

Guida al Lavoro

I Supplementi - 09 ottobre 2025

Lavoro sicuro, prevenzione salute benessere - Convegno nazionale AGI 2025

Sommario

Lavoro sicuro: cultura, prevenzione e progettazione inclusiva

di Tatiana Biagioni - Presidente AGI

Benvenuti a Cagliari 2025

di Giuliana Murino - Presidente AGI Sardegna

Workshop 1 - Sicurezza informatica e diritti del lavoratore: tutele e compliance normativa

di Renato Scorcelli

Workshop 2 - Sicurezza e tecniche di risarcimento del danno alla persona

di Giuliana Murino

Workshop 3 - Sicurezza, persona e organizzazione: dagli accomodamenti ragionevoli alle nuove dimensioni spazio-temporali del lavoro

di Lisa Amoriello

Workshop 4 - Sicurezza sociale e nuove tecniche di imputazione delle responsabilità nelle filiere nazionali e globali

di Simonetta Candela

Speciali | Supplementi

Lavoro sicuro: cultura, prevenzione e progettazione inclusiva

di *Tatiana Biagioni - Presidente AGI*

N. 38 - 08 ottobre 2025

Guida al Lavoro[Torna al sommario ↑](#)

Il Convegno nazionale AGI 2025 è l'occasione per riflettere su quali siano oggi i nuovi rischi che attraversano il mondo del lavoro - siano essi legati alla salute, alla precarizzazione, alla digitalizzazione o alle disuguaglianze - e su come il nostro ordinamento sia chiamato a rispondere non solo sul piano normativo, ma anche concreto, reale, ed effettivo

Parlare di "lavoro sicuro" significa confrontarsi con un tema sempre più complesso, multidimensionale ed in continua evoluzione. Il mondo del lavoro sta cambiando, e con esso i rischi, le vulnerabilità, le responsabilità dei suoi attori. Di fronte a questo, tutti, a maggior ragione noi avvocati e avvocate che operiamo nel diritto del lavoro, dobbiamo interrogarci su cosa significhi oggi davvero la parola tutela. La "sicurezza" non è solo un adempimento normativo, un insieme di misure tecniche da mettere in atto nel timore di pene e sanzioni. Queste ultime sono certamente necessarie, così come servono controlli efficaci, ma per un lavoro sicuro abbiamo bisogno anche, direi soprattutto, di cultura, prevenzione, progettazione inclusiva che deve tener conto della persona nella sua interezza, fisica e psichica, e del contesto in cui vive e lavora.

Sono questi i temi che affronteremo nel Convegno di AGI - Avvocati Giuslavoristi Italiani - che quest'anno si tiene a Cagliari dal 9 all'11 ottobre con una platea di oltre 500 tra giuslavoriste e giuslavoristi, rappresentanti delle Istituzioni, del mondo del lavoro e dell'impresa, accademici ed esperti della materia. Ancora una volta devo ringraziare la nostra "comunità", l'associazione specialistica più rappresentativa dei giuslavoristi e delle giuslavoriste in Italia con oltre 2.000 iscritti, per la passione, la competenza e gli stimoli con cui alimenta i nostri incontri annuali. Per questo appuntamento abbiamo scelto, non a caso, un titolo semplice ma suggestivo "Lavoro sicuro". Affronteremo il tema nelle sue molteplici sfaccettature: le 3 giornate di Convegno prevedono tavole rotonde, workshop e i consueti "dialoghi" di AGI. Non mancherà un focus sul rinnovato ruolo dell'Avvocatura, alla luce delle specializzazioni e nel confronto con l'Europa, e sull'importanza di utilizzare la rete degli studi legali giuslavoristici comunitari per favorire per giovani avvocati e avvocate esperienze professionali e di formazione condivise al di fuori dai nostri confini.

Un evento, quello sardo, che vuole essere quindi uno spazio di riflessione sul futuro e sul lavoro: parlare di sicurezza, salute e benessere nel contesto lavorativo significa infatti parlare del presente, ma soprattutto del futuro della nostra società e del nostro modello di sviluppo produttivo e sostenibile. In questo senso, tutela della sicurezza e prevenzione sono due assi strategici per avere nel nostro Paese condizioni di lavoro eque e giuste, un lavoro di qualità. E c'è ancora strada da fare. Gli ultimi rilevamenti Istat ci dicono che nei primi sette mesi del 2025 sono state depositate 244.495 denunce, in calo dell'1,2 per cento rispetto all'anno passato ma in crescita in alcuni settori particolarmente "delicati" sotto diversi aspetti: costruzioni (+1,7 per cento), commercio (+1,1 per cento), sanità e assistenza sociale (+1,0 per cento), ristorazione e alloggio (+0,5 per cento). Altro aspetto: le denunce di infortunio degli studenti, presentate all'INAIL nel primo trimestre 2025, sono aumentate di quasi due punti percentuali rispetto al 2024. Colpiscono alcuni dati, nello specifico l'incremento in alcune delle categorie più vulnerabili: over 59, donne e stranieri, rispettivamente di +6,5, +0,8 e +1,80 per cento.

Quanto alle morti sul lavoro, da gennaio a luglio sono 432, un dato tragico, sostanzialmente stabile rispetto al 2024, anche se in aumento tra i più giovani (30-34) e nella fascia 45-59 anni. Le aree più critiche restano il Sud

e alcuni settori ad alta intensità fisica come costruzioni e agricoltura. In questo contesto pesa la crisi climatica, che espone chi lavora all'aperto - ma non solo - a temperature sempre più estreme, non più un'eccezione ma una costante. Si tratta di un rischio nuovo, trasversale, difficile da gestire con le sole logiche del passato. Non è solo il clima a cambiare, cambiano anche le modalità lavorative, dallo smart working alla flessibilità oraria fino al lavoro on demand, ponendo questioni inedite su vigilanza, responsabilità, diritto alla disconnessione e gestione dei carichi. Sicurezza sul lavoro non significa solo prevenzione dei rischi "fisici". L'impatto emotivo e psicologico del lavoro, spesso trascurato, è ormai diventato centrale: stress, burnout, isolamento, fragilità mentale sono questioni di cui dobbiamo occuparci con lo stesso impegno con cui affrontiamo la sicurezza fisica; penso anche al lavoro delle donne, per le quali, come per tutti, lavoro sicuro significa anche libero da pressioni e molestie.

Tratteremo il problema in un dialogo dedicato, rinnovando l'impegno e l'attenzione che la nostra associazione ha da sempre nei confronti della parità di genere sul lavoro, una misura dell'equità in una società che voglia essere davvero democratica. Infine, non possiamo escludere dal discorso la transizione digitale che sta ridefinendo i ruoli, le competenze e i rischi: dall'iperconnessione alla sorveglianza algoritmica, fino alla perdita di controllo sulle dinamiche lavorative.

È dunque con questo spirito e consapevolezza che affrontiamo oggi un tema ampio, che non si esaurisce nella sola prevenzione in senso stretto, ma che tocca dimensioni sociali, ambientali e tecnologiche. Parliamo infatti di sicurezza in relazione alla giustizia redistributiva, alla sostenibilità ambientale, ma anche alla transizione digitale, con tutto ciò che comporta in termini di rischi, nuove responsabilità e nuove tutele da immaginare e rendere effettive. Dobbiamo imparare a declinare la sicurezza con lo sguardo rivolto al futuro, ma con la consapevolezza delle disuguaglianze e delle fragilità del presente. Insieme rifletteremo su quali siano oggi i nuovi rischi che attraversano il mondo del lavoro - siano essi legati alla salute, alla precarizzazione, alla digitalizzazione o alle disuguaglianze - e su come il nostro ordinamento sia chiamato a rispondere non solo sul piano normativo, ma anche concreto, reale, ed effettivo.

L'obiettivo non può essere solo garantire la sicurezza nel senso tradizionale del termine, ma costruire un lavoro sicuro, inclusivo, dignitoso e sostenibile per tutte e tutti.

Speciali | Supplementi

Benvenuti a Cagliari 2025

*di Giuliana Murino - Presidente AGI Sardegna***N. 38 - 08 ottobre 2025****Guida al Lavoro**[Torna al sommario ↑](#)

Cagliari ospita il Convegno nazionale Agi 2025 che si aprirà con un omaggio a Salvatore Satta, a cinquant'anni dalla sua morte, uno dei più grandi processualciviliisti italiani ma anche un raffinato scrittore che ha narrato l'essere sardi con semplici parole asciutte e di grande efficacia

A settembre 2022, a chiusura dell'evento di Trieste, il Comitato Esecutivo Nazionale ha accolto la candidatura di Cagliari quale sede del Convegno 2025.

Una scelta che premia la più giovane sezione nata nel 2019 che da subito ha partecipato attivamente alla vita dell'associazione, dimostrando entusiasmo con l'immediata iscrizione di circa 50 associati, con la partecipazione di 30 iscritti alla Scuola di Alta Formazione in Diritto del Lavoro - IX Biennio (2021-2022), con giovani vincitrici della borsa di studio della Scuola, con l'organizzazione di numerosi seminari e iniziative in presenza e da remoto.

Dal 9 all'11 ottobre 2025, Cagliari ospiterà la comunità delle giuslavoriste e dei giuslavoristi italiani sul "Lavoro Sicuro: prevenzione, salute, benessere", tema che oggi assume un particolare significato.

In un mondo del lavoro che cambia, variano anche i rischi lavorativi e i soggetti che necessitano di maggior tutela. Le nuove forme di organizzazione lavorative possono incidere sulla qualità del lavoro e sulla salute e sicurezza comportando rischi e sfide di nuovo tipo che devono essere anticipati e affrontati per garantire la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Valutare correttamente questi rischi e individuare le strategie per affrontarli comporta una visione generale e non settoriale della sicurezza - separata dal contesto aziendale - cioè quella della sicurezza come elemento coesistente dell'organizzazione dei vari processi produttivi e risultato della loro qualità ed efficacia. Un ambiente di lavoro sicuro richiede una combinazione di regole rigorose, una formazione efficace dei lavoratori e un solido programma di controllo sanitario. Investire nella sicurezza non solo protegge lavoratori e lavoratrici, ma migliora la reputazione aziendale, riduce i costi legati agli infortuni e favorisce un ambiente lavorativo più produttivo e soddisfacente per tutti. Il Convegno Nazionale si aprirà con un omaggio a Salvatore Satta, a cinquant'anni dalla sua morte, uno dei più grandi processualciviliisti italiani ma anche un raffinato scrittore che ha narrato l'essere sardi con semplici parole asciutte e di grande efficacia.

Come non ricordare "Il giorno del giudizio" e le sue lettere "a Laura Boschian mia indissolubile compagna" e "a Piero Calamandrei". Eppure il suo insegnamento più importante, il suo arrovellarsi sul processo sembra oggi dissolto nella tensione della velocità digitale; mentre non dovremmo mai dimenticare il fine ultimo, soprattutto nel processo del lavoro: l'importanza dell'udienza pubblica nel rispetto dei principi di oralità e immediatezza.

L'evento vedrà la partecipazione di ospiti nazionali ed europei del mondo del lavoro, dell'impresa, delle Istituzioni, dell'Accademia, dell'Avvocatura, dei media e delle altre professioni per ribadire che il "LAVORO SICURO è Prevenzione, è Salute, è Benessere" e che la chiave è promuovere una cultura della sicurezza in cui ogni individuo comprenda il proprio ruolo nella prevenzione degli incidenti e nel mantenimento di un ambiente sicuro. Quando tutti sono coinvolti e responsabili, l'impresa può garantire un ambiente di lavoro più sicuro e proteggere la salute e il benessere di tutti i dipendenti.

L'assise individua nuove sfide e obiettivi: AGI è aperta al cambiamento, crede alla centralità della partecipazione e del dialogo, scommette sempre sul futuro e si prepara, quindi, a raggiungere nuovi risultati.

Cagliari è il primo Convegno Nazionale a cui parteciperanno i colleghi che non hanno ancora maturato gli otto anni di iscrizione all'albo e sono iscritti ad AGI - Giovani, come previsto dalla recente modifica statutaria; entrando in AGI, le giovani colleghe e i giovani colleghi avranno l'opportunità di confrontarsi con avvocate e avvocati pro-labour o datoriali, partecipare a tutte le iniziative formative come i soci ordinari, nonché ai nostri Convegni Nazionali.

Sempre a Cagliari saranno presenti le associazioni europee giuslavoriste, ASNALA (Spagna) e Gela (Grecia), e poiché l'impegno della nostra Associazione consiste anche nel promuovere esperienze di confronto e formative in altri paesi europei, nell'occasione sarà firmata una convenzione condivisa con cui le parti collaborano per la predisposizione e la realizzazione di studi e ricerche specifiche per la migliore attuazione del diritto dell'Unione Europea negli Stati membri per la migliore tutela delle lavoratrici e dei lavoratori e delle imprese, per un programma di scambio e formazione forense permanente, oltre che per avviare percorsi di didattica ed esercitazioni pratiche in materia di diritto del lavoro, previdenza, sindacale e della sicurezza sociale.

Con l'augurio di buon lavoro, di proficue e serene giornate, con un significativo e arricchente momento culturale e professionale, ma anche personale e umano per tutte/i noi, nella consapevolezza che la funzione dell'Avvocatura va al di là della difesa del cliente verso l'attuazione dei diritti e primo fra tutti del lavoro che per realizzare un'esistenza libera e dignitosa deve essere "Lavoro Sicuro".

Speciali | Supplementi

Workshop 1 - Sicurezza informatica e diritti del lavoratore: tutele e compliance normativa

di Renato Scorcelli

N. 38 - 08 ottobre 2025

Guida al Lavoro

[Torna al sommario ↑](#)

La sicurezza informatica in azienda non è più un'opzione ma un vero e proprio obbligo per l'imprenditore, il cui adempimento deve, tuttavia, conciliarsi con la tutela di diritti fondamentali dei lavoratori, in molti casi, di rilevanza costituzionale.

VENERDÌ 10 OTTOBRE 2025 - ORE 16.00**Sicurezza informatica e diritti dei lavoratori: forme di tutela e compliance normativa**

Coordina: Renato Oscar Scorcelli

Paolo Dal Checco
Alessandra Fanizzi
Giampaolo Furlan
Francesco Paolo Micozzi
Marco Saverio Spolidoro

Il workshop n. 1, che vede quali discussant Marco Saverio Spolidoro, Alessandra Fanizzi, Giampaolo Furlan, Francesco Paolo Micozzi e Paolo Dal Checco, coordinati da Renato Scorcelli, è dedicato a "Sicurezza informatica e diritti del lavoratore: tutele e compliance normativa".

In un momento storico nel quale la digitalizzazione pervade tutti gli aspetti della nostra vita - e quindi inevitabilmente anche quelli connessi al rapporto di lavoro - la sicurezza informatica in azienda non è più un'opzione ma un vero e proprio obbligo per l'imprenditore, il cui adempimento deve, tuttavia, conciliarsi con la tutela di diritti fondamentali dei lavoratori, in molti casi, di rilevanza costituzionale.

Il bilanciamento di tali interessi e diritti rappresenta l'aspetto più delicato con il quale deve confrontarsi non solo il legislatore ma anche e soprattutto la giurisprudenza che, come di sovente accade, è sollecitata ad adeguare l'interpretazione di norme di legge inevitabilmente statiche a scenari caratterizzati da rapidi mutamenti tecnologici.

Gli obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro è, quindi, chiamato ad un approccio che contemperi l'esigenza di protezione di dati e segreti aziendali - che in molti casi costituiscono beni di grande rilevanza economica - con il rispetto della privacy dei singoli lavoratori e la tutela della loro dignità e libertà individuale (nonché del diritto di difesa sancito dall'art. 24 Cost.) così da garantire un ambiente di lavoro non solo sicuro ma anche rispettoso delle libertà fondamentali dei lavoratori.

Il contesto normativo nazionale e europeo

Tutto ciò tenendo conto di un quadro normativo nazionale ed europeo di indubbia complessità. Basti citare:

- il Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati (il GDPR - General Data Protection Regulation), caratterizzato da stringenti prescrizioni in materia di sicurezza dei dati personali quali l'obbligo di trattare gli stessi in modo lecito, equo e trasparente nonché dalla previsione (i) di specifiche finalità per cui i dati personali possono essere trattati, (ii) di un consenso esplicito per il trattamento (iii) del principio di limitazione della conservazione, (iv) di diritti degli interessati (di accesso, rettifica, cancellazione), etc.;
- la Direttiva UE 2022/2555, nota come NIS2, volta a rafforzare la cyber security attraverso l'ampliamento del numero di settori soggetti agli obblighi di sicurezza, la previsione di un approccio strutturato ed integrato alla gestione dei rischi da realizzarsi con la condivisione delle informazioni, la vigilanza e l'applicazione delle misure di cyber security;
- il Dlgs. 138/2024, di attuazione della Direttiva NIS2;
- la Legge 28 giugno 2024, n. 90, che si propone di rafforzare la cyber security nazionale e di prevenire i reati informatici, dettando tutta una serie di prescrizioni (obbligo di segnalazione e notifica degli incidenti, la tempestiva adozione degli interventi risolutivi segnalati dall'Agenzia per la cyber security, etc.) per le pubbliche amministrazioni e le rispettive società in house che forniscono servizi informatici e altri servizi individuati dalla legge, inasprendo le pene per taluni reati informatici;
- le norme del Codice della Proprietà Industriale del 2005 che individuano (art. 98 c.p.i.) e tutelano (art. 99 c.p.i.) i segreti commerciali, apprestando una forma di tutela giurisdizionale particolarmente efficace costituita dal procedimento di descrizione e sequestro (art. 129 c.p.i.);
- le norme del codice penale che puniscono l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.), la detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.); la detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni (art. 617-bis c.p.); l'intercettazione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.); l'estorsione informatica (art. 629 c.p.) e la rivelazione di segreti scientifici o industriali (art. 623 c.p.).

I diritti fondamentali del lavoratore

Parallelamente, l'attuale contesto normativo riconosce e tutela alcuni diritti fondamentali del lavoratore:

- vietando il controllo a distanza dell'attività lavorativa tout court e consentendo l'impiego di impianti e strumenti dai quali derivi anche la possibilità di un simile controllo esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo sindacale o autorizzazione amministrativa, eccezion fatta per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze (art 4 S.L.), fermo restando per entrambi l'utilizzabilità delle informazioni così raccolte per finalità connesse al rapporto di lavoro di cui sia stata data adeguata informazione al lavoratore, nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli;
 - vietando al datore di lavoro di effettuare, con ogni mezzo, indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore;
 - garantendo, in ogni sede, il diritto di difesa del lavoratore, in applicazione dell'art. 24 Cost.
- Siamo quindi di fronte ad un sistema complesso che impone al datore di lavoro di porre in essere adeguate misure organizzative di gestione e protezione dei dati nonché di adottare procedure finalizzate a prevenire violazioni e conseguenti responsabilità informando, in primis, – mediante appositi regolamenti aziendali - i lavoratori sulle corrette modalità di utilizzazione degli strumenti informatici a loro disposizione e sull'eventualità di controlli.

Le questioni applicative in due casi concreti

Partendo da due casi concreti, nel workshop saranno trattate interessanti questioni applicative che possono sorgere dall'individuazione di un punto di equilibrio tra la necessità di assicurare la sicurezza informatica (anche al fine della protezione di rilevanti interessi imprenditoriali) e l'esigenza di tutela dei diritti dei lavoratori.

La disamina riguarderà non solo le tematiche più strettamente giuslavoristiche (riguardanti gli adempimenti a carico del datore di lavoro e gli obblighi dei lavoratori) e di diritto industriale connesse alla tutela dei segreti aziendali ed alle azioni giudiziarie esperibili sotto il profilo della concorrenza sleale ed ai fini della raccolta della prova, ma anche le eventuali responsabilità penali, tenendo conto delle scriminanti che possono legittimare certi comportamenti dei lavoratori.

Saranno infine trattati tutti gli aspetti di carattere più strettamente tecnico riguardanti le azioni da intraprendere per ottenere, conservare e preservare le evidenze digitali degli illeciti mediante l'acquisizione forense dei dispositivi coinvolti.

Speciali | Supplementi

Workshop 2 - Sicurezza e tecniche di risarcimento del danno alla persona

di *Giuliana Murino*

N. 38 - 08 ottobre 2025

Guida al Lavoro

[Torna al sommario ↑](#)

Dalla perdurante centralità dell'art. 2087 c.c. alla natura dell'obbligazione di sicurezza; dalla responsabilità penale in caso di infortunio sul lavoro/malattia professionale, all'azione di risarcimento del danno da reato e ai rapporti tra azione penale ed azione civile

VENERDÌ 10 OTTOBRE 2025 - ORE 16.00

Work shop 2	Sicurezza e tecniche di risarcimento del danno alla persona	Ilaria Berni Chiara Daneluzzi Domenico De Feo Tiziana Assunta Orrù Rosa Tarantini Ivano Veroni Carlo Zoli
	<i>Coordina: Giuliana Murino</i>	

Le problematiche della sicurezza e della salute di lavoratori e lavoratrici sono purtroppo di continua drammatica attualità e ai rischi tradizionali, che continuano a mietere vittime, se ne sono aggiunti di nuovi. Il lavoro e i luoghi di lavoro sono soggetti a continui cambiamenti dovuti all'introduzione di nuovi processi lavorativi, tecnologie e sostanze; a modifiche della struttura della forza lavoro; a nuove forme di occupazione e organizzazione del lavoro. Questa situazione può comportare rischi e sfide di nuovo tipo che devono essere anticipati e affrontati per garantire la salute e la sicurezza di lavoratori e lavoratrici. Valutare correttamente questi rischi e individuare le strategie per affrontarli comporta una visione generale e non settoriale della sicurezza - separata dal contesto aziendale -, cioè quella della sicurezza come elemento coesistente dell'organizzazione dei vari processi produttivi e risultato della loro qualità ed efficacia. Tale orientamento è già presente nell'impostazione del TU 81/2008 che lo riferisce a modelli di organizzazione e produzione industriali dominanti in passato ma ora profondamente modificati dalla terziarizzazione, nonché dalla digitalizzazione dell'economia. Per prevenire gli infortuni è decisivo, quindi, il rigoroso rispetto delle regole, comprese quelle più elementari, e prima ancora la promozione di una cultura della sicurezza diffusa e condivisa da tutti gli operatori. La maggior parte degli infortuni, infatti, è riconducibile a comportamenti umani scorretti che spesso si combinano a condizioni organizzative inadeguate, non condivise o non adeguatamente partecipate. Nella consapevolezza delle varie e complesse sfaccettature delle tematiche relative alla sicurezza e alle tecniche di risarcimento del danno e considerata la vastità della problematica, sono stati individuati e saranno affrontati alcuni argomenti attualissimi e originali partendo dai pilastri fondamentali in materia: dalla perdurante centralità dell'art.2087 c.c., per la sua natura di norma di chiusura del sistema di sicurezza da coordinare con il sistema delineato dal D.P.R. 30.6.1965, n. 1124 T.U. sugli infortuni sul lavoro e malattie professionali, modificato dal d.lgs. 38/2000; dal d.lgs. 81/2008 e ss.mm., alla natura dell'obbligazione di sicurezza; dalla responsabilità penale in caso di infortunio sul lavoro/malattia professionale, all'azione di risarcimento del danno da reato e ai rapporti tra azione penale ed azione civile^[1].

I cd. rischi psicosociali

Particolare attenzione sarà dedicata, inoltre, ai c.d. rischi psicosociali: tipologia alquanto eterogenea di situazioni che non solo sono legate ai caratteri del contesto lavorativo, in particolare a disfunzioni organizzative e di gestione, ma che, combinate con queste, incidono sulle condizioni soggettive delle persone e quindi variano a seconda della loro età, dello stato generale di salute, delle condizioni familiari, ecc. Allo stress lavoro correlato - stato patologico da tempo riconosciuto dalla normativa internazionale e italiana che ne prescrive anche specifiche modalità di accertamento e di reazione - si sono aggiunte altre situazioni legate al contesto lavorativo, che incidono negativamente sullo stato di salute e sul benessere dei lavoratori: lo stress dovuto a uso intensivo delle tecnologie (technostress), la sindrome cosiddetta da burnout, presente specie fra lavoratori esposti a frequenti interazioni anche emotivamente coinvolgenti con i clienti, fino al mobbing, anch'esso causa di esaurimento.^[2]

Il concetto di danno e la prevenzione del rischio

La sicurezza sul lavoro è fondamentale per garantire il benessere e la protezione di lavoratori e lavoratrici in ogni settore. Il concetto di "danno" è uno dei focus su cui si basa tutta la formazione sulla prevenzione del rischio. Il danno assume molte forme diverse: si riferisce a qualsiasi tipo di lesione fisica (malattia o danneggiamento materiale che un lavoratore o una lavoratrice può subire a causa di incidenti dovuti alle condizioni di lavoro), ma anche a "ferite" psicologiche o emotive. Gli eventi traumatici sul posto di lavoro, come incidenti gravi, situazioni di violenza o abuso verbale, possono causare stress, ansia, depressione e disturbi post-traumatici. Tutte queste ripercussioni hanno un impatto significativo sulla salute mentale e sul benessere complessivo di lavoratori e lavoratrici, influenzandone negativamente la capacità di svolgere le attività quotidiane e lavorative in modo efficace.

La prevenzione del danno è un obiettivo centrale della gestione della sicurezza sul lavoro. Le aziende sono tenute a implementare misure cautelative e adottare politiche e procedure che riducano al minimo i rischi per la salute. Ciò include l'identificazione e l'eliminazione dei potenziali pericoli, la fornitura di formazione adeguata sulla sicurezza e l'uso di attrezzature e dispositivi di protezione personali appropriati.

La prevenzione non riguarda solo la responsabilità delle aziende, ma coinvolge anche gli stessi lavoratori e lavoratrici. Solo attraverso sforzi congiunti, infatti, si può ridurre al minimo il rischio di danno e creare un ambiente lavorativo sicuro e protetto per tutti e tutte.

Con riferimento, poi, alle situazioni che generano "danno", l'attenzione sarà focalizzata anche su fattispecie meno note come il lavoro militare^[3] e il danno pensionistico in conseguenza di infortunio o malattia professionale^[4]; con riferimento alle varie tipologie di danno, invece, si affronterà la complessa problematica dei parametri di liquidazione del danno civilistico, la differenza con l'indennizzo previdenziale, il danno differenziale e la sottrazione per poste omogenee, la compensatio lucri cum damno, per richiamarne solo alcune^[5].

[1] Prof. Avv. Carlo Zoli e avv. Domenico De Feo

[2] Avv. Ilaria Berni e Avv. Rosa Tarantini

[3] Avv. Ivano Veroni

[4] Avv. Chiara Daneluzzi

[5] Dott.ssa Tiziana Orrù

Speciali | Supplementi

Workshop 3 - Sicurezza, persona e organizzazione: dagli accomodamenti ragionevoli alle nuove dimensioni spazio-temporali del lavoro

di **Lisa Amoriello**

N. 38 - 08 ottobre 2025

Guida al Lavoro

[Torna al sommario ↑](#)

Una lettura integrata della sicurezza come equilibrio dinamico che abbraccia tutela della persona e sostenibilità dell'impresa, benessere e produttività, inclusione e libertà economica e che coinvolge, necessariamente, tutti gli attori del diritto del lavoro, e tutte le parti delle relazioni di lavoro, individuali e collettive

VENERDÌ 10 OTTOBRE 2025 - ORE 16.00

	Sicurezza, persona e organizzazione: dagli accomodamenti ragionevoli alle nuove dimensioni spazio-temporali del lavoro	Marco Biasi Elena Boghetich Rossana Perra Tiziana Serrani Ivana Veronese
	Coordina: Lisa Amoriello	

La parola "sicurezza", tradizionalmente, è stata associata, nel diritto del lavoro, soprattutto alla prevenzione degli infortuni e alle misure tecniche di protezione. Oggi, tuttavia, quella cornice appare insufficiente, o perlomeno non del tutto esaustiva. Le radicali trasformazioni dei processi produttivi, i fenomeni di smaterializzazione e frammentazione dell'impresa, e, da ultimo, la rivoluzione digitale e l'avvento della on-demand economy, uniti ad una nuova sensibilità giuridica, inducono necessariamente a ripensare la nozione di "sicurezza" quale ambito di convivenza di salute fisica e psichica, di benessere organizzativo, di inclusione sociale e di sostenibilità imprenditoriale e ambientale^[1].

Il Workshop n. 3 del Convegno AGI 2025, dedicato al tema "Sicurezza, persona e organizzazione: dagli accomodamenti ragionevoli alle nuove dimensioni spazio-temporali del lavoro", si colloca esattamente in questo spazio di espansione concettuale, e mette insieme un tavolo di illustri operatori del diritto, provenienti dall'accademia, dalla giurisdizione, dall'avvocatura e dal mondo sindacale, facendoli interrogare e dialogare su come l'organizzazione del lavoro nel suo complesso – con i suoi tempi, luoghi, regole, gerarchie – possa costituire fattore determinante di salute o di vecchie e nuove vulnerabilità.

In questa prospettiva, l'art. 2087 c.c. si conferma la norma di chiusura del sistema, capace di assorbire i bisogni emergenti di tutela, con tuttavia la necessità, per l'interprete, di trovare di volta in volta il giusto punto di equilibrio fra i valori in gioco, evitando il rischio di caricare la norma di attese sproporzionate, di dare accesso a mere aspirazioni, di tradurre la disposizione in una fonte di responsabilità oggettiva.

La tutela della personalità morale

Non si potrà non affrontare, fra i vari passaggi ermeneutici, la parte della norma relativa alla tutela della "personalità morale", poco valorizzata in origine, criticata dai primi commentatori per la sua ritenuta

sfuggevolezza e per il rischio di derive paternalistiche[2], e successivamente protagonista di una sorprendente valorizzazione, all'epoca dell'ascesa del fenomeno del mobbing e del fermento dottrinale e giurisprudenziale sviluppatosi attorno ad esso, all'incirca alla fine degli anni '90 del secolo scorso[3].

Come osservato da Riccardo Del Punta nella indimenticabile relazione Aidlass del 2006 su "Il danno alla persona del lavoratore"[4], «mai rivincita è stata più clamorosa. O, piuttosto, raramente come in questa occasione si è confermato quanto l'interpretazione normativa non possa disgiungersi, come ha insegnato Hans George Gadamer, dalla mediazione fra la storia di un testo e la sua attualizzazione nel presente: siamo stati in grado di elaborare una nuova lettura dell'art. 2087 c.c. proprio perché conoscevamo (anche se per mera intuizione) quella originaria, e abbiamo potuto misurare la distanza interpretativa che ci separa, come uomini della nostra epoca, da essa. Il testo, d'altra parte, si è rivelato dotato di una disponibilità pressoché illimitata a recepire valori culturali nuovi, ispirati non ad etiche contenutistiche fuori dal tempo, ma semplicemente ad un'etica umanistica di riconoscimento e rispetto, sempre più pieni, del valore dell'altro». L'elaborazione giurisprudenziale degli ultimi vent'anni racconta bene questo passaggio. Dalla centralità delle riflessioni sul mobbing, e poi sullo straining[5] si sono sviluppati ulteriori ambiti di studio come, a titolo esemplificativo, quello relativo alla "costrittività organizzativa" (rafforzato anche dal d.lgs. n. 81/2008 e dalla valutazione obbligatoria dei rischi da stress lavoro-correlato), che invita a spostare l'attenzione dalla condotta intenzionale del singolo alle disfunzioni dell'organizzazione, nonché ad affrontare le implicazioni giuridiche di situazioni caratterizzate da ambienti strutturalmente stressogeni[6].

Un'evoluzione, questa, non priva di insidie, che vede anche qui la possibile tensione fra l'istanza di protezione della persona che lavora – anche della sua dimensione psichica – e la domanda di certezza del diritto dal parte dell'impresa, tra tutela della dignità e libertà di iniziativa economica, tra benessere e produttività.

Nella consapevolezza, tuttavia, che il benessere di chi lavora può (e, anzi, dovrebbe) essere considerato uno dei veicoli di produttività, e che dunque è fondamentale individuare gli strumenti affinché questa sinergia si concretizzi.

Gli accomodamenti ragionevoli

Un terreno emblematico di questo bilanciamento è quello degli "accomodamenti ragionevoli"[7], originati come parte dell'apparato tecnico di protezione antidiscriminatoria del diritto dell'Unione, relativa al fattore disabilità (dir. 2000/78/CE), e che sempre più insistentemente rappresentano il segno di un diritto del lavoro che non si limita a regole astratte, ma esige soluzioni individualizzate.

Così, su questo terreno, un importante banco di prova è stato (ed è tuttora) quello della disciplina del comportamento per malattia, quando la malattia è connessa con la disabilità[8], tema, peraltro, oggetto, della recentissima sentenza CGE Pauni[9].

Un ambito per nulla teorico, ma di vera e propria vita concreta, che trova nella contrattazione collettiva un attore determinante della disciplina, per cui sarà particolarmente interessante osservare la prospettiva delle parti sociali e l'analisi delle soluzioni offerte dall'autonomia collettiva nel declinare l'istituto del comportamento in ipotesi speciali[10].

Così come non meno rilevante è il terreno di analisi che tenteremo di sviluppare sul tema delle patologie croniche, che impone anch'esso un ripensamento della sicurezza in termini di gestione della continuità occupazionale, in situazioni di fragilità duratura e che rende gli accomodamenti ragionevoli – ove ve ne siano i presupposti – strumenti quotidiani di equilibrio, più che azioni di intervento straordinario.

Vi sono, poi, le nuove dimensioni spazio-temporali del lavoro, che richiedono di portare l'obbligo di sicurezza al di fuori dei luoghi e dei tempi ordinari. È una sfida che non può essere affrontata solo con strumenti normativi, ma che necessita, anche in questo caso, del contributo delle parti sociali e delle organizzazioni sindacali, chiamate a ripensare le tutele collettive, in un mondo in cui i confini del lavoro sono mobili e

incerti. Qui la sicurezza diventa garanzia di equilibrio, prevenzione dall'isolamento, presidio di benessere anche fuori dai consueti perimetri fisici dell'azienda.

Questi temi, ciascuno dei quali di per sé sarebbe meritevole di approfondimenti, per così dire "monografici", offrono poi spunti interessantissimi nelle ipotesi di possibile intersezione fra di loro, aprendo prospettive del tutto inedite: si può qui solo citare, tanto per fare un esempio, l'utilizzo dell'assegnazione al lavoro agile come accomodamento ragionevole per la persona con disabilità^[11].

È un passaggio paradigmatico, che vede le trasformazioni tecnologiche e la remotizzazione non più soltanto come fonte di ipotetici rischi per la sicurezza (isolamento, dilatazione dei tempi, perdita di confini), ma come possibili occasioni per contribuire a costruire una più ricca nozione di "sicurezza", in grado di coniugare il valore dell'inclusione e quello della produttività.

L'elaborazione sostanziale non potrà prescindere dall'analisi delle tecniche processuali e dagli apparati rimediali messi a disposizione dall'ordinamento, dalle regole sul riparto probatorio, dall'analisi dei confini del potere del giudice nell'individuare l'accomodamento possibile nel caso concreto, tutti aspetti su cui l'attuale sensibilità giuridica deve molto al diritto antidiscriminatorio di ultima generazione.

Il Workshop n. 3 aspira, in altri termini, ad offrire una lettura integrata della sicurezza come equilibrio dinamico. Un concetto che abbraccia tutela della persona e sostenibilità dell'impresa, benessere e produttività, inclusione e libertà economica, che coinvolge necessariamente tutti gli attori del diritto del lavoro, e tutte le parti delle relazioni di lavoro, individuali e collettive, perché tocca il cuore stesso del diritto del lavoro contemporaneo, e perché è su di esso che possiamo provare a misurare la capacità di costruire un terreno comune di ricerca di soluzioni ragionevoli, non più segnato solo dal conflitto.

[1] Non è questo lo spazio per analisi più approfondite: per alcune trattazioni generali sul tema si rinvia a F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA. VV., *Rivoluzione tecnologica diritto del lavoro - Atti dell'VIII congresso nazionale di diritto del lavoro Aidlass* (Napoli 12-14 aprile 1985), Giuffrè, 1986, p. 4; B. Veneziani, *Nuove tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato*, in DLRI, 1987, n. 1, p. 4.; R. Rivero, *Dalla tutela del lavoratore alla tutela della persona. Il profilo oggettivo*, in RIMP, 2015, I, 413-414; M. Tronci, *La gestione della sicurezza nei processi industriali della smart factory e del digital manufacturing*, in RIMP, 2017, I, 265; A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018; T. Treu, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e di sicurezza sociale*, in Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 2018, n. 371, S. Mainardi, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in MGL 2020, n. 2, 359; R. Santucci, A. Bellavista (a cura di), *Tecnologie digitali poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 2022; B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in WP CSDLE, 2020, poi aggiornato in B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu, *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il manifesto*, WP CSDLE, 2023; M. Tiraboschi, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in DRI, 2023, 229 ss., P. Albi (a cura di), *Il diritto del lavoro delle transizioni*, Pacini Giuridica, 2024.

[2] Ci si limiterà qui a citare U. Natoli, *Sicurezza, libertà e dignità del lavoratore nell'impresa*, in DL 1956, I, 3 ss., C. Smuraglia, *La persona del prestatore nel rapporto di Lavoro*, Giuffrè, Milano, 1967.

[3] In giurisprudenza, da Trib. Torino, ord., 16 novembre 1999, in RIDL, 2000, II, p. 102, con nota di G. Pera, *La responsabilità dell'impresa per il danno psicologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto (a proposito del mobbing)*, e Trib. Torino 30 novembre 1999, in *Danno e Responsabilità*, 2000, p. 403, in poi. Per l'ampissima letteratura sul tema, si rinvia alla accurata ricostruzione dottrinale di M. Biasi, *Dalla prevenzione del mobbing alla promozione del benessere sul luogo di lavoro? Ragionando attorno ai "nuovi" perimetri degli obblighi e delle responsabilità datoriali in materia di sicurezza*, in *AmbienteDiritto*, 2024, 2, 1 ss.

[4] In AA. VV., *Il danno alla persona del lavoratore - Atti del convegno nazionale Aidlass*, Napoli, 31 marzo - 1° aprile 2006, Milano, Giuffrè, 2006, 46-47.

[5] Cass. 19 febbraio 2018, n. 3977, in *Resp. Civ. Prev.*, 2018, 6, p. 1933, con nota di A. Zilli.

[6] V., da ultimo, Cass. 19.1.2024, n. 2084, Cass. 12.2.2024, n. 3822, Cass. 12.2.2024, n. 3791; Cass. 7.6.2024, n. 15957, Cass. [ord] 4.1.2025, n. 123.

[7] La produzione dottrinale sull'argomento è molto ampia, si rinvia, su tutti a O. Bonardi, *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro e l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in un'innovativa decisione della Cassazione*, in *Questione Giustizia*, 3/2018, e a E. Tarquini, *Oltre un intangibile confine: principio paritario, ragionevoli accomodamenti e organizzazione dell'impresa*. Nota a Cass. 6497/2021, in *Questione Giustizia*, 24.5.2021.

[8] V., ex multis, Cass. 31.3.2023, n. 9095; Cass. [ord] 21.12.2023, n. 35747; Cass. 11.4.2024, n. 14402; Cass. 22.4.2024, n. 14316; Cass. [ord] 7.1.2025, n. 170.

[9] Corte Giust. UE, causa C-5/24, 11 settembre 2025.

[10] La criticità del tema emerge chiaramente in Cass. sez. lav., 11.04.2024, n. 14402.

[11] V., in tema, la recentissima Cass. 10 gennaio 2025, n. 605.

Speciali | Supplementi

Workshop 4 - Sicurezza sociale e nuove tecniche di imputazione delle responsabilità nelle filiere nazionali e globali

di *Simonetta Candela*

N. 38 - 08 ottobre 2025

Guida al Lavoro

[Torna al sommario ↑](#)

La progressiva espansione della responsabilità civile e penale del committente nelle filiere alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali

VENERDÌ 10 OTTOBRE 2025 - ORE 16.00

Work shop 4	Sicurezza sociale e nuove tecniche di imputazione delle responsabilità nelle filiere nazionali e globali	Fabrizio Cantore Massimo Corrias Stefano Giubboni Giuseppe Macciotta Giulio Mosetti Mattia Pirulli
	<i>Coordina:</i> Simonetta Candela	

Il tema delle responsabilità nelle c.d. filiere, sia nazionali che globali, è da tempo di grande attenzione sia da parte del legislatore comunitario che dei singoli Stati Membri, in alcuni casi già intervenuti con disposizioni specifiche e mirate come la Loi de vigilance francese e il Lieferkettengesetz tedesco, che rappresentano esempi concreti di obblighi di vigilanza estesi alla c.d. supply chain.

A livello internazionale si ricordano a tal proposito le numerose convenzioni OIL, già ratificate dall'Italia, tra cui la più recente, in tema di sicurezza sul lavoro, e i Principi Guida su imprese e diritti umani dell'ONU volti a prevenire e affrontare le violazioni dei diritti umani legate alle attività delle imprese, sulla base dei seguenti tre pilastri: l'obbligo dello Stato di proteggere dalle violazioni, la responsabilità delle imprese di rispettare i diritti umani attraverso la dovuta diligenza e l'accesso per le vittime ad un'effettiva riparazione.

La Corporate Sustainability Due Diligence Directive (c.d. CSDDD)

La Corporate Sustainability Due Diligence Directive (c.d. CSDDD) rappresenta l'ultimo tassello di un complesso e talvolta accidentato percorso comunitario attraverso il quale il legislatore europeo ha cercato di costruire un quadro regolamentare coerente sulla corporate governance sostenibile.

Questo progetto si basa sulla convinzione che le imprese possano svolgere un ruolo fondamentale nella costruzione di un'economia e di una società sostenibili. Allo stesso tempo, il legislatore è anche consapevole che l'attività estensiva delle imprese, spesso transnazionale ed extracomunitaria, può comportare rischi per i diritti umani e l'ambiente. La finalità ultima del legislatore comunitario è dunque quella di creare una legislazione unitaria che imponga ai grandi gruppi di monitorare sistematicamente le condizioni di lavoro e il

rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori da parte dei fornitori e dei subfornitori attraverso la trasparenza e la condivisione di informazioni.

Come noto la CSDDD, approvata lo scorso 5 luglio 2024, è attualmente interessata da una consistente revisione ad opera del c.d. "pacchetto Omnibus" proposto dalla Commissione Europea, volto a semplificare e snellire la portata dell'obbligo di due diligence. Tra i principali interventi, si propone l'eliminazione dell'obbligo di cessazione del rapporto d'affari, sono escluse dalle consultazioni con gli stakeholders le attività di monitoraggio, le valutazioni vengono previste con cadenza quinquennale invece che annuale ed, infine, si prevede la posticipazione del recepimento della Direttiva da parte dei paesi Membri entro il 26 luglio del 2027, con applicazione graduale di tali disposizioni a partire dal 26 luglio 2028. Il percorso della CSDDD è, dunque, ancora lungo.

Gli obblighi di due diligence alla luce della giurisprudenza di legittimità e di merito

E' tuttavia corretto chiedersi, se e quali obblighi di due diligence possano dirsi ad oggi di fatto sussistenti in capo alle imprese, sotto il profilo della c.d. soft law, alla luce della giurisprudenza sia di legittimità che di merito, che ha confermato la responsabilità solidale del committente nei confronti dei lavoratori impiegati da subappaltatori, e dei numerosi procedimenti aperti dalla Procura e dal Tribunale di Milano nei confronti di importanti aziende nazionali ed internazionali del settore della logistica, della moda e della grande distribuzione organizzata (c.d. GDO) in relazione alla commissione da parte dei propri fornitori del reato di "caporalato" nonché per delitti di natura fiscale.

La casistica è nota essendo stato molto scritto e commentato dagli organi di stampa: il Tribunale di Milano (Sezione Autonoma Misure Preventive) ha ritenuto di disporre l'amministrazione giudiziaria ex art. 34 D.Lgs.159/2011, al fine di prevenire la futura commissione di fenomeni criminosi inerenti alla c.d. supply chain, motivando tale misura, con riferimento alle maison di moda, per aver agevolato colposamente la commissione del reato di "caporalato" (i.e. reato d'interposizione illecita e sfruttamento del lavoro, rafforzato dal recente DL 19/24) da parte dei propri sub-fornitori (i cui lavoratori ricevevano una retribuzione del tutto inadeguata rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; erano vittima di reiterate violazioni della normativa relativa all'orario di lavoro; operavano in contesti in cui venivano violate le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro; erano sottoposti a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti). Con riferimento alle grandi aziende della logistica e della c.d. GDO, la misura dell'amministrazione giudiziaria veniva motivata sulla base di reati tributari, per avere le stesse evaso l'imposta sull'IVA, avvalendosi di fatture per operazioni inesistenti emesse dalle società fornitrici.

Quest'ultime avrebbero, in particolare, simulato prestazioni relative a contratti di appalto (che comportano, per chi riceve la fatturazione, la detraibilità di crediti IVA), laddove intendevano, in realtà, realizzare mere somministrazioni di mano d'opera (non soggette ad IVA). In altri termini, se le società della logistica e della c.d. GDO avessero assunto in proprio la manodopera, anziché esternalizzarla attraverso fittizi contratti di appalto, non avrebbero potuto dedurre alcun credito IVA, imposta non applicabile al lavoro dipendente. Come spesso avviene, è dunque la giurisprudenza, prima ancora del legislatore, a porre nuove sfide per la compliance aziendale, che dovrà contemplare anche il rischio di commissione di fattispecie delittuose da parte dei propri fornitori e subfornitori.

Si evidenzia che la Procura di Milano non avviava alcuna indagine nei confronti di soggetti apicali o delle stesse maison di moda, ai sensi del D.Lgs. n. 231/01: quest'ultime, tuttavia, venivano sottoposte ad amministrazione giudiziaria per aver colposamente (e, dunque, involontariamente) agevolato la commissione del reato di interposizione illecita e sfruttamento di manodopera da parte dei fornitori, non avendo apprestato adeguate verifiche lungo l'intera catena produttiva.

Risulta, dunque, particolarmente importante attuare misure specifiche per prevenire la commissione di fenomeni criminosi nell'ambito della propria supply chain, anche se tali condotte non sfocino in fattispecie delittuose attribuibili all'ente o al relativo personale dipendente.

Infatti, pur in assenza di procedimenti nei confronti della società o dei suoi apicali ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, la sottoposizione ad amministrazione giudiziaria, al di là delle evidenti ricadute di immagine e reputazionali, comporta la nomina di un amministratore giudiziario, munito di poteri particolarmente penetranti ed incisivi rispetto all'ordinaria gestione aziendale. Peraltro, il Tribunale di Milano richiedeva alle società oggetto di amministrazione giudiziaria anche la revisione della loro corporate governance.

Il Tribunale di Milano, con i propri provvedimenti, ha fornito indicazioni pratiche per mitigare i rischi inerenti alla c.d. filiera attraverso una serie di misure che non possono prescindere, come punto di partenza, dall'attuazione e dall'implementazione di un adeguato modello di organizzazione e di gestione ex D.Lgs. n. 231/01 con specifico riferimento alla prevenzione dei reati fiscali e di "caporalato", dall'adozione di un Codice Etico e dalla stipulazione di clausole contrattuali volte a vietare il subappalto a soggetti terzi (i quali potrebbero, a loro volta, rendersi protagonisti di condotte criminose).

Tuttavia, anche tali misure non sono di per sé sufficienti a prevenire le fattispecie di interposizione illecita di manodopera potenzialmente perpetrate dai fornitori.

Il Tribunale di Milano ha infatti imposto l'adozione di ulteriori presidi: fra tali misure la più importante consiste, senza dubbio, nell'effettuazione di audit sostanziali periodici nei confronti dei fornitori allo scopo di verificare che essi non commettano ipotesi delittuose di carattere fiscale o in materia di interposizione illecita di manodopera e che possiedano la capacità produttiva necessaria a svolgere le prestazioni contrattualizzate (le quali, altrimenti, rischierebbero concretamente di essere esternalizzate a soggetti terzi).

Attesa dunque la progressiva espansione della responsabilità civile e penale a carico delle imprese committenti – in linea con gli orientamenti europei – è necessario che le società, indipendentemente dal settore di appartenenza, adeguino già oggi il proprio compliance framework per prevenire i rischi connessi alla filiera, senza attendere l'entrata in vigore della CSDDD.



24ORE
PROFESSIONALE

**Offerta-prova per un mese
a partire da € 4,90!**

NT+ Lavoro
Norme & Tributi Plus
Ti informa. Ti aggiorna. Ti guida.

Il nuovo Norme&Tributi Plus Lavoro integra al proprio interno **tutti i contenuti di Guida al Lavoro** ed offre il supporto necessario con **articoli, approfondimenti e rubriche** in tema di Rapporti di lavoro, Ammortizzatori, Previdenza, Contenzioso, Contrattazione, Agevolazioni, Welfare, Adempimenti, Politiche attive.

E, in aggiunta, le ultime **sentenze commentate**, gli **or'entamenti giurisprudenziali**, il commento alle **novità normative**, gli **strumenti operativi**, gli **approfondimenti** e la **documentazione** delle banche dati professionali del Sole 24 Ore!

Norme&Tributi Plus Lavoro: **tutto ciò che serve per la tua attività professionale!**

GIURISPRUDENZA CASI RISOLTI DOCUMENTAZIONE UFFICIALE

Scopri di più su: ntpluslavoro.com/offerte

L Guida al Lavoro

Settimanale di documentazione del lavoro
ISSN 1590-007X

GRUPPO 24ORE

Proprietario ed editore
Il Sole 24 ORE S.p.A.

Presidente
MARIA CARMELA
COLAIACOVO

Amministratore Delegato
FEDERICO SILVESTRI

Direttore Responsabile Roberto Esposito

Redazione Angela Grassi (02/3022.3315); Margherita Mangioni (02/3022.3695); Antonio Pesaresi (02/3022.4540)

Periodico settimanale Registrazione Tribunale di Milano n. 468 del 7 agosto 1997.

Sede legale e Direzione Viale Sarca, 223 - 20126 Milano.

Il Sole 24 ORE Spa. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questo periodico può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotocopione e la registrazione. Manoscritti e fotografie, su qualsiasi supporto veicolati, anche se non pubblicati, non si restituiscono.

Servizio Clienti Periodici Piazza dell'Indipendenza 23 B/C, 00185 Roma.

Tel. 02/30.300.600, Fax 06 30225400 oppure 02 30225400

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le riproduzioni effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, Società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana n. 108 - 20122 Milano.

Informazioni: www.clearedi.org.

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità dell'Editore per involontari errori e/o inesattezze; pertanto il lettore è tenuto a controllare l'esattezza e la completezza del materiale utilizzato.