

PENALE 4.0: LE NUOVE SFIDE DELL'RSPP!

di Fabrizio Salmi*

Il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D. Lgs. 81/08) definisce l'RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e di Protezione) come quella *“persona in possesso di determinate capacità e requisiti professionali, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”*.

L'RSPP, infatti, oltre ad occuparsi dell'individuazione dei fattori di rischio, attività che deve espletare di concerto con il datore di lavoro e che si conclude con la redazione di un Documento di Valutazione dei Rischi, obbligatorio per legge e la cui mancanza può essere causa di pesanti sanzioni, coordina il servizio di prevenzione e protezione dai rischi all'interno della struttura aziendale, elabora delle misure preventive e protettive per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, propone programmi di informazione e formazione e fornisce specifiche informazioni ai lavoratori sui rischi potenziali e sulle misure di prevenzione da adottare.

Quando si parla dei compiti affidati all'RSPP, però, non ci si può limitare a pensare alle sole funzioni previste dal D. Lgs. 81/08, ma bisogna tenere conto di come ormai questa figura abbia necessità di confrontarsi con l'applicazione delle nuove tecnologie all'interno della realtà aziendale e con tutte quelle forme di tutela eventualmente adottate dalla Società, ad esempio il modello organizzativo 231, i sistemi di gestione per la qualità e l'ambiente o, semplicemente, la nuova documentazione prevista dall'applicazione del Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR) sulla protezione dei dati personali.

Sul punto, però, si ricorda che lo sviluppo tecnologico comporta anche dei rischi, soprattutto di carattere penale, i quali possono celarsi, ad esempio, nell'utilizzo degli strumenti di lavoro impiegati dalle imprese per ottimizzare i processi interni.

Tali rischi danno vita al concetto di “Penale 4.0”, ossia quell'insieme di fatti di rilevanza penale legati all'impiego delle nuove tecnologie nell'ambito dell'attività lavorativa.

Alla luce di quanto fin qui esposto, pertanto, al fine di un corretto svolgimento delle proprie funzioni, il

Responsabile del servizio di prevenzione e di protezione dovrà essere capace di adeguare il suo operato al progresso tecnologico, oltre che garantire un'efficace tutela del lavoratore.

Chiarito, dunque, come le funzioni dell'RSPP siano legate allo sviluppo tecnologico, passiamo ad analizzare l'impatto che ha avuto l'impiego delle nuove tecnologie nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Negli ultimi anni, infatti, si è assistito a una scissione tra i concetti di sicurezza attiva e sicurezza passiva in quanto, se in precedenza un comune DPI si limitava a proteggere l'utilizzatore in caso di incidente (sicurezza passiva), con l'utilizzo delle tecnologie si è ottenuta la creazione di abbigliamento e di macchinari in grado di prevenire la possibilità che si verificano gli incidenti tramite il dialogo costante con l'ambiente di lavoro (sicurezza attiva).

Per ottenere questo “dialogo costante”, sono necessari due fattori:

- 1) l'applicazione dell'IoT (Internet of Things) alla sicurezza sul lavoro, ossia collegare a Internet qualunque tipo di dispositivo (tute da lavoro, orologi o qualsiasi strumento possa essere dotato di un chip) in modo tale da riuscire a monitorare, controllare e trasferire informazioni per poter svolgere in completa sicurezza la propria attività (ad esempio: è possibile integrare una tuta da lavoro con un sensore che permette di conoscere a quanti lavaggi è stata sottoposta e conoscere, di conseguenza, il suo livello di integrità);
- 2) un quantitativo di dati sufficiente ad analizzare le situazioni che si vengono a creare ed a fornire risposte adeguate ai possibili rischi.

L'RSPP, pertanto, non potrà limitarsi a verificare la conformità del macchinario acquistato ma dovrà oltre che garantire la sicurezza dei lavoratori, stabilire anche i requisiti tecnici del dispositivo che dovranno essere soddisfatti e definire in modo dettagliato la documentazione facoltativa che il fornitore dovrà allegare, unitamente alla documentazione obbligatoria relativa alla dichiarazione di conformità e alle istruzioni per l'uso.

Oltre a svolgere tutti i controlli sopra menzionati, l'RSPP dovrà effettuare una valutazione sull'impatto

* www.studiolegalesalmi.it

che l'utilizzo del macchinario potrà avere sui dati personali dei lavoratori e se si possa eventualmente configurare la possibilità di un controllo a distanza dei lavoratori.

Non bisogna dimenticare, infatti, che gli strumenti di lavoro dotati di tecnologie RFID, ossia una tecnologia per l'identificazione e/o la memorizzazione automatica di informazioni da parte di particolari etichette elettroniche o di lettori di dati biometrici, quali le impronte digitali o il riconoscimento facciale, possono comportare il controllo del lavoratore e che, qualora il loro impiego non fosse dichiarato all'Ispettorato del Lavoro competente, tale condotta potrebbe portare a sanzioni di natura penale.

In tal senso, l'articolo 4 della Legge n. 300/70 sanziona il comportamento illecito, salvo che il fatto costituisca più grave reato, con l'ammenda da Euro 154 a Euro 1.549 o con l'arresto **da 15 giorni a 1 anno**.

Inoltre, l'introduzione di questi nuovi strumenti tecnologici potrebbe violare quanto previsto dal Regolamento 679/2016 (GDPR) sulla protezione dei dati personali così come disposto dall'art. 171 del D.Lgs. 196/03 modificato dal D.Lgs. 101/18.

A tal proposito, l'utilizzo di rilevatori biometrici per l'ingresso nell'area lavorativa potrebbe comportare certamente un maggior controllo degli accessi e un'intensificazione dei controlli di sicurezza, ma potrebbe implicare un pericolo di grave pregiudizio per il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Non solo. L'impiego di wearable da parte del lavoratore consente sì di assicurare un pronto intervento in caso di malore di lavoratori isolati, ma allo stesso tempo tali dispositivi raccolgono migliaia e migliaia di dati sulla salute del dipendente, ossia informazioni che, se utilizzate in maniera impropria, possono portare a pregiudizi gravissimi non solo per il lavoratore, ma anche per l'azienda.

Sarà dunque compito dell'RSPP, insieme al Datore di Lavoro ed a un consulente privacy, verificare l'effettiva applicabilità di tale tecnologia nel contesto lavorativo aziendale, in quanto l'IoT applicato alla sicurezza nei luoghi di lavoro comporta un insieme di adempimenti in capo alla società che, se non rispettati, possono far incorrere l'azienda in pesanti sanzioni amministrative e penali.

Il Regolamento Europeo 679/2016 (GDPR) e il D. Lgs. 196/2003 (così come modificato dal D. Lgs. 101/18) prevedono, invero, oltre a pene di natura amministrativa, anche sanzioni di natura sia pecuniaria, nel massimo pari a 20 milioni di euro o fino al 4%

del fatturato, sia penale con la reclusione da 1 a 6 anni. Sul punto, si rende necessario ricordare che le fattispecie di reato introdotte dal D. Lgs. 196/2003 e successivamente modificate dal D. Lgs. 101/18 non sono rivolte esclusivamente alla figura dell'RSPP, ma sono "reati comuni" e, pertanto, possono essere commessi da chiunque in quanto non sono richieste in capo all'autore particolari condizioni o qualità.

Risulta dunque evidente come un RSPP formato debba essere in grado non solo di dialogare con le altre figure aziendali al fine di ottenere il miglior risultato in termini di sicurezza per i lavoratori, ma anche come lo stesso debba avere contezza delle procedure in essere all'interno della Società nella quale svolge la propria attività lavorativa.

Ciò implica adeguarsi all'eventuale modello organizzativo 231 o ai sistemi di gestione per la qualità e l'ambiente adottati dalla Società, in quanto non serve ricordare che l'RSPP risponde personalmente non solo in caso di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, ma anche per la mancata valutazione del rischio all'interno del DVR.

A tal proposito, non si può non citare la più recente giurisprudenza che sul punto ha ricordato come l'RSPP sia ritenuto responsabile, insieme al datore di lavoro, anche nel caso in cui provveda alla redazione di un DVR privo di qualsiasi valutazione dei rischi relativi all'attività lavorativa effettuata dai lavoratori.

Infatti, premesso che il principale obbligo imposto al datore di lavoro dall'art. 17 D.Lgs. n. 81/2008 si concretizza nella valutazione di ogni rischio che può presentarsi sul luogo di lavoro e nella conseguente redazione del documento di valutazione dei rischi, per la quale può avvalersi della consulenza del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, "*il conferimento a terzi della delega relativa alla redazione del suddetto documento non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente e adeguata*" e, pertanto, alla luce di tali principi la Corte di Cassazione, con sentenza n. 34311/2018, ha ritenuto penalmente responsabile un datore di lavoro, il quale, in presenza di un DVR macroscopicamente carente, in quanto non conteneva alcuna valutazione dei rischi inerenti alla specifica attività effettuata dal lavoratore al momento dell'infortunio, non aveva svolto alcun doveroso controllo sul contenuto del DVR redatto dal Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Da ultimo, non si può non tenere conto dell'utilizzo da parte delle aziende dei "Cobot" o "Robot collaborativi", ossia di quei macchinari intelligenti che sono in

grado di interagire e collaborare con i dipendenti umani all'interno di un unico spazio di lavoro condiviso, con la funzione di eseguire e ripetere ad alta velocità un'operazione meccanica e noiosa.

Ma cosa succederebbe se un Cobot, durante le ore di lavoro, dovesse causare un danno fisico a un collega umano? Chi sarà ritenuto responsabile?

In tal senso, nel ricordare come la responsabilità penale sia ritenuta dall'ordinamento italiano personale, emerge chiaramente come sia necessario al più presto formulare una legge sui robot, che risponda alle innumerevoli domande relative ad eventuali infortuni nei luoghi di lavoro.

Si renderà dunque necessaria anche una modifica al D. Lgs. 81/08 in tema di sicurezza nei luoghi di lavoro dato che, al momento, la norma stessa prevede responsabilità in capo a persone "in carne e ossa" e nulla dice in merito all'utilizzo di robot collaborativi.

Risulta evidente, pertanto, come la conoscenza non solo dei reati presupposto ma anche delle procedure aziendali consenta all'RSPP di avere la piena consapevolezza dei requisiti essenziali che devono avere i macchinari di nuova generazione, nonché della formazione specifica che i lavoratori devono effettuare per adoperarli in piena sicurezza.

Alla luce di quanto sopra esposto, per quanto risulti evidente che l'impiego di nuove tecnologie porti con sé innumerevoli vantaggi e opportunità per le aziende, non ci si può dimenticare delle altrettante "zone d'ombra" che caratterizzano l'utilizzo delle stesse e che quindi rendono necessario in capo all'RSPP un costante approfondimento e una continua formazione così da essere in grado di valutare con precisione i rischi e di scambiare flussi informativi con le diverse realtà aziendali.