

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6097 di Mercoledì 10 giugno 2026

Sulla proposta di riforma della sicurezza sul lavoro della Commissione Sisto

Indicazioni sulle proposte elaborate dalla Commissione di studio per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro presieduta da Francesco Paolo Sisto. Analisi delle modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e al d.lgs. 81/2008.

Le proposte elaborate dalla Commissione di studio per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, istituita presso il Ministero della giustizia e presieduta dal Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto, come abbiamo visto anche in precedenti articoli, si soffermano su molti aspetti rilevanti in materia di salute e sicurezza su lavoro. Per approfondire la conoscenza delle proposte di modifica, che non sono esenti anche da rilievi critici, proponiamo oggi un nuovo contributo.

*Si tratta del contributo, dell'avvocato **Rolando Dubini**, dal titolo "**La proposta di riforma della sicurezza sul lavoro della Commissione Sisto: analisi delle modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e al d.lgs. 81/2008**".*

Genesi e mandato della Commissione

La filosofia di fondo: dal diritto penale afflittivo al diritto penale preventivo-premiale

Le modifiche al codice penale

Le modifiche al codice di procedura penale

Le modifiche al d.lgs. 81/2008: la rifondazione del ruolo del RSPP

Il contesto giurisprudenziale

La delega al Governo

Considerazioni conclusive

Pubblicità

1. Genesi e mandato della Commissione

1.1. L'istituzione e la composizione

Con decreto del Ministro della giustizia del 27 marzo 2024 è stata istituita la «**Commissione di studio per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro**», presieduta dal Vice Ministro Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto, con il compito di «analizzare l'attuale quadro normativo e giurisprudenziale, per verificarne limiti, criticità e prospettive per un ponderato intervento legislativo» in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro.

La Commissione è stata composta da un gruppo di esperti di elevato profilo interdisciplinare: il Prof. Matteo Caputo (ordinario di diritto penale, Università Cattolica di Milano), il Prof. Cristiano Cupelli (ordinario di diritto penale, Università di Roma Tor Vergata), il Cons. Antonio Corbo (Consigliere della Corte di cassazione, Terza Sezione penale), il dott. Fabrizio D'Ascenzo (Presidente dell'INAIL), il Prof. Emilio Ferrari (ordinario di ingegneria, Università di Bologna), il Prof. Giuseppe Nano (già ordinario di affidabilità e sicurezza, Politecnico di Milano), il Prof. Luigi Vimercati (ordinario di medicina del lavoro, Università di Bari), l'Avv. Michele Sarno (Foro di Salerno), Silvia Berra (Unione industriale biellese) e il Prof. Nicola Selvaggi (Vice Capo dell'Ufficio legislativo del Ministero della giustizia).

La Commissione si è insediata il 24 aprile 2024 e ha concluso i lavori il 22 luglio 2025, dopo trentotto riunioni plenarie e numerose audizioni di esperti. La complessità della materia ha reso necessaria una proroga del termine inizialmente previsto dal 24 aprile 2025 al 24 luglio 2025.

1.2. I dati statistici: la dimensione del fenomeno

Il dato di partenza è drammatico. I numeri illustrati dall'INAIL nel corso dell'audizione del 16 maggio 2024 consentono di inquadrare la reale portata del fenomeno: denunce di infortunio in costante calo dal 2001, con stabilizzazione tra il 2016 e il 2019 su una media annua di circa 644.000 casi; decessi denunciati mai scesi sotto le 1.000 unità annue, con un picco superiore a 1.700 casi nel 2020; nel 2022, 606 infortuni mortali sul lavoro, di cui 365 verificatisi «fuori azienda». Cruciale il dato sull'efficacia dei sistemi di gestione certificati: le aziende dotate di sistemi certificati registrano una riduzione media della frequenza infortunistica superiore al 20% e un calo della gravità degli eventi lesivi di quasi il 30%.

1.3. Il mandato: presupposti politici e istituzionali

Il decreto istitutivo richiama il monito del Presidente Mattarella, secondo cui «la sicurezza sul lavoro costituisce un banco di prova primario per la civiltà di un Paese», e attribuisce particolare rilievo alla necessità di «responsabilizzare le imprese implementando un rapporto nuovo e virtuoso tra pubblico e privato». L'approvazione, il 12 giugno 2025, della risoluzione n. 6-00185 ha confermato la convergenza tra l'indirizzo parlamentare e le proposte della Commissione.

2. La filosofia di fondo: dal diritto penale afflittivo al diritto penale preventivo-premiale

2.1. I presupposti costituzionali

La riforma affonda le radici nel quadro costituzionale. L'art. 32 Cost. tutela la salute come «fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività». L'art. 41 Cost. stabilisce che l'iniziativa economica privata «non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla salute, all'ambiente, alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana».

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 58 del 2018, ha affermato che «l'art. 41 Cost. limita espressamente la tutela dell'iniziativa economica privata quando questa ponga in pericolo la sicurezza del lavoratore» e che «rimuovere prontamente i fattori di pericolo per la salute, l'incolumità e la vita dei lavoratori costituisce condizione minima e indispensabile perché l'attività produttiva si svolga in armonia con i principi costituzionali».

2.2. Il superamento del modello puramente sanzionatorio

La Relazione finale dichiara espressamente che la Commissione ha operato «secondo il principio costituzionale per cui la tutela della salute e la sicurezza dei lavoratori devono essere garantite in via prioritaria e preventiva, attraverso strumenti efficaci e moderni che vanno ad affiancare ed integrare il tradizionale approccio punitivo». **Ha consapevolmente rinunciato a introdurre nuove fattispecie incriminatrici, ritenendo «pressoché impossibile conciliare la creazione di nuove fattispecie penali con la necessità di ottenere la collaborazione convinta delle imprese».**

La diagnosi sulla insufficienza del modello puramente repressivo è severa: «La drammatica sequenza dei decessi occorsi in occasione del lavoro di questi anni costituisce la dimostrazione che quello che c'è non basta, che proseguire nel mero incremento delle terapie sanzionatorie ? come è accaduto spesso ? non si è rilevato utile a raggiungere l'obiettivo.»

2.3. I due pilastri: art. 2086 c.c. e d.lgs. 231/2001

Il cuore della riforma poggia sull'art. 2086 c.c., che impone all'imprenditore «il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa», e sul d.lgs. 231/2001, il cui art. 6 prevede l'esonero dalla responsabilità dell'ente che provi di aver «adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi». A questo si affianca l'art. 30 d.lgs. 81/2008, che specifica i requisiti del modello organizzativo in materia di sicurezza.

2.4. La vera novità: il «gioco di squadra»

La vera cifra distintiva è condensata in una formula: «il "gioco di squadra" ? ovvero la costruzione concettuale del sistema in chiave di dovere di collaborazione tra le parti del rapporto di lavoro ? è la vera novità della riforma». La Relazione aggiunge un riferimento all'art. 2087 c.c., «presidio irrinunciabile a tutela del diritto al risarcimento del danno», che rimane intatto: «Mantenendo rigorosamente immutato l'aspetto normativo dei profili civilistici e risarcitori, la norma penale individua parametri fondamentali nella tutela della sicurezza sul lavoro».

3. Le modifiche al codice penale

3.1. Inasprimento delle pene edittali (artt. 589, comma 2, e 590, comma 3, c.p.)

Il testo vigente dell'art. 589, comma 2, c.p. prevede la reclusione da due a sette anni per l'omicidio colposo commesso con violazione delle norme antinfortunistiche. L'articolato eleva tale cornice edittale a «**da due anni e sei mesi a otto anni**». Quanto alle lesioni, il vigente art. 590, comma 3, c.p. dispone per le lesioni gravi la reclusione da tre mesi a un anno o la multa da ? 500 a ? 2.000 e per le lesioni gravissime la reclusione da uno a tre anni; l'articolato modifica tali pene in «**da sei mesi a un anno e sei mesi o della multa da euro 1.000 a euro 4.000**» per le lesioni gravi e «**da un anno e sei mesi a quattro anni**» per le lesioni gravissime.

L'inasprimento non è fine a sé stesso ma costituisce il contraltare dei meccanismi premiali: l'innalzamento del minimo a due anni e sei mesi per l'omicidio esclude tendenzialmente la sospensione condizionale ex art. 163 c.p. Vi è un allineamento progressivo con le cornici dei reati stradali: l'art. 589-bis, comma 1, c.p. prevede la reclusione da due a sette anni; l'art. 590-bis, comma 1, c.p. prevede la reclusione da tre mesi a un anno per le lesioni gravi e da uno a tre anni per le gravissime.

L'innalzamento del minimo edittale a due anni e sei mesi produce conseguenze dirimpenti:

- **Sospensione condizionale** (art. 163 c.p.): diventa **inconcedibile per la generalità degli imputati adulti**, perché il comma 1 richiede una pena non superiore a due anni, mentre il nuovo minimo è di due anni e sei mesi. Restano possibili due ipotesi marginali: (a) condannati tra 18 e 21 anni o ultrasettantenni (comma 3: soglia a due anni e sei mesi, coincidente col nuovo minimo); (b) minori di diciotto anni (comma 2: soglia a tre anni). Fuori da queste ipotesi, l'unica via è il riconoscimento di attenuanti ad effetto speciale capaci di abbattere la pena sotto i due anni ? prima fra tutte la nuova attenuante per contributo di minima importanza, che con la riduzione fino a un terzo porterebbe la pena a un anno e otto mesi.
- **Non menzione** (art. 175 c.p.): analogamente preclusa, perché il comma 1 richiede una pena detentiva non superiore a due anni (o trenta mesi complessivi per l'ipotesi di pena congiunta detentiva e pecuniaria ex comma 2). La giurisprudenza citata (Cass. n. 19093/2026; Cass. n. 2634/2023) conferma che i due benefici hanno *rationes* autonome e la concessione dell'uno non implica quella dell'altro, ma l'innalzamento del minimo li preclude *ab origine* entrambi.
- L'analisi segnala il **rischio di disparità** rispetto a fattispecie di pari o maggiore gravità con minimi edittali più bassi, richiamando Corte Cost. n. 287/2010 sul principio di uguaglianza, e il potenziale contrasto con la funzione rieducativa della pena (art. 27 Cost.).

3.2. L'attenuante per contributo di minima importanza

L'articolato introduce negli artt. 589 e 590 c.p. **una circostanza attenuante speciale: «Nei casi di cui al secondo comma, quando l'evento non è esclusiva conseguenza dell'azione o dell'omissione del colpevole, la pena può essere diminuita fino a un terzo per chi ha prestato un contributo di minima importanza.»**

La *ratio* è colmare un vuoto applicativo: l'art. 114 c.p. è stato finora ritenuto applicabile dalla giurisprudenza solo in caso di cooperazione colposa e non nell'ipotesi di concorso causale di condotte colpose indipendenti. La soluzione ricalca analoghe previsioni già introdotte per l'omicidio stradale e le lesioni stradali (artt. 589-bis, comma 7, e 590-bis, comma 7, c.p.).

3.3. Il nuovo art. 590-septies c.p.: responsabilità del datore di lavoro per colpa grave

È il fulcro della riforma. **L'articolato introduce l'art. 590-septies, che limita la punibilità del datore di lavoro ai soli casi di colpa grave quando sia stato adottato un adeguato modello di organizzazione e gestione ex art. 30 d.lgs. 81/2008.**

Il comma 2 introduce indici di esclusione della gravità della colpa: natura e complessità dell'attività, conoscenze sul rischio, buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente, possesso dell'asseverazione ex art. 51, comma 3-bis, d.lgs. 81/2008 o di certificazione del sistema di gestione.

Il comma 3 introduce una presunzione assoluta di colpa grave per la violazione di obblighi fondamentali: nomina del medico competente e del RSPP, valutazione dei rischi ed elaborazione del DVR, rielaborazione della valutazione in occasione di modifiche significative, fornitura dei DPI, informazione e formazione adeguata. La violazione di anche uno solo di questi obblighi rende inoperante il beneficio.

La Relazione colloca questa previsione «nel solco della recente tendenza politico-criminale volta a circoscrivere la responsabilità dei professionisti ai casi di colpa grave» (art. 3-*bis* d.l. 44/2021; art. 4, co. 8-*septies* d.l. 215/2023; legge 24/2017). La giurisprudenza di legittimità ? Cass. pen., Sez. IV, n. 15258/2020 ? ha già valorizzato «la natura della regola cautelare la cui inosservanza si rimprovera», distinguendo tra regole a contenuto determinato e regole elastiche.

4. Le modifiche al codice di procedura penale

L'art. 2 dell'articolato introduce tre modifiche ispirate al «modello efficientista già sperimentato con il "codice rosso"».

Art. 362, comma 1-*ter*, c.p.p.: l'articolato aggiunge all'elenco dei delitti per i quali il PM deve assumere informazioni dalla persona offesa entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato anche «i delitti commessi in violazione delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro».

Art. 370, comma 2-*bis*, c.p.p.: l'obbligo della polizia giudiziaria di procedere «senza ritardo» al compimento degli atti delegati dal PM viene esteso ai delitti contro la sicurezza sul lavoro.

Art. 408, comma 3-*bis*, c.p.p.: l'avviso di richiesta di archiviazione è notificato «in ogni caso» alla persona offesa e il termine per l'opposizione è elevato da venti a trenta giorni anche per i delitti commessi in violazione delle norme antinfortunistiche.

5. Le modifiche al d.lgs. 81/2008: la rifondazione del ruolo del RSPP

Le modifiche agli artt. 2, 6, 18, 29, 31, 32, 33, 34 e 55 del d.lgs. 81/2008, con l'introduzione del nuovo art. 58-*bis*, costituiscono la parte più corposa e strutturale della riforma. L'obiettivo dichiarato è «irrobustire l'attività di analisi e di gestione dei rischi lavorativi» **trasformando il RSPP da mero collaboratore del datore di lavoro a garante autonomo della sicurezza a titolo originario.**

5.1. La ridefinizione del RSPP (art. 2, comma 1, lett. f)

Il testo vigente della lett. f) dell'art. 2, comma 1, d.lgs. 81/2008 definisce il RSPP come «persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi».

L'articolato sostituisce il verbo «**coordinare**» con «**dirigere**» e aggiunge la specificazione «e coordinare le figure professionali dotate delle competenze necessarie alla redazione del Documento di Valutazione dei Rischi». La modifica non è meramente lessicale: esprime il passaggio da una funzione di mero coordinamento a una di direzione effettiva del servizio, segnando la trasformazione del RSPP in garante a titolo originario.

5.2. Le altre modifiche definitorie (art. 2)

L'articolato introduce inoltre la nuova lett. r-*bis*) all'art. 2, definendo il «**fattore di rischio**» come «**fattore o agente, di natura fisica, chimica, biologica, ergonomica o psicosociale, avente il potenziale di generare una probabilità valutabile di causare danni a breve e/o a lungo termine alla salute dei lavoratori**». Viene altresì ampliata la definizione di «buone prassi» alla lett. z), includendovi gli «atti di indirizzo formati sulla base delle migliori conoscenze scientifiche, tecniche o esperienziali pertinenti alla valutazione dei rischi».

Particolare rilievo assume la modifica della lett. a) dell'art. 2, che estende la definizione di lavoratore ai «lavoratori del settore dello sport, ivi compresi gli atleti praticanti attività sportiva agonistica», in accordo con quanto proposto il 12 giugno 2025 dalla FIFPRO.

5.3. I nuovi obblighi del datore di lavoro verso il RSPP (nuovo art. 31)

L'articolato riscrive interamente l'art. 31 d.lgs. 81/2008. Il testo vigente si limita a prevedere che gli addetti e i responsabili «devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati». Il nuovo art. 31 introduce un apparato di obblighi specifici:

- 1. Obbligo di autonomia (comma 2):** «**Il datore di lavoro assicura al responsabile del servizio le condizioni necessarie per lo svolgimento di tutti i suoi compiti garantendone l'autonomia.**» L'enfasi sull'autonomia non è casuale: la Relazione illustrativa chiarisce che, «ancorché il responsabile del servizio possa essere un lavoratore dipendente, egli deve operare in modo che il suo apporto tecnico non risulti influenzato dagli obiettivi economici del datore di lavoro».
- 2. Numeri minimi degli addetti (comma 3):** «**Tale numero non può essere inferiore a un addetto al servizio, oltre al responsabile del servizio, per le imprese da 20 a 50 dipendenti; di due addetti al servizio, oltre al responsabile del servizio, per le imprese oltre i 50 dipendenti. Per le aziende con più sedi operative dislocate sul territorio il datore di lavoro deve utilizzare almeno un addetto al servizio per sede.**» La Relazione richiama la Prassi di riferimento UNI/PdR 87/2020 e il *Discussion paper* dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro del giugno 2024, che proponevano l'istituzione di registri nazionali dei professionisti della SSL e sistemi strutturati di formazione continua.
- 3. Obbligo di dotazione finanziaria (comma 5):** «**Il datore di lavoro deve mettere a disposizione del servizio le risorse finanziarie necessarie all'espletamento dei compiti. Il fabbisogno è individuato dal responsabile del servizio che ne informa il datore di lavoro. Ove questi non ritenga congruo l'ammontare informa delle motivazioni il responsabile del servizio e indica le risorse messe a disposizione.**» Il meccanismo è cruciale: assegna al RSPP l'iniziativa nella quantificazione del fabbisogno e rende trasparente l'eventuale scostamento deciso dal datore di lavoro, con conseguente assunzione di responsabilità per l'inidoneità della dotazione. La Relazione ricorda che già la Commissione interpellò, nel 2014, aveva affermato che la previsione secondo cui il datore di lavoro deve dotare il servizio di mezzi adeguati va intesa come riferita anche ad un *budget* di spesa congruo rispetto ai compiti assegnati.
- 4. Obblighi informativi (comma 6):** il datore di lavoro deve fornire al servizio informazioni sull'organizzazione del lavoro, la descrizione degli impianti e dei processi produttivi, i dati relativi agli infortuni e alle malattie professionali, i provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza e ? all'esito della valutazione del rischio ? la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive.
- 5. Vigilanza mediante modello organizzativo (comma 7):** «**L'obbligo di vigilanza del datore di lavoro sul corretto espletamento dei compiti del responsabile e degli addetti al servizio di cui all'art. 18, comma 3-bis si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.**» La disposizione replica il meccanismo già sperimentato dall'art. 16, comma 3, d.lgs. 81/2008 per il rapporto delegante-delegato, estendendolo al rapporto datore-RSPP.
- 6. Clausola di esonero (comma 8):** «**Il datore di lavoro non risponde della inadeguatezza della valutazione dei rischi se ha correttamente adempiuto agli obblighi previsti nel presente articolo.**»

Questa è la disposizione che realizza quello che considera un necessario riequilibrio delle responsabilità: **se il datore ha scelto un RSPP qualificato, gli ha garantito autonomia, risorse finanziarie adeguate e ha vigilato mediante un idoneo modello organizzativo, non risponde dell'inadeguatezza tecnica della valutazione ? che ricade sul RSPP**. La Relazione è esplicita: «In definitiva, si tratta dell'obbligo di nominare il responsabile (e gli addetti) del servizio tra soggetti muniti delle prescritte competenze professionali (il che esclude la *culpa in eligendo*); di garantire le condizioni per una piena funzionalità del servizio (dotazione di risorse adeguate, trasmissione di informazioni, assicurazione di autonomia operativa); di svolgere la vigilanza sull'operato del responsabile del servizio».

5.4. Le modifiche all'art. 18: estensione della vigilanza datoriale

L'articolato modifica il comma 3-*bis* dell'art. 18, che attualmente impone al datore di lavoro e ai dirigenti di vigilare sull'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 19, 20, 22, 23, 24 e 25 (preposto, lavoratori, progettisti, fabbricanti, installatori, medico competente), estendendo tale obbligo di vigilanza anche all'art. 33 (compiti del servizio di prevenzione e protezione). Si tratta del corollario della trasformazione del RSPP in garante autonomo: il datore è tenuto a vigilare anche sul corretto espletamento dei compiti del RSPP, ma ? come si è visto ? tale vigilanza può ritenersi assolta mediante l'adozione del modello organizzativo.

5.5. La sostituzione delle procedure standardizzate con linee guida (artt. 6 e 29)

L'articolato modifica la lett. f) del comma 8 dell'art. 6, sostituendo le attuali «procedure standardizzate» di effettuazione della valutazione dei rischi con «linee guida per la rilevazione dei pericoli, la quantificazione dei rischi e la redazione del Documento di Valutazione dei rischi», tenendo conto «dei profili di rischio e degli indici infortunistici di settore».

Coerentemente, l'art. 29 viene modificato sostituendo il riferimento alle procedure standardizzate con il rinvio alle nuove linee guida. Resta ferma la possibilità per i datori di lavoro con non più di 10 dipendenti (e, facoltativamente, fino a 50) di avvalersi di tali strumenti semplificati, con esclusione delle attività a rischio più elevato.

5.6. L'innalzamento dei requisiti professionali (nuovo art. 32)

L'articolato sostituisce i commi 2 e 3 dell'art. 32, prevedendo:

«Per lo svolgimento delle funzioni di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è necessario essere in possesso di una laurea magistrale di tipo tecnico; per le funzioni di Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione è necessario essere in possesso di una laurea triennale di tipo tecnico.»

È prevista una clausola transitoria per chi, pur senza titolo di studio, abbia svolto professionalmente le funzioni da almeno quattro anni a decorrere dal 1° giugno 2026. La Relazione precisa che l'elenco dei corsi di studio abilitanti sarà definito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, con possibilità di requisiti formativi aggiuntivi per specifiche tipologie di rischi occupazionali.

5.7. Il nuovo art. 33: organizzazione e compiti del servizio

Il vigente art. 33 si limita ad elencare i compiti del servizio, chiudendo con il comma 3: «Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro.»

L'articolato riscrive integralmente la disposizione:

- **Comma 1:** «Il servizio di prevenzione e protezione dei rischi professionali è diretto da un responsabile, al quale rispondono gli addetti al servizio.» Viene così formalizzata la struttura gerarchica interna del servizio, con il RSPP in posizione apicale.
- **Comma 2:** «È vietato il conferimento al responsabile del servizio di delega e di subdelega di funzioni ai sensi dell'art. 16 del presente decreto.» La *ratio* è duplice: evitare che il RSPP venga distratto dai suoi compiti tecnici dall'esercizio di funzioni gestionali delegate e prevenire situazioni di conflitto di interessi.
- **Comma 3:** elenca analiticamente i compiti del RSPP: individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi e individuazione delle misure per la sicurezza; elaborazione delle misure preventive e protettive e dei sistemi di controllo; elaborazione delle procedure di sicurezza; proposta dei programmi di informazione e formazione; partecipazione alle consultazioni e alla riunione periodica; fornitura ai lavoratori delle informazioni di cui all'art. 36.

5.8. Il nuovo apparato sanzionatorio (artt. 55 e 58-bis)

L'art. 55, che attualmente punisce con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da ? 2.500 a ? 6.400 le principali violazioni datoriali, viene modificato:

- gli importi dell'ammenda sono attualizzati a ? **3.559,60** (minimo) e ? **9.112,57** (massimo);
- viene aggiunta la lett. *b-bis*), che sanziona la violazione degli obblighi di cui al nuovo art. 31, commi 2, 3, 4, 5 e 6 (autonomia del RSPP, numeri minimi degli addetti, dotazione di mezzi e tempo, dotazione finanziaria, obblighi informativi).

Il nuovo **art. 58-bis** introduce per la prima volta un corredo sanzionatorio specifico per il RSPP, colmando un'«irragionevole asimmetria» rispetto al medico competente, già destinatario di sanzioni penali e amministrative ai sensi del vigente art. 58. La disposizione prevede:

«Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è punito con l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro: a) se non possiede o non mantiene le capacità e i requisiti professionali adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, ai sensi dell'articolo 32; b) per la violazione dell'art. 33, comma 3, lettere a), b), c), d), e) e f); c) per la violazione dell'art. 33, comma 4; d) per la mancata cura dei registri e degli esposti di cui all'art. 280.»

Le pene ricalcano specularmente quelle previste per il datore di lavoro dall'art. 55, esprimendo «lo speciale rilievo che si è inteso attribuire alla figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione».

5.9. Il quadro sistematico: la delega di funzioni e la delega gestoria come modelli di riferimento

La rifondazione del RSPP si inserisce in un quadro sistematico che la giurisprudenza di legittimità ha progressivamente chiarito. La distinzione tra **delega di funzioni** *ex* art. 16 d.lgs. 81/2008 e **delega gestoria** *ex* art. 2381 c.c. è fondamentale.

La Cass. pen., Sez. IV, n. 8476/2023 ha precisato che la delega di funzioni opera un trasferimento di poteri e responsabilità dal datore di lavoro verso altro soggetto che diventa garante a titolo derivativo, mentre la delega gestoria concentra l'esercizio di poteri decisionali e di spesa su soggetti già investiti a titolo originario della funzione datoriale. Nella delega di funzioni, è requisito essenziale l'attribuzione dell'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate e permane in capo al delegante l'obbligo di vigilanza.

La riforma non opera sul terreno della delega di funzioni ? il RSPP non diventa un delegato *ex art. 16* ? ma crea una posizione di garanzia autonoma e originaria, distinta e concorrente con quella datoriale. È la stessa logica che la Cass. pen., Sez. IV, n. 41328/2016 ha riconosciuto affermando che «lo svolgimento di fatto di attività proprie del datore di lavoro da parte di altri soggetti, in assenza di una specifica delega di funzioni conforme ai requisiti di cui all'articolo 16, non ridimensiona gli obblighi del delegante a mere funzioni di vigilanza, ma costituisce una figura alternativa di garanzia la cui responsabilità può affiancarsi a quella del titolare originario».

-

L'innovazione è nel passaggio da una responsabilità meramente concorsuale (come attualmente configurata dalla giurisprudenza) a una responsabilità autonoma e primaria, fondata su poteri, risorse e competenze tecniche esclusive.

6. Il contesto giurisprudenziale: la *ratio* della riforma alla luce della Cassazione

6.1. Il ruolo attuale del RSPP nella giurisprudenza di legittimità

Il punto di partenza è la sentenza Cass. pen., Sez. Un., n. 38343/2014, Espenhahn, che ha tracciato le coordinate fondamentali. Le Sezioni Unite hanno affermato che il RSPP «svolge una delicata funzione di supporto informativo, valutativo e programmatico ma è privo di autonomia decisionale» e che «l'assenza di obblighi penalmente sanzionati si spiega agevolmente proprio per il fatto che il servizio è privo di un ruolo gestionale, decisionale, e svolge solo una funzione di supporto alle determinazioni del datore di lavoro». Tuttavia, hanno riconosciuto che «l'assenza di sanzioni penali non è risolutiva per escludere il ruolo di garante», potendo il RSPP rispondere in concorso con il datore quando «la mancata adozione di una misura precauzionale da parte del datore di lavoro è il frutto dell'omissione colposa di un suo compito professionale».

La giurisprudenza successiva ha costantemente ribadito che la valutazione dei rischi costituisce «obbligo personalissimo del datore di lavoro che, ai sensi dell'art. 17, comma 2, non può essere delegato» e che «la mera designazione del RSPP non costituisce delega di funzioni e non è sufficiente a sollevare il datore di lavoro dalle rispettive responsabilità in tema di violazione degli obblighi dettati per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, svolgendo il RSPP un ruolo di consulente in materia antinfortunistica privo di effettivo potere decisionale» (Cass. pen., Sez. IV, n. 21153/2023).

Nello stesso senso, Cass. pen., Sez. IV, n. 33547/2022 ha precisato che «il responsabile del servizio di prevenzione e protezione svolge una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione e di formazione dei dipendenti, sicché il datore di lavoro è sempre direttamente tenuto ad assumere le necessarie iniziative idonee a neutralizzare le situazioni di rischio».

6.2. La ripartizione verticale delle responsabilità

Le Sezioni Unite Espenhahn hanno chiarito la ripartizione verticale delle responsabilità all'interno dell'organizzazione complessa, distinguendo tra:

- **datore di lavoro:** responsabile per «l'incidente derivante da scelte gestionali di fondo»;
- **dirigente:** responsabile per «il sinistro riconducibile al dettaglio dell'organizzazione dell'attività lavorativa»;
- **preposto:** responsabile per «l'infortunio occasionato dalla concreta esecuzione della prestazione lavorativa».

Questo criterio è stato ripreso e applicato costantemente dalla giurisprudenza successiva. Cass. pen., Sez. IV, n. 51/2026 ha ribadito che «ai fini dell'individuazione del garante nelle strutture aziendali complesse, è riconducibile alla sfera di responsabilità del datore di lavoro l'infortunio derivante da scelte gestionali di fondo, quali il privilegiare il contenimento dei costi di manutenzione rispetto alla sicurezza dei lavoratori e l'omettere di dare seguito alle segnalazioni di anomalie dei mezzi».

6.3. La vigilanza «alta» e la delega di funzioni

Quanto all'obbligo di vigilanza, la giurisprudenza (Cass. pen., Sez. IV, n. 26279/2015) ha chiarito che la vigilanza del datore delegante non può avere per oggetto «la concreta, minuta conformazione delle singole lavorazioni ? che la legge affida al garante ? concernendo, invece, la correttezza della complessiva gestione del rischio da parte del delegato». Si tratta della cd. «vigilanza alta», che l'art. 16, comma 3, d.lgs. 81/2008 considera assolta in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo.

La riforma estende questo schema al rapporto datore-RSPP, prevedendo al comma 7 del nuovo art. 31 che l'obbligo di vigilanza si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello *ex* art. 30, comma 4.

6.4. L'effettività come principio cardine

Un principio trasversale della giurisprudenza in materia è quello di effettività. Cass. pen., Sez. IV, n. 34752/2008 ha affermato che «le direttive aziendali devono essere dotate di effettività e non possono avere carattere meramente predicatorio», e che «la posizione di garanzia sussiste di diritto e di fatto nella struttura organizzativa complessiva».

Questo principio è alla base della scelta della Commissione di non limitarsi a enunciare obblighi formali, ma di radicare nel testo normativo meccanismi operativi precisi: la determinazione del *budget* su iniziativa del RSPP con obbligo di motivazione dell'eventuale scostamento, i numeri minimi degli addetti, la formalizzazione del rapporto gerarchico interno al servizio.

6.5. La colpa organizzativa come nuovo paradigma

La Relazione finale coglie con precisione l'evoluzione giurisprudenziale verso la «colpa organizzativa» come categoria autonoma. Le Sezioni Unite Espenhahn avevano già affermato che «la vigilanza diligente non deve essere effettuata necessariamente di persona dal delegante, ma può essere assicurata mediante la predisposizione di un'adeguata organizzazione; si può dire che la *culpa in vigilando* è sovente una colpa organizzativa».

La riforma recepisce questa impostazione e la porta a sistema: la colpa del datore di lavoro viene parametrata non più (o non solo) sulla violazione di singole regole cautelari, ma sulla complessiva adeguatezza dell'assetto organizzativo predisposto. Se l'assetto è adeguato ? RSPP qualificato, autonomo, dotato di risorse, vigilato mediante modello ? il datore non risponde delle carenze tecniche della valutazione.

7. La delega al Governo

7.1. La struttura della delega

L'articolato si chiude con una proposta di legge delega (art. X) che delinea criteri direttivi su due versanti. La Relazione motiva la scelta dello strumento della delega con la «complessità dell'intervento prefigurato» e richiama il precedente storico della legge 3 agosto 2007, n. 123, che delegò il Governo ad adottare il d.lgs. 81/2008 e il successivo d.lgs. 106/2009.

Il termine per l'esercizio della delega è fissato al **31 dicembre 2026**, con possibilità di decreti integrativi e correttivi entro i due anni successivi. Gli schemi dei decreti sono adottati su proposta del Ministro della giustizia, sentiti il Ministro del lavoro e il Ministro dell'economia, e trasmessi alle Camere per il parere delle Commissioni competenti entro trenta giorni.

7.2. I criteri direttivi in ambito prevenzionistico-organizzativo (art. X, comma 1, lett. a)

La delega si articola in quattro direttrici:

1. **Rafforzamento dell'autonomia del RSPP:** «assicurare al responsabile del servizio di prevenzione e protezione maggiore autonomia organizzativa del servizio, anche mediante l'individuazione delle risorse necessarie al servizio, l'ampliamento della sua sfera di competenza e il potere di direzione del servizio, adeguando, conseguentemente, il sistema sanzionatorio al nuovo livello di responsabilità». Il criterio ricalca fedelmente le modifiche già articolate nell'articolato: la direzione del servizio (e non più il mero coordinamento), la dotazione finanziaria autonoma, i numeri minimi degli addetti, il nuovo apparato sanzionatorio.
2. **Estensione dell'obbligo di vigilanza:** «estendere l'obbligo di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti sul rispetto degli adempimenti previsti dall'articolo 33 del decreto legislativo n. 81 del 2008 da parte del responsabile del servizio di prevenzione e protezione». Si tratta del recepimento nella delega della modifica all'art. 18, comma 3-bis, già prevista nell'articolato.
3. **Modello organizzativo e vigilanza:** «prevedere che l'adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 81 del 2008 sia valutabile ai fini dell'accertamento del corretto adempimento del dovere di vigilanza del datore di lavoro sull'efficace espletamento dei compiti del responsabile del servizio di vigilanza e degli addetti al medesimo servizio». È il criterio che recepisce il meccanismo già collaudato dall'art. 16, comma 3, ed esteso al rapporto datore-RSPP dal nuovo art. 31, comma 7.
4. **Sostituzione delle procedure standardizzate con linee guida:** «modificare i compiti attribuiti alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro di cui all'articolo 6 del decreto legislativo n. 81 del 2008, sostituendo le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi con l'elaborazione di linee guida per la rilevazione dei pericoli e la quantificazione dei rischi, valorizzando in ogni caso anche le buone prassi». Il passaggio dalle procedure standardizzate alle linee guida risponde all'esigenza di maggiore flessibilità e aderenza ai profili di rischio specifici di ciascun settore.

7.3. I criteri direttivi in ambito penalistico (art. X, comma 1, lett. b)

I cinque criteri direttivi in materia penale costituiscono il recepimento nella delega delle modifiche al codice penale e al codice di procedura penale già analiticamente articolate nella prima parte della Relazione:

1. **Razionalizzazione del trattamento sanzionatorio:** «anche con riguardo a figure di garanti diverse dal datore di lavoro, al fine di adeguare le pene alle condotte connotate dalla grave inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro». Il criterio legittima l'innalzamento delle cornici edittali degli artt. 589 e 590 c.p. e l'introduzione di sanzioni per il RSPP *ex art. 58-bis*.
2. **Limitazione della responsabilità alla colpa grave:** «revisionare la responsabilità penale in relazione ai fatti colposi, al fine di incentivare l'adozione ed efficace attuazione da parte del datore di lavoro di modelli organizzativi idonei a prevenire eventi infortunistici, prevedendo in particolare la limitazione della responsabilità del datore di lavoro ai soli casi di colpa grave, qualora sia stato adottato un modello di organizzazione e gestione conforme all'articolo 30». Il criterio riproduce ? con tecnica più sintetica ? il contenuto dell'art. 590-septies c.p., compresa la presunzione assoluta di colpa grave per la violazione degli obblighi fondamentali (nomina RSPP e medico competente, DVR, DPI, formazione).
3. **Indici per la valutazione del grado della colpa:** «individuare elementi specifici, ricavabili dall'esperienza applicativa in materia di infortuni sul lavoro, idonei a guidare il giudice nella individuazione della sussistenza e del grado della colpa». Il criterio elenca, a titolo esemplificativo: la natura e la complessità dell'attività, le conoscenze sul rischio, le buone prassi validate dalla Commissione consultiva permanente, il possesso dell'asseverazione *ex art. 51, comma 3-bis*,

o di certificazione del sistema di gestione.

4. **Circostanza attenuante per concorso di fattori causali:** «prevedere un'apposita circostanza attenuante, diretta a valorizzare il concorso di fattori diversi dall'azione o dall'omissione del colpevole in relazione alla concreta dinamica del fatto». È il recepimento dell'attenuante per contributo di minima importanza di cui ai nuovi commi 2-*bis* dell'art. 589 e 3-*bis* dell'art. 590 c.p.
5. **Semplificazione degli strumenti processuali:** «al fine di tener conto della specificità degli elementi costitutivi del fatto, in relazione alla verifica dell'apparato di sicurezza costituito dalla normativa tecnica di settore e dall'organizzazione interna all'azienda». Il criterio legittima le modifiche agli artt. 362, 370 e 408 c.p.p.

7.4. La delega in materia penale e i vincoli costituzionali

La scelta dello strumento della delega legislativa in materia penale non è neutra e richiede il rispetto di standard costituzionali particolarmente rigorosi. La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 174/2021, ha chiarito che «in punto di sanzioni, il legislatore delegante deve adottare criteri direttivi configurati in modo assai preciso, sia definendo la specie e l'entità massima delle pene, sia dettando il criterio, in sé restrittivo, del ricorso alla sanzione penale solo per la tutela di determinati interessi rilevanti» e che «per la materia penale è infatti più elevato il grado di determinatezza richiesto per le regole fissate nella legge delega, perché il controllo sul rispetto dell'art. 76 Cost. da parte del Governo è anche strumento di garanzia del principio della riserva di legge».

Nello stesso senso, la sentenza n. 175/2022 ha ribadito che «nella materia penale il legislatore delegante deve adottare criteri direttivi e principi configurati in modo assai preciso» e che «spettando al Parlamento l'individuazione dei fatti da sottoporre a pena e delle sanzioni loro applicabili, il controllo del rispetto dei principi e criteri direttivi da parte del Governo è anche strumento di garanzia della riserva di legge e del rispetto del principio di stretta legalità».

I criteri direttivi delineati dall'art. X appaiono sufficientemente precisi in definire sia le specie e l'entità massima delle pene, sia i presupposti sostanziali della responsabilità penale, sia le garanzie processuali. La sentenza n. 84/2024 ha peraltro chiarito che «il controllo sul superamento dei limiti posti dalla legge di delega va operato partendo dal dato letterale per poi procedere ad una indagine sistematica e teleologica» e che «tra l'elemento letterale e quello funzionale-teleologico esiste un rapporto inversamente proporzionale: meno preciso e univoco è il primo, più rilevante risulta il secondo».

La Relazione finale è consapevole della delicatezza del punto, laddove afferma che «la formulazione di criteri di delega al Governo è già stata sperimentata in materia di tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro con la legge 3 agosto 2007, n. 123, alla quale sono seguiti il d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e il d.lgs. 3 agosto 2009, n. 106».

7.5. Il rapporto tra articolato e delega

La Relazione chiarisce il rapporto tra le due tecniche normative: **l'articolato rappresenta il «disegno che anche con la legge delega si intende perseguire»**. La scelta di affiancare all'articolato la proposta di delega è motivata dalla «complessità dell'intervento prefigurato» e dalla «necessità di calibrarne con accuratezza i punti di interrelazione con il sistema penale codicistico e con la disciplina della responsabilità amministrativa da reato, essa pure oggetto di una coeva ipotesi di revisione di matrice ministeriale».

In questa prospettiva, la delega non è alternativa all'articolato ma complementare: consente al Governo di operare il necessario coordinamento sistematico tra le nuove disposizioni e il quadro normativo esistente, operazione particolarmente complessa in una materia ? quella della sicurezza sul lavoro ? che interseca il codice penale, il codice di procedura penale, il d.lgs. 81/2008, il d.lgs. 231/2001 e la normativa tecnica di settore.

8. Considerazioni conclusive

8.1. Il punto di equilibrio tra prevenzione e repressione

La proposta della Commissione Sisto si colloca in un **punto di equilibrio delicato tra esigenze di tutela e istanze di ragionevolezza del sistema sanzionatorio.**

Da un lato, l'inasprimento delle pene edittali e le nuove garanzie processuali per le vittime rispondono alla percezione sociale di una risposta penale inadeguata al fenomeno infortunistico. L'aumento del minimo edittale dell'omicidio colposo aggravato a due anni e sei mesi produce ? come illustrato al § 3.1.1 ? un effetto di rigore particolarmente incisivo, precludendo tendenzialmente la sospensione condizionale e la non menzione per la generalità dei condannati adulti, con l'unica valvola di flessibilità rappresentata dall'attenuante per contributo di minima importanza.

Dall'altro, la limitazione della responsabilità alla colpa grave per il datore di lavoro che abbia adottato un modello organizzativo adeguato introduce un meccanismo premiale che inverte la logica tradizionale: **non si punisce di più chi sbaglia, ma si punisce di meno chi si organizza per prevenire.**

La Relazione finale condensa la filosofia della riforma in un passaggio di particolare efficacia: **«Prevedere "l'adempimento premiante" del datore consente di mettere in primo piano proprio la certezza dell'adempimento, con tutta la sua capacità prevenzionistica, collocando in posizione meno rilevante il vantaggio, puramente in termini di elemento psicologico, che da tale condotta virtuosa gli deriverebbe.»**

8.2. La rifondazione del RSPP come architrave

L'architrave della riforma è la rifondazione del RSPP come garante autonomo. La Relazione finale è esplicita: **«Non è pensabile ? né praticabile per vincolo normativo ? che il potere organizzativo del datore di lavoro venga trasferito ad altri. Ne consegue che non è delegabile l'atto ? la valutazione dei rischi ? mediante il quale scelte organizzative e misure per la sicurezza sul lavoro emergono e si compenetrano. Quel che va irrobustita, quindi, è la sfera di competenza del RSPP e la relazione con il datore di lavoro.»**

La coerenza del disegno è affidata alla clausola di cui al comma 8 del nuovo art. 31: il datore di lavoro che ha correttamente adempiuto agli obblighi organizzativi (scelta del RSPP qualificato, dotazione di risorse, autonomia operativa, vigilanza mediante modello) non risponde dell'inadeguatezza *tecnica* della valutazione dei rischi. In difetto, risponde integralmente.

8.3. La responsabilità dell'ente ex d.lgs. 231/2001 e il coordinamento con la riforma

Un punto su cui la Relazione finale si sofferma solo marginalmente, ma che merita attenzione, è il coordinamento tra il nuovo art. 590-*septies* c.p. e la responsabilità amministrativa dell'ente ex d.lgs. 231/2001. La giurisprudenza ha chiarito che la responsabilità dell'ente si fonda sulla «colpa di organizzazione», intesa come **deficit organizzativo** che consente l'imputazione all'ente dell'illecito, e che tale colpa «costituisce elemento costitutivo dell'illecito dell'ente, distinto dalla colpa della persona fisica autrice del reato presupposto, e deve essere specificamente provata dall'accusa» (Cass. pen., Sez. IV, n. 18413/2022).

L'adozione di un modello organizzativo adeguato ? condizione per l'operatività dell'art. 590-septies ? costituisce al contempo condizione per l'esonero della responsabilità dell'ente ex art. 6 d.lgs. 231/2001 e dell'art. 30 d.lgs. 81/2008. Vi è dunque una convergenza di incentivi: il datore di lavoro persona fisica è spinto ad adottare il modello per limitare la propria responsabilità penale alla colpa grave; l'ente è spinto ad adottarlo per esonerarsi dalla responsabilità amministrativa.

Sotto questo profilo, la riforma realizza un allineamento virtuoso tra i due livelli di responsabilità (persona fisica ed ente), rafforzando l'efficacia deterrente del sistema nella sua interezza.

8.4. Le criticità irrisolte e i nodi problematici

Nonostante l'ampiezza dell'intervento, permangono alcune criticità.

- 1. Il nesso causale negli infortuni sul lavoro.** La giurisprudenza ha progressivamente spostato l'accertamento dal nesso causale tra condotta ed evento al difetto organizzativo come fattore di rischio. La Cass. pen., Sez. IV, n. 22813/2015 ha affermato che «se il nuovo sistema di sicurezza aziendale si configura come procedimento di programmazione della prevenzione globale dei rischi, si tratta di ampliare il campo di osservazione dell'evento infortunistico ricomprendendo nell'ambito delle omissioni penalmente rilevanti tutti quei comportamenti dai quali sia derivata una carente programmazione dei rischi». **La riforma, ancorando la responsabilità all'adozione del modello organizzativo, rischia di accentuare questa tendenza, rendendo il giudizio sulla colpa un giudizio sull'organizzazione piuttosto che sulla condotta individuale.** La Relazione è consapevole del rischio, laddove segnala che «nell'esperienza applicativa in tema dei reati colposi, siano emerse oscillazioni nei giudizi concernenti il grado della colpa, con effetti negativi in termini di prevedibilità delle decisioni».
- 2. La prova della colpa lieve e della colpa grave. La distinzione tra colpa lieve e colpa grave, su cui poggia l'intero meccanismo dell'art. 590-septies, è affidata a una discrezionalità giudiziale guidata da indici normativi. L'esperienza applicativa dell'art. 590-sexies in ambito sanitario ha dimostrato la difficoltà di tracciare un confine netto tra le due forme di colpa, con una casistica oscillante.** La Relazione tenta di ovviare a questa criticità introducendo la presunzione assoluta di colpa grave per la violazione degli obblighi fondamentali, ma resta affidata al giudice la valutazione nei **casi-limite**.
- 3. Le micro e piccole imprese.** Il tessuto produttivo italiano è caratterizzato da una polverizzazione che rende impraticabile l'adozione di modelli organizzativi complessi per una platea vastissima di datori di lavoro. La Relazione è consapevole del problema e tenta di porvi rimedio attraverso gli indici di esclusione della gravità della colpa di cui al comma 2 dell'art. 590-septies, **in particolare la valorizzazione dell'asseverazione ex art. 51, comma 3-bis e delle certificazioni.** Tuttavia, resta il dubbio che tale meccanismo possa risultare insufficiente per le imprese individuali o familiari, dove la figura del datore di lavoro coincide con quella del lavoratore e l'organizzazione è minima.
- 4. Il coordinamento con la riforma 231 in itinere.** La Relazione menziona che la disciplina della responsabilità amministrativa da reato è «oggetto di una coeva ipotesi di revisione di matrice ministeriale». Il coordinamento tra le due riforme sarà cruciale per evitare antinomie e sovrapposizioni, specialmente sul terreno dei modelli organizzativi e della loro efficacia esimente.

8.5. Prospettive e auspici

La Relazione finale si chiude con un appello al Legislatore, nella consapevolezza che la riforma richiede un'approvazione integrale dei suoi pilastri per funzionare:

«Perché il "miglioramento" su tali drammatici dati sia parola concretamente pronunciabile, occorre che nella sicurezza sul lavoro non ci siano posizioni conflittuali, diversità di vedute, indifferenze se non contrapposizioni, differenze di scopo. In un sistema produttivo moderno, il lavoro sicuro non può che essere una scelta consapevole di tutti i protagonisti,

nessuno escluso.»

Resta da verificare se il Parlamento accoglierà l'impianto nella sua intezza o se, come spesso accade, il dibattito politico privilegerà i soli inasprimenti sanzionatori, vanificando il bilanciamento tra prevenzione e repressione che costituisce la cifra distintiva di questa proposta. Un inasprimento delle pene non accompagnato dalla contestuale introduzione dei meccanismi premiali e dalla rifondazione del RSPP come garante autonomo produrrebbe un sistema sbilanciato, più severo ma non più efficace, perpetuando ? se non aggravando ? le criticità dell'attuale apparato normativo.

Rolando Dubini, penalista Foro di Milano, cassazionista

Scarica il documento di riferimento:

[Ministero della Giustizia ? Commissione di studio per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro \(D.M. 27 marzo 2024 ? Presidente Vice Ministro Sen. Avv. Francesco Paolo Sisto\) - Relazione finale](#)



Licenza [Creative Commons](#)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it