CTP
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

TEAM BUILDING IN AZIENDA: LA GUIDA PER NON COMMETTERE ERRORI

L'EDITORIALE

21 SETTEMBRE 2026

TEMPO DI LETTURA: 8 min.

Negli ultimi anni, nell'ambito delle iniziative di welfare aziendale rivolte alle attività extra lavorative dei dipendenti, il c.d. *"team building"* ha assunto un ruolo centrale e diffuso nelle aziende.

I datori di lavoro organizzano giornate pensate per creare occasioni di aggregazione tra colleghi al di fuori dall'ambiente lavorativo, volte a favorire la collaborazione e rafforzare le relazioni interne.

Le attività svolte in team building possono essere tra le più vaghe: tra competizioni sportive, esperienze in parchi di divertimento e progetti per associazioni di volontariato.

Tuttavia, dietro a queste esperienze apparentemente informali, si nascondono alcuni aspetti organizzativi e normativi che non possono essere trascurati.

È quindi necessario prestare attenzione ad alcuni aspetti, per evitare che un'attività nata per migliorare il clima aziendale si trasformi in un problema.

Pertanto bisogna partire preparati facendosi un po' di domande:

- Come dobbiamo gestirci un eventuale infortunio di un collaboratore durante una dinamica di team building?
- Se scattiamo una foto dell'evento da pubblicare sui canali social aziendali, abbiamo già raccolto le necessarie autorizzazioni dei collaboratori per l'utilizzo delle loro immagini?

Andiamo a vedere cos'è fondamentale tenere in considerazione.

Rischio assicurativo INAIL

In caso di infortunio durante il team building aziendale come prima cosa bisogna valutare che a livello assicurativo sia tutto in ordine.

Innanzitutto, è necessario tenere in considerazione come l'assicurazione obbligatoria INAIL copre ogni infortunio sul lavoro avvenuto **in occasione di lavoro**, da **causa violenta** da cui può derivare la morte, un'inabilità al lavoro permanente (assoluta o parziale) o un'inabilità temporanea assoluta (la quale comporti l'astensione dal lavoro per più di 3 giorni).

Tuttavia, bisogna considerare che l'occasione di lavoro è un concetto che determina che il lavoro svolto dall'infortunato deve essere connesso al rischio dell'infortunio, anche se questo è avvenuto al di fuori dell'orario di lavoro.

Dunque si fa riferimento a un **nesso causale** tra l'attività svolta e il sinistro: non è quindi sufficiente che l'infortunio avvenga durante e sul luogo di lavoro.

Nello specifico si tratta di tutte le situazioni, comprese quelle ambientali, nelle quali si svolge l'attività lavorativa e nelle quali è imminente il rischio per il lavoratore.

A provocare l'eventuale danno possono essere:

- elementi dell'apparato produttivo;
- situazioni e fattori propri del lavoratore;
- situazioni ricollegabili all'attività lavorativa.

Non è sufficiente, quindi, che l'evento avvenga durante il lavoro ma che si verifichi per il lavoro, così come appurato dal cosiddetto esame eziologico, ossia l'esame delle cause dell'infortunio.

Deve esistere, in sostanza, un rapporto, anche indiretto, di **causa-effetto tra l'attività lavorativa svolta dall'infortunato e l'incidente che causa l'infortunio**.

Nel concreto, nel caso di un team building in cui un'azienda decida di offrire ai propri lavoratori una giornata all'interno di un parco avventura, tale iniziativa evidenzia benefici trasversali alla consueta attività lavorativa, quali:

- immagine per l'azienda;
- senso di appartenenza ad un gruppo;
- riduzione dello stress cognitivo del lavoratore quale politica di welfare diretto. Questo riflette sul fatto che trattare bene le persone e farle divertire potrebbe poi migliorare il rendimento lavorativo.

Per queste ragioni è evidente come il team building aziendale sia strettamente collegato con l'occasione di lavoro. Di conseguenza, le tutele e le coperture assicurative INAIL si applicano anche con riferimento allo svolgimento di tali attività.

Però, non rientrano nella tutela gli infortuni causati da comportamenti estranei all'attività lavorativa, quelli simulati o aggravati volontariamente dal lavoratore.

Pertanto, **se il team building è esplicitamente richiesto dal datore di lavoro, si può riconoscere presente l'occasione di lavoro**.

Sotto il profilo della voce di Tariffa, il carattere di mera occasionalità dell'evento esclude la necessità di individuare una specifica classificazione assicurativa.

La privacy dell'immagine e come tutelarla

Nel 2026, la tentazione di condividere online i successi e i momenti di divertimento è più forte che mai. Tuttavia, anche in un mondo sempre più iperconnesso, la tutela dei dati personali e la privacy dei collaboratori devono rimanere una delle priorità.

Pertanto, per evitare costose sanzioni e segnalazioni al Garante della Privacy, ogni iniziativa di

comunicazione deve fare attenzione ad alcune regole.

Perciò è giusto fare attenzione alle immagini che vengono fatte e pubblicate.

- È obbligatorio raccogliere, tramite un'informativa, l'*esplicito consenso* di tutte le persone coinvolte prima di scattare e pubblicare foto, video e audio.
- I dipendenti devono essere *informati* su dove esattamente verranno usate le immagini. L'informativa non può quindi rimanere vaga, ma deve specificare con chiarezza le finalità delle riprese e indicare i canali social su cui i contenuti saranno pubblicati.
- Infine, i lavoratori devo avere anche il diritto di revocare l'autorizzazione in qualsiasi momento, imponendo la rimozione di video e immagini dalle piattaforme aziendali. Questa tutela è estesa anche ai lavoratori che hanno cessato il rapporto di lavoro.

In conclusione, l'organizzazione del team building aziendale non deve limitarsi al solo svago, ma richiede una precisa pianificazione delle tutele per i collaboratori.

Dr. Dario Ceccato
e Dr.ssa Emily Rossi

ceccatotormen.com

info@ceccatotormen.com

Abano Terme PD - Treviso TV

/ceccatotormen

ceccatotormen@pec.it

+39 049 7968508

CTP
CONSULENTI DEL LAVORO

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS