

RASSEGNA STAMPA

27 MAGGIO 2026

**Lavoro agile e sicurezza.
Guida ai nuovi obblighi di
informativa annuale dopo la
Legge n. 34/2026**

**Efficacia esimente e cultura
della prevenzione: il ruolo
centrale dei MOG nel
Sistema Aziendale**



Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica	FONARCOM - WEB			
	Ilmattino.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	4
	Quotidiano.net	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	6
	Quotidiano.net	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	8
	Iltempo.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	9
	Askaneews.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	11
	Dire.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	13
	Appianews.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	16
	Comunicazionenazionale.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	17
	Corriereadriatico.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	18
	Corriereflegreo.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	20
	Cronachedelmezzogiorno.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	21
	Cronachedibari.com	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	22
	Cronachedimilano.com	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	23
	Forumitalia.info	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	24
	Gazzettadigenova.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	25
	Gazzettamatin.com	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	26
	Ilcorrieredibologna.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	28
	Ilcorrieredifirenze.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	29
	Il denaro.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	32
	Ilgazzettino.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	34
	Ilgiornaleditalia.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	36
	Ilgiornaleditorino.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	38
	Investimentinews.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	39
	Lacittadiroma.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	40
	Leggo.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	41
	Libero.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	43
	Ondazzurra.com	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	45
	Primopiano24.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	46
	Quotidianodipuglia.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	47
	Radionapolicentro.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	49
	Stream24.ilsole24ore.com	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi - Il Sole 24 ORE	50
	Unionesarda.it	28/05/2026	Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi	52
	Altoadige.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	54
	Ansa.it	27/05/2026	Smart working e sicurezza, per Cifa Italia 'prevenzione e' valore aggiunto'	55
	Ansa.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	56
	Appianews.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	57
	Attivo.tv	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	58
	Campaniapress.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	59
	Comunicazionenazionale.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	61

Sommario Rassegna Stampa

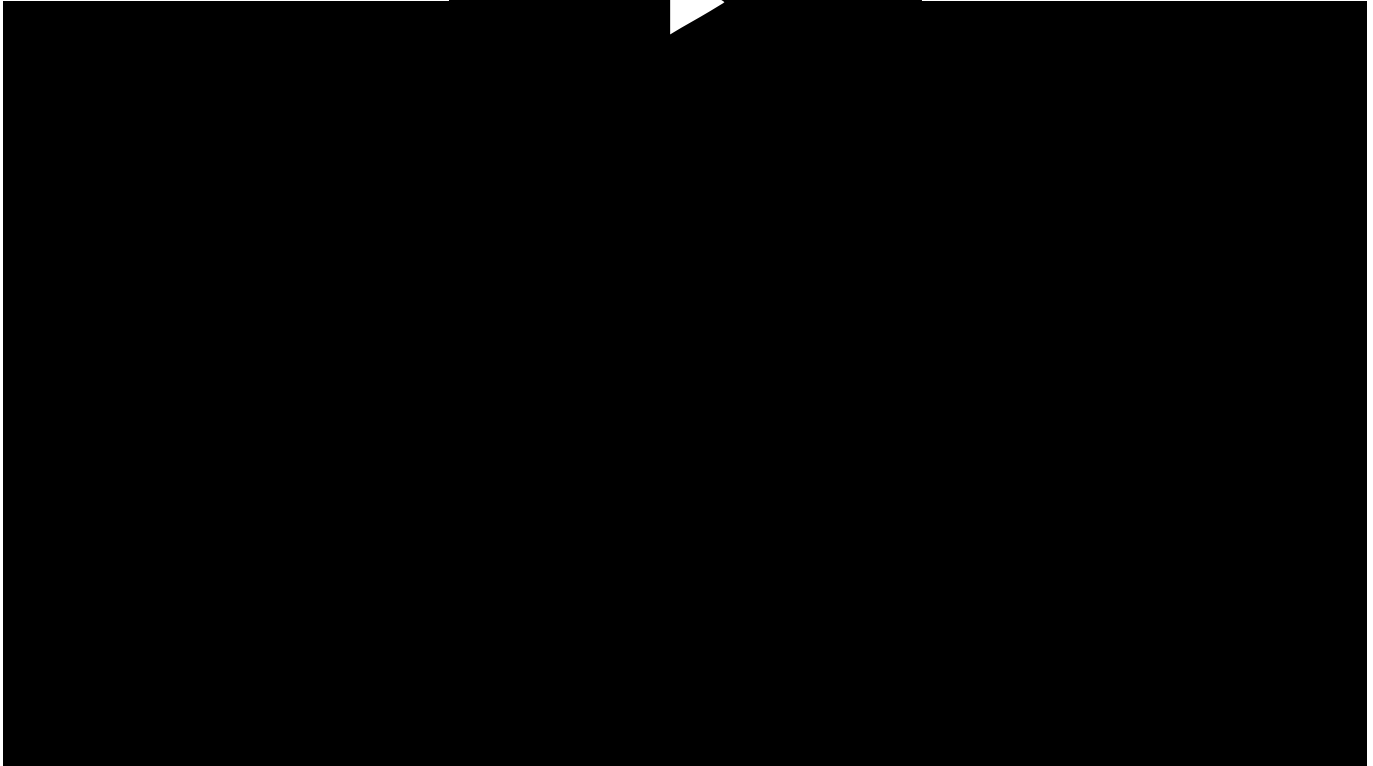
Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica FONARCOM - WEB				
	Corrierealp.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	62
	Corriereflegreo.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	63
	Cronachedelmezzogiorno.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	64
	Cronachedibari.com	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	65
	Cronachedimilano.com	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	66
	Forumitalia.info	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	67
	Gazzettadigenova.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	68
	Gazzettadimantova.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	69
	Gazzettadiparma.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	70
	Giornaletrentino.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	71
	Giovannilucianelli.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	72
	Ilcorrieredibologna.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	73
	Ilcorrieredifirenze.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	74
	Ilgiornaleditorino.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	78
	Ilgiornaledivicenza.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	79
	Il Nordest.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	80
	Ilpiccolo.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	81
	Investimentinews.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	82
	Lacittadiroma.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	83
	Ladige.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	84
	Larena.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	85
	Lasentinella.gelocal.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	86
	Magazine-italia.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	87
	Mattinopadova.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	88
	Messaggeroveneto.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	89
	Primopiano24.it	27/05/2026	Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna	90
	Sestopotere.com	27/05/2026	Lavoro, smart working con sanzioni penali, focus su legge 34 a Bologna	91
	Tribunatreviso.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	94
Rubrica C.I.F.A. - web				
	Dire.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	95
	Appianews.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	97
	Bresciaoggi.it	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	98
	Comunicazionenazionale.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	99

Sommario Rassegna Stampa

Pagina	Testata	Data	Titolo	Pag.
Rubrica	C.I.F.A. - web			
	Corriereflegreo.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	100
	Cronachedelmezzogiorno.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	101
	Cronachedibari.com	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	102
	Cronachedimilano.com	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	103
	Gazzettadigenova.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	104
	Giovannilucianelli.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	105
	Ilcorrieredibologna.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	106
	Ilcorrieredifirenze.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	107
	Ilgiornaleditorino.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	110
	Investimentinews.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	111
	Lacittadiroma.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	112
	Magazine-italia.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	113
	Primopiano24.it	27/05/2026	VIDEO Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti	114
	Stream24.ilsole24ore.com	27/05/2026	Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi	115

IL MATTINO

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

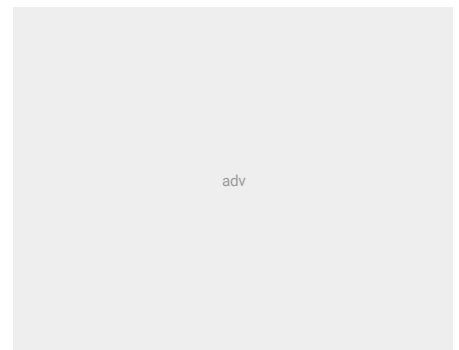
**EMBED**

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro

Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confasal.

"Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart".

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

FONARCOM - WEB

 **L'ECO DELLA STAMPA®**
LEADER IN MEDIA INTELLIGENCE

Pag. 4

azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".

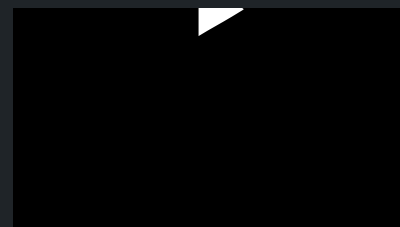
Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

IL MATTINO TV

Ferrari Luce, Vigna: Cavallino resta, innovazione va fatta pagare



Da Vinci emozionato e grato presenta l'album "Per sempre sì"



In crisi al Roland Garros: essere improvviso contro il caldo, match sospeso e rientro in campo



Inizia, viaggio nei nuovi trattamenti al posto delle Vele: con aria condizionata e doppi servizi



Milano, spacciavano farmaci illegalmente: 4 arresti

DELLA STESSA SEZIONE



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi



Pascale: dalla Motor Valley una missione per l'Italia e l'Europa



Organizzazione pronto soccorso: dove proposte Grandi Ospedali



Giovedì 28 Maggio 2026

Accedi

La filosofia della legge elettorale

Lorenzo Castellani



VIDEO

Abbonamento mensile:

1€ al mese



Sinner eliminato Roland ... Iran-Usa Tesoro Messina Denaro Topolino Decoder Sciopero 29 maggio

CITTÀ ▾

MENÙ ▾

SPECIALI ▾

VIDEO

ULTIM'ORA ●

Ricerca

28 mag 2026

Home Video Cronaca **Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi**

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi



Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confasal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.





Mercoledì 27 Maggio 2026

Accedi

Siamo come Icaro

Antonio Del Prete



VIDEO

Abbonamento mensile:

1€ al mese



Socialisti SpagnaMedio OrienteNuova asta BtpRoland Garros oggiIntelligenza artificialeMeloni Ue

CITTÀ ▾

MENÙ ▾

SPECIALI ▾

VIDEO

ULTIM'ORA

Ricerca

27 mag 2026

Home Video Economia Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi



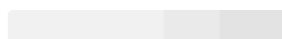
Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi



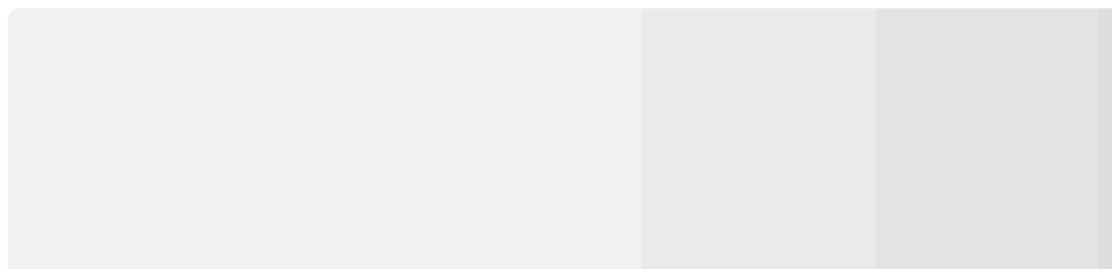
Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"



© Riproduzione riservata



< >



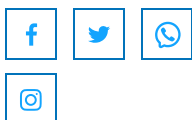
160312-IT00R4

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.



HOME / TV NEWS

Condividi:



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

27 maggio 2026

Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.

"Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart".

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".

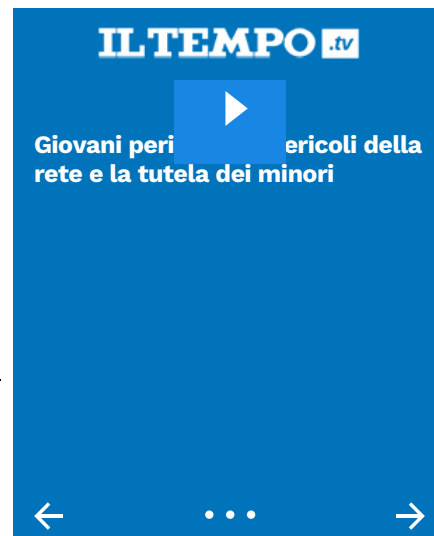
Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

Ele sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione

semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

In evidenza



Dai blog

Controtempo

L'estate di Anna Tatangelo e Welo: "Per noi è come una rinascita"

Controtempo

Eterno pioniere del jazz: cento volte Miles Davis

Controtempo

Ultimo annuncia il nuovo album: così lancia il concerto dei record

28 maggio 2026

CHI SIAMO | LA REDAZIONE | AREA CLIENTI



Roma 31°C

askanews

POLITICA ECONOMIA ESTERI CRONACA

SPORT SOCIALE CULTURA SPETTACOLO

VIDEONEWS +ALTRE SEZIONI +REGIONI

Speciali:

 ASIA | NOMI E NOMINE | CRISI CLIMATICA | CYBER
 AFFAIRS | ASKAENERGY | ITALIANI NEL MONDO | EUROPA
 BUILDING | MONDO TECH | USA-ITALIA

Speciali:

 Dentro
 l'Europa | Pitti
 2026


CRONACA VIDEONEWS

Enpapi: riconoscere infermieri liberi professionisti risorsa SSN

28 MAGGIO 2026

CRONACA VIDEONEWS

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro

MAG 28, 2026 Video

Bologna, 28 mag. (askanews) – Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro – il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.

“Dal 7 aprile di quest’anno – spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro – è obbligatoria un’informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E’ obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart”.

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro,

info & imprese



askanews

Segui la Pagina

185.568 follower

illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda – ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia – non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".

Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile – come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione – può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante – dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.



Home	Salute e Benessere	Sistema	Abruzzo	Molise	Asia	PCM – Attività di
Politica	Transizione	Trasporti	Basilicata	Piemonte	Nomi e Nomine	Governo
Economia	Ecologica	Lifestyle e	Calabria	Puglia	Crisi Climatica	Chi siamo
Esteri	Scienza e	Design	Campania	Sardegna	Cyber Affairs	La Redazione

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

Consulenti ed esperti in fiera dettano la ricetta sulla 'nuova' sicurezza

di [Luca Donigaglia](#)

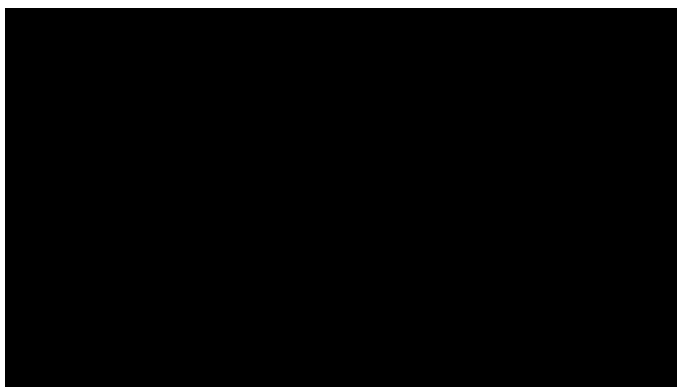
Data pubblicazione: 27-5-2026 ore 14:43

Ultimo aggiornamento: 27-5-2026 ore 14:43



BOLOGNA – **Più sicurezza nello smart working.** Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della **nuova legge 34 del 2026**, quella che ha reso **obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile**. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che

disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a **BolognaFiere** promosso da **Cifa Italia, Epar, Fonarcom, Sanarcom e Confsal** nell'ambito di **"Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento** dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. **Andrea Cafà**, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che **la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio**, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà.



Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto **"questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente"**, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, **"non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici"**, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa.

Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a **lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa**, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro.

Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla **Tiziana Orrù**, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un **lavoratore si è ammalato in smart working**, quest'ultimo **va revocato o comunque adeguato**, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che **ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro**, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani".

Leggi anche



Fraresi antisemite nelle chat di FdI a Trento, il Pd: "Nostalgie fasciste mai superate, la premier parli"

di Piero Bonito



Terremoto in Spagna, perquisito lo studio di Zapatero: sequestrato un "tesoro" da 3 milioni di euro

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. Dal 7 aprile di quest'anno spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. Fare sicurezza in azienda ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. Oggi il lavoro agile come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. Dal 7 aprile di quest'anno spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. Fare sicurezza in azienda ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. Oggi il lavoro agile come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa. ALTRI POST





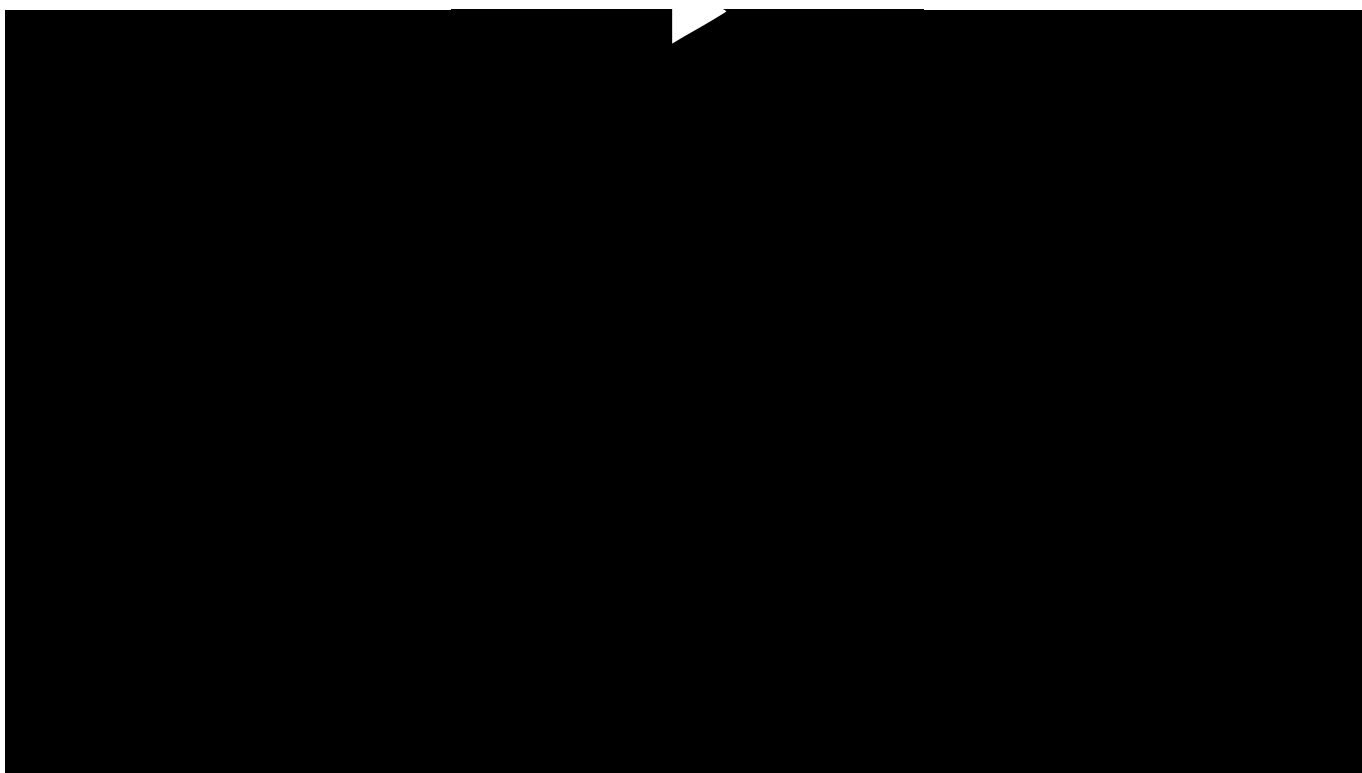
PROMO FLASH

ACCEDI



Corriere Adriatico

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi



EMBED

<div class="jw_embed" data-mediaid="x4QCMw7g

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro

Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.

"Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4



tutela dei lavoratori in modalità smart".

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".

Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.



© 2026 Corriere Adriatico -

Corriere Adriatico

[Contatti](#) [Informazioni Legali](#) [Privacy Policy](#) [Cookie F](#)

rva TDM

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa. The post appeared first on Cronache del Mezzogiorno .



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

[Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi]

Lavoro agile, scatta lobbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. Dal 7 aprile di quest'anno spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. Fare sicurezza in azienda ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. Oggi il lavoro agile come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa. The post appeared first on Gazzetta di Genova .



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4



AostaNews.it

LEGGI IL GIORNALE DIGITALE



Venerdì 29 il Meteo



COMUNI CRONACA CULTURA & SPETTACOLI POLITICA & ECONOMIA SPORT TURISMO & EVENTI ALTRO INFORMAZIONI

ASKANEWS

di admin Administrator il 28/05/2026

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Bologna, 28 mag. (askanews) – Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro – il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.

“Dal 7 aprile di quest’anno – spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro – è obbligatoria un’informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E’ obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart”.

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l’organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. “Fare sicurezza in azienda – ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia – non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un’azienda più organizzata, più produttiva”.

CRONACA

Casò in amministrazione giudiziaria: il 14 luglio l'udienza in tribunale a Torino
La società, in quella sede, potrà chiedere la revoca della misura, notificata questa mattina

di Thomas Piccot

il 28/05/2026

La società, in quella sede, potrà chiedere la revoca della misura, notificata questa mattina

comuni

Aosta, sorpresa: la Regione pensa a un parco nel “prato della capre”, ma il Comune è all’oscuro

La notizia uscita in consiglio comunale, dove il capogruppo Renaissance, Giovanni Girardini, ha proposto una modifica al piano regolatore e un confronto con Place Deffeyes per realizzare anche un parcheggio interrato all’ombra della Torre del Lebbroso

di Alessandro Bianchet

il 28/05/2026

La notizia uscita in consiglio comunale, dove il capogruppo Renaissance, Giovanni Girardini, ha proposto una modifica al piano regolatore e un confron...

Giovani, protezione civile

Protezione civile: al via le preiscrizioni per i Campi Scuola estivi

I campi sono aperti a ragazze e ragazzi di età compresa tra i 10 e i 16 anni, con fasce d’età specifiche a seconda della struttura prescelta; info al link https://www.regione.vda.it/protezione_civile/CampiScuola/default_i.aspx

di Danila Chenal

il 28/05/2026

I campi sono aperti a ragazze e ragazzi di età compresa tra i 10 e i 16 anni, con fasce d’età specifiche a seconda della struttura prescelta; info al ...

Lutto, Sanità

Sanità in lutto: è morto il dottor Pier Eugenio Nebiolo

Lo stimato professionista, classe 1953, ha diretto la Struttura di Nefrologia e Dialisi dell’Ospedale regionale “Umberto Parini” dal 2007 al 2017 e dal 2017 al 2020 ha ricoperto il ruolo di direttore sanitario dell’azienda Usi

di Danila Chenal

il 28/05/2026

Lo stimato professionista, classe 1953, ha diretto la Struttura di Nefrologia e Dialisi dell’Ospedale regionale “Umberto Parini” dal 2007 al 2017 e da...

Consiglio comunale, Il caso

Aosta, riavviato il forno crematorio, ma restano da “smaltire” otto bare

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4



Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile – come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione – può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante – dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

<div class="tu https://askanews.it/wp-content/uploads/2026/05/20260527_video_18242039.jpg 527_video_18242039|vd01vd96|https://askanews.it/wp-content/uploads/2026/05/20260527_video_18242039.jpg|28/05/2026 16:46:10|Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi |Video|Cronaca, Videonews]

Scontro in consiglio comunale tra il sindaco Rocco e il consigliere Cipollone sullo smaltimento di otto bare di zinco con resti mortali, custodite nei magazzini del tempio crematorio dalla chiusura dell'impianto

di Alessandro Bianchet

il 28/05/2026

Scontro in consiglio comunale tra il sindaco Rocco e il consigliere Cipollone sullo smaltimento di otto bare di zinco con resti mortali, custodite nei...

CRONACA

Casinò in amministrazione giudiziaria, la società: «Le attività proseguono regolarmente»

La nota dopo il provvedimento del tribunale di Torino, notificato nella giornata di oggi di Thomas Piccot

il 28/05/2026

La nota dopo il provvedimento del tribunale di Torino, notificato nella giornata di oggi

DIRETTORE
RESPONSABILE

CONCESSIONARIA
DI
PUBBLICITÀ

REDAZIONE

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Lavoro agile, scatta lobbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. Dal 7 aprile di quest'anno spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. Fare sicurezza in azienda ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. Oggi il lavoro agile come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.





ILCORRIEREDIFIRENZE

giovedì, 28 Maggio, 26

HOME ATTUALITÀ DALL'ITALIA E DAL MONDO LAVORO MONDO POLITICA SANITÀ VIDEO NEWS



Scalisi (Accademia Belle Arti): "Ingenium progetto visionario che mette insieme passato e presente"

(Adnkronos) - "L'Accademia è un soggetto..."



Giro d'Italia, a Magnier la 18esima tappa. Vingegaard sempre in rosa

(Adnkronos) - Paul Magnier vince allo...



Sechi: "Angelucci mi ha licenziato nel momento in cui sono finito sotto scorta"

(Adnkronos) - "Angelucci mi ha licenziato...."



Lo strano effetto 'boomerang' dei repellenti: forse le zanzare stanno imparando ad amarli

(Adnkronos) - Ogni estate, milioni...



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Video News › Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi



Di Redazione Web

28/05/2026

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Bologna, 28 mag. (askanews) – Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro – il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.”Dal 7 aprile di quest’anno – spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro – è obbligatoria un’informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E’ obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart”. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l’organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. “Fare sicurezza in azienda – ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia – non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un’azienda più organizzata, più produttiva”. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. “Oggi il lavoro agile – come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione – può costituire un vero banco di prova per verificare l’efficienza delle misure

prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

Potrebbe interessarti



“Far crescere il sud nella tempesta globale”: istituzioni e imprese a confronto per un piano strategico del Mezzogiorno

28/05/2026



Sclerosi multipla, Aism-Fism: programmazione, diritti e partecipazione nell'agenda 2030

28/05/2026



Lavoro, l'Italia ha 4,5 milioni di 'maschi inattivi', il dato peggiore nei Paesi Ue. Ecco chi sono

28/05/2026



“Far crescere il sud nella tempesta globale”: istituzioni e imprese a confronto per un piano strategico del Mezzogiorno

28/05/2026

Sclerosi multipla, Aism-Fism: programmazione, diritti e partecipazione nell'agenda 2030

28/05/2026

Lavoro, l'Italia ha 4,5 milioni di 'maschi inattivi', il dato peggiore nei Paesi Ue. Ecco chi sono

28/05/2026

Il Nameles Festival torna a casa: tre giorni di musica a

Honour World e LED: un

De Pascale; dalla Motor Valley una lezione per

Articoli Popolari

“Far crescere il sud nella tempesta globale”: istituzioni e imprese a confronto per un piano strategico del Mezzogiorno



IMPRESE & MERCATI ▾

CARRIERE ▾

CULTURE ▾

INCENTIVI ▾

FUTURA ▾

CRONACHE ▾

RUBRICHE ▾

ALTRE SEZIONI ▾

Home > Video > Askaneews (VIDEO) > Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Video Askaneews (VIDEO)

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

ildenaro.it 28 Maggio 2026

2



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4



Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro

Bologna, 28 mag. (askanews) – Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro – il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno – spiega Andrea Rapacciolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro – è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda – ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia – non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile – come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione – può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante – dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

[Articolo precedente](#)

Organizzazione pronto soccorso: nuove proposte Grandi Ospedali

NUOVA APP
il denaro.it

SCARICA SU
App Store
INQUADRA IL QR CODE

DISPONIBILE SU
Google Play
INQUADRA IL QR CODE

SEGUICI SU

Iscriviti al canale WhatsApp
ildenaro.it

Qualitativa politica, società multimediali e informazione a comunicazione, prima grande esperienza del web. Ildenaro.it è un canale WhatsApp che offre informazioni e servizi per i processi di comunicazione.

Canale pubblico
Ildenaro.it
Informazioni canale

CONTOYOU

canone conto **costi carta di debito** **costi bonifici**

APRI CONTO YOU

ENTRO IL 18.06.2026

Messaggio promozionale, fogli informativi su [bancobpm.it](#) **BANCO BPM**

**Arte e Cultura,
Economia e Imprese,
Sport e Futuro.**

Scopri le iniziative riservate agli iscritti alla community.

ISCRIVITI

INTESA SANPAOLO

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

giovedì 28 maggio 2026

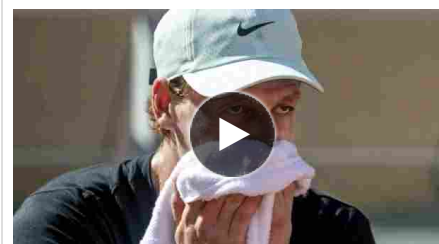


Convegno Epar ad Ambiente Lavoro

Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.

"Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart".

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".



Sinner, malore al Roland Garros: il crollo a un passo dalla vittoria del terzo set VIDEO

• Sinner sta male? Jannik chiama il medical timeout ad un game dalla vittoria: «Devo vomitare», cosa è successo



OROSCOPO DI LUCA



Il cielo oggi vi dice che...

Luca legge e racconta le parole delle stelle, segno per segno...

Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Potrebbe interessarti anche

ITALIA

Epatite A, controlli in pescherie e ristoranti di tutta Italia: sequestrate oltre 16 tonnellate di alimenti VIDEO

LE DICHIARAZIONI

Trump: «Ho aumentato del 25% i dazi su tutte le auto e i camion» VIDEO

• Guerra Usa-Iran, Trump alza i dazi su auto e camion Ue al 25%. «Validi da lunedì perché non rispettate accordi». Europarlamento: «Risponderemo»

CATAFORIO

Auto si ribalta nel torrente, due persone intrappolate salvate dai carabinieri VIDEO

BIOPARCO DI ROMA

Tamarino imperatore, nati due gemelli: sono tra le scimmie più rare del mondo VIDEO

• Tamarino imperatore, nati due gemelli: sono tra le scimmie più rare del mondo

TORINO

Poliziotti aggrediti durante il corteo Askatasuna, condanna unanime per le violenze. Vertice sulla sicurezza VIDEO

• Poliziotto aggredito, nel decreto sicurezza lo scudo per gli agenti. Sgomberi anche delle seconde case • Francesco Boccia: «Uniti nel condannare la violenza, ma nessun pretesto per limitare i diritti»

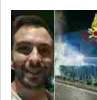
VENICE VISIT PASS



Contributo di accesso Venezia 2026: Prezzo, date ed esenzioni



LE PIÙ LETTE



Pietro Nocera, scoperta l'identità del 31enne morto carbonizzato nell'incidente sulla Pontebbana: aveva conosciuto il conducente quella sera

di Luca Vecellio



Gasolio a 20 centesimi, caos al distributore: code di auto e automobilisti con le taniche. «Danno di 10mila euro ma i clienti non pagheranno»

di Redazione web



Ladro entra in cortile e ruba i panni dallo stendino: incastrato dalle telecamere. La proprietaria: «Non faccio denuncia, tanto è inutile»

di Laura Bon

MoltoFood



ANTIPASTI
Grissini al parmigiano: senza lievito e croccantissimi

di Margherita Catalani



DOLCI
Crostata amalfitana con crema e amarene, il dolce che ti porta in costiera

di Virginia Fabbri

VEDI TUTTE LE RICETTE

PIEMME



giovedì, 28 maggio 2026

Seguici su

IL GIORNALE D'ITALIA

Il Quotidiano Indipendente

(https://www.ilgiornaleditalia.it/)

Cerca...

"La libertà innanzi
Benedetto Croce «Il Giornale d'Italia»

Politica

Esteri

Cronaca

(https://www.ilgiornaleditalia.it/sezioni/1012/politica)(https://www.ilgiornaleditalia.it/sezioni/1005/esteri)(https://www.ilgiornaleditalia.it/sezioni/1015/video)

» Giornale d'italia (https://www.ilgiornaleditalia.it/sezioni/6134/giornale-d-italia) » Video (https://www.ilgiornaleditalia.it/sezioni/1015/video) »

Cronaca (https://www.ilgiornaleditalia.it/sezioni/6159/cronaca6159)

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro

28 Maggio 2026



Il nuovo report
sulla **Just
Transition**
è disponibile.

(https://ad.doubleclick.net/ddm/trackclk/N300203.1862413ILGIORNALEDITALI/B35799127.447338395;dc_t)

Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del

gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.

"Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart".

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".

Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista - . Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

Seguici su

Il Giornale d'Italia è anche su Whatsapp. [Clicca qui](#)

(<https://www.whatsapp.com/channel/0029Va88KqZ8F2pNAf08MZ07>)

(<https://www.whatsapp.com/channel/0029Va88KqZ8F2pNAf08MZ07>)

per iscriversi al canale e rimanere sempre aggiornati.

Tags: video (tag/video/1) cro (tag/cro/1)

Commenti

Scrivi e lascia un commento

www.ecostampa.it

TI ABBONI ONLINE, LE COLLEZIONI A CASA.

I francobolli e i prodotti filatelici arrivano a casa tua in un click.

SCOPRI DI PIÙ

Posteitaliane

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale

(<https://filatelia.poste.it/ab>
STZ=DPR5220)

G Segui Il Giornale su Google Dis

(<https://profile.google.com>)

G Aggiungi Il Giornale come Fonte Pr

(<https://www.google.com/q=ilgiornaleditalia>)

FINECO

BASTA SCU

Passa a Fineco

SEMPLICE, TRASPARENTE, INNOVATIVA.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.

(<https://ad.doubleclick.net>)

POS e Cassa. Tutto integrato

è semplice

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per info e condizioni vai su nexi.it/terminalismo

(<https://www.nexi.it/siste>
_source=il-giorn
italia&utm_medium=disp
cassa&utm_marketing_ta

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa. L'articolo proviene da Il Giornale di Torino .



Lavoro agile, scatta lobbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. Dal 7 aprile di quest'anno spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. Fare sicurezza in azienda ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. Oggi il lavoro agile come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa. POST RECENTI





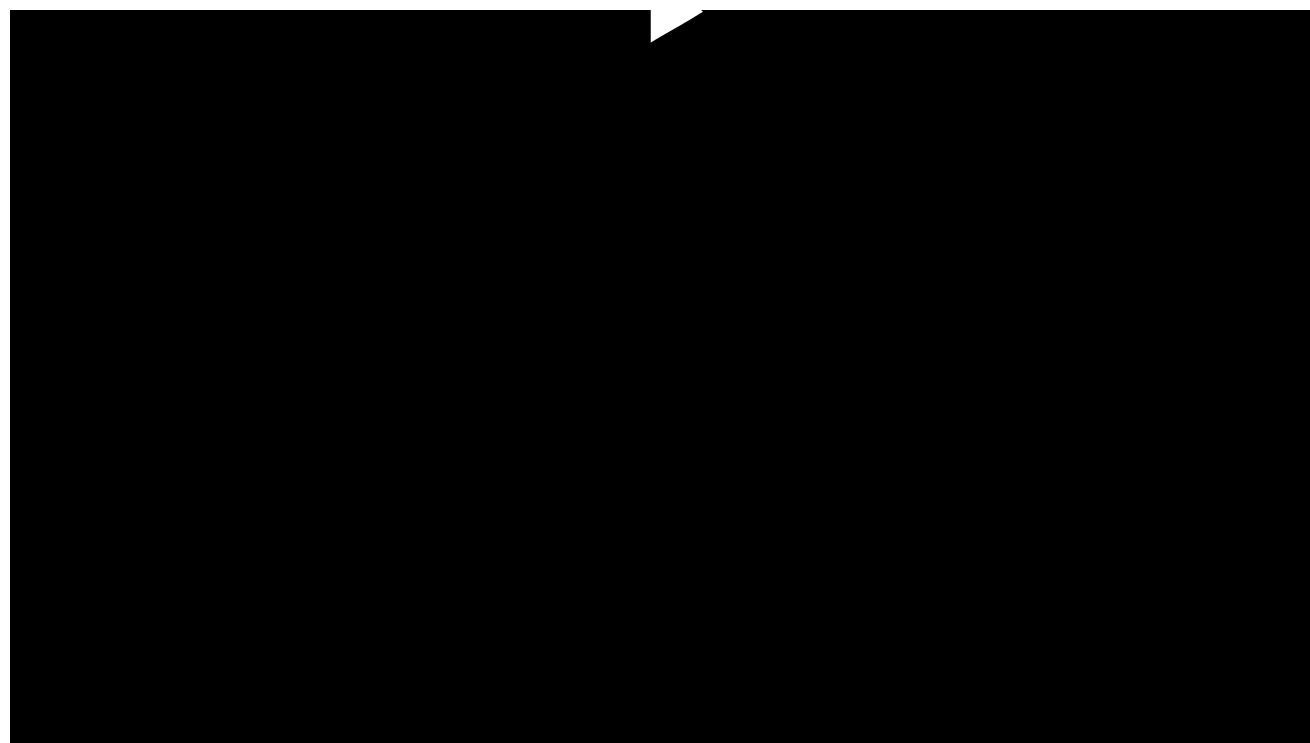
Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) – Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro – il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. “Dal 7 aprile di quest’anno – spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro – è obbligatoria un’informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E’ obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart”. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l’organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. “Fare sicurezza in azienda – ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia – non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un’azienda più organizzata, più produttiva”. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. “Oggi il lavoro agile – come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione – può costituire un vero banco di prova per verificare l’efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E’ sicuramente nel suo interesse, ma anche nell’interesse dell’organizzazione dell’impresa”. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. “Ogni elemento inserito nell’informativa, come l’ergonomia, l’illuminazione, l’organizzazione del lavoro, diventa importante – dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza”. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d’impresa.

[Lavoro agile, scatta l’obbligo di informativa annuale sui rischi]

adv

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi



Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro



Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.



"Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart".

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro,

adv

illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda.

Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".

Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

Ultimo aggiornamento: giovedì 28 maggio 2026, 17:19

© RIPRODUZIONE RISERVATA

adv

LEGGO TV



Abbandona 20 sacchi di rifiuti per strada, appicca il fuoco e se ne va: incastrato (e arrestato) grazie alle telecamere nascoste



Ostiamare è in Serie C, il capitano: «Abbiamo lavorato tanto, siamo orgogliosi. Le lacrime del presidente Daniele De Rossi hanno un valore straordinario»



Roma, il cattivo tempo continuerà per i prossimi 40 giorni? La tradizione popolare che prevede il meteo da incubo



Internazionali di Roma sospesi a causa del fumo all'Olimpico: come i festeggiamenti della coppa Italia hanno fermato il torneo



Cerca...

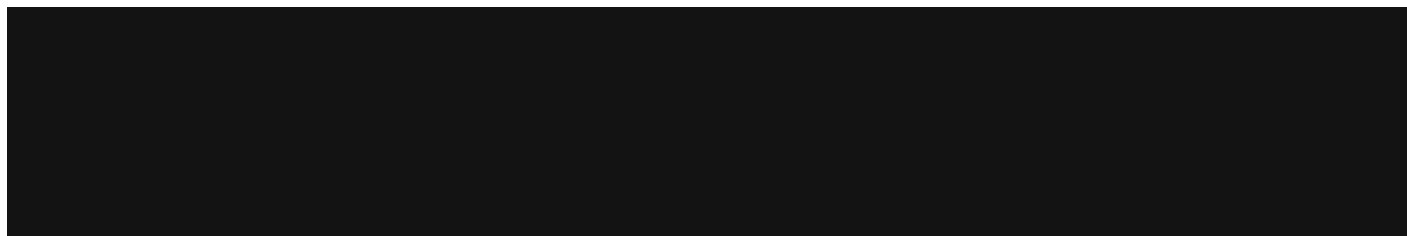


Fai Click sull'icona o premi Invio per cercare



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. Dal 7 aprile di quest'anno spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. Fare sicurezza in azienda ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. Oggi il lavoro agile come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa. L'articolo proviene da Primopiano24.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

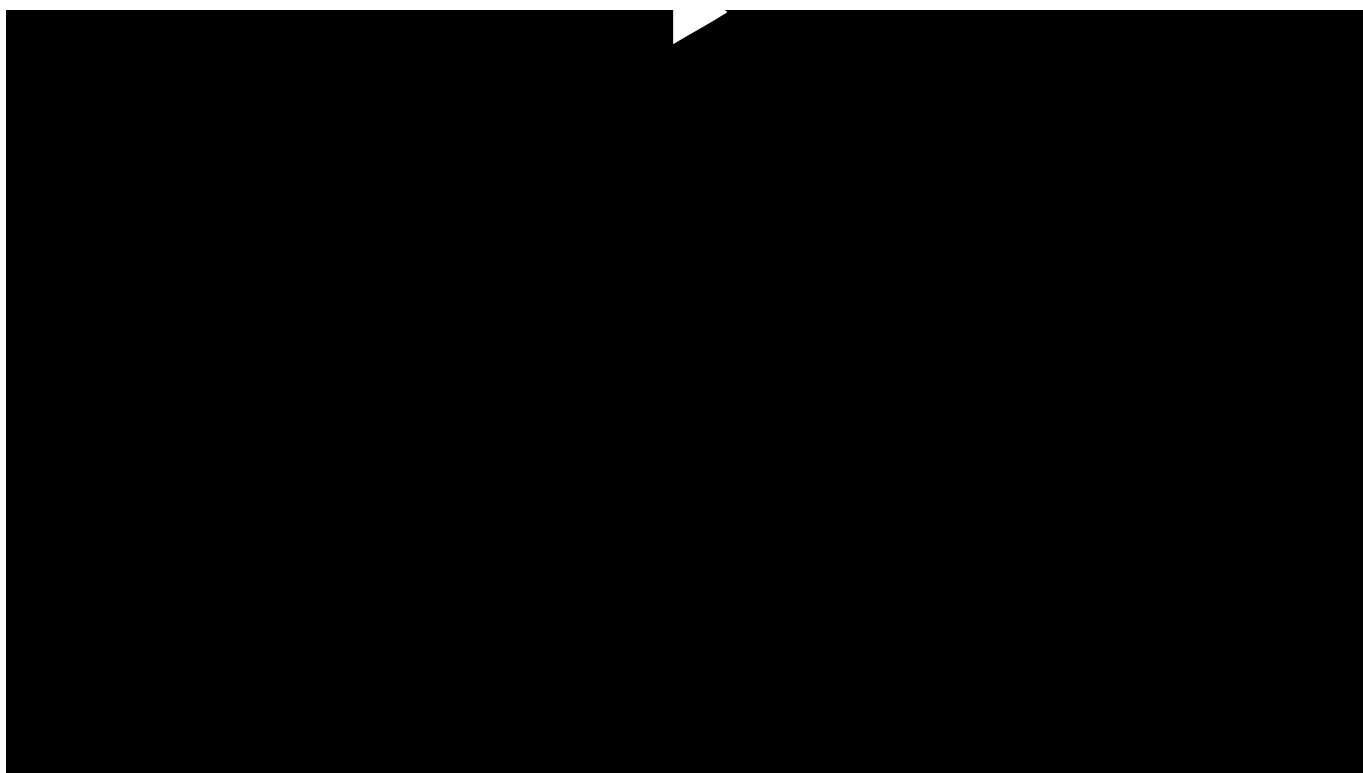


ACCEDEI

PROMO FLASH



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi



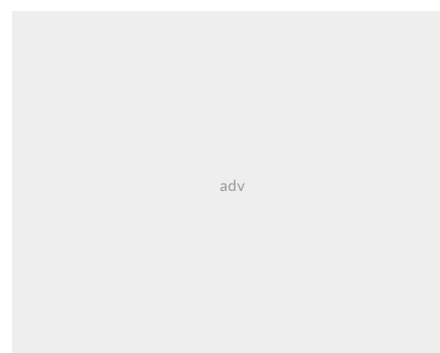
EMBED

<div class="jw_embed" data-mediaid="x4QCMw7g" style="position: r

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal.

"Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart".

La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva".

Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa".

E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza".

Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

Pesce luna in difficoltà nelle acque del porto di Brindisi: salvato dai vigili del fuoco



Incendiata in pieno giorno: tentato sotto gli occhi dei santi



Generali di Loris, morto sul ro nell'ex Ilva. La moglie: «Giustizia per te»



Remo a messa: parroco e lazzari cantano "Per sempre sì" al Da Vinci

DELLA STESSA SEZIONE



ASKNEWS

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi



Pascale: dalla Motor Valley una missione per l'Italia e l'Europa



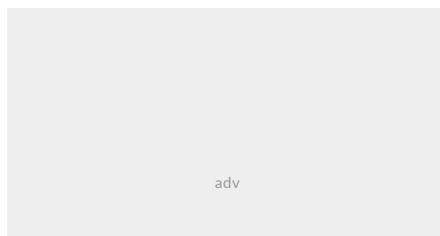
Organizzazione pronto soccorso: nuove proposte Grandi Ospedali



Fano Nazzi nella sua docuserie su y racconta di delitti del "branco"



papi: riconoscere infermieri e ri professionisti risorsa SSN



adv

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

Dal 7 aprile sanzioni penali. Convegno Epar ad Ambiente Lavoro Bologna, 28 mag. (askanews) Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. Dal 7 aprile di quest'anno spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart. La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. Fare sicurezza in azienda ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva. Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. Oggi il lavoro agile come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa. E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza. Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4


[Vai alla navigazione principale](#)
[Vai al contenuto](#)
[Vai al footer](#)

Video

[Menu](#)
[Ricerca](#)
28 Maggio 2026
 [IlSole24OreTV](#)
[Naviga](#)
[Serie](#)
[Gallery](#)
[Podcast](#)
[Brand Connect](#)
[ABBONATI](#)
[Accedi](#)

Italia

Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

28 maggio 2026



Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi

Pubblicità

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4



di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confisal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riepiloga quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

Riproduzione riservata ©

Ultimi video

Italia
Caldo, a Milano 34
gradi: è estate
anticipata



Cultura
Stefano Nazzi
nella sua
docuserie su Sky
racconta di delitti
del "branco"



Mondo
Iran, Kallas: "Non
è nell'interesse di
nessuno che
guerra continui"



Economia
Ferrari Luce,
Vigna: Cavallino
resta,
innovazione va
fatta pagare



I video più visti

MULTIMEDIA



Lavoro agile, scatta l'obbligo di informativa annuale sui rischi

28 maggio 2026 alle 16:55

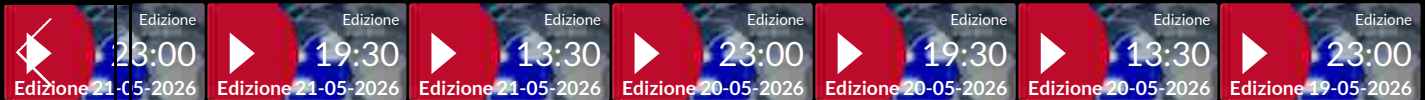
Bologna, 28 mag. (askanews) - Da casa, dalla montagna, da una spiaggia in Spagna. Si lavora ovunque, ed è possibile. Ma chi pensa alla sicurezza di chi sta in smart working? Da aprile è scattata una nuova legge, e cambia le regole del gioco. A Bologna, dentro Ambiente Lavoro - il Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - se ne è parlato al convegno organizzato CIFA Italia, FonARCon, Epar, SanARCom e Confsal. "Dal 7 aprile di quest'anno - spiega Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro ed esperto di diritto del lavoro - è obbligatoria un'informativa che riassume quelli che sono i rischi per la sicurezza, i rischi posturali, di stress, per i lavoratori in smart. E' obbligatoria e sanzionata penalmente, a tutela dei lavoratori in modalità smart". La Legge 34 del 2026 detta nuovi obblighi. Ergonomia, ambiente di lavoro, illuminazione, persino l'organizzazione dei tempi: tutto va messo nero su bianco. Per le imprese, però, non è solo un adempimento burocratico. "Fare sicurezza in azienda - ricorda Andrea Cafà, Presidente CIFA Italia - non deve essere un mero adempimento, ma è una modalità essenziale per quegli imprenditori che vogliono organizzare meglio la propria azienda. Curarsi che la persona in smart abbia le migliori condizioni per lavorare significa dar vita a un'azienda più organizzata, più produttiva". Ma la norma chiama in causa anche chi quel lavoro lo svolge. Perché in smart il datore non vede, non controlla a vista. E così la responsabilità diventa condivisa: anche il lavoratore deve fare la sua parte. "Oggi il lavoro agile - come spiega Tiziana Orrù, Sostituta Procuratrice Generale della Corte di Cassazione - può costituire un vero banco di prova per verificare l'efficienza delle misure prevenzionistiche, proprio per il coinvolgimento del lavoratore, che deve responsabilizzarsi. E' sicuramente nel suo interesse, ma anche nell'interesse dell'organizzazione dell'impresa". E le sanzioni? Sono penali, e pesanti. "Ogni elemento inserito nell'informativa, come l'ergonomia, l'illuminazione, l'organizzazione del lavoro, diventa importante - dice Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista -. Non è una questione semplicemente burocratica: è un

elemento che conduce alla cultura della sicurezza". Una piccola rivoluzione che parte dalla scrivania di casa. La sicurezza non si fa sulla carta, si fa nella cultura d'impresa.

Red

FOTO E VIDEO GALLERY

TG VIDEOLINA Ultime Edizioni



Organizzazione pronto soccorso: nuove proposte Grandi Ospedali

Red

De Pascale: dalla Motor Valley una grande lezione per l'Italia e l'Europa

Red

Enpapi: riconoscere infermieri liberi professionisti risorsa SSN

Red

Stefano Nazzi nella sua docuserie su Sky racconta i delitti del "branco"

Red

Iran, Kallas: "Non è nell'interesse di nessuno che guerra continui"

Red

Ferrari Luce, Vigna: Cavallino resta, innovazione va fatta pagare

Red

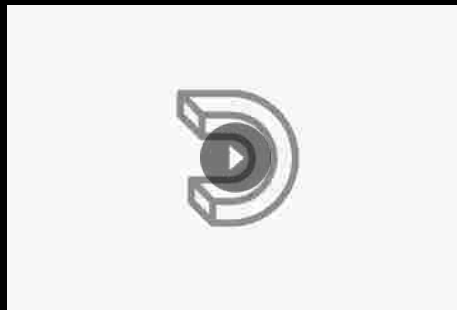
Ferrari Luce, de Pascale: l'Emilia-Romagna deve tifare e tifa Ferrari

Red



A Seul robot umanoidi e modelle sfilano insieme in passerella

Red



Quartu, Milia punta sulla continuità: "La rinascita della città non si può fermare"

Federica Lai



Vetro e mare a Orange Beach in Alabama, l'arte giovane della Wolf



A Fano 24a edizione del BrodettoFest

ALTO ADIGE



Leggi / Abbonati
Alto Adige



mercoledì, 27 maggio 2026

Comuni: Bolzano Merano Laives Bressanone Altre località ■



Newsletter

Altre ■

Salute e Benessere

Viaggiare

Scienza e Tecnica

Ambiente ed Energia

Terra e Gusto

Qui Europa

Immobiliare

Le ultime ●



16:48

**Borsa: Milano debole (-0,7%),
pesano Saipem, ...corre Avio**

16:24

**Media, 'la statua di Messi in
Indi...rimossa per sicurezza'**



Home page > Video > Smart working in sicurezza, Cifa...

Video

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi



Andrea Cafo' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"

economia

27 maggio 2026



Categorie: Locale Video Giornale Italia Mondo Sport Calcio Spettacolo

Economia Tutti

I più letti



Schianto sulla statale a Brunico: morto un uomo, dieci i feriti. Ancora chiusa la strada



Affari Tui, Claudio conquista il pubblico: da Bressanone alla Polinesia



Tragedia evitata in ospedale a Bolzano: i carabinieri mettono in salvo una ragazza



Brunico, un morto e dieci feriti nello schianto: i mezzi distrutti



Ubriaco alla guida, la Cassazione annulla la condanna: «Prima va chiesta la lingua madre»

Smart working e sicurezza, per Cifa Italia 'prevenzione e' valore aggiunto'

Congresso a Bologna Fiere, focus sulla legge 34/2026 Non solo i luoghi di lavoro tradizionali. Sicurezza e prevenzione dei rischi riguardano anche lo smart working, che con la legge 34 del 2026 entra a far parte della normativa generale sulla materia. È stato questo il focus dell'incontro che si è tenuto questa mattina a Bologna Fiere nell'ambito della due giorni di "Ambiente Lavoro", congresso organizzato da Cifa Italia, Epar, Fonarcom, Sanarcom e Confasal. "Non dobbiamo più vedere la sicurezza come un mero adempimento normativo per evitare le sanzioni, ma come un valore aggiunto per l'intera organizzazione", ha sottolineato il presidente di Cifa Italia Andrea Cafà. Dal 7 aprile scorso, con la legge 34 del 2026, lo smart non è più una modalità organizzativa leggera, ma entra a tutti gli effetti a far parte del sistema sanzionatorio 81 del 2008 (il Testo unico sulla sicurezza del lavoro, ndr), ha spiegato l'avvocato giuslavorista Fabrizio Di Modica, che ha anche precisato come "il lavoro agile non sia solo il lavoro da casa, ma anche da spazi particolari come i co-working", o altro. "L'articolo 22 - ha sottolineato l'avvocato - sancisce l'obbligo in capo al datore di lavoro di garantire la tutela e la salute del lavoratore che opera in modalità agile". Per farlo è prevista "la consegna almeno annuale al lavoratore e ai rappresentanti di un'informativa scritta". La norma va oltre e prevede anche "misure sanzionatorie in caso di omissione". Così, prosegue Di Modica, "se prima l'obbligo di fornire l'informativa era spesso concepito come un'incombenza burocratica, oggi il sistema sanzionatorio è parte integrante della normativa". Un cambio di passo inevitabile, per il presidente Cafà, che ha detto: "Dai tempi del Covid ci siamo abituati a vedere lo smart working come una misura emergenziale, ma oggi lo scenario è molto cambiato e la legge appena entrata in vigore prende atto di questa nuova realtà. Anche perché, ha sottolineato l'ispettore del lavoro Andrea Rapacciuolo, il lavoro agile se gestito male può portare a isolamento, stress da lavoro e a danni per la persona oltre che per l'intera azienda. Un'altra novità importante introdotta dalla nuova norma riguarda l'aspetto della cooperazione tra lavoratore agile e datore di lavoro. "I lavoratori devono essere responsabilizzati", ha affermato la sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione Tiziana Orrù che con Rapacciuolo ha insistito sull'opportunità di "revocare lo smart working" se si riscontra un peggioramento della salute del lavoratore causate da cattive condizioni di lavoro. Condizioni che possono essere dovute all'ambiente circostante, alla temperatura esterna, alle caratteristiche ergonomiche della sedia utilizzato, e molto altro. "Momenti come questi sono importanti - ha aggiunto Andrea Cafà - e riteniamo che le aziende aderenti abbiano bisogno di questi suggerimenti". E ha concluso: "Il legislatore con questa nuova norma spinge gli imprenditori a migliorare l'organizzazione complessiva nell'ottica di una trasformazione culturale dell'impresa. Il nostro obiettivo è quello di dare una mano a creare aziende responsabili, sane e sostenibili, capaci di mettere al centro la persona". Newsletter ANSA Veloci, dettagliate, verificate. Nella tua casella mail.



Video / Economia

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi



27 maggio 2026, 17:12

Redazione ANSA

Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di Ambiente Lavoro, il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio. Facendo sì che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile, puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi, a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro. Quindi, richiama ancora Di Modica, non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi. C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero, rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



HOME

Telegram

Interviste

Canali ▾

Notizie ▾

Tecnologia ▾

Mistero ▾

Stampa ▾

Cerca



Ricevi le notizie su Telegram

Iscriviti al canale



Menu

- HOME
- Telegram
- Interviste
- Canali
 - 100 giorni da leoni
 - Alessandro Barbero
 - Alimentiamo la salute
 - AlmaPhysio
 - Andrea Tosatto
 - Angelo Greco
 - ANOVNI
 - Anthony Carmeni
 - Atrionline
 - Attivo TV
 - Attivo TV le interviste
 - Beatrice Silenzi
 - Beppe Grillo
 - Border Nights
 - Bugalalla
 - Carlo Fanni
 - Casa del Sole TV
 - Colpo Su Colpo News
 - Come Don Chisciotte
 - Confederazione Triarii
 - Contatto Massivo Disclosure
 - Contro TV
 - Coscienze In Rete
 - CrewCut Chronicles
 - Curiuss
 - Daniele Cataldi
 - Daniele Penna
 - Dario Musso
 - Dario orgoglio Italiano

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

🕒 27 Maggio 2026 📁 Quotidiano Net

Si è verificato un errore.

Prova a guardare il video su www.youtube.com oppure attiva JavaScript se è disabilitato nel browser.

Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"

[Watch on YouTube](#)

CampaniaPress

DISCOVER THE ART OF PUBLISHING



Home > Politica > Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

By Luca Donigaglia - 27/05/2026

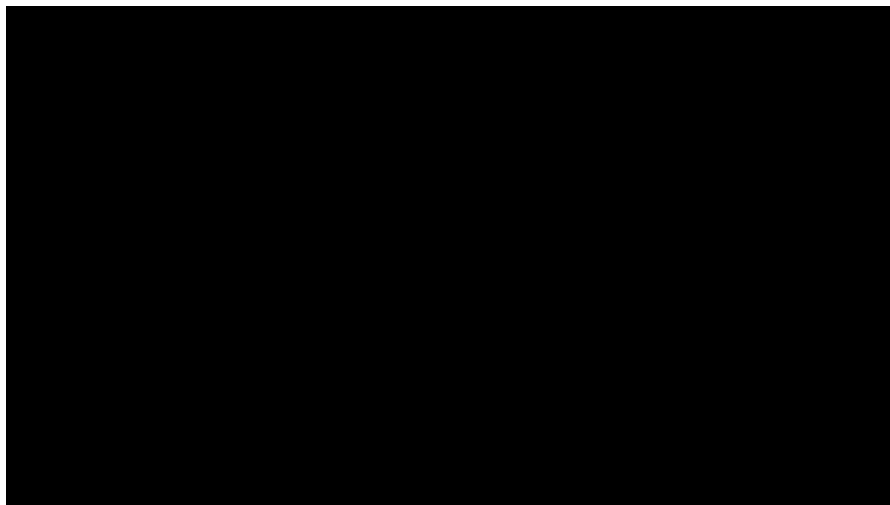
👁 2 🗨 0



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA – Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confisal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio".

Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà.



Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa.

Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro.

Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani".

Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di Ambiente Lavoro, il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio. Facendo sì che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile, puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi, a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro. Quindi, richiama ancora Di Modica, non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi. C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero, rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> ALTRI POST





Corriere delle Alpi

[Home](#) > [Top News Italia ed Esteri](#) > Video

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

27 maggio 2026



Dichiarazioni di Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista; Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro; Tiziana Orru', sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione; Andrea Cafa', presidente Cifa Italia.

Advertisement

Riproduzione riservata © Corriere dell'

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. [embedded content] Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a Bologna Fiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Cronache del Mezzogiorno .



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Cronache di Bari.



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Cronache di Milano .



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di Ambiente Lavoro, il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio. Facendo sì che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile, puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi, a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro. Quindi, richiama ancora Di Modica, non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi. C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero, rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a Bologna Fiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Gazzetta di Genova .



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmì

Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale" (ANSA) - VATICANO, 27 MAG - Caldo e afa record oggi a Roma in una giornata già segnalata ieri con bollino rosso nella Capitale e una persona è svenuta all'udienza generale di papa Leone tenutasi questa mattina sul sagrato di piazza San Pietro. Un uomo è caduto per terra mentre si trovava proprio vicino al palco montato al centro del sagrato da dove tiene l'udienza il Pontefice tanto che Leone stesso si è immediatamente avvicinato per accorrere in suo aiuto. (ANSA).



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmì

Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale" Leonardo Avezano, alpinista e filmmaker originario di San Severo (Foggia), ha raggiunto la cima del tetto del mondo il 25 maggio scorso, portando con sé un aquilone con i colori della bandiera palestinese e i sogni scritti a mano dai bambini di Gaza. Ora qui sogni volano fra le vette e i cieli himalayani. "La prima cosa che ho pensato di fare, una volta arrivato in vetta, è stata alzare il drappo, alzare l'aquilone e dedicare questo sforzo ai bambini di Gaza", ha dichiarato



Oltre 70 eventi gratuiti in 19 comuni umbri tra musica, natura e grandi protagonisti della scena artistica, dal primo giugno al 20 settembre, attraverso una formula basata su format originali e concerti immersivi, capaci di trasformare il paesaggio del cuore verde d'Italia in un teatro naturale Iperborea propone dal 27 maggio l'edizione italiana del reportage della statunitense Barbara Demick, corrispondente del Los Angeles Times da Seul: un ritratto costruito grazie a numerose conversazioni con i profughi espatriati da un Paese inaccessibile, in cui chi non è fra i pochi membri delle caste privilegiate vive senza elettricità né internet, fra rituali, marce di regime e tanta miseria La vicenda di questo animale leggendario è narrata da Franco Brevini nel nuovo volume «L'incredibile storia dello stambecco delle Alpi». Un viaggio da quando furono accolti i primi appelli per misure contro l'estinzione dei pochi individui sopravvissuti nel Gran Paradiso, all'odierno ritorno di un rischio di crisi a causa del turismo e del riscaldamento climatico APPELLO Wwf, petizione per salvare le api: «Difendi gli impollinatori» Si guarda al ponte del 2 giugno con la riapertura di Legoland Water Park nel parco di divertimenti veronese che rientra in una tipologia di mete fra le preferite dal turismo familiare, secondo una recente indagine di Skyscanner INTERVISTA I forti dell'Alto Garda, un immenso patrimonio da scoprire I quindici membri eletti hanno nominato all'unanimità Luciano Rizzi presidente e di Alessandro Fantelli come vicepresidente: resteranno in carica fino al 31 dicembre del prossimo anno PERGINE "Perzen Street Boulder", la città diventa uno spazio di arrampicata

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a Bologna Fiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di Ambiente Lavoro, il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio. Facendo sì che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile, puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi, a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro. Quindi, richiama ancora Di Modica, non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi. C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero, rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Il Corriere di Bologna .





ILCORRIEREDIFIRENZE

mercoledì, 27 Maggio, 26

HOME ATTUALITÀ DALL'ITALIA E DAL MONDO LAVORO MONDO POLITICA SANITÀ VIDEO NEWS



Roland Garros, oggi Djokovic-Royer al secondo turno - Diretta

(Adnkronos) - Novak Djokovic scende in...



Morto a 91 anni Giuseppe Gargani, presidente dell'Associazione degli ex parlamentari

(Adnkronos) - E' morto a Roma,...



È morto Howard Storm, il regista di 'Mork & Mindy': aveva 94 anni

(Adnkronos) - Howard Storm, regista di...



Tamponamento a catena in Val Pusteria: un morto e 10 feriti, tre gravi

(Adnkronos) - Grave incidente oggi, 27...



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

Politica › Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

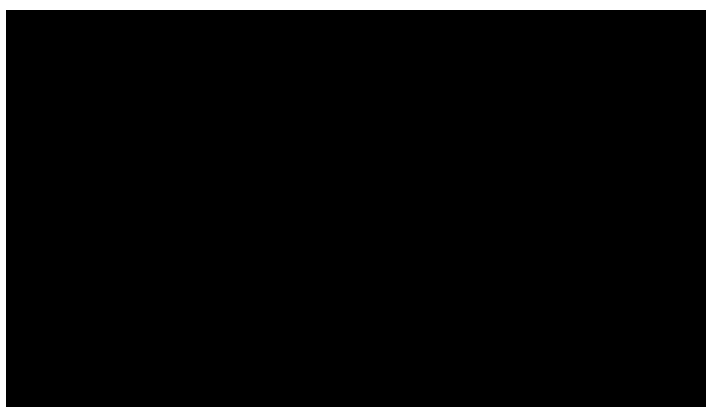


Di Luca Donigaglia

27/05/2026

BOLOGNA – Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno

lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà.



Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata

necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa.

Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro.

Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani".

Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo

<https://www.dire.it>

Potrebbe interessarti



Roland Garros, oggi Djokovic-Royer al secondo turno – Diretta

27/05/2026



Morto a 91 anni Giuseppe Gargani, presidente dell'Associazione degli ex parlamentari

27/05/2026



È morto Howard Storm, il regista di 'Mork & Mindy': aveva 94 anni

27/05/2026



27/05/2026

Morto a 91 anni Giuseppe Gargani, presidente dell'Associazione degli ex parlamentari

27/05/2026



27/05/2026



27/05/2026

Ia, da Engineering la via italiana per proteggere dati, garantire trasparenza e abbattere costi energetici

27/05/2026



27/05/2026

Check out ecco l'Academy sulla rendicontazione sostenibile Fp Cgil propone la tutela legale

other tags: _restauro colonnato piazza Plebiscito vittoria civile - 60% rispetto a 2024" -4% su anno

Articoli Popolari

Roland Garros, oggi Djokovic-Royer al secondo turno – Diretta

Morto a 91 anni Giuseppe Gargani, presidente dell'Associazione degli ex parlamentari

È morto Howard Storm, il regista di 'Mork & Mindy': aveva 94 anni

Tamponamento a catena in Val Pusteria: un morto e 10 feriti, tre gravi

Ia, da Engineering la via italiana per proteggere dati, garantire trasparenza e abbattere costi energetici

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a Bologna Fiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> L'articolo proviene da Il Giornale di Torino.



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

27 maggio 2026



Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"

foto tifosi GDV

Pallone d'oro 2026 - GDV

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmì

Dichiarazioni di Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista; Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro; Tiziana Orru', sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione; Andrea Cafa', presidente Cifa Italia. Riproduzione riservata © il Nord Est



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

Dichiarazioni di Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista; Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro; Tiziana Orru', sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione; Andrea Cafa', presidente Cifa Italia. Riproduzione riservata © Il Piccolo



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di Ambiente Lavoro, il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio. Facendo sì che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile, puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi, a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro. Quindi, richiama ancora Di Modica, non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi. C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero, rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> POST RECENTI



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di Ambiente Lavoro, il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio. Facendo sì che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile, puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi, a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro. Quindi, richiama ancora Di Modica, non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi. C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero, rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>





Leggi / Abbonati
l'Adige



mercoledì, 27 maggio 2026



l'Adige.it

Comuni: Trento Rovereto Pergine Riva - Arco **Territori** ▼

Newsletter



Ora in onda: Coez - Ci Vuole Una Laurea

Cronaca | Attualità | Economia | Cultura e Spettacoli | Salute e Benessere | Montagna | Tecnologia | Sport | Foto | Video | Business Wire

Hot Topics:

[Vigili del fuoco volontari trentini](#)

[Gli 80 anni dell'Adige](#)

[Podcast: Soldati di sventura](#)

Sei in: [Video](#) » [Smart working in sicurezza, Cifa...](#) »

Video

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi



Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"

27 maggio 2026 | A- | A+ | | |

Video

I più letti



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

27 maggio 2026



Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"

Noi siamo Verona



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

Dichiarazioni di Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista; Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro; Tiziana Orru', sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione; Andrea Cafa', presidente Cifa Italia.

Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di Ambiente Lavoro, il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio. Facendo sì che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile, puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi, a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro. Quindi, richiama ancora Di Modica, non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi. C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero, rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

Dichiarazioni di Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista; Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro; Tiziana Orru', sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione; Andrea Cafa', presidente Cifa Italia. Riproduzione riservata © Il Mattino di Padova



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

Dichiarazioni di Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista; Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro; Tiziana Orru', sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione; Andrea Cafa', presidente Cifa Italia. Riproduzione riservata © Messaggero Veneto



Smart working con sanzioni penali, focus sulla legge 34 a Bologna

BOLOGNA - Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma. È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confsal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani. Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà. Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro". Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa. Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro. Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante-raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani". Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> L'articolo proviene da Primopiano24.



SESTOPOTERE.COM

Online dal 1999

EMILIA-ROMAGNA ▾

NORD ITALIA

CENTRO ITALIA

POLITICA E CITTÀ

SOCIETÀ E CULTURA

ECONOMIA E LAVORO

WEB E TELEFONIA



Home › Bologna › Lavoro, smart working con sanzioni penali, focus su legge 34 a Bologna

Bologna

Emilia-Romagna

Lavoro, smart working con sanzioni penali, focus su legge 34 a Bologna

27 Maggio 2026

Share



Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

(Sesto Potere) – Bologna – 27 maggio 2026 – Più sicurezza nello smart working. Non solo come obbligo, ma come occasione di crescita socialmente responsabile dell'impresa, nel quadro della nuova legge 34 del 2026, quella che ha reso obbligatoria e sanzionabile penalmente un'informativa scritta sulla modalità agile. Che uno lavori 'da casa' al mare o in città, infatti, quello che più conta è che disponga di ambienti adatti, illuminati, comodi messi nero su bianco. Che non si 'remotizzi' troppo, insomma.

È il ritornello che anima oggi un incontro di esperti e consulenti a BolognaFiere promosso da Cifa Italia, Epar, **Fonarcom**, Sanarcom e Confisal nell'ambito di "Ambiente Lavoro", il salone nazionale di riferimento dedicato a salute e sicurezza negli ambienti professionali, in programma fino a domani.

Andrea Cafà, presidente di Cifa Italia, evidenzia che "promuovere sicurezza sul lavoro in azienda non dev'essere un mero adempimento, ma una modalità essenziale per gli imprenditori che vogliono organizzarsi bene e meglio". Facendo sì "che la persona che si trova in smart working disponga di tutte le condizioni migliori per poter lavorare al meglio, dando vita ad un'azienda sempre più organizzata e produttiva, quindi sostenibile e socialmente responsabile", puntualizza Cafà.

Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista, ricorda in ogni caso che "la legge 34 del 2026 prevede nuove regole per la salute del lavoratore in smart working, anche se in realtà non le detta per la prima volta ma le riscrive con nuovi obblighi", a partire dal 7 aprile, in scia al precedente testo di riferimento, il decreto legislativo 81 del 2008. Il vero fulcro, spiega l'avvocato Di Modica, diventa appunto "questa nuova informativa che deve essere consegnata necessariamente, e se non succede scattano sanzioni penali, ad ogni lavoratore in smart working, su elementi come scelta dell'ambiente adatto, illuminazione, del tempo e dell'organizzazione del lavoro".

Quindi, richiama ancora Di Modica, "non è possibile intendere la sicurezza del lavoratore agile in termini semplicemente burocratici, ma è un elemento che conduce alla cultura della sicurezza, col lavoratore che è tenuto a collaborare col proprio datore di lavoro, responsabilizzandolo con una formazione preventiva e aggiornata" dalla nuova normativa.

Andrea Rapacciuolo, esperto di diritto e ispettore del lavoro, presente in via personale al convegno, osserva che "obbligare il datore di lavoro ad essere attento, a elencare i rischi, significa poter assegnare al lavoratore la possibilità di reagire contro i rischi". C'è infatti, non da oggi ma anche sulla base delle norme precedenti in materia, "un obbligo di cooperare in capo al lavoratore, sui rischi che gli vengono elencati, con l'obiettivo di mettersi a lavorare in modo sicuro, al di là del luogo fisico dove lo si fa, a casa, in montagna o al mare, all'estero", rimarca l'ispettore del lavoro.

Nel caso venga accertato che lo 'smart' possa danneggiare chi lo pratica, poi, si può valutare anche una revoca. Ne parla Tiziana Orrù, sostituta procuratrice generale della Corte di Cassazione, che spiega: "Se scopro che un lavoratore si è ammalato in smart working, quest'ultimo va revocato o comunque adeguato, perché no. L'importante- raccomanda la magistrata- è che ci sia un'azione positiva da parte del datore di lavoro, perché solo questo può esonerarlo da eventuali responsabilità un domani".



Previous article

San Mauro Sanus Vitae, presentato il programma dell'11^a edizione

Next article

BolognaFiere, ad 'Ambiente Lavoro 2026' l'allarme sicurezza dopo le tre morti nei cantieri

TOP NEWS



Operazione Adm e Nas per il contrasto al traffico illecito di farmaci anche sul web: sequestrati 20.000 prodotti

27 Maggio 2026



Repressione del gioco illegale e tutela dei minori, 797 controlli Adm-Fdf e Cc in 32 province. Deferite 57 persone

27 Maggio 2026



Aie: l'editoria italiana di varia ha chiuso il 2025 con un -2,2%. La pirateria ha sottratto al settore 722 mln di euro

27 Maggio 2026

ULTIME NOTIZIE



BolognaFiere, ad 'Ambiente Lavoro 2026' l'allarme sicurezza dopo le tre morti nei cantieri

27 Maggio 2026



San Mauro Sanus Vitae, presentato il programma dell'11^a edizione

27 Maggio 2026



Turismo, in Italia il 42% dei viaggiatori evita destinazioni sovraffollate, il 35% preferisce muoversi fuori stagione

27 Maggio 2026

MAGGIORI CATEGORIE

Emilia-Romagna	24574
Forlì - Cesena	13458
Bologna	6662
Ravenna	5074
Top News	3861
Rimini	3432
Modena	1567
Reggio Emilia	1072

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmì

Dichiarazioni di Fabrizio Di Modica, avvocato giuslavorista; Andrea Rapacciuolo, ispettore del lavoro; Tiziana Orru', sostituta procuratrice generale della Corte di cassazione; Andrea Cafa', presidente Cifa Italia. Riproduzione riservata © Tribuna di Treviso



VIDEO | Lavoro, “certificare” le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

Pillitteri: "Non è solo un vantaggio processuale ma migliora la qualità dell'impresa"

di [Vania Vorcelli](#)

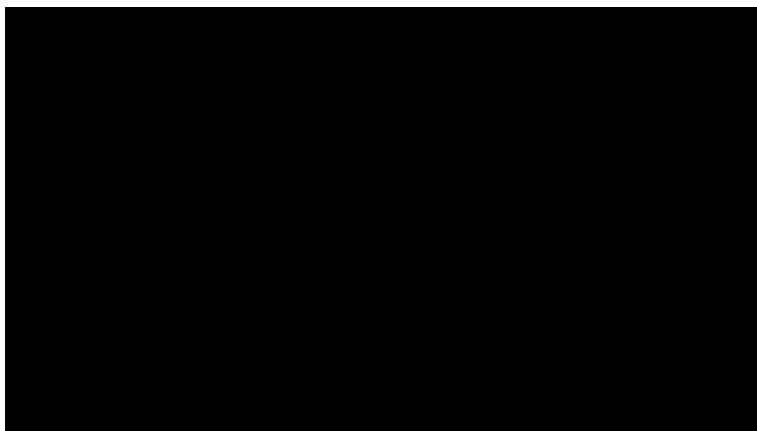
Data pubblicazione: 27-5-2026 ore 19:45

Ultimo aggiornamento: 27-5-2026 ore 19:47



BOLOGNA – Asseverare delle procedure adottate **per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di ‘scudo’ penale per le imprese virtuose in caso di incidente**, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza

in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 **permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale.** In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezza alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione **deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge,** intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue.



"Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri.

Leggi anche



VIDEO |
Lavoro,
ispettori a
caccia di
appalti
irregolari:
"Così li
scoviamo"

di Vania Vorcelli



VIDEO |
Lavoro, così i
contratti
collettivi
portano
qualità nella
filiera appalti

di Vania Vorcelli

VIDEO | Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di scudo penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale, promosso da CIFA Italia in occasione di Ambiente Lavoro, il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista, puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale, assicura Pillitteri. L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa, prosegue. Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda, entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale, in caso infortuni più o meno gravi. La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso, conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

27 maggio 2026

Commenta

Informativa privacy: L'invio di un commento può comportare il trattamento di dati personali: per maggiori informazioni sulle modalità di trattamento e l'esercizio dei diritti consultare le nostre Informazioni sulla Privacy e l'informativa estesa sui cookie presenti in calce al sito web.

Invia

Grazie per aver inviato un commento. L'intervento non sarà pubblicato fino a quando il moderatore non lo avrà letto ed approvato. I commenti ritenuti inadatti o offensivi non saranno pubblicati.

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

VIDEO | Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di scudo penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale, promosso da CIFA Italia in occasione di Ambiente Lavoro, il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista, puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale, assicura Pillitteri. L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa, prosegue. Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda, entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale, in caso infortuni più o meno gravi. La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso, conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> ALTRI POST



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Cronache del Mezzogiorno .



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Cronache di Bari .



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Cronache di Milano .



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Gazzetta di Genova .



VIDEO | Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di scudo penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale, promosso da CIFA Italia in occasione di Ambiente Lavoro, il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista, puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale, assicura Pillitteri. L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa, prosegue. Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda, entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale, in caso infortuni più o meno gravi. La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso, conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> The post appeared first on Il Corriere di Bologna .





HOME ATTUALITÀ DALL'ITALIA E DAL MONDO LAVORO MONDO POLITICA SANITÀ VIDEO NEWS



Conference League, oggi finale Crystal Palace-Rayo Vallecano – Diretta

(Adnkronos) - È il giorno della...



Savona, bimba di 3 anni risucchiata in bocchettone idromassaggio: è grave

(Adnkronos) - Una bambina di tre...



Roland Garros, Djokovic 'contro' il pubblico: "Non hanno rispetto"

(Adnkronos) - Novak Djokovic batte Valentin...



Milano, al via integrazione di Sasom in Ala

(Adnkronos) - Al via l'integrazione di...



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

Politica > VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti



Di Vania Vorcelli

27/05/2026

BOLOGNA – Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il

ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale”, promosso da CIFA Italia in occasione di ‘Ambiente Lavoro’, il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. “Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l’eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l’omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l’ente da questo punto di vista”, puntualizza l’esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. “Le aziende hanno una bella opportunità: l’eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezza alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l’azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale”, assicura Pillitteri. “L’asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa”, prosegue.

“Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un’asseverazione piena dei requisiti già in atto all’interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un’attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda”, entra nel dettaglio l’avvocato. Questa procedura “non deve avere soltanto una funzione di

convenienza
processuale”, in caso infortuni più o meno gravi.
“La funzione
della procedura migliora la qualità del lavoro e
migliora anche
la qualità di vita del lavoratore stesso”, conclude
Pillitteri.

Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e
riproducibili, a condizione di citare espressamente
la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo
<https://www.dire.it>

Potrebbe interessarti



Electrolux, i sindacati a Forlì: “Il piano cambi o siamo pronti alla guerra”

27/05/2026



VIDEO | Lavoro, ispettori a caccia di appalti irregolari: “Così li scoviamo”

27/05/2026



La nuova Ferrari Luce tra polemiche e mercati

27/05/2026



27/05/2026



27/05/2026



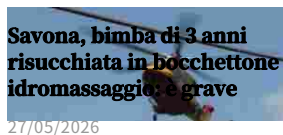
27/05/2026



27/05/2026



27/05/2026



27/05/2026

Check out ecco l'Academy sulla rendicontazione sostenibile Fp Cgil propone la tutela legale

other tags: _restauro colonnato piazza Plebiscito vittoria civile - 60% rispetto a 2024" -4% su anno

Articoli Popolari

Electrolux, i sindacati a Forlì: “Il piano cambi o siamo pronti alla guerra”

VIDEO | Lavoro, ispettori a caccia di appalti irregolari: “Così li scoviamo”

La nuova Ferrari Luce tra polemiche e mercati

VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> L'articolo proviene da Il Giornale di Torino .



VIDEO | Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di scudo penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale, promosso da CIFA Italia in occasione di Ambiente Lavoro, il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista, puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale, assicura Pillitteri. L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa, prosegue. Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda, entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale, in caso infortuni più o meno gravi. La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso, conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> POST RECENTI



VIDEO | Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di scudo penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale, promosso da CIFA Italia in occasione di Ambiente Lavoro, il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista, puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale, assicura Pillitteri. L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa, prosegue. Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda, entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale, in caso infortuni più o meno gravi. La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso, conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



VIDEO | Lavoro, certificare le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di scudo penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale, promosso da CIFA Italia in occasione di Ambiente Lavoro, il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista, puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale, assicura Pillitteri. L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa, prosegue. Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda, entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale, in caso infortuni più o meno gravi. La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso, conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it>



VIDEO | Lavoro, "certificare" le procedure di sicurezza evita la penale in caso di incidenti

BOLOGNA - Asseverare delle procedure adottate per aumentare la sicurezza può costituire una sorta di 'scudo' penale per le imprese virtuose in caso di incidente, anche mortale, sul lavoro. Lo ha spiegato Vincenzo Pillitteri, avvocato penalista ed esperto di modelli organizzativi di gestione all'incontro "Efficacia esimente e cultura della prevenzione: il ruolo centrale dei MOG nel sistema aziendale", promosso da CIFA Italia in occasione di 'Ambiente Lavoro', il salone dedicato ai temi della sicurezza in corso a Bologna. "Il sistema introdotto dal decreto 231 del 2001 permette alle aziende di dotarsi di procedure che rendono esimente l'eventuale responsabilità in un procedimento penale. In particolare, per i reati che riguardano la sicurezza sul lavoro, l'omicidio colposo o le lesioni gravi, le buone procedure e le buone prassi possono fare in modo di non rendere responsabile l'ente da questo punto di vista", puntualizza l'esperto. Se poi, le procedure sono certificate, questo offre una garanzia in più. "Le aziende hanno una bella opportunità: l'eventuale asseverazione comporta una scelta di responsabilità, che dà maggiori certezze alla società stessa e, soprattutto a livello processuale, è la prova che l'azienda si è dotata di una buona organizzazione aziendale", assicura Pillitteri. "L'asseverazione deve essere ottenuta attraverso gli organismi paritetici che, secondo quanto previsto dalla legge, intrattengono rapporti con le singole aziende che lo richiedono. Non è obbligatoria, ma è facoltativa", prosegue. "Nel momento in cui vi è questa richiesta, si attua un sistema di verifica dei requisiti aziendali e delle procedure, a fronte di un iter che può comportare o un'asseverazione piena dei requisiti già in atto all'interno del contesto aziendale, oppure un aumento dei criteri di regolarità. Si arriva così a un'attestazione che costituisce un quid pluris rispetto a un modello organizzativo già esistente in azienda", entra nel dettaglio l'avvocato. Questa procedura "non deve avere soltanto una funzione di convenienza processuale", in caso infortuni più o meno gravi. "La funzione della procedura migliora la qualità del lavoro e migliora anche la qualità di vita del lavoratore stesso", conclude Pillitteri. Le notizie del sito Dire sono utilizzabili e riproducibili, a condizione di citare espressamente la fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo <https://www.dire.it> L'articolo proviene da Primopiano24 .




[Vai alla navigazione principale](#)
[Vai al contenuto](#)
[Vai al footer](#)

 il sole
24 ORE

Video

☰ 🔍 27 Maggio 2026

[IlSole24OreTV](#) [Naviga](#) [Serie](#) [Gallery](#) [Podcast](#) [Brand Connect](#)
[ABBONATI](#)
[Accedi](#)

Economia

Smart working in sicurezza, Cifa Italia mette al centro la nuova legge annuale sulle pmi

27 maggio 2026



Andrea Cafa' a BolognaFiere: "Si deve andare verso una trasformazione culturale"

Riproduzione riservata ©

Ritaglio stampa ad uso esclusivo del destinatario, non riproducibile.

160312-IT00R4

Ultimi video

Economia

Ey-Oxford
Economics, guerre
e shock energetici
frenano crescita,
ma non e'
recessione



Economia

Qualita'
artigianale e
tradizione i
simboli
dell'eccellenza
del Made in Italy



Mondo

Laos, trovate vive
5 persone
intrappolate in
una grotta



Sport24

Giro d'Italia,
Moser:
"Vingegaard
ormai lo ha in
pugno"



I video più visti

Italia

Delitto Garlasco,
Corona: "Ci sono
già le prove sui
colpevoli e non è
Stasi, ma non si
possono usare"



IlSole24OreTV
Diretta TV



Scuola

Il capitale della
conoscenza:
formare per
evolvere



Cultura

Cannes 2026, la
fidanzata di
Sinner Laila
Hasanovic
incanta sul red
carpet di
Almodóvar



Brand Connect



Italia

Pantaloni baggy
FGM04: il trend
oversize che unisce
comfort e stile
athleisure



Italia

Ricerca sul
cancro, il peso
delle scelte dei
contribuenti



Scuola

Il capitale della
conoscenza:
formare per
evolvere



Economia

Dentro l'energia:
scenario,
efficienza e
futuro



Podcast



24

24



Macro Leone, Trump, l'AI e Dio che "non è morto"



Cripto Bitcoin è l'oro digitale per i quarantenni?



Start Il costo dei rifiuti

Gallery



Economia Le novità
della stagione
2026 a Gardaland

19 foto



24

24

Economia Progetto
United

6 foto



24

Economia Quei 40
anni...

9 foto



24

Economia La Regina
Viarum o via
Appia

6 foto



Ultime dalla sezione

24

Società di ingegneria a
caccia di talenti



24

Cni: corsi universitari
disallineati rispetto ai
bisogni del mercato



24

Terme & Spa Italia punta su
Sciaccia con un piano di
rilancio da 90 milioni



24

Esselunga testa la formula
bistrot per entrare nella
ristorazione



Il Sole
24 ORE

TORNA ALL'INIZIO



Il gruppo

Gruppo 24 ORE
IlSole24OreTV
Radio24
Radiocor
24 ORE Professionale
24 ORE Cultura
24 ORE System

La redazione
Contatti

Il sito

Italia	Tecnologia
Mondo	Cultura
Economia	Motori
Finanza	Moda
Mercati	Casa
Risparmio	Viaggi
Norme&Tributi	Food
Commenti	Sport
Management	Arteconomy
Salute	Sostenibilità
How to Spend it	
Newsletter	

Quotidiani digitali

Fisco
Diritto
Lavoro
Enti locali e PA
Edilizia e Territorio
Condominio
Scuola24
Sanità24
Agrisole

Link utili

Shopping24
L'Esperto risponde
Strumenti
Ticket 24 ORE
Blog
Meteo
Codici sconto
24ORE POINT
Rassegnatori autorizzati

Pubblicità Tribunali e P.A.

 Trust Project

Abbonamenti

Abbonamenti al quotidiano
Abbonamenti da rinnovare

ABBONATI

Archivio

Archivio del quotidiano
Archivio Domenica