



Alla Direzione Centrale Risorse Umane
Dott.ssa Laura Caggegi

e, p.c. Alle Organizzazioni Sindacali
FP CGIL
CISL FP
CONFSAL UNSA
FLP
USB PI
CONFINTESA FP

Alla Direzione Centrale Affari Legali

Alla Direzione Centrale Logistica e Approvv.ti

All' Ufficio Relazioni Sindacali
Dott.ssa Ornella Oliveri

Oggetto: Replica a Vostra nota prot. n.47414 del 20.2.2023 in merito a segnalazione da parte di UIL PA della non corretta nomina degli RSPP in alcune D.P. e della conseguente illegittima remunerazione con risorse del Fondo Risorse Decentrate.

Gentilissima Direttrice,

con particolare stupore la scrivente UILPA apprende il contenuto della Vostra risposta, in oggetto indicata, che riteniamo basata su ricostruzioni non pertinenti e giuridicamente fuorvianti.

Certamente non potranno essere le tesi della Scrivente O.S. a poter "giudicare" atti di codesta Agenzia e, quindi, con maggior titolo lo faranno gli appositi organi di controllo.

Nell'ambito di corrette relazioni sindacali a cui UILPA comunque si attiene, anche se la risposta dell'Agenzia giunge dopo oltre tre anni dalle prime segnalazioni, con la presente si intende chiarire perché ritiene la vostra risposta è giuridicamente fuorviante ed errata. Per "convincere", quindi, codesta Direzione della bontà delle nostre tesi, riteniamo di proporre due possibilità:

Prima possibilità. Propone semplicemente di adeguarsi (come è prassi dell'Agenzia in materia di sicurezza) a quanto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ribadito con il parere (all. 1) con cui chiarisce che per ogni "unità produttiva" il datore di lavoro può nominare un solo Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione. A maggior conforto, di uniformarsi alla stragrande maggioranza dei datori di lavoro dell'Agenzia che da circa 7-10 anni si sono adeguati correttamente alla normativa prevista dal D.lgs. n.81/2008 e alle direttive del Direttore dell'Agenzia (esempio: all. 2); oppure, recepire dalle docenze dei formatori dell'Agenzia o dalle dispense in materie pubblicate sull'*intranet* aziendale che la normativa consente solo la nomina di un (il) Responsabile del SPP (all. 3 stralcio dispensa).

Seconda possibilità: attenzionare, anche in sede di confronto sindacale, le tesi su cui UILPA fonda la propria valutazione giuridica anche rispetto a quelle relative gli accordi sul F.R.D..

Innanzitutto, bisogna partire dalla verifica se gli incarichi plurimi siano illegittimi e che, quindi, possano inficiare conseguentemente la specifica previsione dell'accordo e la liquidazione delle risorse (non viceversa). Inoltre, essere convinti che le direttive del direttore dell'Agenzia (prot.122442/2013 e ss. modifiche) non siano mere raccomandazioni ma disposizioni da osservare.

Ciò posto, è da evidenziare come l'art. 17 del D.Lgs. n.81/2008 definisce gli "Obblighi del datore di lavoro non delegabili", prescrivendo in modo tassativo e inderogabile che:

"1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività: a) la valutazione di tutti i rischi... b) la designazione del responsabile (n.d.r.: singolare) del servizio di prevenzione e protezione dai rischi".

La norma di legge è inequivocabile, è il datore di lavoro il soggetto aziendale autorizzato dalla legge a nominare **il** (singolo) RSPP, ed è al solo datore di lavoro che **il** RSPP risponde. È in sostanza un *alter ego* del datore del lavoro per quel che riguarda i compiti di cui al successivo art.33 del D.Lgs. n.81/2008 del servizio. "Coordinatore", quindi, del (singolo) Servizio Prevenzione.

Il D.Lgs. n.81/2008 prevede, dunque, una relazione stretta, univoca, fiduciaria tra il datore di lavoro e il Responsabile del SPP. A un datore di lavoro si affianca, per legge, un solo responsabile del servizio prevenzione e protezione al fine di rendere efficace ed effettiva l'unica politica aziendale sulla sicurezza.

L'unico RSPP, qualora sia presente un solo datore di lavoro, è un concetto evidente, all'interno del decreto 81/2008 **che è anche norma penale**, per la quale vale il principio costituzionale di tassatività della fattispecie penali, ovvero sta ad indicare il dovere per il legislatore di procedere, al momento della creazione della norma, ad una precisa determinazione della fattispecie legale, affinché risulti **tassativamente stabilito ciò che è penalmente illecito e ciò che è penalmente lecito; Conseguentemente, per il giudice, di non applicare la stessa a casi da essa non espressamente previsti.**

A ulteriore conferma, il d.lgs. 81/2008, nel ribadire e riferirsi al singolo Responsabile del SPP in più contesti non enuncia in alcun punto la possibilità espressa della nomina plurima. Circostanza che, invece, effettua con altre figure inerenti la sicurezza.

Possiamo citare il caso della nomina del medico competente con l'art.18, recante "Obblighi del datore di lavoro..." che prevede, obbligatoriamente, che "il datore di lavoro, deve: "...a) *nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo*". La legge, in questo articolo, è chiara: il datore di lavoro deve nominare **il** medico competente, un solo medico competente. Possiamo dire, ugualmente all'art. 17 che prevede l'obbligo di nomina **del** RSPP. **Questa è la regola vincolante e la possibilità di derogarla sussiste solo se un altro articolo di legge introduce in modo esplicito un'eccezione al principio generale, e questo accade per il medico competente, ma non accade, invece, per il RSPP.** Infatti, per la sola figura del medico competente l'art.39 D.Lgs. 81/2008 lo prevede. A scanso di equivoci si ricorda che l'analogia è vietata in materia penale.

Conclusivamente: esiste un vincolo legale, chiaramente evidenziabile in via sistematica, che nel D.Lgs. n.81/2008: a un datore di lavoro corrisponde un solo Responsabile del servizio prevenzione e protezione e che non è consentito, ad un datore di lavoro, procedere alla nomina di più RSPP mentre potrà ovviamente integrare il servizio di prevenzione e protezione, nominando uno o più addetti al servizio di prevenzione e protezione (A.S.P.P.).

Quanto evidenziato fa emergere che l'analisi prodotta da codesta Direzione e definita dalla stessa "approfondita e sistematica" appare, invece, non "approfondita" e tantomeno "sistematica".

Lo stesso art. 55 del D.lgs. n. 81/2008 citato nella risposta da codesta Direzione è da evidenziare che ha natura sanzionatoria penale. La circostanza che non preveda una sanzione per nomine plurime può "semplicemente" indicare che non è prevista la sanzione penale specifica e non implica necessariamente che l'atto non possa essere illegittimo sotto altri profili giuridici o determinare altre fattispecie penalmente perseguibili (es.: DVR errati per firme plurime di RSPP).

La natura penalistica delle norme è indice che la responsabilità necessariamente il legislatore la imputa a singole ben definite figure che ne debbano rispondere in quella sede e non ad una non prevista pluralità di soggetti che indistintamente si "suddividano" impropriamente responsabilità e compiti invece direttamente imputabili al solo soggetto Responsabile effettivo del SPP.

Impropriamente codesta Direzione richiama anche l'art. 31, c.2, -lungi da una interpretazione "sistematica"- già di per sé si contraddice in quanto evoca al plurale "i responsabili dei servizi" certamente perché, nel caso specifico, fa riferimento alla molteplicità dei "Servizi Prevenzione e

Protezione" e non "i Responsabili" (di un singolo) "Servizio"; senza contare che l'*incipit* della norma fa un riferimento complessivo a tutti i soggetti facente parte dei "servizi" compresi gli "Addetti"; così come, il riferirsi alla circostanza che devono essere "*in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda*", appunto è corretto perché riferito alla complessiva "azienda/amministrazione" e non già alla singola "unità produttiva/D.P."

Senza fondamento, inoltre, l'affermazione di codesta Direzione "*Occorre, in ogni caso, effettuare una valutazione in concreto avendo riguardo alle specifiche caratteristiche del luogo di lavoro, quale autonoma articolazione produttiva*". Alcun riscontro normativo esiste, anzi sono le norme e le direttive che individuano l'unità produttiva come *unicum* anche ai fini dell'unico Documento Valutazione Rischi (DVR) anche se l'unità produttiva/DP è allocata su più sedi o immobili.

Ciò posto, quindi, ove fossero gli incarichi illegittimamente assegnati, risulterebbero conseguentemente "distratte" quote del Fondo Risorse Decentrate a svantaggio degli altri dipendenti della medesima DP, con conseguente pregiudizio delle finalità premiali del sistema incentivante adottato dall'Agenzia. Non c'è accordo, locale o nazionale, o liquidazione delle spettanze che possano essere validi a seguito di clausola che premia incarichi non legittimamente assegnati. Del resto è il medesimo principio generale di legalità ribadito e condiviso recentemente tra OO.SS. e codesta Direzione in occasione di ipotesi di discriminante remunerazione delle prestazioni lavorative effettuate in lavoro agile con quelle effettuate in presenza. Né può risultare rilevante, in termini di "sanatoria", che la liquidazione delle indennità avviene a consuntivo e a distanza di anni. Tutte questioni, che non solo non possono comportare sanatorie "per decorrenza del tempo" (nessuna prescrizione intervenuta), ma costituiscono un'aggravante rispetto all'omesso intervento da parte di codesta Agenzia tanto più che ne è a conoscenza da anni anche della conseguenza che si riverbera nella diversa destinazione di decine e decine di migliaia di euro diversamente erogabili nelle singole sedi di contrattazione interessate dalla problematica.

Per nulla convincente, inoltre, il descrivere che l'accordo FRD nazionale ha previsto il riconoscimento di un'indennità ai "*Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione **designati** dall'Agenzia*" e l'aver sottolineato e messo in grassetto il termine "**designati**". Vorrebbe dire che basta che l'Agenzia designa e a nessuno debba interessare se la "designazione" è illegittima, errata, inesistente? O forse il fatto che sia al plurale anche qui il termine "Responsabili" si prova ad aggrapparsi al "nulla giuridico" visto che l'accordo fa riferimento complessivamente alle posizioni sul territorio nazionale dei vari RSPP delle diversificate unità produttive/direzioni provinciali?

In merito, al principio che la remunerazione comunque dovrebbe essere attribuita ai colleghi interessati (nei casi di nomine plurime) per il concreto ed effettivo svolgimento dell'attività svolta e soprattutto per l'assunzione delle connesse responsabilità, forse è l'unico punto in cui UILPA concorda salvo il fatto che le risorse per tale pagamento vanno reperite a carico del datore di lavoro che ha errato gli atti e non certo nelle risorse erariale destinate alla premialità dei lavoratori.

Inoltre, come UILPA, sul piano strettamente negoziale rispetto alle future contrattazioni nazionali, non ha mai espresso volontà di regolamentare "la specifica indennità in esame, introducendo criteri che ne circoscrivano l'attribuzione" ...anzi, è vero esattamente il contrario! Formalmente e per iscritto è l'unica sigla che ha proposto già con nota del 14 dicembre 2020 il riconoscimento di specifica P.O. adeguatamente remunerata per l'elevata assunzione di responsabilità del RSPP.

Per quanto rappresentato UILPA ritiene la Vostra nota probabilmente utile esclusivamente a spiegare meglio agli organi di controllo come sia stato possibile che un limitato numero di datori di lavoro sul territorio nazionale abbiano potuto reiterare le descritte criticità negli anni e trovare "copertura" (giuridica ovviamente) a livello nazionale che ne ha garantito, nel tempo, un "diverso uso" delle risorse a carico dei fondi di produttività dei lavoratori dell'Agenzia.

Cordiali saluti.

Roma, 22 febbraio 2023

*Il Coordinatore Generale
Renato Cavallaro*