aias
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

CONVEGNO AIAS · SAFETY EXPO 2026 · BERGAMO

Il rapporto tra le figure HSE e l'Intelligenza Artificiale

Dalla UNI 11720:2025 all'AI Act e alla legge 132/2025: nuove competenze, nuovi rischi, nuova governance della prevenzione

Roberto Sammarchi — AIAS

HSE Manager e HSE Specialist secondo la norma UNI 11720:2025 — Evoluzione del ruolo professionale tra governance, competenze e cultura della prevenzione

HSE e IA: perché questo incontro non è più rinviabile

1. La UNI 11720:2025 definisce i requisiti dei profili HSE Specialist e HSE Manager, distinguendo competenze tecnico-specialistiche e competenze di governance/coordinamento dei processi integrati Health-Safety-Environment.

2. L'intelligenza artificiale attraversa trasversalmente reclutamento, organizzazione del lavoro, formazione, sorveglianza sanitaria, gestione delle emergenze, manutenzione, controllo degli impianti.

3. Due piani di analisi, sempre distinti e sempre connessi: IA come fattore di rischio da inserire nella valutazione dei rischi; IA come strumento di prevenzione da validare, governare, supervisionare.

4. Il quadro normativo (AI Act, Regolamento 2026/1744, legge 132/2025, D.Lgs. 81/2008, GDPR, Statuto dei Lavoratori) non sostituisce le regole precedenti ma le integra.

AI Act e Regolamento (UE) 2026/1744: cosa cambia per il lavoro

§5 Pratiche vietate: inferire le emozioni delle persone nei luoghi di lavoro (salvo eccezioni mediche/di sicurezza) — dal 2 febbraio 2025.

§6 Allegato III — alto rischio: reclutamento, assegnazione di compiti, gestione, valutazione delle prestazioni, monitoraggio.

§9-14 Sistema di gestione del rischio lungo il ciclo di vita e sorveglianza umana effettiva.

REGOLAMENTO (UE) 2026/1744 — 8 LUGLIO 2026

"Digital Omnibus sull'IA": non riscrive l'impianto del rischio, ma rinvia gli obblighi sui sistemi ad alto rischio dell'Allegato III al 2 dicembre 2027 (2 agosto 2028 per i sistemi integrati in prodotti dell'Allegato I). Resta pienamente applicabile dal 2 agosto 2026 tutto ciò che il rinvio non tocca: divieti, trasparenza, alfabetizzazione IA.

IL CONTRIBUTO DI AIAS ED ENSHPO

AIAS è membro dell'AI Act Advisory Forum (art. 67 AI Act) — unico organismo specialistico OSH europeo nel forum. Ha partecipato ai processi di consultazione europei su General Purpose AI, High Risk AI, Digital Omnibus e Digital Fitness Check, segnalando anche, tramite Confcommercio Professioni, il disallineamento tra le versioni linguistiche dell'AI Act.

L'Italia si dota di una disciplina organica sull'IA

Legge 23 settembre 2025, n. 132 — "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale" — in vigore dal 10 ottobre 2025.

1 Art. 11

L'uso dell'IA nel rapporto di lavoro deve essere sicuro, affidabile, trasparente; deve tutelare l'integrità psicofisica; vieta discriminazioni. Richiama l'informativa ex art. 1-bis D.Lgs. 152/1997, scritta, almeno 24 ore prima di modifiche significative.

2 Art. 12

Istituisce, presso il Ministero del Lavoro, l'Osservatorio sull'adozione dei sistemi di IA nel mondo del lavoro (si veda anche il D.M. n. 173/2025).

3 Art. 13

Uso dell'IA nelle professioni intellettuali, incluse quelle dell'area sicurezza sul lavoro: obbligo di informativa; prevalenza del lavoro intellettuale sul supporto algoritmico.

DECRETI ATTUATIVI ATTESI ENTRO IL 10 OTTOBRE 2026

Deleghe artt. 16 e 24 L. 132/2025: disciplina di dati, algoritmi e metodi di addestramento; poteri di AgID (autorità di notifica) e ACN (vigilanza di mercato). Introduzione nel codice penale dell'art. 437-bis (omessa adozione di misure di sicurezza in sistemi IA ad alto rischio) — collocato accanto all'art. 437 c.p. sulla rimozione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro. Linee guida ministeriali già in vigore: D.M. n. 180 del 17 dicembre 2025.

Quando l'algoritmo diventa un fattore di rischio

- Gestione algoritmica del lavoro: assegnazione di compiti, ritmi e turni tramite sistemi automatizzati — rischio di intensificazione del lavoro e riduzione dei margini di autonomia.
- Rischi psicosociali: secondo EU-OSHA (report AI Workforce Management ed ESENER), la maggior parte delle tecnologie di gestione del personale basate su IA non è progettata pensando al benessere dei lavoratori.
- Intersezione con l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970), gli artt. 88 e 22 GDPR e, ora, l'art. 11 della legge 132/2025 sull'informativa ai lavoratori.
- Automation bias e deskilling: eccessivo affidamento agli output dell'IA, perdita di competenze critiche.
- Necessità di estendere il DVR ai rischi organizzativi e psicosociali connessi all'IA, secondo un approccio “prevention through design”.

Quando l'algoritmo diventa un alleato della prevenzione

- Computer vision e sensoristica intelligente: riconoscimento del mancato utilizzo di DPI, rilevazione di comportamenti a rischio.
- Manutenzione predittiva e robotica collaborativa (cobot) per ridurre l'esposizione a compiti gravosi o pericolosi.
- Analisi dei near-miss e big data per il miglioramento continuo della valutazione dei rischi.
- I casi di studio EU-OSHA: opportunità concrete di riduzione degli infortuni, ma anche il rischio di percezione dell'IA come sostituto — e non alleato — del professionista HSE.
- Approccio umanocentrico e partecipato come condizione di successo.

Due applicazioni chiave: cosa fa (e cosa non fa) l'IA per l'HSE

1 Analisi predittiva degli infortuni

COSA FA

Applica algoritmi di Machine Learning ai dati storici dei quasi-incidenti (near-miss) e alle condizioni ambientali, per individuare i modelli di rischio prima che si verifichi un vero infortunio — un approccio proattivo, non reattivo.

COSA NON FA

Non sostituisce i controlli visivi dei supervisori con un sistema che blocca automaticamente i macchinari a ogni movimento. Non si limita a compilare e inviare i registri infortuni agli enti ispettivi dopo che l'evento si è già verificato.

2 Computer vision e DPI

COSA FA

Collegata alle telecamere aziendali, rileva in tempo reale il mancato utilizzo dei Dispositivi di Protezione Individuale (caschi, imbracature) e segnala subito l'anomalia, per correggere il comportamento a rischio.

COSA NON FA

Non serve a monitorare i tempi di pausa dei lavoratori per ottimizzare i turni o ridurre i costi. Non redige né invia automaticamente sanzioni disciplinari alle Risorse Umane senza la verifica del dipartimento HSE.

Come si forma l'HSE Manager dell'era dell'IA

- Nuove competenze richieste: alfabetizzazione IA (art. 4 AI Act), lettura di una valutazione d'impatto algoritmico, comprensione della gestione del rischio IA in dialogo con il DVR ex D.Lgs. 81/2008.
- Governance integrata: raccordo tra HSE Manager, DPO, IT/cybersecurity, risorse umane; standard emergenti come ISO/IEC 42001 in dialogo con ISO 45001.
- La UNI 11720:2025 come base abilitante: il Manager HSE come naturale punto di raccordo tra compliance IA, tutela dei dati e prevenzione.

UN PERCORSO CONCRETO

Corso “AI Safety Manager” — AIAS Academy, in collaborazione con IFOA e Federmanager Academy

32 ore · dal 15 ottobre 2026 (15, 22, 29 ott · 5, 11, 18, 26 nov · 2 dic) · 24 crediti validi per l'aggiornamento ASPP-RSPP

Modulo 1 — Compliance (16h)

Quadro normativo integrato, responsabilità legale, sistemi di gestione dell'IA per la SSL, documentazione e attività ispettiva, formazione.

Modulo 2 — Opportunità (16h)

Applicazioni innovative per la sicurezza, cybersicurezza, privacy e data governance, IA a supporto del controllo del datore di lavoro nel rispetto dei diritti.

Grazie per l'attenzione

Roberto Sammarchi — AIAS
rsammarchi@networkaias.it

Per chi fosse interessato ad approfondire: corso "AI Safety Manager", AIAS Academy in collaborazione con IFOA e Federmanager Academy, dal 15 ottobre 2026 — informazioni su aiasacademy.it

Resto a disposizione per domande e approfondimenti.