

**Stati Generali Salute e Sicurezza sul lavoro
Gruppo di lavoro**

**Responsabilità del datore di lavoro e delle imprese:
evoluzioni e prospettive
21 ottobre 2026**



**Il contributo di Aifos
DOCUMENTO SINTETICO**

di Matteo Fadentiⁱ e Rita Sommaⁱⁱ, Vicepresidenti

con il contributo di Antonello Buccellato, Consigliere delegato ai rapporti istituzionali

Aifos ha elaborato **sei proposte concrete di intervento** da presentare al tavolo “*Responsabilità del datore di lavoro e delle imprese: evoluzioni e prospettive*”. Sono proposte possibili, semplici da integrare nell’attuale impianto normativo, attraverso interventi mirati che ne rafforzano gli strumenti senza stravolgerne l’assetto. Riguardano la preparazione di chi governa il lavoro, la capacità delle imprese di prevenire infortuni e malattie professionali e la competenza degli Organismi di Vigilanza, nella prospettiva di una prevenzione orientata all’efficacia, alla partecipazione e all’accountability.

Nascono dall’esperienza sul campo, dalla lettura sociologica dei dati e delle trasformazioni del lavoro e dal confronto con meccanismi di responsabilità e organizzazione della prevenzione adottati in altri Paesi europei ed extraeuropei. Questo documento ne presenta la sintesi; la relazione allegata approfondisce motivazioni, riferimenti e possibili modalità di attuazione.

All’Italia non manca una disciplina estesa sulla responsabilità. Occorre però valutarne l’evoluzione alla luce dell’esperienza applicativa e dei cambiamenti del sistema produttivo, delle politiche e dell’organizzazione del lavoro, considerando le peculiarità sociali ed economiche del nostro Paese. Le sei proposte, aperte al confronto, mirano a rendere più verificabili le competenze, le risorse e le decisioni dalle quali dipende la prevenzione.



aifos

Via Ferrini, 12 - 25128 Brescia

tel. 0306595031 - P.IVA 03042120984

info@aifos.it

1. Individuazione trasparente del datore e formazione effettiva

Criticità. La ricerca Aifos 2026 segnala una formazione datoriale ancora in corso di attuazione. Il termine transitorio di maggio 2027 è ancora aperto: il problema da affrontare riguarda sia il completamento dei percorsi sia la loro capacità di incidere sulle decisioni del datore¹.

Qualunque sia la modalità utilizzata, occorre verificare il coinvolgimento personale del datore e l'apprendimento, rendendo riscontrabile l'avvenuta formazione.

Possibili soluzioni. Si potrebbe rafforzare il confronto su decisioni organizzative concrete, prevedendo, entro il monte ore previsto per la formazione del datore di lavoro, una componente in presenza o videoconferenza sincrona e una verifica individuale.

Ferma restando l'applicazione del principio di effettività di cui all'art. 299 del D.Lgs. 81/2008 e l'accertamento giudiziale delle responsabilità sulla base dei poteri concretamente esercitati, si potrebbe valutare l'introduzione dell'obbligo di comunicare al Registro delle imprese il nominativo del datore o dei datori di lavoro **per la sicurezza** (art. 2, comma 1, lettera b), D.Lgs. 81/2008) e il relativo ambito organizzativo, accompagnando tale comunicazione con la registrazione dell'avvenuta formazione previa acquisizione dell'attestato da parte della Camera di commercio. La disciplina dovrebbe definire modalità di aggiornamento, riconoscimenti e termini, anche in caso di cambiamento del datore, senza subordinare all'attestato la riconoscibilità di chi esercita i poteri datoriali.

La comunicazione avrebbe finalità di trasparenza e non sostituirebbe la verifica dei poteri effettivamente esercitati né costituirebbe un'esenzione dalle responsabilità connesse al loro esercizio.

2. Qualificazione dell'RSPP e adeguatezza del servizio

Criticità. Il completamento dei percorsi formativi di base non garantisce, da solo, che il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) sia sufficientemente preparato per affrontare la valutazione dei rischi, la messa a punto delle conseguenti misure di prevenzione e protezione, nonché l'organizzazione e il coordinamento delle attività del servizio. La funzione richiede competenze tecniche, organizzative, relazionali e giuridiche, esperienza e autorevolezza. Una scelta guidata soprattutto dal prezzo o da verifiche superficiali può trascurare queste esigenze. Nel grande ambito della PA questo si traduce addirittura nella logica dell'appalto al ribasso e del mercato elettronico. Anche un professionista competente può avere tempo e supporti insufficienti; il cumulo degli incarichi esterni può aggravare il problema.

Possibili soluzioni. Si potrebbero definire qualificazioni per settori e ambiti di rischio, graduando formazione ed esperienza in base ai rischi effettivi e alla complessità dell'incarico. Il datore dovrebbe documentare i criteri di scelta del professionista e di adeguatezza del servizio: curriculum pertinente, tempo disponibile, supporti e specialisti necessari. Inoltre

¹La ricerca alla base del Libro Bianco Aifos 2026 è stata condotta su 874 professionisti del settore e presentata al Senato il 29 settembre 2026.

Secondo l'articolo Aifos del 5 ottobre 2026, il 23% degli intervistati dichiara che la maggior parte dei datori di lavoro con cui collabora ha completato il corso di 16 ore. Il dato riguarda le risposte dei professionisti, non la quota nazionale di datori formati. Fonte: Aifos, "Sicurezza sul lavoro, a un anno dal nuovo Accordo solo il 23% dei datori ha completato la formazione obbligatoria", 5 ottobre 2026.



andrebbero introdotti un periodo di tirocinio e il divieto di delega di funzioni da parte del datore di lavoro all'RSPP.

La funzione dell'RSPP dovrebbe evolvere verso un ruolo più manageriale, di indirizzo tecnico e presidio metodologico della prevenzione. La sua preparazione deve consentirgli di riconoscere quando occorrono competenze specialistiche, coordinarne i contributi e assicurarne la coerenza nel processo di valutazione dei rischi e nelle proposte di prevenzione.

Un elenco nazionale degli RSPP, da allocare presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, assumendo come riferimento istituzionale quello dei medici competenti e adattandolo alla diversa funzione, potrebbe rendere verificabili requisiti, qualificazioni e incarichi attivi, a supporto della valutazione dell'effettiva disponibilità del servizio.

La disciplina potrebbe precisare e rendere sanzionabili, anche prima di un danno, l'omessa verifica prescritta, l'affidamento contrario ai requisiti e la mancata disponibilità delle risorse necessarie.

I criteri di adeguatezza del servizio potrebbero essere resi cogenti, utilizzando la futura norma UNI come riferimento tecnico². Per i requisiti rafforzati dell'RSPP, la disciplina dovrebbe definire durata dell'esperienza, percorsi riconoscibili e disposizioni transitorie, garantendo inoltre l'indipendenza di giudizio e l'autonomia tecnica nello svolgimento della funzione.

Non condividiamo il mutamento radicale della figura dell'RSPP e le nuove fattispecie penali specifiche a suo carico prospettate dalla proposta formulata dalla Commissione "Sisto". Rafforzarne il ruolo richiede ascolto, indipendenza di giudizio, autonomia tecnica, accesso diretto ai decisori e risorse adeguate, mantenendo distinte responsabilità professionali di natura consulenziale e decisioni gestionali, ciò anche al fine di garantire la conformità con i principi contenuti nella disciplina dell'Unione Europea.

Si potrebbero prevedere garanzie che consentano all'RSPP di formulare valutazioni e segnalazioni senza condizionamenti economici o organizzativi e senza conseguenze penalizzanti per il corretto svolgimento della funzione, comprese revoche o mancati rinnovi motivati dalle criticità segnalate.

3. Competenza dell'OdV ed efficacia dei modelli 231

Criticità. Nell'esperienza sul campo si riscontrano attività di vigilanza concentrate sulla presenza dei documenti, senza rilevare carenze sostanziali nell'attuazione delle misure. Per verificare l'attuazione del modello 231, l'OdV deve disporre delle competenze necessarie a comprendere i rischi dell'organizzazione e valutare se le misure previste siano effettivamente applicate.

Possibili soluzioni. Si potrebbe prevedere che, in presenza di rischi elevati rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001 nella specifica organizzazione, l'OdV assicuri competenza ed esperienza documentate nell'ambito interessato attraverso un proprio componente oppure mediante un affiancamento specialistico indipendente e continuativo. Ad esempio, competenze ambientali

² Il riferimento è al progetto UNI1615720, "Attività del servizio di prevenzione e protezione dai rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro", in **inchiesta pubblica finale fino al 20 novembre 2026**. La proposta riguarda l'eventuale recepimento normativo dei criteri di adeguatezza del servizio, utilizzando la norma definitiva come riferimento tecnico. Durata dell'esperienza, percorsi di qualificazione e disposizioni transitorie dell'RSPP richiederebbero una specifica disciplina normativa.



per un'impresa con rischi ambientali rilevanti e competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro per un'impresa con rischi rilevanti in questo ambito.

Nell'OdV collegiale le competenze potrebbero essere distribuite tra i membri o assicurate mediante l'affiancamento specialistico. Anche un OdV monocratico con preparazione prevalentemente giuridica potrebbe avvalersi di un esperto per pianificare e svolgere le verifiche e interpretarne gli esiti. L'affiancamento dovrebbe disporre di risorse, accesso alle informazioni e ai luoghi e attività definite in rapporto ai rischi. Le valutazioni e le iniziative di vigilanza resterebbero in capo all'OdV, che dovrebbe possedere la preparazione necessaria a comprendere e utilizzare gli apporti specialistici. Indipendenza e conoscenza dei modelli organizzativi restano essenziali.

Una vigilanza competente contribuisce anche a rendere concreta la responsabilità sociale d'impresa, verificando, nell'ambito del modello 231, la coerenza tra gli impegni dichiarati e le misure effettivamente attuate per tutelare lavoratori e ambiente.

4. Qualificazione degli appaltatori e sicurezza delle commesse

Criticità. Documenti generici non dimostrano la capacità dell'impresa di svolgere il lavoro affidato. Anche un esecutore qualificato può essere ostacolato da tempi, accessi, impianti o condizioni economiche incompatibili con la prevenzione. L'esternalizzazione può separare chi determina le condizioni di lavoro da chi ne subisce i rischi.

Possibili soluzioni. Si deve dare completa attuazione alla disciplina richiamata dall'art. 26 del D.Lgs. 81/2008 attraverso il decreto previsto dall'art. 6, comma 8, lettera g), rendendo concreta la verifica di personale competente e sufficiente, attrezzature, protezioni e organizzazione disponibili per la lavorazione.

La verifica dovrebbe comprendere le condizioni della commessa e i subappaltatori secondo gli obblighi applicabili, nelle commesse pubbliche e private. I criteri dovrebbero essere proporzionati ai rischi e coordinati con le discipline settoriali, evitando duplicazioni. Il committente verifica nel proprio ruolo, con il supporto delle figure competenti, senza sostituirsi alla progettazione tecnica dell'esecutore.

Particolare attenzione dovrebbe essere riservata alle catene di subappalto: a ogni passaggio devono restare verificabili le risorse disponibili per la prevenzione e la compatibilità di prezzi, tempi e condizioni operative con l'esecuzione sicura del lavoro.

5. Investimenti che riducono infortuni e malattie professionali

Criticità. Costo degli investimenti e complessità delle procedure possono ostacolare il miglioramento, soprattutto nelle piccole imprese. L'acquisto di un'attrezzatura e l'assenza di eventi denunciati non dimostrano, da soli, una riduzione del rischio.

Possibili soluzioni. Si potrebbe rafforzare l'accesso ai bandi ISI INAIL e alla riduzione del premio per prevenzione tramite OT23, secondo le rispettive regole, e verificare la possibilità di un credito d'imposta mirato per attrezzature e interventi che riducono i rischi.

Il beneficio dovrebbe essere collegato al miglioramento documentato delle condizioni di salute e sicurezza, all'utilizzo e alla manutenzione. Per gli interventi standard si potrebbe



prevedere una scheda essenziale con evidenze del risultato; per quelli complessi, una perizia asseverata sul rischio iniziale, sulla riduzione attesa e sull'esito dopo l'attuazione. I costi delle verifiche necessarie potrebbero essere agevolabili. Criteri, percentuali e limiti andrebbero definiti dalla disciplina, con procedure e costi proporzionati anche agli investimenti delle piccole imprese.

6. Un cambio di paradigma per governare la prevenzione

Accanto al necessario impianto prescrittivo, sanzionatorio e ispettivo, occorre sviluppare un **approccio prestazionale e di accountability**, orientato a definire gli obiettivi di tutela, scegliere misure adeguate e dimostrarne l'attuazione e l'efficacia, nell'ottica del miglioramento continuo.

La complessità delle organizzazioni e la velocità delle trasformazioni tecnologiche e produttive richiedono una prevenzione capace di adattarsi. Anche il confronto e la contrattazione tra le parti sociali devono accompagnare questa evoluzione, traducendo gli accordi in pratiche verificabili e aggiornabili alla luce dell'esperienza.

Intelligenza artificiale, sensori, automazione e strumenti digitali devono essere valutati rispetto al problema affrontato, al miglioramento atteso e ai rischi che possono introdurre. L'analisi dei near miss, la verifica dell'efficacia formativa e il monitoraggio delle esposizioni devono alimentare decisioni, correzioni e apprendimento continuo.

Questo cambiamento richiede anche **responsabilizzazione dei lavoratori**, chiamati a comprendere le conseguenze delle proprie azioni, rispettare le misure e contribuire alla prevenzione. L'organizzazione deve assicurare competenze, mezzi e possibilità effettive di partecipazione, senza ridurre le tutele né trasferire le proprie responsabilità.

L'accountability implica che ciascuno, in rapporto ai propri poteri, assuma le responsabilità del ruolo e renda conto delle scelte e delle azioni. Ogni innovazione, anche normativa, dovrebbe chiarire risultati attesi, risorse, responsabilità e modalità di verifica e riesame.



i Matteo Fadenti

Lauree e Master: Laurea in Tecniche della Prevenzione Ambiente e Luoghi di Lavoro Facoltà di Medicina di Brescia (110 e L) e Master in scienza dell'alimentazione e dietetica applicata (110 e L). Master in Health and Safety Compliance. Master in Diritto della sicurezza alimentare (110). Master in triage e medicina delle catastrofi (100/100). Master in esposizione alle radiazioni ionizzanti e non ionizzanti.

- Corsi specializzanti: Lessons from Ebola: Preventing the Next Pandemic presso Harvard University; The Extremes of Life: Microbes and Their Diversity presso Kyoto University; Stories of Infection presso Stanford University. Epidemics: The Dynamics of infectious diseases Pennsylvania State University. Introduction to Food and Health Stanford University. COVID-19 Training for Healthcare Workers presso Stanford University. Viruses and how to beat them: cells, immunity, vaccines presso Tel Aviv University. Lifestyle Medicine: Nutrition and the Metabolic Syndrome presso Harvard University. Food Fermentation: The Science of Cooking with Microbes Harvard Medical School, Stress Management presso Harvard Medical School. Corsi svolti presso piattaforma on-line dell'università o tramite Edx o Coursera. Corso in Medicina d'Urgenza.

- Titolare (socio fondatore) di Sicurgarda snc

- Già cultore della materia e docente collaboratore di cattedra presso la Facoltà di Medicina e Chirurgia dell'Università degli Studi di Brescia (Nominato nel Verbale Consiglio del Corso di Laurea n. 22-03-2012 Prot. n. 99/2012)

- Vice presidente vicario di Aifos

- Segretario del Comitato Scientifico Aifos

- Redattore della rubrica Sicurezza Alimentare e Sicurezza sul lavoro sulla rivista scientifica on-line Moltocomuni

- Autore di libri sul tema della sicurezza alimentare e sicurezza sul lavoro (Egaf Editore, Giuffrè Francis Lefebvre)

- Autore di articoli per l'editore Egaf in tema di sicurezza alimentare nei trasporti.

- Autore di articoli per l'editore Giuffrè Francis Lefebvre su sicurezza sul lavoro e HACCP.

- Formatore sicurezza sul lavoro e igiene alimentare HACCP. Codocente esperto corsi di primo soccorso. Istruttore spazi confinati.

- Istruttore per corsi BLSa certificato IRC (Italian Resuscitation Council) ed AREU n. card 3762.

- Componente del Tavolo Tecnico del Ministero del Lavoro con le Associazioni per conto di Aifos, per le modifiche al D.Lgs 81/08 s.m.i. (dal 2023).

- Iscritto all'Albo della professione sanitaria di tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, presso l'Ordine TSRM PSTRP di Brescia (n°: 3)

- RSPP esterno PER TUTTI I SETTORI ATECO.

- RSPP esterno dell'Ambasciata Italiana a Washington, Canberra, Abu Dhabi, Doha, Oslo, Lisbona, Muscat, Kuwait City, Skopje, Riad, Kabul, Damasco, Sarajevo; Consolato Los Angeles, Boston, Valona, Bangalore, IIC Los Angeles, Oslo, San Francisco, Lione, Innovit San Francisco; Agenzia Ita / Ice Città del Messico, Zagabria, Riyad, Kuwait, Sarajevo.

- Già Observer nelle plenarie dell'EFSA (Agenzia Europea Sicurezza Alimentare)

ii Rita Somma

Laurea e formazione specialistica: laureata in Sociologia, secondo il vecchio ordinamento, con indirizzo organizzativo, economico e del lavoro, presso l'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo. Master universitario di I livello in Sicurezza e Prevenzione nell'Ambiente di Lavoro presso l'Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, con votazione finale di 30/30 e tesi sulla valutazione inclusiva dei rischi. Corso avanzato di Ergonomia per l'ambiente costruito, i prodotti e i servizi presso il Politecnico di Milano.

- Socia fondatrice e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Safety Contact Srl, dal 2000, società di consulenza, formazione e servizi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

- Vicepresidente di Aifos e di Fondazione Aifos ETS.

- Sociologa del lavoro, consulente e RSPP, con esperienza in organizzazioni pubbliche e private nei settori industriale, commerciale, sanitario, dei servizi, dell'istruzione e della pubblica amministrazione.

- Professoressa a contratto e docente universitaria, con incarichi di insegnamento in Medicina del Lavoro presso l'Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Neuroscienze, in Medicina Sociale e Sociologia Sanitaria presso l'Università degli Studi di Napoli Federico II e in Formazione presso il Master in Sicurezza e Prevenzione nell'Ambiente di Lavoro dell'Università di Bologna.

- Componente del Comitato di Indirizzo dei corsi di laurea in Ingegneria per la Sicurezza del Lavoro e dell'Ambiente e in Ingegneria Ambientale e per la Sostenibilità dell'Ambiente di Lavoro dell'Università degli Studi dell'Insubria; tutor per tirocini universitari e dottorati di ricerca.

- Iscritta all'Albo dei formatori esterni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, per le attività formative e di aggiornamento.

- Commissaria nazionale per la valutazione delle candidature ai Registri Professionali dei Consulenti Aifos.

- Componente del Gruppo di lavoro sull'Intelligenza Artificiale della CIIP, Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione.

- Consulente e formatrice sui temi dell'organizzazione del lavoro, del fattore umano e dell'ergonomia, della valutazione inclusiva dei rischi, dei rischi psicosociali, della prevenzione delle violenze e molestie, dell'invecchiamento della forza lavoro e delle trasformazioni tecnologiche.

- Autrice di contributi editoriali, scientifici, tecnici e divulgativi pubblicati su Igiene & Sicurezza del Lavoro, Ambiente&Sicurezza, Antincendio, Quaderni della Sicurezza Aifos, Ingenio e PuntoSicuro. Coautrice di un contributo all'e-book CIIP sull'intelligenza artificiale per la salute e sicurezza sul lavoro e autrice di una pubblicazione internazionale sulla valutazione dei rischi, la variabilità umana e l'intelligenza artificiale.

- Relatrice e moderatrice in convegni di rilevanza nazionale, seminari e iniziative promosse da università, ordini professionali, associazioni e istituzioni.

