

CHIARA LAZZARI *

*Il futuro delle professioni giuridiche nel diritto della
sicurezza sul lavoro, tra tecnica e cultura*

ABSTRACT

- ✓ Questo scritto costituisce la rielaborazione, con l'aggiunta degli essenziali riferimenti bibliografici, dell'intervento svolto al Convegno sul tema "Il futuro delle professioni giuridiche" (Urbino, 4 maggio 2017), proponendo, in particolare, una riflessione sul ruolo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP), in quanto figura professionale di fondamentale importanza nell'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione.
- ✓ This essay is the reworking, with the addition of the essential bibliographic references, of the speech at the Conference on "The future of the legal professions" (Urbino, May 4, 2017), proposing, in particular, a reflection on the role of Risk Protection Prevention Service Responsible (RSPP) as professional figure of fundamental importance in the organization of the company's prevention system.

* Ricercatore (tipo b) per il ssd IUS/07. È docente di Laboratorio di diritto sindacale e del lavoro per la Scuola di scienze giuridiche per la consulenza del lavoro e la sicurezza del lavoratori.

CHIARA LAZZARI

*IL FUTURO DELLE PROFESSIONI GIURIDICHE NEL DIRITTO
DELLA SICUREZZA SUL LAVORO, TRA TECNICA E CULTURA*

SOMMARIO: 1. La crisi del tradizionale statuto epistemologico del diritto del lavoro. – 2. Il diritto della sicurezza sul lavoro come micro-sistema in cui sopravvive la “specificità, scientifica e assiologica”, della materia. – 3. Il sistema aziendale di prevenzione e il ruolo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP). – 4. Il rilievo della qualificazione professionale del RSPP nell’elaborazione giurisprudenziale. – 5. La formazione del RSPP e il ruolo dell’Università.

1. La crisi del tradizionale statuto epistemologico del diritto del lavoro

La riflessione che segue muove dall’osservazione, piuttosto diffusa fra i giuslavoristi, di una sorta di “mutazione genetica”¹, di un cambio di paradigma scientifico², che starebbe ormai interessando il diritto del lavoro italiano, tanto da potersi parlare di crisi del suo tradizionale statuto epistemologico.

Il tema appare di così grande complessità da poter essere solo sfiorato in questa sede, anche per evidenti ragioni di attinenza con l’oggetto qui trattato. Con non poche semplificazioni, e in estrema sintesi, si può comunque dire che, a seguito delle radicali trasformazioni che hanno investito la materia nel corso degli anni, specie dopo l’accelerazione impressa dal *Jobs Act* (si pensi, per citare solo due esempi emblematici, alla nuova disciplina dei licenziamenti e del mutamento delle mansioni), il diritto del lavoro sem-

¹ V. SPEZIALE, *La mutazione genetica del diritto del lavoro*, in *Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”*.IT, 2017, n. 322.

² Cfr. A. PERULLI, *Le modifiche al contratto di lavoro*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Adapt Labour Studies e-Book series, 2016, n. 54, p. 27 ss.; L. MARIUCCI, *Culture e dottrine del giuslavorismo*, in *Lavoro e diritto*, 2016, p. 602; in argomento, v. anche B. CARUSO, *Impresa, lavoro, diritto nella stagione del Jobs Act*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2016, p. 255 ss.

bra aver modificato la scala assiologica su cui si è basato fin dalle origini, la stessa funzione che ne ha giustificato la nascita e lo sviluppo³, ossia la promozione della tutela, dell'eguaglianza e dell'emancipazione dei lavoratori, nella prospettiva – espressamente accolta dall'art. 3, comma 2, Cost. – di garantirne l'“effettiva partecipazione...all'organizzazione politica, economica e sociale del paese”. E, in effetti, c'è da dubitare fortemente che gli attuali assetti regolativi realizzino un contemperamento tra valori costituzionali rispettoso della dignità della persona che lavora⁴.

Pur senza sottostimare l'importanza di altri fattori – quali la globalizzazione, le innovazioni tecnologiche, la crisi economico-finanziaria, i vincoli derivanti dall'unione monetaria⁵ – la profonda alterazione di cui si è detto appare collegata al rapporto con l'economia. Beninteso, tale rapporto è iscritto nel codice genetico della materia, perché “è l'oggetto stesso di questo diritto – il lavoro – ad avere una natura (almeno anche) economica che rende perciò inevitabile la connessione tra economia e diritto”⁶. Sicché, l'apertura verso la scienza economica, e il confronto con le sue acquisizioni, sembra imprescindibile, proprio per motivi di coerenza rispetto allo statuto epistemologico di questa branca giuridica⁷. Del resto, si pensi, in via esemplificativa, all'utilità che può rivestire l'analisi degli effetti economici di una norma per valutarne le conseguenze sul funzionamento dell'impresa, sui costi che essa deve sopportare, sulla sua capacità di essere competitiva, con tutto ciò che può derivarne in termini di ricadute occupazionali e retributive⁸. Il punto, però, è che, più che a un confronto paritario, parrebbe assistersi a una sorta di “colonizzazione”⁹, che, tra l'altro, prescinde spesso dal riscontro empirico: ad esempio, non è empiricamente chiara la correlazione tra riduzione delle tutele nel rapporto di lavoro e crescita dell'occupazione.

Insomma, e fermo restando che “il diritto del lavoro ‘posto’” è comun-

³ Cfr. V. SPEZIALE, *op. cit.*, p. 1.

⁴ L. ZOPPOLI, *I giuristi del lavoro tra politica monodimensionale e polarizzazioni epistemologiche (ovvero il diritto del lavoro tra poesia e prosa)*, in *Lavoro e diritto*, 2016, p. 686.

⁵ R. DEL PUNTA, B. CARUSO, *Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta*, in *Lavoro e diritto*, 2016, p. 653.

⁶ V. BAVARO, *Appunti su scienza e politica sul diritto del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2016, p. 710.

⁷ R. DEL PUNTA, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2013, p. 44.

⁸ V. SPEZIALE, *op. cit.*, p. 56.

⁹ V. SPEZIALE, *La riforma del licenziamento individuale tra law and economics e giurisprudenza*, in *Working Papers Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D'Antona”*.IT, 2013, n. 190, p. 9.

que “storicamente e socialmente condizionato”¹⁰ – tanto che “la giusta difesa della (sua) connotazione assiologica... , della sua proiezione a tutela dei valori personali, non deve...far velo alla consapevolezza della sua relatività storica”¹¹ –, le pretese egemonizzanti dell’economia nei confronti della materia ne stanno riducendo vieppiù l’autonomia: alla luce del pensiero economico dominante, infatti, al diritto del lavoro si chiede ormai prioritariamente di garantire la competitività dell’impresa, con un netto capovolgimento di prospettiva nel quale le esigenze di tutela del lavoratore, quantunque ancora presenti, risultano, però, subordinate ad altri obiettivi¹².

Appare, allora, evidente come in discussione sia non solo il futuro delle professioni giuridiche, ma, più radicalmente, quello del giurista del lavoro.

2. Il diritto della sicurezza sul lavoro come micro-sistema in cui sopravvivere la “specificità, scientifica e assiologica”, della materia

Se c’è, però, un settore che sta mostrando una maggiore capacità di resistenza rispetto alla tendenza sommariamente descritta, conservando la “specificità, scientifica e assiologica”¹³, della materia, questo mi pare il micro-sistema rappresentato dal diritto della sicurezza sul lavoro.

Le ragioni di ciò, a mio avviso, vanno rintracciate nella combinazione virtuosa fra il radicamento costituzionale di tale micro-sistema e l’ancoraggio europeo, altrettanto saldo, dello stesso.

A ben vedere, infatti, benché tutto il diritto del lavoro costituisca sviluppo e attuazione di principi costituzionali, ciò non ha impedito una progressiva erosione della sua specificità, come sopra osservato. D’altra parte, è vero che il tentativo di ricorrere ai principi costituzionali per arginare la “tirannia dei valori economici”¹⁴ può avere, nel caso della sicurezza sul lavoro, maggiori possibilità di successo, stante il criterio ordinatore direttamente desumibile dall’art. 41, comma 2, Cost. In altri termini, questa norma resti-

¹⁰ V. BAVARO, *op. cit.*, p. 713.

¹¹ R. DE LUCA TAMAJO, *Jobs Act e cultura giuslavoristica*, in *Diritti lavori mercati*, 2016, p. 7.

¹² V. SPEZIALE, *La mutazione genetica*, cit., p. 46.

¹³ V. SPEZIALE, *La mutazione genetica*, cit., p. 50.

¹⁴ A. PERULLI, *Efficient breach, valori del mercato e tutela della stabilità. Il controllo del giudice nei licenziamenti economici in Italia, Francia e Spagna*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2012, I, p. 584.

tuisce, al legislatore e all'interprete, una precisa gerarchia di valori, alla luce della quale confermare le ragioni che hanno giustificato la nascita del diritto del lavoro. Addirittura, il processo d'inveramento della stessa nella legislazione ordinaria, specialmente dopo il d.lgs. n. 81/2008, rende più sfuggente, come si è cercato di argomentare altrove¹⁵, il confine fra la sicurezza quale limite esclusivamente esterno all'iniziativa economica privata – che vincola, in negativo, il suo esercizio – e quale limite interno, o funzionale, o causale, che ne condiziona, in positivo, la destinazione. Perché il divieto, nello svolgimento dell'attività produttiva, di compiere scelte organizzative che possano recare danno all'integrità psico-fisica dei lavoratori (il diritto alla salute e alla sicurezza come limite meramente esterno) non sembrerebbe distinguersi poi così nettamente dall'obbligo d'indirizzare l'esercizio dei poteri datoriali, attraverso cui la stessa iniziativa economica privata prende forma, verso l'apprestamento di un'organizzazione del lavoro sicura (il diritto alla salute e alla sicurezza come limite interno).

Tuttavia, nell'art. 41, comma 2, Cost., accanto alla sicurezza, sono collocate – in funzione limitativa di tale iniziativa – anche la libertà e la dignità umana, ossia i due pilastri attorno ai quali si è costruito quello statuto protettivo del lavoratore subordinato che si va progressivamente sgretolando. Sicché, la maggiore capacità di resistenza del micro-sistema della sicurezza sul lavoro, poc'anzi osservata, può spiegarsi proprio alla luce del solido radicamento europeo della legislazione ordinaria in cui la norma costituzionale in parola si è gradualmente inverata.

In questo caso, il “ce lo chiede l'Europa”, con cui si sono spesso giustificate, a volte strumentalmente, le politiche di deregolazione attuate negli anni più recenti, non può essere invocato, perché – nonostante le difficoltà dovute all'indubbia tensione tra le istanze di tutela di valori fondamentali, quali la vita e la salute, e i diritti di natura economica – il percorso di emancipazione dell'ordinamento europeo dalla sua iniziale condizione di “frigidità sociale”¹⁶ ha coinciso proprio “con le tappe evolutive del processo di comunitarizzazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori”¹⁷. Si pensi, a titolo esemplificativo, all'impulso dato in tal

¹⁵ C. LAZZARI, *Figure e poteri datoriali nel diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2015, p. 60 ss.

¹⁶ G. F. MANCINI, *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità europee*, in AA.VV., *Il lavoro nel diritto comunitario e l'ordinamento italiano*, Padova, 1988, p. 26.

¹⁷ L. ANGELINI, *La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo*, in G. NATULLO (a cura

senso dall'Atto unico europeo del 1987 e dalla possibilità, ivi prevista, di approvare direttive (non più solo all'unanimità, ma) a maggioranza in una serie di materie sociali, tra le quali spiccava per l'appunto "il miglioramento dell'ambiente di lavoro" (art. 118A Tce).

Ciò che ha consentito l'emanazione di quella direttiva quadro n. 89/391/Cee, la quale segna un decisivo passo in avanti nelle politiche comunitarie di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, *in primis* per l'abbandono del criterio, d'ispirazione anglosassone, della ragionevole praticabilità, sostituito dal principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile, già accolto nell'ordinamento italiano e considerato più sintonico con la finalità della "armonizzazione nel progresso", indicata nel citato art. 118A Tce e perseguita da una direttiva nel cui preambolo si legge che "il miglioramento della sicurezza, dell'igiene e della salute durante il lavoro rappresenta un obiettivo che non può dipendere da considerazioni di carattere puramente economico". In secondo luogo, per l'affermazione di quel principio della pianificazione della prevenzione che, in una prospettiva d'integrazione fra condizioni di lavoro e fattori ambientali, organizzativi, tecnologici, impone di considerare la tutela della salute dei lavoratori non più "come un elemento a se stante, subordinato o comunque condizionato dalle scelte tecniche ed organizzative", ma quale "aspetto tipico e ordinario dell'organizzazione dinamica dell'attività produttiva che si esprime plasticamente nel fondamentale obbligo di valutazione dei rischi"¹⁸.

Questi principi orientano tutta la successiva produzione normativa a livello comunitario, ma plasmano altresì la legislazione degli Stati membri, anche grazie all'opera della Corte di Giustizia, che ne ha favorito l'implementazione attraverso la loro rigorosa interpretazione¹⁹.

3. Il sistema aziendale di prevenzione e il ruolo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)

Il legislatore italiano, chiamato a recepire le indicazioni provenienti dall'ordinamento comunitario, ha così disegnato nel tempo un quadro nor-

di), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Torino, 2015, p. 49.

¹⁸ L. ANGELINI, *op. cit.*, p. 59.

¹⁹ Sul ruolo della Corte di Giustizia, R. FOGLIA, *L'attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro*, Padova, 2002.

mativo, da ultimo razionalizzato e potenziato con il citato d.lgs. n. 81/2008, imperniato su di un insieme di *technicalities* (soggetti, procedure, adempimenti tecnici) tale da configurare “un vero e proprio sistema aziendale di prevenzione”²⁰, nel quale la rilevanza a fini prevenzionali del fattore organizzativo passa anche dall’obbligatoria predisposizione di una struttura – il servizio di prevenzione e protezione dai rischi – dotata delle competenze necessarie a supportare il datore di lavoro nell’attuazione degli obblighi su di lui gravanti, in primo luogo quello di valutazione dei rischi. In effetti, nell’ambito di una normativa che fa propria una prevenzione di tipo organizzativo, enfatizzando la dimensione dell’organizzazione nella programmazione e gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro²¹, non poteva che risultare confermata la centralità del servizio in questione²², quale complesso di “persone, sistemi e mezzi esterni o interni all’azienda” deputato a occuparsi istituzionalmente e stabilmente dell’“attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali” (art. 2, comma 1, lett. l, d.lgs. n. 81/2008); servizio coordinato da una figura – quella del suo responsabile, il cd. RSPP – pensata per raccogliergli e ordinarne le istanze e le proposizioni²³, così da fungere da interlocutore immediato e diretto del datore di lavoro e degli altri soggetti operanti nel sistema aziendale di prevenzione, come il medico competente e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Non è chiaramente questa la sede per scendere nel dettaglio della disciplina posta al riguardo²⁴. Merita, però, richiamare l’attenzione su alcuni profili funzionali ai fini che qui interessano.

Innanzitutto, quello dei compiti. L’art. 33 d.lgs. n. 81/2008 conferma le funzioni esercitate dal servizio già indicate dall’art. 9 d.lgs. n. 626/1994,

²⁰ G. NATULLO, “Nuovi” contenuti della contrattazione collettiva, organizzazione del lavoro e tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, in *I Working Papers di Olympus*, 2012, n. 5, p. 4.

²¹ Per tutti, P. PASCUCCI, *La nuova disciplina della sicurezza sul lavoro del 2008/2009: una rapsodia su novità e conferme*, in *I Working Papers di Olympus*, 2011, n. 1, *passim*.

²² “Si può affermare, infatti, che tutte le attività di prevenzione trovino in esso il loro punto di riferimento”: R. BORTONE, *Commento agli artt. 31-35*, in C. ZOLI (a cura di), *I principi comuni*, in *La nuova sicurezza sul lavoro*, diretto da L. MONTUSCHI, t. I, Bologna, 2011, p. 433.

²³ Si veda in proposito, la definizione di RSPP, fornita dall’art. 2, comma 1, lett. f, d.lgs. n. 81/2008, quale “persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.

²⁴ Volendo, C. LAZZARI, *L’organizzazione del sistema aziendale di prevenzione: soggetti ed obblighi tecnici*, in G. NATULLO (a cura di), *op. cit.*, p. 739 ss.

prima normativa di attuazione, nell'ordinamento italiano, della citata direttiva n. 89/391/Cee: esso, infatti, provvede a individuare e valutare i fattori di rischio, identificare le misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive, i sistemi di controllo di tali misure e le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali, proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori, partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e alla riunione periodica di cui all'art. 35 d.lgs. n. 81/2008. Dalla lettura del citato art. 33 risulta così pienamente convalidato il ruolo di supporto tecnico di staff, di tipo consultivo e promozionale, svolto nei confronti del datore di lavoro²⁵, al quale il servizio stesso – e in primo luogo il suo responsabile – è legato da uno stretto rapporto funzionale, in quanto strumento tecnico deputato a favorire il corretto adempimento dell'obbligazione di sicurezza su di lui gravante²⁶. Invero, quelli assegnati dall'art. 33 sono (non già poteri direttamente operativi e gestori, ma) compiti di studio, valutazione, elaborazione, proposta e simili. Insomma, come affermato dalla giurisprudenza, il RSPP è “un mero ausiliario del datore di lavoro, privo di poteri decisionali”²⁷, “una sorta di consulente... ed i risultati dei suoi studi e delle sue elaborazioni, come pacificamente avviene in qualsiasi altro settore dell'amministrazione dell'azienda” (ad esempio, in campo fiscale, tributario, giuslavoristico) “vengono fatti propri dal datore di lavoro che lo ha scelto, con la conseguenza che quest'ultimo delle eventuali negligenze del consulente è chiamato comunque a rispondere”²⁸. D'altra parte, basta pensare alla terminologia utilizzata, che, relativamente alle attribuzioni del servizio, parla di compiti, e non già di obblighi, come esplicitato nella rubrica dell'art. 33, a conferma della loro valenza strumentale e ancillare²⁹.

²⁵ Per tutti, già con riguardo al d.lgs. n. 626/1994, F. BASENGHI, *La ripartizione intersoggettiva degli obblighi prevenzionistici nel nuovo quadro legale*, in L. GALANTINO (a cura di), *La sicurezza del lavoro*, Milano, 1996, pp. 111-112; R. BORTONE, *Il servizio di prevenzione*, in L. MONTUSCHI (a cura di), *Ambiente, salute e sicurezza*, Torino, 1997, pp. 144-145.

²⁶ V. già L. MONTUSCHI, *La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l'arte del possibile*, in *Lavoro e diritto*, 1995, pp. 407-408; parla di “tecnostuttura preposta a compiti di consulenza e programmazione” P. CAMPANELLA, *La riforma del sistema prevenzionistico: le definizioni*, in F. CARINCI, E. GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Torino, 2010, p. 97.

²⁷ Cass. pen., 25 marzo 2010, n. 11582, in <http://olympus.uniurb.it/>.

²⁸ Cass. pen., 15 gennaio 2010, n. 1834, in <http://olympus.uniurb.it/>.

²⁹ F. BASENGHI, *La gestione della sicurezza: profili soggettivi*, in F. BASENGHI, L. E. GOLZIO, A. ZINI (a cura di), *La prevenzione dei rischi e la tutela della salute in azienda*, Milano, 2008, p. 82.

rispetto all'attività richiesta al datore di lavoro. E proprio alla luce delle finalità collaborative e consultive tipiche del servizio si giustifica la scelta, già operata dal d.lgs. n. 626/1994 e confermata dal d.lgs. n. 81/2008, di non configurare a carico del responsabile, così come degli addetti, sanzioni penali dirette in caso di violazione di tali compiti, non avendo detti soggetti poteri d'intervento per attuare le norme di prevenzione.

Peraltro, ciò non significa affatto che i componenti del servizio possano allora adempiere alle proprie funzioni al di fuori di ogni responsabilità. Invero – come dimostra, pur se con distinzione di toni e argomentazioni, l'elaborazione giurisprudenziale in materia – la mancanza di sanzioni penali dirette non si traduce in un'assoluta impunità del RSPP (ma anche degli addetti) di fronte a infortuni o tecnopatie, qualora l'omesso assolvimento, o l'assolvimento inadeguato, di un compito risulti causalmente rilevante nella produzione dell'evento lesivo, ossia quando quest'ultimo sia oggettivamente riconducibile a una situazione pericolosa che il soggetto in questione avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, così da consentire l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle necessarie iniziative idonee a neutralizzarla³⁰.

4. Il rilievo della qualificazione professionale del RSPP nell'elaborazione giurisprudenziale

Al di là di ogni valutazione di merito sulla stessa, proprio dall'elaborazione giurisprudenziale, ormai copiosa, sviluppatasi in tema di responsabilità del RSPP emerge la crescente valorizzazione del suo ruolo, in quanto figura professionale di fondamentale importanza nell'organizzazione del sistema aziendale di prevenzione. È ancora una volta dietro *input* del livello europeo che l'esigenza di una maggiore qualificazione del responsabile – anche in termini di competenze di tipo giuridico –, in ragione delle delicate funzioni che lo stesso è chiamato a esercitare, viene raccolta dal legislatore italiano. Infatti, la necessità di ottemperare alla sentenza della Corte di giustizia 15 novembre 2001 ha consentito di porre rimedio, con il d.lgs. n. 195/2003³¹, alla principale criticità rilevabi-

³⁰ In proposito, ci si permette di rinviare a C. LAZZARI, *L'organizzazione del sistema aziendale*, cit., p. 759 ss., ed ivi per ampi riferimenti giurisprudenziali.

³¹ Tale decreto ha, infatti, introdotto, nel corpo dell'originario d.lgs. n. 626/1994, un

le nel d.lgs. n. 626/1994, e concernente l'inadeguatezza dei requisiti originariamente richiesti per svolgere tale funzione, i quali, per la loro estrema genericità (l'art. 8, comma 2, parlava di "attitudini e capacità adeguate"), non sembravano costituire una prescrizione appropriata rispetto alla rilevanza dei compiti affidati al servizio³².

Con la modifica legislativa del 2003 si è così costruito il ruolo di RSPP come corrispondente a una precisa qualifica professionale. Ciò che ha contribuito altresì a innescare una revisione, in via interpretativa, della suddetta figura, che, come ultimo approdo, ha condotto all'individuazione, in capo alla stessa, di una vera e propria posizione di garanzia, la quale, secondo la giurisprudenza, si giustificherebbe anche alla luce delle nuove e specifiche competenze professionali: ne consegue un'assunzione di responsabilità ogni qualvolta un infortunio sia riconducibile anche alla mancata segnalazione di rischi che il responsabile avrebbe avuto l'obbligo di evidenziare³³. Sicché, allorché l'errore compiuto non fosse rilevabile dal datore di lavoro – privo delle cognizioni adeguate a tal fine – quest'ultimo potrebbe persino andare esente da ogni responsabilità, purché, ovviamente, non sia ravvisabile nella sua condotta qualche ulteriore profilo di colpa. Insomma, come si legge costantemente nelle sentenze pronunciate in materia, al RSPP può risultare ascrivibile "un titolo di colpa professionale che può assumere anche un carattere addirittura esclusivo"³⁴. Lo confermano, nel famoso caso Thyssen, le sezioni unite della Cassazione penale³⁵, secondo cui l'assenza di sanzioni penali dirette nel d.lgs. n. 81/2008 non costituisce ragione decisiva per riconoscere il sorgere di una posizione di garanzia, rilevando, piuttosto, il fatto che i componenti del servizio siano destinatari di obblighi giuridici: invero, "non può esserci dubbio che, con l'assunzione dell'incarico, essi assumano l'obbligo giuridico di svolgere diligentemente le funzioni" loro assegnate dalla legge.

nuovo art. 8 *bis*, dedicato, per l'appunto, alle capacità e requisiti professionali degli addetti e dei responsabili dei servizi di prevenzione e protezione interni o esterni.

³² *Ex multis*, R. BORTONE, *Il servizio di prevenzione*, cit., p. 136; C. SMURAGLIA, *Sicurezza del lavoro e obblighi comunitari. I ritardi dell'Italia nell'adempimento e le vie per uscirne*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, I, p. 186, p. 193.

³³ Volendo, *amplius*, C. LAZZARI, *L'organizzazione del sistema aziendale*, cit., p. 760 ss., ed ivi per i necessari riferimenti bibliografici e giurisprudenziali.

³⁴ Per tutte, Cass. pen., 10 febbraio 2015, n. 5983, in <http://olympus.uniurb.it/>.

³⁵ Cass. pen., S.U., 18 settembre 2014, n. 38343, in <http://olympus.uniurb.it/>.

5. La formazione del RSPP e il ruolo dell'Università

Non è questa la sede per esaminare nei particolari la disciplina concernente i requisiti professionali richiesti per il responsabile del servizio, stabiliti, in via generale, dall'art. 32 d.lgs. n. 81/2008 e regolati, con specifico riferimento agli appositi corsi di formazione menzionati dalla norma, dagli accordi Stato-Regioni, ai quali il citato art. 32 rinvia per la regolamentazione di dettaglio; accordi intervenuti dapprima il 26 gennaio 2006, cui hanno fatto seguito, il 5 ottobre dello stesso anno, le relative linee guida interpretative, e, da ultimo, il 7 luglio 2016 (intesa, questa, che ha sostituito, abrogandole, quelle precedenti)³⁶. E, d'altra parte, ciò non è necessario ai fini che interessano.

Qui preme, piuttosto, rilevare come il percorso formativo delineato dalla legge e dalle fonti integrative preveda certamente l'acquisizione di competenze di tipo trasversale, quindi non solo giuridiche, in coerenza, del resto, col carattere interdisciplinare della materia della salute e sicurezza sul lavoro, che non è sicuramente appannaggio esclusivo dei giuristi. Pare, però, interessante rilevare come le competenze di natura giuridica siano quelle maggiormente implicate dal cd. Modulo A, di 28 ore, che è configurato come modulo formativo di base, propedeutico allo svolgimento dei moduli, B e C, successivi. Così come sembra importante rimarcare il fatto che le Università siano individuate direttamente dal legislatore tra i soggetti erogatori di tali corsi³⁷.

Collegando i tasselli, può, allora, non essere improprio rilevare, a livello normativo, la diffusa coscienza che la professionalità richiesta al RSPP implichi una competenza tecnica, anche di tipo giuridico, la quale, tuttavia, non può andare disgiunta da una consapevolezza culturale, che in primo luogo attiene al valore dei beni in gioco; consapevolezza che, in ultima analisi, solo lo studio del diritto può garantire.

Anche in quest'ottica, si giustifica la preminenza, nel modulo di base,

³⁶ Basti qui dire che, dopo aver ribadito che le capacità e i requisiti professionali di addetti e responsabili, interni o esterni, devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative (art. 32, comma 1), la norma conferma che, per svolgere le funzioni connesse al servizio di prevenzione e protezione, occorre essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e aver frequentato appositi corsi di formazione, disciplinati dalle intese citate nel testo.

³⁷ Nella cui organizzazione il Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo è, infatti, impegnato dallo scorso anno accademico, con specifico riferimento ai citati moduli A e C.

delle materie giuridiche, con attenzione ai principi costituzionali ed europei che le presiedono, e il coinvolgimento nell'organizzazione dei corsi in questione – benché non esclusivo e che piuttosto andrebbe ulteriormente valorizzato – delle Università³⁸ quali luoghi di cultura per eccellenza, nei quali, cioè, la competenza non è solo acquisizione di abilità tecniche, ma altresì strumento di promozione di quella cultura della sicurezza che sola può fungere da motore di autentico cambiamento dei comportamenti, *in primis* da parte delle imprese. Imprese la cui funzione sociale può così passare anche dalla formazione di figure professionali, come il RSPP, che, nella loro attività di consulenza al datore di lavoro, siano portatrici di una tecnica coniugata con la cultura, in quanto inserita in un quadro assiologico coerente con il contesto giuridico, costituzionale ed europeo, tratteggiato all'inizio di questo scritto³⁹. Anche per questo, guardando al futuro, mi sembra che il diritto abbia ancora molto da dire.

³⁸ Ma pure, alla luce del citato accordo del 2016, delle scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione.

³⁹ Cfr. *supra*, § 2.