata dal RSPP al datore di lavoro non poteva costituire fonte autonoma di responsabilità, dal che consegue che il profilo penale di responsabilità fa capo esclusivamente al datore di lavoro il quale, pur tenuto obbligatoriamente ad avvalersi della collaborazione del rspp imposta per legge è sempre libero di non condividerne in tutto o in parte il risultato, qualora non lo soddisfi.

Pur riconoscendo che la giurisprudenza sembra avallare tale posizione, allorché essa ha sostenuto che anche la vigilanza sull'applicazione delle misure disposte dal RSPP e sulla loro osservanza da parte del lavoratore sono a carico del datore di lavoro¹³, va tuttavia detto che la posizione cosiddetta innocentista, sostenuta dalla dottrina, tesa ad escludere una eccessiva responsabilizzazione delle figure dei consulenti del datore di lavoro, non trova nella posizione giurisprudenziale dominanti un eccessivo supporto.

Né è riprova la sentenza del Tribunale di Torino del 3 ottobre 2003, n. 3930 che ha affermato che al RSPP è affidato il compito secondo l'articolo 9 del D.Lgs. 626 del 1994 di individuare i fattori di rischio all'interno della azienda nonché le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente; l'aver omesso di svolgere tali funzioni relativamente al rischio rappresentato dalla attività di movimentazione stoccaggio e trattamento di soste zero pericolose presenti in azienda comporta responsabilità del predetto, a nulla rilevando che lo stesso non avesse autonomia decisionale o non disponesse di un adeguato budget di spesa per le opere di sicurezza necessarie ad evitare il rischio di incidenti.

Va tuttavia rimarcato che dovrebbe ritenersi “sempre più rilevante la condotta del datore di lavoro, mentre quella del RSPP assumerebbe rilievo se ed in quanto abbia determinato (o significativamente agevolato) le scelte datoriali”: per cui per evitare una dilatazione eccessiva dei doveri attribuiti ad un soggetto che [...] rimane pur sempre estraneo al catalogo dei titolari delle posizioni di garanzia in ambito prevenzionale” e rispettare il principio che la responsabilità penale è personale, sarebbe necessario un rigoroso accertamento dell'incidenza causale della condotta del RSPP e la verifica di un “sostanziale coinvolgimento del consulente stesso nella gestione dell'attività dell'impresa”: al sostanziale mutamento, dunque, del ruolo di mera consulenza in ruolo di gestione.

¹³ Cass. Sez. IV Sent. 20 maggio 2008, n. 27420.

Tale tesi, che sostanzialmente nega ogni possibile responsabilità del RSPP in quanto tale, non pone tuttavia in adeguato rilievo il ruolo effettivamente svolto da tale soggetto nella valutazione dei rischi e nella prevenzione degli infortuni sul lavoro, che rappresenta invero premessa - e, dunque, antecedente causale - imprescindibile per qualsiasi azione positiva volta ad impedire o a ridurre il rischio del verificarsi di un infortunio¹⁴.

Orientamento ulteriormente confermato dalla Suprema Corte¹⁵ che lascia in capo al datore di lavoro la titolarità persistente della posizione di garanzia in materia di infortuni sul lavoro, ma ribadisce che il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, ancorché privo dei poteri decisionali e di spesa e, quindi, del potere di intervenire direttamente per rimuovere le situazioni di rischio, può essere ritenuto (co)responsabile del verificarsi di un infortunio, ogni qualvolta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare.

Ne deriva che la mancata conoscenza o segnalazione rileva una condotta omissiva da parte del RSPP a quello che è l'obbligo posto a suo carico di individuare i fattori di rischio per i lavoratori e tale mancanza contribuisca a cagionare colposamente una lesione personale colposa in danno di un lavoratore integra il reato di cui all'articolo 590 del Codice penale; se poi ricorrono le condizioni - lesioni gravi o gravissime - , è procedibile d'ufficio ai sensi del comma 5 di detta norma: ciò in quanto l'omissione di condotte doverose in relazione alla funzione di RSPP realizza la violazione dell'intero sistema infortunistico, senza che abbia alcuna rilevanza il mancato apprestamento di una specifica sanzione penale per la violazione del sistema¹⁶.

Quindi due sono le considerazioni desumibili:

la prima che se il RSPP non avesse tenuto una condotta omissiva, ma avesse conosciuto e segnalato al Datore di lavoro una situazione pericolosa non si può infatti apoditticamente escludere, che alla segnalazione non avrebbe fatto seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione; la seconda che, a parere della Suprema Corte, non può essere ritenuto esimente il fatto che la normativa di settore escluda la sanzionabilità penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti dei componenti del servizio di prevenzione e protezione, atteso che occorre distinguere nettamente 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.

Se dunque risulta stabile nelle diverse stagioni legislative, la configurazione della mappazione dei rischi come strumento essenziale dell'intero sistema antinfortu-

¹⁴ Cassazione Penale sez IV n. 22239/2011.

¹⁵ Cassazione Penale 27 gennaio 2011, n. 2814.

¹⁶ Cassazione Penale 18 marzo 2010, n. 16134.

nistico, l'omissione di condotte doverose in relazione alla funzione di responsabile o di addetto al servizio di prevenzione e protezione¹⁷ realizza la violazione dell'intero sistema antinfortunistico, senza che abbia alcuna rilevanza il mancato apprestamento di una specifica sanzione penale per la violazione di sistema. Infatti la mancata previsione del rischio e dei mezzi per contenerlo è stata individuata come causa incidente sulla mancata adozione di adeguati presidi personali, di adeguata informazione e in definitiva come causa concorrente nella determinazione dell'evento reato¹⁸.

In altri termini qualora il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo.

In definitiva, atteso che tra i compiti del RSPP, dettagliati dalla richiamata normativa, rientra anche l'obbligo dell'individuazione dei fattori di rischio e delle misure da adottare per la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro, egli può essere tenuto a rispondere, proprio perché la sua inosservanza si pone come concausa dell'evento, dell'infortunio in ipotesi verificatosi, proprio in ragione dell'inosservanza colposa dei compiti di prevenzione attribuitigli dalla legge.

Conclusioni

I gravi e ripetuti incidenti sul lavoro richiedono al datore di lavoro, per la sua figura di garante, di accrescere sempre di più il livello della sicurezza a favore del prestatore di lavoro, attraverso una maggiore attenzione alla cultura della *safety* in azienda, mediante una mirata sorveglianza sul sistema, una metodica attività di vigilanza, una costante informazione e formazione del personale, una attenta definizione delle procedure, un'efficace comunicazione, un monitoraggio delle procedure e un pieno coinvolgimento dell'intera organizzazione aziendale. Il datore di lavoro ricopre quindi una indiscutibile posizione di garanzia, in quanto *ex lege* onerato dell'obbligo di prevenire la verifica di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa e quindi il datore di lavoro, è e rimane il titolare della posizione di garanzia nella subiecta materia, poiché l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento contenente le misure di prevenzione e protezione, appunto in collaborazione con il RSPP, fa pur sempre capo a lui.

¹⁷ Cassazione Penale sez IV del 15 febbraio 2007, n. 15226.

¹⁸ Cassazione Pen. Sez. 4 del 26 ottobre 2007, n. 39567.

Si profila tuttavia secondo la Giurisprudenza lo spazio per una (concorrente) responsabilità del RSPP, ogni qualvolta si verifichi un infortunio oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che quest'ultimo avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che, se avvisato, il Datore di lavoro, alla segnalazione avrebbe fatto seguito l'adozione delle necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione di pericolo¹⁹.

La mancanza di una sanzione penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti da parte del servizio di prevenzione e protezione, non significa che questi possano e debbano ritenersi in ogni caso totalmente esonerati da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto, dovendosi distinguere nettamente 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.

Quindi qualora il responsabile del servizio di prevenzione e protezione agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, inducendo, così, il datore di lavoro ad omettere l'adozione di una doverosa misura prevenzionale, risponderà insieme a questi dell'evento dannoso derivatone, essendo a lui ascrivibile un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo.

Tra i compiti del RSPP rientra infatti, secondo la normativa, anche l'obbligo dell'individuazione dei fattori di rischio e delle misure da adottare per la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro.

Ne deriva che secondo le regole generali, il RSPP può essere tenuto a rispondere - proprio perché la sua inosservanza si pone come concausa dell'evento - dell'infortunio in ipotesi verificatosi proprio in ragione dell'inosservanza colposa dei compiti di prevenzione attribuitigli dalla legge.

RIASSUNTO

L'articolo intende porre in evidenza il ruolo di garante del datore di lavoro per legge onerato dell'obbligo di prevenire la verifica di eventi dannosi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa.

Da qui deriva per il datore di lavoro la titolarità di una posizione di garanzia nella materia della sicurezza sul lavoro, poiché l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi e di elaborare il documento contenente le misure di prevenzione e protezione, appunto in collaborazione con il RSPP, fa pur sempre capo a lui.

¹⁹ Cassazione Penale Sez. IV, 13 marzo 2008.

Tuttavia va segnalato come per contro il RSPP, abbia anche l'obbligo dell'individuazione dei fattori di rischio e delle misure da adottare per la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro.

Quindi esiste una concorrente responsabilità del RSPP, allorché agendo con imperizia, negligenza, imprudenza o inosservanza di leggi e discipline, abbia dato un suggerimento sbagliato o abbia trascurato di segnalare una situazione di rischio, ogni qualvolta un infortunio sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare e che, non segnalandola non ha consentito al Datore di lavoro di adottare le necessarie iniziative idonee a neutralizzare detta situazione.

La mancanza di una sanzione penale o amministrativa di eventuali comportamenti inosservanti dei componenti del servizio di prevenzione e protezione, non può portare a ritenere questi comportamenti omissivi scervri da qualsiasi responsabilità penale e civile derivante da attività svolte nell'ambito dell'incarico ricevuto, dovendosi distinguere nettamente 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.

Ne consegue quindi la responsabilità concorrente del RSPP proprio perché la sua inosservanza si pone come concausa dell'evento - dell'infortunio verificatosi proprio in ragione dell'inosservanza colposa dei compiti di prevenzione attribuitigli dalla legge.

SUMMARY

The article seeks to highlight the role of guarantor of the employer charged by law of the onus to prevent the adverse event associated with the completion of working activity.

Hence for the employer a liability of a position of guarantee in the matter of job security, as the obligation to carry out risks assessments and to prepare the document which sets on measures for prevention and protection in collaboration with RSPP, but under its own responsibility.

However, it should be reported that conversely RSPP has also the duty of identifying risk factors and measures taken for the safety and healthiness of working environment. So there is a joint responsibility of RSPP when acting with incompetence, negligence, carelessness or failure to comply with laws and disciplines, by giving a wrong hint or neglecting to report a situation of risk whenever an injury is objectively due to a dangerous situation that he would have the obligation to know and report and that by forgetting to report it, did not allow the employer to take necessary actions such as to counteract this situation.

The lack of criminal or administrative penalty on any behaviours disregarded

by the administrative components of the prevention and protection service cannot lead to believe these omissions free from any criminal and civil liability arising from activities within the ambit of the appointment, having to distinguish clearly the level of responsibility of prevention arising from a breach of the rules of pure danger from the liability for crimes of culpable event that is, when accidents have occurred at work or technopathies.

Then it follows the joint responsibility of the RSPP, just because the inobservance is surely a conjoint cause to the event itself as the injury occurred precisely because of negligent failure of the prevention ' tasks assigned to it by the law.