



Accomodamento ragionevole

limiti e opportunità

Fulvio D'Orsi, Medico del lavoro - Direttore scientifico Igeam srl

Cinzia Frascheri, Giuslavorista - Responsabile nazionale CISL Salute e Sicurezza sul Lavoro

La normativa stabilisce il diritto al lavoro del lavoratore in condizione invalidante e nel contempo il diritto del datore di lavoro ad esigere la prestazione lavorativa. A tal fine essa introduce l'obbligo per i datori di lavoro di adottare misure di tutela specifiche, modificando le condizioni tecniche e organizzative in cui si svolge il lavoro



Il giudizio di idoneità alla mansione «specifica»¹ è uno dei principali atti che supportano la collocazione del lavoratore (o della lavoratrice, da intendersi così per tutto il testo) nell'attribuirlo ad un'attività lavorativa.

Il giudizio di idoneità non è necessariamente correlato all'assunzione, in quanto è previsto che venga emesso ogni volta che il lavoratore viene adibito ad una mansione «specificata» (quindi anche durante lo svolgimento del percorso lavorativo) che prevede l'esposizione a rischi per la sua salute e sicurezza sul lavoro e successivamente secondo scadenze periodiche.

A cura del medico competente (ai sensi dell'art. 41, comma 6 del D.Lgs. 81 del 2008 s.m.), quale obbligo a carico del datore di lavoro, il giudizio di idoneità alla mansione specifica viene (deve essere) espresso in base, oltre che alle risultanze della valutazione dei rischi e del sopralluogo effettuato dallo stesso medico competente, all'esito della sorveglianza sanitaria, che prevede accertamenti diagnostici mirati ai rischi specifici, come indicato nel protocollo sanitario e di rischio (art. 25, comma 1, lett. b).

I rischi lavorativi la cui esposizione richiede che venga espresso un giudizio di idoneità del lavoratore alla mansione specifica, sono rischi che si possono definire anche "tabellati", considerato che, oltre ad essere legislativamente disposta la sorveglianza sanitaria per gli esposti, in caso di malattia professionale, per il riconoscimento di questa basterà la dimostrazione dell'esposizione (e in alcuni casi anche del tempo di permanenza) determinata dallo svolgimento della mansione specifica. Modalità che comunque, va ricordato, non si pone in contrasto con il "sistema misto" adottato in Italia a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 178/99, che prevede la possibilità per il lavoratore di vedersi riconosciuta, da parte dell'INAIL la malattia professionale anche quando non tabellata, se dimostrata (con onere della prova a carico del lavoratore) l'origine professionale, oltre all'esposizione dei rischi correlati. Il giudizio di idoneità deve essere mirato alla situazione specifica del singolo lavoratore e, per-



tanto, è quanto mai fondamentale che sia la valutazione dei rischi, sia la sorveglianza sanitaria tengano conto anche di variabili di natura trasversale in grado di influenzare profondamente la nocività del lavoro, quali l'età, il genere, la provenienza da altri paesi, le tipologie contrattuali, ma soprattutto lo stress lavoro-correlato (ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs. 81 del 2008 s.m.). In questo senso, l'idoneità alla mansione specifica non potrà non tenere conto, oltre che dei rischi di esposizione, anche delle modalità di svolgimento del lavoro (vedi ritmi di lavoro, carichi di lavoro, turni...) e degli eventuali effetti sinergici (a risultato non di mera sommativa), scaturiti dalla combinazione dei diversi fattori nei riguardi di un soggetto specifico. Per questo è determinante il giudizio di un medico "competente", tenuto conto, non solo del suo ruolo quale figura della prevenzione aziendale, e pertanto, (posta²) a conoscenza dei rischi, delle mansioni specifiche e dell'organizzazione del contesto lavorativo, ma soprattutto per le competenze specifiche determinategli dalla sua specializzazione (ai sensi dell'art. 38 del D.Lgs. 81 del 2008 s.m.). Diviene così evidente - considerata l'interazione stretta e complessa tra il lavoratore, il suo lavoro e il contesto nel quale lo svolge - come sia inevitabile (e corretto), ancor più oggi, chiedersi, in caso di un giudizio di inidoneità del lavoratore alla mansione specifica, se questa sia da riferire al lavoratore o al posto di lavoro.

Certo è che, a fronte di questa legittima domanda, sulla base della copiosa regolazione, attualmente vigente, in tema di ricollocamento degli inidonei al lavoro - soprattutto a seguito dei precetti di natura comunitaria e gli incentivi economici nazionali a questo destinati - i diritti dei lavoratori alla conservazione del posto di lavoro, al ricollocamento ragionevole e la tutela della parità di trattamento, hanno registrato un rafforzamento di rilevante importanza.

Inquadramento normativo

Per delineare il tema, tracciando la cornice normativa di diretto riferimento, attualmente vigente,

occorre richiamare quanto disposto all'art. 3, comma 3-bis del D.Lgs. 216 del 2003³, quale decreto di recepimento della Direttiva europea 2000/78⁴, in tema di parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Considerata la portata rilevante di quanto dettato dalla Direttiva, volta a porre dei punti fermi determinanti sul tema della parità di trattamento e dei diritti di eguaglianza in campo lavorativo, dal recepimento ci si aspettava molto, compreso quanto previsto in merito alle «soluzioni ragionevoli» per i lavoratori disabili.

Non cogliendo lo spirito dei precetti comunitari introdotti, così come anche, nello specifico, l'intero dettato della norma presente all'art. 5 del testo europeo, l'art. 3 del D.Lgs. 216/03 (privo di riferimenti in tal senso) è stato oggetto di una pesante condanna inferta all'Italia, da parte della Corte di Giustizia Europea (causa C-312/11), per non aver recepito «correttamente e completamente» (così si esprime la Corte UE nelle sue motivazioni) quanto previsto dalla Direttiva comunitaria, in particolare non avendo recepito di dover disciplinare l'obbligo per i datori di lavoro di adottare «soluzioni ragionevoli» per le persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.

A recuperare quanto non recepito e, necessariamente, a porre rimedio a quanto oggetto della condanna ricevuta, è stato introdotto nel 2013, mediante il D.L. n. 76 (convertito dalla L. 99)⁵, il comma 3-bis, all'art. 3 del D.Lgs. 216/03, determinando così nel nostro ordinamento - al di là di quanto già previsto, e vigente, in tema di diritto al lavoro dei disabili, con la L. 68/99⁶ - l'introduzione del principio dell'«accomodamento ragionevole». Sul punto, si è posto, così, a carico di tutti i datori di lavoro (con le parole del disposto modificato «i datori di lavoro sono tenuti ad adottare»⁷), l'obbligo di applicare tale istituto, a favore di tutti i lavoratori, indipendentemente dalla natura e grado di inidoneità e dalla natura del rapporto di lavoro, nel rispetto della piena eguaglianza tra tutte le persone che lavorano.

Un'ampiezza del diritto che certo, fin da subito, non è apparsa emergere in modo chiaro dalla let-



tura del comma 3-bis che, pur specificatamente introdotta per recuperare quanto non recepito nella prima versione del D.Lgs. 216/03, è rimasta contratta sul versante della chiarezza, richiedendo a supporto dell'interpretazione, non solo il riferirsi comunque al dettato dell'art. 5 della Direttiva 2000/78, ma soprattutto ai Considerando nn. 20 e 21⁸; ai quali si deve, in particolare al primo, l'indicazione di considerare gli interventi da realizzare anche di natura organizzativa (come recita il testo: «ritmi di lavoro, ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento»), anziché esclusivamente strutturale (sempre dal testo: «sistemando i locali o adattando le attrezzature»).

Anche il lungo tempo trascorso tra l'emanazione del D.Lgs. 216/03, e la sopravvenuta necessaria integrazione del comma 3-bis, all'art. 3, datata 2013, non trova in nessun caso giudizio di segno positivo – al di là della rilevante portata del recupero necessario di un principio fondamentale quale il diritto all'«accomodamento ragionevole» (che avrebbe senz'altro richiesto fin da subito il pieno recepimento, non quale atto determinato da una procedura di infrazione e relativa condanna europea) – se nei dieci anni trascorsi sul tema, i termini

del diritto dei lavoratori inidonei, non si fossero ampliati e migliorati, come invece è successo.

A tale considerazione si giunge, difatti, se si analizza il testo del comma 3-bis.

A fronte, come detto, dell'evidente diversa enfasi e ampiezza che si rileva nel dettato normativo comunitario, in confronto a quello nazionale, tra cui i termini dell'attuazione del diritto nel settore pubblico (dove è previsto che i datori di lavoro debbano «provvedere... senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica»), di rilevante portata è il riferimento che nel testo del comma integrato viene rivolto a quanto previsto dalla Convenzione delle Nazioni Unite del 2006, sui diritti delle persone con disabilità (ratificata dall'Italia con la L. 18/2009⁹), proprio in merito alla definizione degli interventi da adottare nei luoghi di lavoro come «accomodamenti ragionevoli».

Alla Convenzione dell'ONU si deve, difatti - al di là del suo valore innegabile sul piano della mera gerarchia delle fonti che la fa prevalere anche su quanto disposto dal livello comunitario - la chiara identificazione dell'eventuale rifiuto del «ragionevole adattamento» da parte del datore di lavoro, come una vera e propria fattispecie discriminatoria (che nega il principio della parità di trattamen-



to fra le persone), configurabile quale atto perseguibile giuridicamente.

Indicativa in tal senso, quale giurisprudenza che ha segnato una svolta significativa al tema, alla quale ha contribuito, nostro malgrado, anche la condanna ricevuta dall'Italia, è stata la causa HK Danmark¹⁰, nella quale, come nella nostra procedura di infrazione, i principi introdotti dalla Convenzione ONU hanno avuto un ruolo determinante, offrendo una chiave interpretativa netta a totale favore dei diritti delle persone con disabilità al lavoro. In modo chiaro, sotto l'insegna della tutela dei diritti umani fondamentali, il dettato internazionale è tornato a ribadire che, posti alcuni limiti, la libertà economica dell'imprenditore non è incondizionata.

Un principio che, pur non sempre affermatosi negli anni, in modo evidente, nelle aziende italiane, non si può dimenticare che dal 1948 è presente nella nostra Carta Costituzionale, all'art. 41, dove si legge: «L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana».

Le «soluzioni ragionevoli» o, come definiti dalla Convenzione ONU, gli «accomodamenti ragionevoli» (espressione ripresa poi anche dal comma 3-bis, dell'art. 3, del nostro D.Lgs. 216/03), richiedono, pertanto, al datore di lavoro di prendere appropriati provvedimenti, di natura diversa, finalizzati al consentire ai lavoratori inidonei di poter

svolgere un'attività lavorativa adeguata alle loro esigenze, dovendo eventualmente dimostrare (quale onere a proprio carico) l'impossibilità di porre in essere qualsiasi intervento di adattamento ragionevole.

La spinta fornita dalle disposizioni internazionali e comunitarie, sul tema, ha difatti reso ancor più chiaro quanto già previsto, anche nel nostro ordinamento, abbattendo definitivamente il muro (supportato a lungo dalla giurisprudenza) dell'intangibilità dell'organizzazione aziendale, anche a fronte di un art. 10, comma 3, L. 68/99 che, in materia di aggravamento delle condizioni di salute della persona con disabilità obbligatoriamente assunte, già disponeva che il datore di lavoro è tenuto ad attuare «possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro».

In questo senso, anche quanto previsto all'art. 42 del D.Lgs. 81/2008 s.m.¹¹, in tema di provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica, nell'ambito del cuore regolativo della tutela della salute e sicurezza sul lavoro, deve essere interpretato (oltre al tenere conto del rimando che nel testo viene rivolto proprio alla L. 68/99), non più considerando quell'«ove possibile», riferito al datore di lavoro, una mera alternativa nell'adibire il lavoratore inidoneo ad altre mansioni, rendendolo unico artefice della valutazione di soluzioni ragionevoli, volte ad intervenire a modifica delle situazioni a favore del lavoratore da ri-collocare. Un «ove possibile» che, quindi, nell'interpretazione corrente diviene un «è tenuto ad adottare», passando così da quello che viene definito un «obbligo di cercare» ad un «obbligo di trovare», a carico del datore di lavoro (su cui ricade l'onere della prova), riferito ad una collocazione ragionevole e, pertanto, adeguata, per il lavoratore non più in grado di svolgere la mansione specifica a lui attribuita.

Rafforzatosi, così, l'obbligo per il datore di lavoro, più incerto permane il limite entro il quale poter considerare, o meno, le soluzioni individuate «ragionevoli», dovendo comunque valutare che i provvedimenti necessari non comportino un «onere sproporzionato»¹².



Considerato, difatti, che gli interventi praticabili non si limitano più a modifiche di natura strutturale, più facilmente valutabili sul piano degli oneri finanziari, ma che in campo di disabilità viene considerata molestia (e quindi atto inaccettabile e, pertanto, giuridicamente perseguibile) non solo l'offesa o la lesione alla dignità delle persone, ma anche alla loro libertà¹³, la valutazione di un eventuale «onere sproporzionato» diviene complessa.

Ancor più non dovendo, a tale riguardo, trascurare il tema che potremmo definire "bifronte", che vede da un lato il diritto all'accomodamento ragionevole a favore di tutti i prestatori di lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale e sulla base di un concetto ampio di disabilità¹⁴ e, di contro, l'innegabile valutazione di un onere, forse, «sproporzionato» in caso di intervento complesso da realizzare per un lavoratore con sopravvenuta inidoneità, titolare di un contratto a natura flessibile, ad esempio, a termine o stagionale.

Se il licenziamento per giustificato motivo oggettivo trova nel ricorrere da parte del datore di lavoro, in caso di inidoneità del lavoratore, gli ostacoli fin qui argomentati, in termini di rafforzato diritto dei lavoratori contro gli atti discriminatori e nell'obbligo del datore di dimostrare l'impossibilità di soluzioni ragionevoli, il confine rappresentato dall'eventuale sproporzione dell'onere dell'intervento da realizzare (anche nei termini di modifiche organizzative) nei riguardi di un lavoratore a ridotta prospettiva contrattuale di permanenza, non si può considerare abbattuto.

Uno spiraglio interessante, in tale senso, era già contenuto nel Considerando n. 21 della Direttiva 2000/78, nel quale sul piatto della bilancia della valutazione degli «oneri sproporzionati», poneva il tener conto, a bilanciamento dei costi finanziari o delle disponibilità in termini di dimensione e risorse dell'impresa, la possibilità di «ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».

Un'apertura, quest'ultima del legislatore comunitario, non rivolta comunque al considerare l'ipotesi che il datore di lavoro possa far ricadere il proprio obbligo in capo al sistema pubblico, offrendo

così a quest'ultimo anche un alibi a favore di una sua non attuata soluzione ragionevole a fronte di mancati finanziamenti o incentivi posti in essere dalle autorità statali; ma di certo una strada da poter considerare quale opportunità volta al supportare, anche sul piano economico, i datori di lavoro nel loro realizzare interventi a favore dei lavoratori non più idonei.

Segnali concreti su questo fronte sono giunti dal D.Lgs. 151 del 2015 (decreto attuativo della L. 183 del 2014, più nota con Jobs Act¹⁵), intervenuto con modifiche importanti e da parte dell'INAIL (in attuazione di quanto stabilito con la Legge di stabilità del 2015¹⁶).

Se quando disposto sul tema, da parte del D.Lgs. 151 del 2015, è in attesa di essere reso concreto, a partire dalle attese Linee guida nazionali con le quali è previsto di vada a disciplinare limiti e modalità per il riconoscimento di rimborsi forfettari parziali, da parte del livello regionale, delle spese sostenute dai datori di lavoro, necessarie per adottare accomodamenti ragionevoli in favore dei lavoratori con ridotte capacità lavorative (art.11¹⁷), quanto messo in atto dall'INAIL (regolato dalle circolari n. 51 del 30 dicembre 2016 e n. 30 del 25 luglio 2017) è già oggi una realtà di grande rilievo, effettiva e operante.

Disabilità al lavoro e inidoneità alla mansione specifica

Le circostanze nelle quali si rende necessaria la valutazione dell'idoneità di un lavoratore a svolgere una mansione specifica, che come detto rappresenta uno degli atti fondamentali della collocazione al lavoro, sono in effetti varie e corrispondono ad ambiti normativi diversi.

La situazione più comune è quella della sorveglianza sanitaria prevista dal D.Lgs. 81 del 2008 s.m., nell'ambito della quale il medico competente conclude tutte le visite mediche con un giudizio di idoneità. Le visite mediche si effettuano quando i lavoratori sono esposti a rischi specifici (per i quali la normativa prevede l'obbligo di sorveglianza sanitaria), ma anche indipendentemen-



te da tali rischi, a richiesta del lavoratore, qualora egli ritenga che le proprie condizioni di salute possano peggiorare a causa dell'attività lavorativa svolta.

Nel giudizio di idoneità il medico competente può ritenere il lavoratore idoneo a svolgere la propria mansione senza alcuna limitazione, ovvero totalmente inidoneo (temporaneamente o permanente) per cui deve essere adibito ad una mansione diversa compatibile con le proprie condizioni di salute, ovvero ancora parzialmente idoneo, per cui può svolgere la mansione solo con limitazioni o prescrizioni.

Tutte condizioni che, comunque, in caso di disaccordo da parte del lavoratore (così come anche del datore di lavoro) possono costituire ragione per presentare ricorso, entro un massimo di trenta giorni, all'organo di vigilanza (Dipartimento di prevenzione della ASL) che disporrà la conferma, la revoca o la modifica del giudizio formulato dal medico competente.

Sia nel caso di un lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria, sia in quello di un lavoratore non soggetto a sorveglianza sanitaria che richiede una visita medica per motivi correlati al lavoro, le ragioni di un giudizio di inidoneità o di idoneità con limitazioni possono essere essenzialmente di due tipi:

- il lavoratore presenta alterazioni del proprio stato di salute determinate dall'esposizione ai rischi lavorativi;
- il lavoratore è affetto da una patologia che non è causata dal lavoro, ma che può aggravarsi a causa del lavoro sia per l'esposizione a rischi lavorativi, sia per altri fattori di natura organizzativa, come l'orario di lavoro, la distanza, ecc.

Anche il datore di lavoro può richiedere l'accertamento dell'idoneità al lavoro, per cause diverse dai rischi lavorativi, ad esempio quando il lavoratore presenta un'evidente patologia invalidante (es. di tipo psichiatrico) che può apparire incompatibile con la mansione o anche quando nel contesto lavorativo non è previsto il medico compe-

tente per assenza di rischi specifici per i quali è prevista la sorveglianza sanitaria. In tutti questi casi la visita non può essere affidata al medico competente, ma deve essere svolta presso enti pubblici o di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 5 della L. 300/70. Sono organi deputati a tali accertamenti: il collegio medico legale delle ASL; la Commissione medica di verifica presso l'INPS (ex Ministero dell'economia e finanze), la Commissione medica ospedaliera delle Forze armate. Anche in questi casi l'accertamento termina con un giudizio di idoneità.

Il terzo caso riguarda invece il collocamento obbligatorio degli invalidi civili, per i quali l'idoneità alla mansione è stabilita dalla commissione invalidi civili della ASL attivata dal Comitato tecnico provinciale. Il Comitato tecnico interviene sia in sede di prima collocazione, sia in tempi successivi, su richiesta delle aziende, qualora si ritenga che le condizioni di salute dell'occupato non siano più compatibili con la mansione lavorativa (ad es. per aggravamento dell'invalidità). Il diritto del lavoratore inidoneo o disabile, pertanto, come dapprima descritto sul piano normativo, a seguito del rafforzamento delle disposizioni poste a favore della tutela degli occupati, non solo ha trovato nell'istituto dell'«accomodamento ragionevole» (ai sensi dell'art. 3, co. 3-bis del D.Lgs. 216/03) un cardine di svolta di grande rilievo, ma un'ampiezza di condizioni poste sotto tutela.

Rientrano, così, nel medesimo ambito generale di tutela, il lavoratore giudicato inidoneo in quanto affetto da patologia causata dall'esposizione lavorativa (che sia stata o meno già riconosciuta dall'INAIL come malattia professionale), il lavoratore giudicato inidoneo a causa di una patologia di origine extralavorativa che tuttavia può aggravarsi per l'attività lavorativa (si pensi ad esempio alle malattie muscolo-scheletriche e alla movimentazione manuale dei carichi), il lavoratore giudicato inidoneo a seguito di visita richiesta dal lavoratore e, infine, il lavoratore con riconosciuta invalidità civile assunto con il collocamento obbligatorio, così come quello divenuto invalido successivamente all'assunzione (si pensi ad esempio al lavo-



ratore affetto da un patologia tumorale che può avere specifiche esigenze di orario o di sede per seguire le terapie e assicurare una qualità della vita compatibile con la malattia tumorale).

Per tutti questi casi la normativa sull'accomodamento ragionevole ha sancito un vero e proprio cambio di paradigma, introducendo l'obbligo per i datori di lavoro di adattare il posto di lavoro alle condizioni di salute del lavoratore, avendo come unico limite un eventuale costo sproporzionato delle misure necessarie per l'adattamento. Un ostacolo, quest'ultimo, al quale sono stati posti in campo svariati interventi, soprattutto, ma non solo, di natura economica.

In tal senso, si può dire che oggi il cerchio si chiude, tra misure di prevenzione dei rischi, sorveglianza sanitaria, giudizio di idoneità e accomodamento ragionevole, per cui un approccio integrato deve necessariamente prevedere che:

- i rischi lavorativi siano contenuti in modo da non determinare un danno alla salute;
- le misure di tutela tengano conto delle condi-

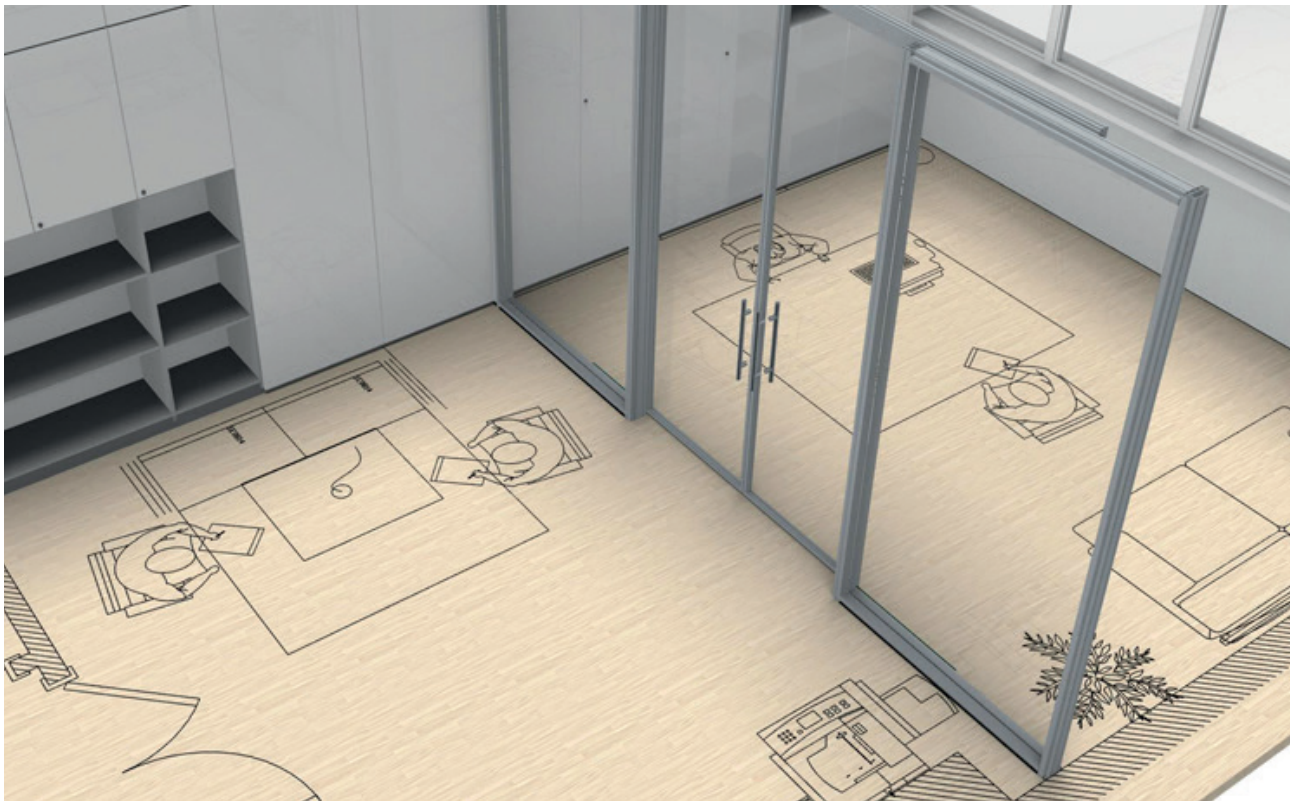
zioni collettive di iper-suscettibilità, a partire da quelle legate al genere o all'età;

- specifiche misure di tutela siano previste per i lavoratori portatori di patologie.

Le positive novità in campo gestione INAIL

La conquista sul piano normativo da parte dei lavoratori del rilevante diritto alle soluzioni ragionevoli, come sopra descritto, disposta a carico del datore di lavoro a fronte di una inidoneità/disabilità alla mansione specifica – pur giunta solo dopo il 2013¹⁸ –, non ha trovato per lungo tempo una immediata ampia conferma nei contesti lavorativi.

Limitata dal non dover rappresentare una soluzione che preveda, a carico del datore di lavoro (seppur obbligato), provvedimenti che richiedono «un onere finanziario sproporzionato», tale intervento ha trovato scarsa applicazione, tenuto conto in particolare delle dimensioni ridotte delle re-





altà lavorative del nostro Paese e delle non meno critiche condizioni economiche diffuse.

Per questo, quando grazie a quanto disposto con l'art.1, comma 166, della L. 23 dicembre 2014, n. 190 (cioè, la Legge di stabilità 2015), è stato riconosciuto il ruolo dell'INAIL, in materia di reinserimento lavorativo dei disabili al lavoro, e gli sono stati attribuiti consistenti finanziamenti per rendere concreti tali interventi, quanto disposto come diritto a favore dei lavoratori nei termini delle soluzioni ragionevoli è tornato ad avere una rilevanza fondamentale e di prioritaria operatività. Trovando anche una piena coerenza con quanto previsto dalla Direttiva europea 2000/78 che, sul finale dell'art. 5, riferendosi proprio all'«accomodamento ragionevole», già da ben quarant'anni recitava che la ragionevole «soluzione non è sproporzionata allorché l'onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili».

Nello scenario, pertanto, più ampio del modello dei servizi realizzati dall'INAIL, a favore delle persone con disabilità da lavoro, mediante le disposizioni introdotte con la L. 190/2014, si è giunti a superare il già consolidato diritto a favore del lavoratore dell'indennizzo a seguito di danno biologico, mediante la previsione concreta di interventi diretti a favorire, oltre ad altro, la piena integrazione in ambito lavorativo.

Così oggi, concretamente, possono beneficiare del diritto, ma in questo caso specifico anche del finanziamento per la sua realizzazione operativa, al fine di essere adibiti o ri-adibiti ad un'attività lavorativa adeguata, gli occupati «che a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale abbiano riportato una menomazione fisica, psichica o sensoriale, stabilizzata o progressiva, che, indipendentemente dal grado della menomazione stessa, è causa di difficoltà motorie o sensoriali, di apprendimento e di relazione, tale da determinare problematiche di integrazione lavorativa nonché processi di svantaggio sociale o di emarginazione»¹⁹. A fronte, quindi, di una condizione di inidoneità/disabilità del lavoratore, determinata da

qualsiasi fonte e di grado indifferenziato, se a delimitare l'obbligo a carico dei datori di lavoro per gli «accomodamenti ragionevoli», è che tali soluzioni non comportino onere finanziario sproporzionato (verificabile sostanzialmente in sede di contestazione dell'eventuale licenziamento o mancata stipula del rapporto di lavoro), nel caso di disabilità da lavoro (nei termini sopra previsti), sussistendo finanziamenti dedicati, attribuiti all'INAIL dalla L. 190/2014, la contrazione del diritto del lavoratore viene sostanzialmente meno, garantendo una più ampia e certa collocazione di questi ultimi nell'esercizio dell'attività lavorativa.

A tale riguardo, è importante anche l'ulteriore specifica che è sopraggiunta attraverso la Circolare n. 30 del 25 luglio 2017, grazie alla quale è stato precisato che l'accesso al finanziamento da parte dei lavoratori con disabilità da lavoro può essere previsto sia per coloro che devono essere ri-collocati (come da Circolare n. 51/2016), sia per coloro che, ecco la novità sopravvenuta, sono in fase di «nuova occupazione», perché assunti da parte di un datore di lavoro, dopo essere divenuti disabili da lavoro.

Nel caso di ricollocazione, starà poi all'esito di una verifica specifica, valutare se l'intervento sarà svolto per consentire al lavoratore con disabilità da lavoro di ritornare alla stessa mansione svolta precedentemente l'evento lesivo (infortunio o malattia professionale) o essere adibito a mansione diversa, in caso di impossibilità, anche a valle di eventuali interventi specifici di adattamento, di svolgere la stessa.

→ *Platea di riferimento* (lavoratori destinatari degli interventi e datore di lavoro ammesso al finanziamento)

I lavoratori ritenuti destinatari degli interventi disposti dall'INAIL, se disabili da lavoro (nei termini sopra previsti) devono necessariamente certificare tale condizione, che prevede la valutazione delle limitate funzionalità correlate alla disabilità da lavoro nello svolgimento (o adibizione in caso di assunzione) della/e mansione/i specifiche, me-



dianete giudizio rilasciato dal medico competente (ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 s.m.), o anche dal Servizio di prevenzione dell'ASL (nel rispetto dell'art. 5, comma 2, della L.300/70), che attesti, o «l'idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni ovvero l'inidoneità temporanea o permanente» (di seguito, inidoneità) del lavoratore.

Sono ammessi anche coloro che, già disabili da lavoro, subiscano un aggravamento della propria condizione.

A conferma del quadro di totale equiparazione tra prestatori di lavoro, ai fini della tutela, della non discriminazione e della conservazione del posto di lavoro, sono ammessi agli interventi in parola, tutti i titolari di rapporto di lavoro, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, compresi anche i lavoratori parasubordinati e autonomi (per questi ultimi solo per i casi di ricollocazione al lavoro e non assunzione).

Sono esclusi, invece, considerati i limiti indicati dalla normativa riguardo il non determinare oneri a carico della finanza pubblica, i dipendenti delle amministrazioni statali, anche a ordinamento autonomo, assicurati dall'INAIL, ma attraverso la gestione separata per conto dello Stato, per i quali le

prestazioni erogate sono a carico del bilancio delle Amministrazioni stesse. Il datore di lavoro ammesso a poter accedere agli interventi finanziati di nuova assunzione o ricollocazione del lavoratore con disabilità da lavoro deve essere in piena regola, compreso il non avere riportato condanne con sentenza passata in giudicato per i reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose in materia prevenzionale (ai sensi dell'art. 61 del D.Lgs. 81/2008 s.m.), e salvo non sia intervenuta riabilitazione, ai sensi del diritto penale (art. 178 ss.).

→ *Progetto di collocazione o reinserimento al lavoro*

Ad attivarsi nei riguardi dell'INAIL al fine di poter accedere al servizio, deve essere, da un lato – nei termini di rendersi disponibile ad attuare il servizio – il datore di lavoro del soggetto disabile da lavoro, nei riguardi del quale si intende operare per l'assunzione o il ricollocazione lavorativo e che è in possesso di un giudizio relativo alla sua inidoneità, espresso dal medico competente o dal Servizio di prevenzione dell'ASL. Dall'altro, il lavoratore, disabile da lavoro, che intende beneficiare del diritto all'inserimento o reinserimento lavora-



tivo, nei termini previsti, in particolare dal Regolamento dell'INAIL (Circolari n. 51 del 30 dicembre 2016 e n. 30 del 25 luglio 2017).

È in capo, pertanto, al lavoratore, disabile da lavoro, il compito primario di inoltrare formale richiesta all'INAIL, alla sede competente per territorio, per ricevere l'intervento volto ad una delle due possibilità.

Al datore di lavoro, una volta accertato, da parte degli uffici competenti dell'INAIL, il possesso di tutti i requisiti richiesti all'atto della domanda da parte del lavoratore con disabilità da lavoro, sarà inviata comunicazione specifica finalizzata, non solo alla formalizzazione dell'avvenuta richiesta, ma per acquisire il suo consenso all'avvio del procedimento che, mediante Progetto personalizzato (supportabile anche da specifico finanziamento volto alla realizzazione), prevederà interventi funzionali al reinserimento del lavoratore che ha inoltrato domanda.

Acquisito il consenso da parte del datore di lavoro, a quest'ultimo saranno richiesti tutti i dati necessari affinché l'equipe multidisciplinare (di I livello) dell'INAIL possa avviare i lavori di progettazione dell'intervento.

È importante precisare che, a fronte del Progetto personalizzato, elaborato a carico dell'equipe

multidisciplinare (di I livello) dell'INAIL, sarà il datore di lavoro che dovrà farsi carico, sul piano della realizzazione (nei termini di eventuali autorizzazioni, certificazioni, preventivi, acquisti...) di rendere operativo e concreto quanto previsto (e finanziato) dal Progetto personalizzato.

Trattandosi di reinserimento lavorativo a fronte di una condizione di inidoneità (seppur da disabilità da lavoro), gli interventi che potranno essere previsti nell'ambito del Progetto personalizzato potranno spaziare dall'agire sull'ambiente di lavoro, alla postazione di lavoro, fino all'organizzazione del lavoro.

Va difatti ricordato, come già anticipato nei paragrafi precedenti, che l'introduzione del diritto all'«accomodamento ragionevole» ha confermato quanto dettato dai principi costituzionali in base ai quali la libertà e autonomia nell'organizzazione del lavoro, da parte di un datore di lavoro, trova nella tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, un limite.

Suddivisi in tre forme di finanziamento, secondo la tipologia di intervento, sono previsti :

- 95.000 euro, mirati al superamento e abbattimento delle barriere architettoniche nei luoghi di lavoro che comprendono interventi edilizi, impiantistici e domotici, nonché dispositi-



vi volti a consentire l'accessibilità e la fruibilità degli ambienti di lavoro. Per tali interventi, al datore di lavoro verrà riconosciuto un finanziamento, nel rispetto del Progetto personalizzato, pari al 100% del costo.

- 40.000 euro, mirati all'adeguamento e adattamento delle postazioni di lavoro che comprendono interventi di adeguamento di arredi, facenti parte della postazione di lavoro, ausili e dispositivi tecnologici, informatici o di automazione funzionali all'adeguamento della postazione o delle attrezzature di lavoro, tra cui i comandi speciali e gli adattamenti di veicoli costituenti strumenti di lavoro. Anche per tali interventi, al datore di lavoro verrà riconosciuto un finanziamento, nel rispetto del Progetto personalizzato, pari al 100% del costo.
- 15.000 euro, mirati ad interventi personalizzati di addestramento all'utilizzo delle postazioni e delle relative attrezzature di lavoro connessi ai relativi adeguamenti, sia quelli di formazione e tutoraggio utili ad assicurare lo svolgimento della stessa mansione o la riqualificazione professionale funzionale all'adibizione ad altra mansione, il tutto finalizzato al reinserimento del lavoratore. Per tali interventi, invece, al datore di lavoro verrà riconosciuto un finanziamento, nel rispetto del Progetto personalizzato, pari al 60% del costo, non potendo comunque superare la cifra dei 15.000 euro.

Infine, è importante non trascurare che, al di là della possibilità che possano essere indicati nel Progetto personalizzato, elaborato dall'equipe multidisciplinare (di I livello) dell'INAIL, interventi utili al reinserimento lavorativo del disabile da la-

voro non finanziabili, ma nei riguardi dei quali il datore di lavoro è chiamato a realizzarli, è previsto che vengano finanziati, anche per un solo lavoratore, più interventi che si riferiscono anche a tutte e tre le tipologie sopra elencate. Inoltre, potranno essere finanziate eventuali necessarie consulenze tecniche specifiche (ad esempio per collaudi...), non potendo però superare il limite del 10% del costo previsto per l'intera realizzazione.

Il ruolo della promozione della salute

Sulla base di quanto fin qui esposto la normativa dell'accomodamento ragionevole non riguarda esclusivamente i lavoratori disabili per invalidità civile o da lavoro, quanto piuttosto tutti i casi di inidoneità alla mansione determinata da motivi di salute. La normativa non sancisce il diritto del lavoratore a mantenere il posto di lavoro e la retribuzione anche quando non è in grado di svolgere appieno una prestazione lavorativa. Al contrario essa stabilisce il diritto al lavoro del lavoratore in condizione invalidante e nel contempo il diritto del datore di lavoro ad esigere la prestazione lavorativa. A tal fine essa introduce l'obbligo per i datori di lavoro di adottare misure di tutela tali per cui tutti i lavoratori possano appieno svolgere la propria mansione senza pregiudizio per la salute, modificando le condizioni tecniche e organizzative in cui si svolge il lavoro in modo da adattarlo alle esigenze del lavoratore inidoneo.

Gli stessi giudizi di idoneità quindi non dovrebbero indicare i compiti lavorativi che non possono essere svolti, ma al contrario le misure necessarie perché tali compiti possano essere svolti anche dal lavoratore portatore di particolari patologie.



DENIOS.
ECOLOGIA & SICUREZZA

Tenere sostanze delicate alla temperatura giusta per l'utilizzo nel processo produttivo, in modo affidabile e senza sprecare energia

Riscaldamento, fusione o raffreddamento efficienti

Richiedete subito informazioni ▪ 010 9636743 ▪ www.denios.it



Non v'è dubbio tuttavia, che tale approccio si applica facilmente quando i casi di inidoneità rappresentano situazioni episodiche e marginali all'interno di un luogo di lavoro. I dati ricavati dalle relazioni annuali dei medici competenti indicano che il 20% dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria presenta giudizi di inidoneità o di idoneità con prescrizioni/limitazioni.

Tale percentuale è ancora più alta in alcuni settori come la sanità. Questo fenomeno è strettamente correlato all'invecchiamento della forza lavoro a cui stiamo assistendo in questi anni in tutta Europa, dovuto all'allungamento dell'età pensionabile e al calo dell'occupazione. È evidente che questo comporta la necessità di ridisegnare le caratteristiche delle mansioni lavorative e di gestire i rischi tenendo conto delle condizioni di iper-suscettibilità dei lavoratori anziani in modo da avere "ambienti di lavoro adatti a tutte le età" (come recita lo slogan della campagna Europea 2016-2017) e di ridurre i casi di inidoneità. E tuttavia anche questo può non bastare, per cui diventa necessario affiancare azioni finalizzate a migliorare lo stato di salute della popolazione lavorativa.

Si tratta quindi non soltanto di ridurre la nocività e rendere più tollerabile la mansione lavorativa, ma anche di migliorare l'efficienza fisica del lavoratore attraverso quelle attività di promozione della salute a cui è chiamato il medico competen-

te ai sensi dell'art. 25, comma 1, lett. a), D.Lgs. 81 del 2008 s.m..

In tutto il mondo, infatti, la promozione della salute non è, e non può essere, una responsabilità esclusiva dei servizi sanitari, perché riguarda fattori che sono sostanzialmente al di fuori del controllo dei servizi sanitari stessi e dipendono invece da scelte economiche, di politica sociale e produttive. I luoghi di lavoro rappresentano quindi una situazione molto favorevole alla promozione della salute, perché sono spazi collettivi di aggregazione in cui si formano modelli culturali e comportamentali.

Un ambiente di lavoro "salutare" non è, quindi, solo un ambiente in cui i fattori di rischio sono sotto controllo, è anche una situazione in cui si promuovono comportamenti e stili di vita salutari. La promozione della salute nei luoghi di lavoro è un modo per ottenere maggiori risultati dalle risorse che comunque vengono investite nelle attività di sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

D'altra parte queste pratiche non riguardano solo l'evitare l'insorgenza di nuove patologie, ma anche l'arrestare l'evoluzione delle patologie già insorte, con l'obiettivo di mantenere al lavoro, in modo adeguato (tendendo, per quanto praticabile, al raggiungimento di uno stato diffuso di benessere), una popolazione lavorativa che invecchia e che ancora la medicina del lavoro (potremmo dire, ad approccio tradizionale o, forse, a causa di un non pieno svolgimento del ruolo del medico competente, come previsto dalla normativa), si limita a gestire in termini di inidoneità al lavoro parziali o totali.

Portare avanti in maniera coerente i due tipi di azione, da una parte l'adattamento della mansione alle condizioni del lavoratore, dall'altro il miglioramento delle capacità psicofisiche del lavoratore, consente di raggiungere i migliori risultati e disegna uno scenario futuro di rinnovato impegno per la medicina del lavoro, finalmente volta a dare risposte ai veri problemi di salute sul lavoro, collaborando prioritariamente con le figure della prevenzione aziendale, nel rispetto e nella valorizzazione dei ruoli. ■



NOTE

- 1 Cfr. artt. 41 e 42 del DLGS 81 del 2008 s.m., in tema di sorveglianza sanitaria e idoneità alla mansione, in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il giudizio di idoneità del lavoratore o della lavoratrice alla mansione «specificata» è uno degli atti fondamentali relativi alla collocazione della persona nell'ambito dell'attività lavorativa. Il giudizio di idoneità non è necessariamente correlato all'assunzione, in quanto è previsto che venga emesso ogni volta che il soggetto viene adibito ad una mansione «specificata» (quindi anche durante lo svolgimento del percorso lavorativo) che prevede l'esposizione a rischi per la sua salute e sicurezza sul lavoro.
- 2 Cfr. artt. 18, comma 2 e 25, comma 1 lett. a) del DLGS 81 del 2008 s.m., in base al quale è previsto che il datore di lavoro è obbligato a fornire le informazioni (oltre che all'RSPP) anche al medico competente al fine di favorire la sua collaborazione.
- 3 L'art. 3, comma 3-bis del DLGS n. 216 del 9 luglio 2003, dal titolo : «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro» (G.U.R.I. n. 187 del 13 agosto 2003), recita : «Al fine di garantire il rispetto del principio della parità di trattamento delle persone con disabilità, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad adottare accomodamenti ragionevoli, come definiti dalla Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata ai sensi della legge 3 marzo 2009, n. 18, nei luoghi di lavoro, per garantire alle persone con disabilità la piena eguaglianza con gli altri lavoratori. I datori di lavoro pubblici devono provvedere all'attuazione del presente comma senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente».
- 4 Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, «che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», (GU n. L 303 del 02/12/2000).
- 5 Decreto Legge 28 giugno 2013, n. 76, dal titolo : «Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul Valore Aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti», (GU Serie Generale n.150 del 28-06-2013), convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2013, n. 99 (G.U. 22/08/2013, n. 196).
- 6 Cfr. l'art.1, cc. 1 e 7, della Legge n. 68 del 23 marzo 1999, dal titolo : «Norme per il diritto al lavoro dei disabili», (supplemento ordinario alla G.U.R.I. n. 68 del 23 marzo 1999). Nel testo dell'articolo, specifico sul tema del «Collocamento dei disabili», si legge : «1. La presente legge ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. 7. I datori di lavoro, pubblici e privati, sono tenuti a garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità».
- 7 Vd. nota n.3
- 8 Cfr. i Considerando nn. 20 e 21 della Direttiva 2000/78/CE. Il primo recita : «È opportuno prevedere misure appropriate, ossia misure efficaci e pratiche destinate a sistemare il luogo di lavoro in funzione dell'handicap, ad esempio sistemando i locali o adattando le attrezzature, i ritmi di lavoro, la ripartizione dei compiti o fornendo mezzi di formazione o di inquadramento». Il secondo recita : «Per determinare se le misure in questione danno luogo a oneri finanziari sproporzionati, è necessario tener conto in particolare dei costi finanziari o di altro tipo che esse comportano, delle dimensioni e delle risorse finanziarie dell'organizzazione o dell'impresa e della possibilità di ottenere fondi pubblici o altre sovvenzioni».
- 9 L'Italia con Legge n. 18 del 3 marzo 2009 (GU n. 61 del 14 marzo 2009) ha ratificato e resa esecutiva la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 13 dicembre 2006 ed entrata in vigore il 3 maggio 2008.
- 10 Cfr. sentenza resa l'11 aprile 2013, nella causa C-335/11 e C-337/11.
- 11 Cfr. art.42 del DLGS 81 del 2008 s.m., dal titolo : «Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica», che recita : «Il datore di lavoro, anche in considerazione di quanto disposto dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, in relazione ai giudizi di cui all'articolo 41, comma 6, attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza».
- 12 Cfr. art. 5 della Direttiva 2000/78/CE e art.2 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2006.
- 13 Ordinanza del 26 marzo scorso del Giudice Unico del Lavoro Giuseppe Giordano, del Tribunale di Avezzano.
- 14 Cfr. l'art.1 della Convenzione ONU del 2006 (vd nota n. 8, di questo contributo) che definisce come persone con disabilità «coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri».
- 15 DLGS 14 settembre 2015, n. 151, dal titolo : «Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183», (GU 23 settembre 2015, n. 221, S.O.).
- 16 Legge 23 dicembre 2014, n. 190, dal titolo : «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2015)», (GU Serie Generale n.300 del 29-12-2014 - Suppl. Ordinario n. 99).
- 17 Cfr. art.11 del DLGS 14 settembre 2015, n. 151.
- 18 Cfr. nota n.5 e pag. del presente contributo scritto.
- 19 Cfr. Circolare INAIL n.51 del 30 dicembre 2016

LA FORMAZIONE PER GLI ESPERTI IN MATERIA DI TUTELA DELL'AMBIENTE



✓ VALUTAZIONE DELLA CONFORMITÀ NORMATIVA AMBIENTALE

Roma, 20/21 marzo 2018

✓ ESPERTO IN GESTIONE DELL'ENERGIA

Conforme alla norma UNI 11339

36 Crediti (CFP) CNI

Corso qualificato da Kiwa Cermet Italia per la
Certificazione della figura professionale EGE



Roma, 5/20 aprile 2018

✓ LA CORRETTA CLASSIFICAZIONE E L'ESAUSTIVA CARATTERIZZAZIONE DEL RIFIUTO

Roma, 8 maggio 2018

✓ IL TESTO UNICO AMBIENTALE DOPO I DECRETI CORRETTIVI

24 Crediti formativi CNI, CNPI e CNC

Roma, 23/25 maggio 2018

✓ AUDITOR DI SISTEMI DI GESTIONE AMBIENTALE LA NUOVA NORMA UNI EN ISO 14001:2015

40 Crediti CNI e CNC - 43 Crediti CNPI

Corso riconosciuto

AICQ SICEV n° 102 erogato da CERSA S.r.l.



Roma, 11/15 giugno 2018



In collaborazione con  ROMA
TRE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI



Percorso di formazione qualificato
dall'Organismo di certificazione CERSA S.r.l.

CORSO DI PERFEZIONAMENTO PER IL MANAGER DELL'AMBIENTE

64 Crediti CNI, 67 Crediti CNPI, 64 Crediti CNC

Roma, 23 maggio - 15 giugno 2018

Un percorso formativo articolato e completo in materia di tutela dell'ambiente, suddiviso in due moduli per un totale di 8 giorni (64 ore di formazione), coordinati ma fruibili anche singolarmente

PERCHÉ PARTECIPARE

- Per acquisire un quadro completo delle problematiche e delle responsabilità connesse alla tutela dell'ambiente
- Per chiarire gli aspetti più controversi della materia, grazie anche all'interazione coi docenti e all'utilizzo di numerosa casistica
- Per cogliere ed approfondire gli aspetti di maggiore complessità posti dall'interpretazione e dall'applicazione del T.U.A., consentendo agli operatori del settore, agli studiosi ed ai tecnici di meglio procedere all'applicazione della nuova disciplina ambientale, così profondamente incisa e riformata dalle modifiche susseguitesi nel corso di questi ultimi anni
- Per acquisire informazioni e metodologie sulle modalità di conduzione degli audit interni, di seconda e di terza parte per la valutazione dei Sistemi di Gestione Ambientale secondo la nuova norma UNI EN ISO 14001:2015
- Per ottenere uno dei requisiti per svolgere il ruolo di Auditor di terza parte dei Sistemi di Gestione Ambientale attraverso
 - Approfondimento dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001:2015
 - Addestramento sulle tecniche di audit
 - Effettuazione di esercitazioni e simulazioni
 - Rappresentazione delle tecniche di comunicazione e di comportamento

Il secondo modulo, integrato con un percorso di qualificazione adeguato presso un Organismo di Certificazione, permette di acquisire uno dei requisiti per svolgere il ruolo di Auditor di terza parte.

✓ DESTINATARI

Responsabili e addetti al servizio ambiente di piccole, medie e grandi imprese; Professionisti e consulenti ambientali; Tecnici e funzionari delle pubbliche amministrazioni; Soggetti preposti al rilascio delle autorizzazioni e ai controlli in materia ambientale; Operatori del settore ambientale; Auditor e valutatori; Responsabili del Sistema di Gestione aziendale (qualità, ambiente, sicurezza, altri sistemi di gestione normati); Responsabili o coordinatori di attività di audit presso la propria organizzazione (es: processi di audit su fornitori); Professionisti e consulenti che operano sui sistemi di gestione aziendali

✓ RELATORI

Avv. Daniele Campo
Prof. Ing. Francesco Lombardi
Dott. Andrea Pegazzano
Magistrato del Tribunale, esperto nelle tematiche trattate.
Auditor di terza parte, esperto in sistemi di gestione ambientale.

✓ QUOTA DI ISCRIZIONE INTERO CORSO

€ 2.750,00 + IVA
€ 2.200,00 + IVA (15 gg. prima)

✓ SEDE DEL CORSO

Istituto Informa
Via Clauzetto, 12 - 00188 Roma

