

L'art 31 del Decreto Legislativo n. 81/2008 stabilisce che il servizio di prevenzione e protezione deve essere organizzato dal datore di lavoro " prioritariamente " all'interno dell'azienda; ciò vuol dire che deve essere utilizzato personale interno e tale obbligo è rafforzato dalla previsione che gli addetti devono possedere i requisiti professionali stabiliti. Solamente nell'ipotesi di integrare, ove occorra, l'azione di prevenzione e protezione del servizio interno il datore di lavoro potrà avvalersi di persone esterne.

E' pertanto evidente il carattere subordinato del ricorso a competenze esterne all'azienda, nonché la possibilità di ricorrere a queste solo in caso di insufficienza all'interno della struttura.

Una interessante sentenza di merito della Corte di Appello di Messina, (Sezione Lavoro - 5 ottobre 2016 n.1117) è intervenuta sulla questione derivante dalla possibilità, per il datore di lavoro, di sopprimere la funzione interna del responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP), affidandola a un consulente esterno e, quindi, si è pronunciata sul tema del licenziamento del RSPP con particolare riguardo al collegamento tra la norma - introdotta dalla legge 98/2013 attuativa del Decreto Fare - che prevede che l'organizzazione del Servizio di Prevenzione debba essere "prioritariamente" interna e l'illegittimità del licenziamento dell'RSPP finalizzata a "contenere i costi gestionali" nell'ambito di un licenziamento collettivo.

Si tratta dunque del tema dell'"insopprimibilità del ruolo" di RSPP a fronte di una norma che impone attualmente che l'organizzazione del servizio debba essere interna e la cui applicazione ha come conseguenza diretta - secondo quanto ricordato dalla Corte nella pronuncia - che "possa quindi essere esternalizzato solo se le competenze nell'impresa e/o nello stabilimento sono insufficienti per organizzare dette attività di protezione e prevenzione (così l'art.7 della Direttiva CEE 12 - 6 - 1989 n. 89/391/CEE).."

Orbene, la Corte d'Appello di Messina dichiara illegittimo il licenziamento del ricorrente, che era stato selezionato all'interno di un licenziamento collettivo, per la pretesa della società di esternalizzare la posizione ricoperta di responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Il lavoratore era stato infatti destinato alla funzione di responsabile sicurezza e manutenzione della struttura regionale aziendale, che svolgeva da molti anni, e tale posizione lavorativa non poteva essere né soppressa, né esternalizzata in occasione del licenziamento collettivo poiché la legge impone al datore di lavoro di organizzare tale funzione con personale interno prioritariamente. Non può quindi che ritenersi assolutamente illegittimo il comportamento della società, la quale ha proceduto al licenziamento dell'unico lavoratore che svolgeva la indicata funzione provvedendo, secondo l'assunto addotto a motivazione del recesso, ad esternalizzare il servizio nonostante fosse presente in azienda un lavoratore dotato delle competenze richieste, il quale svolgeva fino a quel momento proprio tali funzioni.

Il vizio rilevato dal giudice è la violazione dei criteri di scelta nell'ambito del licenziamento collettivo poiché riguarda la individuazione del lavoratore licenziato: risulta, quindi, applicabile la tutela reale di cui all'art. 18, 4° comma L. 300/1970, come modificato dalla L.92/2012.

La società, pertanto, è stata condannata alla reintegrazione e al pagamento dell'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione di fatto dal licenziamento sino all'effettiva reintegrazione, oltre agli



interessi e alla rivalutazione monetaria, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal licenziamento all'effettiva reintegrazione, oltre alle spese giudiziali di entrambi i gradi del giudizio.