

## Responsabile “esterno” della sicurezza: chi è costui?

Il responsabile della sicurezza in ambito aziendale è una figura che sembra sempre di più un jolly: non sapendo bene come definire il soggetto, o avendo dubbi sul proprio consulente, la soluzione spesso adottata è nominarlo responsabile ex art. 29, in modo da delegare a lui le responsabilità ed essere più tranquillo.

Niente di più sbagliato! Infatti spesso il titolare può accollarsi altre responsabilità se non ha chiarito in maniera puntuale l'ambito di operatività del soggetto che nomina!

In primis eliminiamo qualsiasi dubbio sulle responsabilità che rimangono in capo al titolare per questa nomina: l'art. 29 è lapalissiano nel lasciare in carico al titolare sia la responsabilità *in eligendo* che *in vigilando*.

In sostanza il titolare deve scegliere una persona con competenze e capacità tali da garantire il rispetto delle istruzioni impartite nel rispetto della policy aziendale (eligendo).

Ma non finisce qui, è onere del titolare verificare periodicamente il corretto adempimento di quanto definito dettagliatamente per iscritto come mansioni e compiti (vigilando).

Emerge subito un elemento chiaro: il titolare dovrà dimostrare la sua diligenza definendo chiaramente il ruolo del responsabile, dando istruzioni dettagliate per iscritto e nominando una persona di estrema fiducia con le giuste capacità per quel ruolo, nonché continuando a vigilare affinché queste componenti vadano migliorando o quanto meno rimangano immutati nel tempo.

Appare con chiarezza che simili comportamenti non sono i canoni con i quali spesso e volentieri si nominano i responsabili, ma anzi ci si comporta in modo antitetico: con la nomina si pensa di delegare in toto una certa gestione, circoscrivendo i propri compiti e sostanzialmente sgravandosi di un onere. Consapevoli di quanto sopra riportato sugli obblighi del titolare, quale azienda nominerebbe come responsabile “esterno” il proprio consulente del lavoro?

Chi si accollerebbe l'onere di controllare e verificare come si comporterà il consulente del lavoro nella propria struttura e soprattutto con che diritto potrebbe dare indicazioni ad un autonomo gestore delle informazioni, titolare delle stesse, su come deve comportarsi per la nomina dei propri incaricati e per la gestione del suo DPS o delle password sui computer dello studio?

Il paradosso è che si vorrebbe imporre ad un autonomo titolare di adeguarsi a delle direttive di una ditta, magari frutto del canonico copia e incolla di una comunicazione ricevuta in precedenza per fax, pensando che in quella maniera “mi sono tutelato in ossequio alla normativa”.

Con quella nomina l'azienda ha appena dichiarato che, ammesso e non concesso che il consulente del lavoro firmi la sua nomina (fatto non scontato), i trattamenti che effettuerà presso il suo studio o nella sua abitazione che dovessero causare dei danni, mi vedranno come diretto responsabile, visto che sono tenuto a vigilare sul comportamento del responsabile.

Quindi: se il consulente del lavoro non predispone le password sul computer o non adempie alle misure minime, io come titolare risponderò in solido per le sanzioni nelle quali questo è possibile!

La domanda che nasce spontanea è: ma perché dovrei farlo? Per quale ragione devo estendere e non circoscrivere la mia responsabilità?

Un esempio potrebbe farci comprendere meglio in quali circostanze risulti utile la figura del responsabile esterno.

Le grandi aziende di telefonia utilizzano varie società come call center per svolgere l'attività di contatto ed assistenza dei loro clienti.

Con loro devono condividere le informazioni e i loro database per gestire queste attività, quindi per assicurarsi una gestione corretta e adeguate procedure verso i loro clienti, impongono la nomina di responsabile definendo gli standard di sicurezza e la policy che l'azienda deve adottare se vuole lavorare con loro. Dalla nomina e con l'inizio del lavoro, viene attivato un monitoraggio continuo dei risultati e degli standard per garantire un adeguamento a norma di legge, sia grazie a mezzi tecnologici, sia grazie a personale specializzato che si muove nel contesto aziendale della società responsabile.

In una simile ipotesi la nomina porta ad un vantaggio evidente: posso realmente controllare che chi si muove a mio nome verso i clienti abbia standard uniformi e tratti in maniera conforme i dati.

Può farlo un'azienda piccola con il proprio commercialista o il proprio consulente del lavoro? La risposta dipende dal rapporto instaurato, ma tendenzialmente è no.

Pertanto, non ho alcun vantaggio a nominarlo responsabile, ho solo lo svantaggio, non irrilevante, che dovrò rispondere di tutte le violazioni relative alle informazioni da me comunicate e trattate dallo stesso.

Chiarito il problema, diamo la soluzione. Se non si hanno capacità contrattuali e interessi aziendali simili a quelli descritti per la gestione dei call center, il consiglio è quello di definire con accordo scritto i confini delle responsabilità chiarendo che il consulente è un autonomo titolare, al quale vengono comunicate le informazioni soltanto ove garantisca che si atterrà alla normativa di riferimento, le tratterà in ossequio alle finalità per cui sono stati comunicati, si adeguerà nell'ipotesi di richieste di accorgimento per alcune informazioni, e segnalerà eventuali eventi lesivi che possano riguardarli, consentendo al titolare che li ha comunicati di verificare come comportarsi al riguardo.

Questa è una possibile strada da percorrere, in attesa che i primi giudizi possano definire come la giurisprudenza inquadri la figura in esame.

Dott. Marco Piermarini