

BOZZA DI DISCUSSIONE PER L'ELABORAZIONE DI UN POSITION PAPER SULLA

# Proposta di riforma della disciplina penale in materia di sicurezza sul lavoro

*Commissione di studio istituita presso il Ministero della Giustizia — D.M. 27 marzo 2024**Relazione finale consegnata al Ministro Nordio — 12 maggio 2026*

Documento elaborato da esecutivo AIAS

Maggio 2026

## SINTESI DELLA POSIZIONE AIAS

La proposta della Commissione Sisto introduce innovazioni importanti nella filosofia sanzionatoria, ma presenta criticità strutturali che ne limitano l'efficacia reale.

In particolare:

- la penalizzazione dell'RSPP come garante autonomo contraddice sia la tradizione europea (Direttiva 89/391/CEE) sia il modello Vision Zero adottato come linea strategica dall'UE, dall'Italia e da AIAS/ENSHPO;
- il meccanismo premiale fondato sui Modelli 231 risulta, di fatto, difficilmente applicabile nelle PMI che concentrano la maggior parte degli infortuni, almeno fino alla piena attuazione della Legge 11 marzo 2026, n. 34.
- nelle grandi organizzazioni rischia di produrre effetti perversi (autoprotezione dell'RSPP, conflittualità interna) senza benefici preventivi reali.

AIAS condivide pienamente l'obiettivo di rafforzare la prevenzione e la compliance aziendale, ma ritiene che la strada maestra sia il rafforzamento della leadership del datore di lavoro — in linea con il Pillar 1 della Vision Zero — e non il trasferimento di responsabilità penale verso figure tecniche di supporto. AIAS si riserva altresì di attivare ENSHPO e le proprie collaborazioni europee per la verifica, anche in sede comunitaria, della conformità della proposta con la normativa UE.

## 1. Inquadramento: la Commissione Sisto e la sua proposta

La Commissione di studio per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, istituita presso il Ministero della Giustizia con D.M. 27 marzo 2024 e presieduta dal Vice Ministro Francesco Paolo Sisto, ha consegnato il 12 maggio 2026 al Ministro Carlo Nordio la propria relazione finale con l'articolato di riforma. La Commissione — composta da rappresentanti di INAIL, magistratura, università e imprese — ha lavorato con l'obiettivo dichiarato di superare l'approccio esclusivamente sanzionatorio, proponendo un modello fondato su "prevenzione, responsabilizzazione e compliance aziendale".

La proposta si articola su tre fronti: diritto penale sostanziale (codice penale e D.Lgs. 81/2008), statuto giuridico dell'RSPP, e accelerazione processuale.



## 1.1 I contenuti principali dell'articolato

### Piano del diritto penale sostanziale

- Aumento delle cornici edittali: l'omicidio colposo aggravato (art. 589, co. 2 c.p.) sale a un massimo di 8 anni (da 7); le lesioni colpose gravissime da 1–3 anni a 1 anno e 6 mesi – 4 anni.
- Nuova attenuante per "contributo causale di minima importanza" (nuovi co. 2-bis e 3-bis artt. 589 e 590 c.p.): pena riducibile fino a 1/3 quando l'evento non è esclusiva conseguenza dell'azione del colpevole. Risposta alla natura "intrinsecamente plurifattoriale" degli infortuni.
- Nuovo art. 590-septies c.p. ("Responsabilità del datore per colpa grave"): in presenza di un adeguato SGSL ex art. 30 D.Lgs. 81/2008, il datore risponde per omicidio/lesioni colpose aggravate solo in caso di colpa grave. La limitazione non opera se sono violati obblighi fondamentali tassativi (nomina RSPP/MC, DVR, DPI, formazione, informazione).

### Elevazione dell'RSPP a garante autonomo

- L'RSPP viene trasformato da collaboratore/consulente a garante a titolo originario, con autonomia operativa, risorse finanziarie dedicate e numero minimo di addetti proporzionato alle dimensioni aziendali.
- Viene introdotto il nuovo art. 58-bis nel D.Lgs. 81/2008 con sanzioni penali per il RSPP, in simmetria con quelle del medico competente (art. 58).
- Divieto espresso di delega ex art. 16 D.Lgs. 81 per l'RSPP.

### Piano processuale — "Codice rosso" per gli infortuni

- Obbligo per il PM di assumere informazioni dalla persona offesa entro 3 giorni dall'iscrizione della notizia di reato (nuovo co. 1-ter art. 362 c.p.p.).
- Obbligo per la PG di procedere senza ritardo negli atti delegati (nuovo co. 2-bis art. 370 c.p.p.).
- Elevazione del termine per l'opposizione all'archiviazione da 20 a 30 giorni (nuovo co. 3-bis art. 408 c.p.p.).

### Raccordo con la riforma del D.Lgs. 231/2001

La proposta è strutturalmente connessa alla parallela revisione del D.Lgs. 231/2001 elaborata da un Tavolo tecnico (relazione depositata nel gennaio 2026), che introduce la "colpa di organizzazione" come elemento costitutivo e istituti premiali e riparativi. L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 (SGSL) è esplicitamente identificato come modello esimente ai fini del 231.

## 2. La posizione AIAS: il Decalogo e la visione professionale

AIAS, da oltre cinquant'anni associazione di riferimento per i professionisti HSE in Italia, ha costruito nel tempo una visione coerente del ruolo dell'RSPP che si articola attorno a un principio fondamentale: il professionista della sicurezza è un esperto tecnico al servizio del datore di lavoro, non un garante autonomo della sicurezza aziendale. Questa posizione non è ideologica, ma discende da un'analisi rigorosa del sistema prevenzionistico.

### 2.1 I principi fondanti del Decalogo AIAS

Il Decalogo AIAS sintetizza la posizione associativa in materia di ruolo e responsabilità del professionista HSE, e si basa su alcuni assi portanti che la proposta Sisto tocca in modo diretto:



### **Principio 1 — Il datore di lavoro è e rimane il titolare dell'obbligo di sicurezza**

Il D.Lgs. 81/2008 all'art. 17 individua obblighi non delegabili del datore: valutazione dei rischi e designazione dell'RSPP. La responsabilità organizzativa e finanziaria della sicurezza non può essere trasferita a figure tecniche che non dispongono di autonomia gestionale e di spesa strutturale.

### **Principio 2 — L'RSPP è un consulente qualificato, non un garante**

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è definito dalla norma come organo di staff al datore di lavoro. L'RSPP "risponde al datore di lavoro" (art. 31, D.Lgs. 81/2008). Questa posizione gerarchica e funzionale è inscindibile: l'RSPP non può rispondere penalmente di scelte organizzative, finanziarie e operative che non gli appartengono.

### **Principio 3 — La professione HSE richiede riconoscimento, non penalizzazione**

AIAS ha sviluppato e promuove il riconoscimento della professione HSE attraverso la norma UNI 11720:2018 (aggiornata nel 2025 sotto il coordinamento di AIAS), che definisce i requisiti di competenza e qualificazione per l'HSE Manager e l'HSE Specialist. La prima figura è coerente con il profilo professionale europeo EurOSHM promosso da ENSHPO, di cui AIAS è membro fondatore. Caricare il professionista di responsabilità penali senza attribuirgli i corrispondenti poteri decisionali e risorse autonome non rafforza la prevenzione: incentiva l'abbandono della professione o la sua degenerazione in autoprotezione documentale.

### **Principio 4 — La sicurezza si costruisce con la cultura, non con la minaccia penale**

AIAS sostiene, coerentemente con Vision Zero, che la sicurezza efficace nasce dalla leadership della direzione aziendale, dalla cultura organizzativa, dalla formazione reale e dalla partecipazione dei lavoratori — non dall'inasprimento sanzionatorio nei confronti di figure tecniche.

## **3. Il contesto europeo: le Direttive e la responsabilità del datore di lavoro**

Uno degli aspetti più critici della proposta Sisto è il suo scostamento dal modello europeo di riferimento, che AIAS rappresenta e promuove a livello nazionale e, attraverso ENSHPO, a livello europeo.

### **3.1 La Direttiva quadro 89/391/CEE e il suo impianto**

La Direttiva 89/391/CEE — "madre" di tutta la normativa europea in materia di sicurezza sul lavoro — ha fissato un principio che in oltre trent'anni non è stato messo in discussione da alcuna successiva direttiva o proposta della Commissione Europea:

**La responsabilità della sicurezza grava sul datore di lavoro. Il servizio di prevenzione è uno strumento di supporto, non un centro autonomo di responsabilità.**

**Art. 5, par. 1:** "Il datore di lavoro è obbligato a garantire la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori in ogni aspetto connesso al lavoro."



**Art. 7:** I servizi di prevenzione e protezione sono organismi di supporto e consulenza al datore di lavoro. I loro addetti "devono disporre delle capacità necessarie" per adempiere alle loro funzioni, ma non assumono responsabilità penali autonome.

La Corte di Giustizia dell'UE, in numerose pronunce, ha sempre ribadito che il soggetto responsabile è il datore di lavoro, anche quando si avvale di esperti interni o esterni. Nessuna Direttiva UE — dalla Direttiva Cantieri 92/57/CEE, alla Direttiva Agenti chimici 98/24/CE, alla Direttiva Agenti biologici 2000/54/CE, fino alle più recenti — ha mai introdotto un meccanismo di responsabilità penale autonoma per i consulenti o i coordinatori della sicurezza comparabile a quello proposto dall'art. 58-bis.

### **3.2 L'HSE Manager: la norma UNI e il riferimento europeo EurOSHM**

La norma UNI 11720:2018, aggiornata nel 2025 sotto il coordinamento di AIAS, definisce i requisiti di conoscenza, abilità e responsabilità dell'HSE Manager, identificando questa figura come un manager dell'organizzazione con funzioni di indirizzo, coordinamento e supporto al vertice aziendale in materia di salute, sicurezza e ambiente. Il profilo HSE Manager della norma UNI è pienamente coerente con il certificato professionale europeo EurOSHM (European Occupational Safety and Health Manager) sviluppato da ENSHPO: entrambi si basano sul presupposto che il professionista HSE sia un manager della prevenzione con competenze certificate — non un garante penalmente responsabile in via autonoma. La proposta Sisto confligge radicalmente con questo modello: attribuire responsabilità penali autonome a una figura professionale che la norma UNI stessa posiziona come funzione di staff e supporto al vertice aziendale crea un sistema squilibrato, controproducente e incoerente con il quadro normativo tecnico nazionale.

## **4. Vision Zero: il Pillar 1 è la leadership del datore di lavoro**

AIAS ha aderito all'approccio Vision Zero come paradigma di riferimento per la prevenzione degli infortuni, coerentemente con la Strategia Europea SSL 2021-2027 che lo ha adottato come bussola operativa. ENSHPO, di cui il Presidente di AIAS è Presidente, condivide questo orientamento nell'ambito della propria azione a livello europeo.

### **4.1 Le 7 Regole d'Oro della Vision Zero**

La Vision Zero, sviluppata dall'ISSA e adottata dall'EU-OSHA come strumento operativo della Strategia 2021-2027, si articola in 7 Regole d'Oro:

<b>Regola 1</b>	<b>TAKE LEADERSHIP — Assumere la leadership, dimostrare l'impegno</b>
Regola 2	Identificare i pericoli — Controllare i rischi
Regola 3	Definire gli obiettivi — Sviluppare programmi
Regola 4	Garantire un sistema sicuro e sano — Essere ben organizzati
Regola 5	Garantire sicurezza in macchine, attrezzature e luoghi di lavoro
Regola 6	Migliorare le qualifiche — Sviluppare le competenze
Regola 7	Investire nelle persone — Motivare attraverso la partecipazione



## 4.2 Perché la Regola 1 è il fondamento di tutto

La Regola 1 — "Take Leadership" — non è un invito generico: è il presupposto strutturale senza il quale le altre sei regole non funzionano. Secondo EU-OSHA e ISSA, l'impegno del vertice aziendale è la variabile più determinante nel predire l'efficacia di qualsiasi sistema di prevenzione.

Il management superiore ha un potere significativo e il suo atteggiamento verso i rischi SSL e la salute dei dipendenti ha un'influenza determinante sull'intera organizzazione. Una caratteristica fondamentale di una cultura preventiva è l'impegno del vertice aziendale nella Vision Zero, intesa come convinzione che tutti gli infortuni, i danni e le malattie professionali siano prevenibili e come volontà di renderla realtà. — EU-OSHA, OSHwiki

### CONTRADDIZIONE STRUTTURALE DELLA PROPOSTA SISTO:

La proposta introduce un meccanismo per il quale la presenza di un SGSL certificato riduce la responsabilità penale del datore di lavoro, mentre simultaneamente eleva l'RSPP a garante penalmente responsabile. Questo meccanismo produce un effetto esattamente opposto al Pillar 1 della Vision Zero: **il datore di lavoro è incentivato a investire nella certificazione documentale per ridurre la propria esposizione penale, NON ad assumere la leadership della prevenzione.**

## 5. Effetti reali nelle PMI: la norma che non cambia nulla dove serve

La stragrande maggioranza degli infortuni sul lavoro in Italia — e in Europa — si concentra nelle piccole e medie imprese. Questo non è un dato secondario: è il cuore del problema prevenzionistico che qualsiasi riforma seria deve affrontare.

### 5.1 I numeri del problema

L'INAIL documenta che le PMI (imprese fino a 50 dipendenti) concentrano costantemente oltre il 70% degli infortuni mortali e gravi. Queste imprese sono caratterizzate da: assenza di sistemi di gestione strutturati; RSPP spesso esterno con incarico a basso costo e bassa reale capacità di incidenza; datori di lavoro con limitata formazione in materia di sicurezza; assenza di RLS effettivi; scarsa cultura della sicurezza.

### 5.2 Difficile applicabilità pratica del meccanismo premiale nelle PMI

Il cuore del meccanismo "premile" proposto dalla Commissione Sisto è il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) conforme all'art. 30 D.Lgs. 81/2008, nella sua variante asseverata o certificata da organismo accreditato. Questo meccanismo presuppone:

- Un sistema aziendale strutturato con procedure documentate, audit interni, reporting formale, organigrammi della sicurezza definiti;
- Risorse umane dedicate alla gestione del sistema (SGSL);
- Costi di consulenza, certificazione e mantenimento del sistema non trascurabili;
- Una cultura organizzativa in cui il sistema sia reale e non solo formale.

**NELLE PMI, I MODELLI 231/MOG NON DEVONO ESSERE SOLO CARTA.**



Un'impresa con pochi dipendenti può produrre un Modello 231 e un DVR di 200 pagine senza che questo cambi di un millimetro le condizioni reali di lavoro. La certificazione del sistema non certifica la sicurezza effettiva: certifica una struttura di regole e la relativa attuazione per supportare il sistema di gestione per la SSL, presupposto per avviare un processo di prevenzione e protezione degli infortuni, ma non la sua sostituzione. Nelle PMI, almeno fino a che non ci sarà la piena attuazione della Legge 11 marzo 2026, n. 34, il meccanismo del sistema premiale non porterebbe i risultati attesi.

La proposta Sisto, almeno fino alla piena attuazione della Legge 34/2026, produrrebbe il seguente effetto reale: **incentiva la spesa in consulenza documentale per ottenere la riduzione della responsabilità penale del datore, senza alcuna riduzione del rischio reale per i lavoratori.**

### 5.3 Il problema dell'RSPP nelle PMI

Nelle PMI, l'RSPP è quasi sempre esterno, con contratti a basso costo e limitato coinvolgimento operativo. La proposta prevede che l'RSPP, elevato a garante, debba avere "autonomia operativa", "risorse finanziarie dedicate" e un numero minimo di addetti. Nelle microimprese e PMI questo è semplicemente inattuabile sul piano economico. Il risultato prevedibile è uno dei seguenti scenari:

<b>A</b>	Nessun RSPP esterno accetta più incarichi in PMI per il rischio penale aggiuntivo → le PMI rimangono senza supporto professionale reale.
<b>B</b>	Il datore di lavoro nomina sé stesso RSPP (come già oggi fa la stragrande maggioranza nelle micro-imprese) → la norma è completamente elusa.
<b>C</b>	Il costo dei servizi RSPP aumenta significativamente per l'assunzione del rischio penale → ulteriore disincentivo per le PMI all'investimento in sicurezza.

## 6. Effetti reali nelle grandi organizzazioni: autoprotezione invece di prevenzione

Nelle grandi e grandissime organizzazioni, dove un RSPP interno strutturato esiste ed è realisticamente attuabile, la proposta genera un diverso ordine di effetti perversi, ugualmente distanti dall'obiettivo dichiarato di migliorare la prevenzione.

### 6.1 Il meccanismo dell'autoprotezione documentale dell'RSPP

Quando un professionista è esposto a responsabilità penale autonoma per eventi su cui non ha potere decisionale reale, il suo comportamento razionale cambia radicalmente: da agente attivo di prevenzione a costruttore di documentazione difensiva. Questo è già osservabile oggi nelle grandi organizzazioni, ed è uno degli effetti più dannosi del sistema vigente. La proposta Sisto lo amplificherebbe sistematicamente.

#### L'RSPP sotto rischio penale autonomo produce:

1. Moltiplicazione di comunicazioni scritte formali verso la direzione (per documentare le segnalazioni ricevute/effettuate)
2. Rifiuto di coinvolgimento in decisioni operative per non essere tracciabili come corresponsabili



3. Priorità alla copertura documentale sui rischi a maggiore esposizione penale (a discapito dei rischi emergenti non ancora normati)
4. Conflittualità crescente con la direzione per l'ottenimento di risorse e decisioni formalmente tracciabili
5. Riduzione della funzione consulenziale attiva a favore della funzione notarile/difensiva

## **6.2 Il paradosso del "garante senza potere"**

La proposta crea una figura giuridicamente anomala: un garante penalmente responsabile che non può emettere ordini operativi, non può fermare la produzione, non può decidere autonomamente investimenti in sicurezza, ma risponde penalmente dei risultati. Questo modello non ha precedenti nel diritto europeo del lavoro e configura una forma di responsabilità per fatto altrui mascherata da autonomia professionale.

La norma introduce per l'RSPP **un numero minimo di addetti, risorse finanziarie dedicate e autonomia operativa garantita**. Ma "garantita da chi" e "con quali strumenti coercitivi"? Se la direzione aziendale non attribuisce effettivamente queste risorse, l'RSPP è penalmente responsabile per una carenza che non può risolvere autonomamente. Se invece può coercitivamente ottenerle, si trasforma in un soggetto con funzioni di datore di lavoro — con una sovrapposizione di responsabilità giuridicamente ingestibile.

## **6.3 L'effetto sulla funzione HSE come professione attrattiva**

AIAS lavora da anni per rendere la professione HSE attrattiva per i migliori talenti, per giovani ingegneri e professionisti delle scienze della vita. Una professione esposta a responsabilità penale autonoma senza corrispondente autonomia di potere diventa una professione da evitare per chi ha alternative — ovvero per i professionisti più capaci. Il risultato sistemico è il depauperamento qualitativo della categoria proprio nelle organizzazioni più grandi e più a rischio.

## **7. La strada maestra: rafforzare la leadership del datore di lavoro**

La critica alle proposte della Commissione Sisto non equivale a non avere proposte alternative. AIAS ha una visione chiara di come rafforzare efficacemente la prevenzione, coerente con il modello europeo e con l'approccio Vision Zero.

### **7.1 Il datore di lavoro come primo garante: rafforzamento, non trasferimento**

Aniché trasferire parte della responsabilità penale verso l'RSPP, AIAS sostiene un rafforzamento della responsabilità di leadership del datore di lavoro, da misurare non solo sull'evento infortunistico ma sull'investimento sistematico in prevenzione:

- Premiare i datori di lavoro che assumono personalmente impegni formali di leadership SSL (non solo delega documentale), misurabile attraverso gli audit INAIL e il SINP;
- Rafforzare le disposizioni sull'obbligo non delegabile di valutazione dei rischi e sulla responsabilità personale del datore per le scelte allocative;
- Introdurre indicatori leading (non solo lagging) come criteri per la modulazione sanzionatoria: chi investe sistematicamente in prevenzione deve avere un vantaggio reale, non solo chi produce documentazione certificata.



## 7.2 Il riconoscimento professionale: l'HSE Manager e la norma UNI 11720

Il rafforzamento del ruolo del professionista della sicurezza che AIAS persegue non passa attraverso la penalizzazione, ma attraverso il pieno riconoscimento professionale, già avviato con la norma UNI 11720:

- Piena applicazione della norma UNI 11720:2025 come riferimento per la qualificazione degli HSE Manager e HSE Specialist, con allineamento al profilo professionale europeo EurOSHM di ENSHPO;
- Introduzione di un registro professionale riconosciuto per i professionisti HSE, con percorsi di aggiornamento obbligatori e verificabili;
- Definizione di standard minimi di servizio per gli RSPP interni ed esterni, differenziati per dimensione e settore aziendale;
- Previsione di un rapporto contrattuale che garantisca all'RSPP gli strumenti — e non la responsabilità penale autonoma — per svolgere efficacemente la propria funzione.

## 7.3 L'approccio strutturale alle PMI

Per le PMI, il vero problema non è la normativa sanzionatoria: è la distanza culturale e tecnica dalla prevenzione strutturata. Le proposte che AIAS ritiene efficaci in questo segmento:

- Potenziamento dei servizi INAIL e INL di supporto gratuito alle PMI per l'implementazione dei sistemi di gestione, senza necessariamente la previsione onerosa della certificazione;
- Reti di imprese per la sicurezza: consorzi e associazioni di categoria come soggetti aggregatori per la condivisione del servizio RSPP di qualità tra PMI;
- Incentivi fiscali reali (non solo contributivi) per le PMI che investono in SGSL, formazione qualificata e DPI avanzati;
- Integrazione del sistema dell'alternanza scuola-lavoro con l'educazione alla sicurezza fin dalla formazione tecnica di base.

## 8. Sintesi delle criticità e delle proposte AIAS

Aspetto della proposta Sisto	Posizione AIAS
Meccanismo premiale fondato su SGSL/MOG certificati	Condivisione del principio, ma il meccanismo potrebbe essere inefficace nelle PMI se non si adottano Modelli semplificati. Necessaria differenziazione per dimensione. Il criterio premiante deve riguardare l'investimento reale in prevenzione e non la sola implementazione di un sistema di gestione, certificato o non certificato.
Aumento delle pene per omicidio e lesioni colpose aggravate	Perplessità sull'efficacia deterrente aggiuntiva. Il sistema esistente già prevede pene significative. Il problema non è l'entità della pena, ma la prevedibilità della condanna e i tempi processuali.
Attenuante per contributo causale di minima importanza	Elemento condivisibile: riconosce la natura plurifattoriale degli infortuni. Va però precisato che non deve diventare uno strumento di sistematica riduzione delle pene per i datori inadempienti.



Aspetto della proposta Sisto	Posizione AIAS
Elevazione RSPP a garante autonomo (nuovo art. 58-bis)	<b>POSIZIONE CONTRARIA. Incompatibile con la Direttiva 89/391/CEE, con il Vision Zero (Pillar 1) e con il profilo HSE Manager della norma UNI 11720 ed inefficace: produrrà autoprotezione documentale, conflittualità interna, desertificazione della professione nelle PMI. AIAS si riserva di attivare ENSHPO per verifica in sede europea.</b>
Numero minimo addetti SPP, risorse dedicate	Condivisibile come obiettivo. Inattuabile nelle PMI senza un sistema di supporto pubblico/consortile. Nelle grandi imprese, la dotazione di risorse deve essere accompagnata da poteri reali di intervento, non da responsabilità penali.
Raccordo con riforma D.Lgs. 231/2001	Coerente nella logica di sistema. Ma facendo attenzione al rischio che il 231 riformato non diventi, come l'attuale, uno strumento prevalentemente formale nelle organizzazioni medio-grandi.
Accelerazione processuale — codice rosso per infortuni	Elemento positivo e urgente. La lentezza della giustizia penale in materia di sicurezza è uno dei principali fattori di inefficacia deterrente.

## 9. Conclusioni e raccomandazioni per il percorso parlamentare

AIAS riconosce il lavoro serio e l'approccio innovativo della Commissione Sisto, in particolare nell'introduzione del principio premiale e nel tentativo di superare il modello puramente sanzionatorio. Tuttavia, la proposta nella sua formulazione attuale presenta criticità strutturali che ne comprometteranno l'efficacia reale se non corrette nel percorso parlamentare.

### 9.1 Raccomandazioni specifiche

#### **RACCOMANDAZIONE 1 — Eliminare o ridefinire radicalmente l'art. 58-bis D.Lgs. 81/2008**

L'RSPP non deve diventare garante penalmente autonomo. Il suo ruolo è e deve rimanere quello di consulente qualificato al servizio del datore di lavoro. La responsabilità penale per la violazione di specifici obblighi procedurali può essere mantenuta e rafforzata (come già previsto dagli artt. 55-58 D.Lgs. 81), ma senza trasformare l'RSPP in un garante autonomo della sicurezza aziendale.

#### **RACCOMANDAZIONE 2 — Differenziare il meccanismo premiale per dimensione aziendale**

Il meccanismo del SGSL certificato come attenuante della responsabilità del datore deve essere accompagnato da strumenti di supporto pubblico per le PMI (servizi INAIL gratuiti, reti d'impresa, associazioni di categoria) affinché il meccanismo non produca solo adempimento formale nelle grandi organizzazioni e inaccessibilità nelle PMI.



### **RACCOMANDAZIONE 3 — Allineare la proposta al modello Vision Zero (Pillar 1)**

Il meccanismo premiale deve valorizzare la leadership attiva del datore di lavoro, non solo la presenza documentale del SGSL. Indicatori di leadership (partecipazione personale del datore alle attività di prevenzione, commitment formale, obiettivi misurabili di miglioramento SSL) dovrebbero essere parte integrante dei criteri di accesso al regime attenuato.

### **RACCOMANDAZIONE 4 — Valorizzare i Professionisti HSE (HSE Manager e HSE Specialist) (UNI 11720:2025) come standard di qualificazione professionale**

Parallelamente alla riforma, il Governo dovrebbe riconoscere formalmente la norma UNI 11720 come riferimento per la qualificazione degli HSE Manager/HSE Specialist, valorizzando il lavoro già fatto dalle associazioni di settore tra cui AIAS. Il profilo HSE Manager della norma UNI è allineato al certificato professionale europeo EurOSHM di ENSHPO: questo percorso di riconoscimento è la strada corretta per rafforzare la professione — non la penalizzazione tramite responsabilità penale autonoma.

### **RACCOMANDAZIONE 5 — Audizione di AIAS nelle sedi parlamentari e attivazione del presidio europeo**

AIAS, come associazione rappresentativa dei professionisti HSE italiani, chiede di essere audita nelle Commissioni parlamentari competenti (Giustizia e Lavoro) nel percorso di conversione del disegno di legge delega. AIAS si riserva altresì di attivare formalmente ENSHPO — rete europea che raccoglie 17 associazioni nazionali SSL — per la verifica, in tutte le sedi europee opportune (Commissione Europea, EU-OSHA, Comitato Consultivo SSL), della conformità della proposta italiana con la Direttiva Quadro 89/391/CEE e con le altre direttive europee in materia di sicurezza sul lavoro.

---

## **L'Esecutivo di AIAS**

Milano, maggio 2026