

Gestione della sicurezza

HR, produzione e SGSSL: le esperienze delle aziende (II parte)

Flavio Battiston - Formatore

Con questa seconda raccolta di esperienze aziendali prosegue la riflessione a più voci sul rapporto fra promozione delle risorse umane, produzione e tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Introduzione

Un precedente articolo (1) sui temi dell'organizzazione, della sicurezza sul lavoro e di come si intrecciano nella cultura aziendale ha presentato una serie di esperienze aziendali in questo campo. Per ragioni di spazio, sono state divise in due gruppi e proseguono in questo numero della *Rivista*.

Come le precedenti, anche queste esperienze, pur diverse tra loro, trasmettono la volontà di dialogo e di attenzione più volte ricordate negli articoli già pubblicati in questo filone di pensiero (2).

Alternativa Ambiente

L'attenzione al benessere del lavoratore in quanto persona libera di esprimersi e di "sentirsi bene" nel proprio ambiente di lavoro e la capacità dell'organizzazione di costruire un "clima aziendale" che costituisca la base di un benessere organizzativo che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale di tutti i lavoratori è da sempre parte integrante della "Mission" di Alternativa Ambiente società cooperativa sociale-onlus.

Trattasi di un'organizzazione con sede a Vascon di Carbonera (TV) che opera principalmente all'interno degli ambiti provinciali di Treviso e Belluno e che, attraverso l'esercizio di attività produttive e servizi vari, favorisce l'inserimento lavorativo anche di persone socialmente in condizioni di svantaggio. L'interesse principale della Cooperativa Alternativa Ambiente, ancor prima del mero adempimento di

legge, è sempre stato quello di attribuire assoluta rilevanza alla percezione che l'individuo/lavoratore ha del suo operato e dell'ambiente che lo circonda e di reinterpretare gli atteggiamenti e i conseguenti comportamenti che sono assunti dagli stessi lavoratori in ottica di sviluppare un "clima interno" sereno e partecipativo.

Ciò ha indotto la direzione della Cooperativa a promuovere un progetto di analisi e valutazione del benessere organizzativo che affiancasse il "tradizionale" capitolo del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) dedicato allo SLC.

Oltre alle consuete check list previste dalla metodologia di valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato sviluppata dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale di INAIL, la Cooperativa Alternativa Ambiente ha adottato il protocollo frutto del progetto cofinanziato da INAIL Direzione Regionale del Veneto e da Confcooperative Veneto intitolato "Cooperare in sicurezza nelle cooperative socio-sanitarie del Veneto" in cui, tra i vari obiettivi, vi è quello di strutturare un modello di analisi e valutazione che, a partire dallo stato psicofisico dei lavoratori inseriti nei percorsi di inserimento lavorativo e dalla verifica del contesto, del contenuto e degli aspetti organizzativi dei lavori stessi, consentisse di definire una visione del lavoro in cui prevalgano gli aspetti di inclusività e sostenibilità per un benessere organizzativo diffuso.

Tale progetto, che ha visto Irecoop Veneto quale ente strumentale di Confcooperative Veneto portare

(1) F. Battiston, "HR, produzione e SGSSL: le esperienze delle aziende (I parte)", in questa *Rivista*, 2024, 1, 27.

(2) F. Battiston, "Sicurezza, clima interno e produzione per l'efficacia e l'efficienza delle organizzazioni", in questa *Rivista*,

2023, 8-9, 438. L. Perotti, "Valutazione SLC: nuove proposte normative e metodologiche", in questa *Rivista*, 2023, 12, 635.

avanti la realizzazione operativa del progetto stesso, ha portato alla stesura di un protocollo che cerca di analizzare e valutare, prima singolarmente e poi nelle loro interazioni, alcune dimensioni essenziali: dimensione soggettiva dei lavoratori, dimensione del contesto, del contenuto e degli aspetti organizzativi del lavoro affidato.

Dimensione soggettiva

L'analisi della dimensione soggettiva avviene per mezzo di schede standardizzate (basate su metodi di valutazione validati) in grado di guidare l'osservazione in contesto lavorativo dei soggetti/lavoratori coinvolti assegnando a ciascuno un "codice colore di classificazione" in base al livello di abilità/capacità/autonomia (ad esempio tramite i colori verde, giallo, rosso in cui il verde rappresenta una condizione positiva dei vari elementi analizzati, il giallo l'evidenza di condizione in presenza di moderati elementi di criticità, mentre il rosso indica soggetti che necessitano di approfondimenti ulteriori perché in presenza di criticità significative).

Dimensioni del contesto, del contenuto e degli aspetti organizzativi

Le dimensioni del contesto, del contenuto e degli aspetti organizzativi vengono indagate sempre per mezzo di schede standardizzate costruite al fine di censire e valutare gli elementi di criticità (anche per la salute e sicurezza) potenzialmente presenti nei vari contesti lavorativi, nelle varie modalità esecutive delle lavorazioni stesse e nelle procedure organizzative di governo dei processi.

Al termine della valutazione, anche ciascuna delle attività lavorative viene classificata con un "codice colore di classificazione" in base al livello delle possibili criticità presenti.

La Cooperativa Alternativa Ambiente ha poi promosso la costituzione di una equipe valutativa multidisciplinare in cui, oltre alle figure istituzionali della sicurezza come datore di lavoro, RSPP, MC, RLS, dirigenti e preposti, sono presenti anche professionalità differenti come uno psicologo e operatori socio-sanitari che, non necessariamente in riunione congiunta ma con modalità snelle ed efficienti, analizzano e valutano gli esiti delle classificazioni di cui alle dimensioni precedenti prima di prendere delle decisioni organizzative e di programmare le attività lavorative (studio delle interazioni tra le classificazioni delle varie dimensioni analizzate).

Il protocollo precedentemente descritto si colloca, inoltre, in affiancamento ad altri strumenti in uso alla Cooperativa (diario degli eventi, colloqui

individuali, questionario di indagine della percezione di benessere organizzativo del lavoratore, ecc.).

In particolare lo sviluppo della tematica dello SLC o meglio del "clima aziendale" ha portato la Cooperativa nel recente passato ad approfondire il tema della partecipazione dei lavoratori stessi ponendo l'attenzione sulla percezione che essi hanno del proprio lavoro, del contesto in cui operano, dei colleghi con cui si rapportano, ecc.

È stato così creato un questionario composto da *item* facilitati ma imparziali. I quesiti riprendono alcuni elementi delle dimensioni di contesto, contenuto ed organizzazione del lavoro e vengono riproposti in modo tale da recuperare la percezione dei lavoratori stessi rispetto agli elementi di criticità potenziale che hanno determinato, da parte della equipe valutativa, le classificazioni con un "codice colore di classificazione" come descritto precedentemente nonché le interrelazioni tra le varie dimensioni e le conseguenti decisioni organizzative e di programmazione del lavoro.

I questionari, somministrati individualmente e periodicamente, vengono rielaborati dopo aver individuato opportuni gruppi omogenei (raggruppamenti per settori di attività o servizi specifici), in modo da avere un livello di percezione che non risenta di particolari condizioni di un singolo o di un evento straordinario.

I termini della rielaborazione costituiscono parte integrante del processo di analisi e valutazione che l'equipe valutativa, di cui ai paragrafi precedenti, è tenuta a fare per costruire un percorso virtuoso verso un maggior benessere lavorativo. Anche nella fase di rielaborazione dei questionari è stato proposto un sistema di valutazione che utilizza una scala di valori a tre fasce, detta a "semafori", per evidenziare il livello di accettabilità del grado di benessere organizzativo percepito (ad esempio, verde - accettabile, giallo - necessario approfondimento, rosso - non accettabile).

Ad oggi, un possibile sviluppo del protocollo adottato potrebbe essere dato dalla ricerca della possibilità di individuare degli indicatori quanto più oggettivi possibile che consentano di ricavare una correlazione tra gli esiti dei questionari di cui sopra ed elementi che interpretino lo stato reale di benessere organizzativo del gruppo omogeneo valutato.

De Rigo Refrigeration

Graziella Bortot - HR Manager e Loris Guolla - RSPP - RSG

De Rigo Refrigeration da più di 50 anni è presente nel settore della refrigerazione commerciale, con prodotti che progetta e realizza esclusivamente in Italia.

L'offerta si completa con centrali frigorifere e celle che ci permettono di offrire al settore Retail soluzioni chiavi in mano, con un servizio di assistenza altamente specializzato in fase di *pre* e *post* vendita. Soluzioni innovative, su misura, e con la massima flessibilità nelle tempistiche di consegna.

Siamo da sempre attenti all'impatto ambientale ed all'efficienza energetica, valori che coinvolgono tutto il ciclo produttivo, evidenziando il nostro ruolo di eccellenza nei confronti dell'eco-sostenibilità.

L'Azienda ha un unico stabilimento produttivo sito a Sedico (BL) che conta 340 dipendenti.

L'intero ciclo produttivo viene realizzato internamente, salvo l'approvvigionamento esterno di alcune particolari componenti (ad es. evaporatori, vetri, ecc.).

Quanto evidenziato sopra e la nuova impostazione manageriale dell'azienda (fino a pochi anni fa a conduzione familiare) hanno portato con sé la necessità di rivedere l'organizzazione e riflettere su nuove modalità gestionali, basate su investimenti in termini di sicurezza, formazione e implementazione delle competenze.

Per raggiungere gli obiettivi richiesti era doveroso il coinvolgimento della funzione Risorse Umane e del Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale.

È stato necessario introdurre una visione unitaria del sistema aziendale che ha portato le varie funzioni e i vari ruoli gestionali a interagire, soprattutto si è potenziato il rapporto e la condivisione delle scelte sui temi della tutela della salute e sicurezza e della gestione delle risorse umane.

Le Risorse Umane in precedenza aveva un ruolo di interlocutore "diplomatico" e di mediazione tra gli specialisti di sicurezza, che premevano per maggiori iniziative di salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro, e i manager produttivi, che, in alcuni casi, vedevano tali iniziative come ostacoli alla produttività. Si è avvertita la necessità di evolvere e di abbandonare tale visione affinché le varie funzioni potessero iniziare a comunicare e condividere obiettivi e modalità di agire.

In De Rigo Refrigeration S.r.l. pertanto la Direzione Generale, le Risorse Umane e il Servizio di prevenzione e protezione con un lavoro di continuo confronto stanno lavorando affinché i valori di comunicazione, condivisione e trasversalità vengano applicati nella quotidianità.

Tra le mission, che la struttura si è data, si evidenzia l'obiettivo di indirizzare il tema della salute e della

sicurezza dei lavoratori verso una concezione di "benessere aziendale".

Le azioni messe in campo sono state le seguenti:

- il potenziamento dei momenti di crescita continua al personale operativo con modalità *Training on the job*, cercando di specificare operativamente la formazione di sicurezza. In tal senso il SPP è diventato parte attiva e presente nelle aree produttive;

- l'istituzione di momenti di confronto sulle problematiche, apportando il SPP aspetti tecnici e normativi e l'HR aspetti di gestione e attenzione verso le risorse umane;

- l'avvio di un percorso di condivisione culturale sulla gestione delle risorse in un'ottica di sicurezza e non più come due gestioni separate, SPP da un lato e HR dall'altro;

- il coinvolgimento delle prime linee produttive attraverso momenti di formazione e condivisione di casi specifici; il percorso iniziato, ma non ancora completato, dovrebbe portare ad un cambio culturale nelle figure cardini della sicurezza;

- un progetto di comunicazione aziendale-social interno nel quale sono condivisi gli obiettivi della società, la conoscenza delle attività messe in atto e gli indicatori di sicurezza; è stato introdotto anche uno strumento digitale per il personale degli uffici e sono state installate bacheche fisiche in produzione con i medesimi contenuti;

- l'analisi degli infortuni e dei mancati infortuni non è più demandata unicamente al SPP, ma avviene in maniera condivisa fra SPP, HR, Responsabile della produzione e DDL.

L'obiettivo che ci siamo dati è quello di costruire un nostro "modello" organizzativo di gestione che come un volano si autoalimenti con le risorse del futuro.

Gruppo Geox - Equilibrio

Direzione Risorse Umane & Organizzazione Geox S.p.A. e Arianna Cavaion, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Performance, capitale umano e sicurezza sul lavoro: interpretati nel passato come elementi indipendenti, oggi rappresentano la strategia dell'organizzazione per migliorare la propria efficienza ed efficacia. Trovare il legame tra sinergia ed equilibrio è, per un'Azienda, la sfida di ogni giorno. Da una parte il business richiede alte *performance*, dall'altra le risorse umane richiedono attenzione, possibilità di espressione, benessere e fiducia. La sicurezza sul lavoro non è un *plus*, ma è insita e connaturata a ciascun processo. Ci si interroga: qual è la formula per mantenere uniti gli

elementi? Come favorire il bilanciamento fra le diverse prospettive?

Nel Gruppo Geox l'unità e l'equilibrio fra questi elementi è stato perseguito anche attraverso la certificazione UNI ISO 45001.

La comunicazione è un fattore importante che va stabilito e perseguito all'interno dell'organizzazione e, successivamente, supportato anche con proprie procedure che seguono le indicazioni della UNI ISO 45001, al fine di trasmettere informazioni adeguate, affidabili e chiare agli utenti e poterne verificare la piena comprensione.

Il soddisfacimento delle necessità di ciascuno dei tre elementi - capitale umano, *performance* e sicurezza sul lavoro - è il principale fattore.

Anche in questo caso la UNI ISO 45001 aiuta a razionalizzare le esigenze e le aspettative e ci ricorda che la sicurezza sul lavoro può impattare sul business e viceversa. Il par. 4.1 intitolato "Comprendere l'organizzazione e il suo contesto" è uno dei fondamenti della norma perché è la base per progettare, implementare e mantenere l'efficacia nel tempo. Un'organizzazione lavora a contatto con diversi elementi interni ed esterni che possono influenzare le prestazioni e che cambiano da azienda ad azienda: cultura aziendale, le persone, le competenze e le conoscenze, i cambiamenti nei bisogni e nelle aspettative dei lavoratori, anche tenendo conto del genere e delle fasi della vita dei collaboratori. Quelli esterni, invece, *stakeholders*, i fornitori, le tendenze di mercato, il contesto sociale, le aspettative sociali, le istituzioni pubbliche.

È fondamentale mantenere costantemente unite le esigenze legate alla *performance* con il rispetto delle procedure di sicurezza.

Privilegiare la *performance* a scapito della sicurezza, come accade, ad esempio, quando non si rispettano le norme di utilizzo di un macchinario allo scopo di accelerare i tempi di esecuzione, è assolutamente da evitare perché aumenta sensibilmente i rischi per l'operatore.

Un fatto noto è la proporzionalità tra aumento del benessere e maggiori *performance*.

In Geox abbiamo elaborato e personalizzato il contenuto e le modalità della formazione specifica, focalizzandoci sull'equilibrio dei tre elementi.

Il corso prevede una parte teorica sulla prevenzione e la riduzione dei rischi muscolo scheletrici determinati dalle scorrette posture che vengono assunte al videoterminale e l'introduzione di una parte pratica: esercizi di ginnastica applicabili facilmente al lavoro alla scrivania, sia in azienda sia a casa.

I partecipanti hanno apprezzato questo nuovo modo di fare formazione obbligatoria e, il successo di questa esperienza è stato tale da essere inserito nel programma *Wellbeing* aziendale promosso da HR. Il benessere del lavoratore giova alle *performances*. Un lavoratore stimolato risulta più attento alla sicurezza e salute.

L'equilibrio consiste nella capacità di mantenere o recuperare la stabilità che può essere compromessa da una causa interna o esterna. È necessario sempre vigilare per percepire segnali di disequilibrio e quindi intervenire per tempo, come ci insegna la UNI ISO 45001 ed il suo spirito di miglioramento continuo.

RDM Group - Sicurezza, clima interno e produzione per l'efficacia e l'efficienza delle organizzazioni

RDM Group è un'azienda multinazionale che ha come *core business* la produzione di cartoncino da materiale riciclato per imballaggi e altri prodotti a base cellulosa. Tutti i nostri prodotti sono realizzati con materiali rinnovabili e sono progettati per essere completamente riciclabili. Il nostro impegno si basa su una chiara visione: offrire prodotti e servizi di eccellenza, massimizzare la soddisfazione degli *stakeholder* e ottimizzare i costi. Ciò è definito più ampiamente nel nostro Codice Etico, che è stato condiviso anche con tutti i nostri dipendenti ed è disponibile sul nostro sito Internet.

Il piano di sostenibilità del gruppo si riferisce al periodo 2020-2030 e definisce gli obiettivi di sostenibilità: limitare le emissioni di CO₂, aumentare la quota di rifiuti inviati a recupero, ridurre i rifiuti prodotti e gli scarichi idrici. Gli obiettivi principali, tuttavia, consistono nel valutare e qualificare i fornitori più importanti secondo criteri ESG, nell'implementare un sistema di sicurezza comportamentale in tutti i siti produttivi e nell'aumentare il tasso di *advocacy* dei dipendenti così come la percentuale di donne assunte nel gruppo.

In merito ai dipendenti, sono fondamentalmente due gli obiettivi da raggiungere: promuovere la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro e favorire l'apprendimento e lo sviluppo di competenze.

Lo stabilimento di Santa Giustina (BL) fa parte del Gruppo RDM e ha una solida tradizione di attività improntate sulla salute e sicurezza del proprio personale. Negli anni, poi, sono state rivolte molte energie agli obiettivi di gruppo. Tutto il sistema è basato sul coinvolgimento, la responsabilizzazione e la crescita di tutti i dipendenti RDM e di quelli a diretto contatto.

La creazione di un solido sistema ISO 45001 (OHSAS 18001 precedentemente) è alla base di tutte le attività che in questi ultimi anni si stanno portando avanti. Noi crediamo che, per far crescere la cultura della sicurezza in ognuno di noi, sia necessario conoscere e capire cosa ci sta attorno, affrontando i cambiamenti che abbiamo davanti senza spaventarci. Il cambio generazionale che affrontiamo deve essere di stimolo per non ragionare più sul “abbiamo sempre fatto così”, ma per mettere ogni persona nelle condizioni di “fare” diversamente, se questo comporta un miglioramento della sia sicurezza personale e dell’organizzazione nel suo complesso. Gli investimenti e la sostituzione degli impianti con tecnologie più moderne danno la possibilità di vivere in azienda in modo “più sereno”, consapevoli come siamo che l’automatismo può alleggerire gli sforzi fisici e mentali che facciamo quotidianamente.

Attualmente nello Stabilimento di Santa Giustina lavoriamo su vari progetti.

SafetyPJA

Si tratta dello sviluppo dell’analisi del rischio fatta da ogni lavoratore e questo permette di ribadire l’importanza delle procedure di lavoro, delle istruzioni operative e le buone pratiche sono fondamentali nello standardizzare il metodo di lavoro. I neoassunti imparano in addestramento affiancandosi al personale con maggior esperienza. Ma la percezione del rischio è personale, differente in ognuno di noi e cambia con l’età, l’anzianità di servizio, l’ambiente che ci circonda. E poi siamo stati abituati a ragionare sulla logica de “il responsabile della sicurezza non sono io”. Con il metodo PJA, acronimo di *Pre Job Assessment*, prima di iniziare un’attività, ogni persona dedica due minuti ai pericoli e i rischi del lavoro che si accinge a svolgere e dell’ambiente che lo circonda; la checklist aiuta la persona e il *team* a verificare se ci siano tutte le competenze per svolgere il lavoro, se siano a disposizione gli attrezzi e le macchine adatte, se tutto sia in buono stato di conservazione e manutenzione. Inoltre alla persona o al *team* viene chiesto di analizzare quali siano i pericoli dando delle soluzioni applicabili, quali, ad esempio, la necessità di altri DPI o attivare azioni di pulizia. Ogni persona si trova a dover analizzare ciò che fa, senza aspettare che qualcun altro lo faccia al suo posto. Creiamo consapevolezza e conoscenza allo stesso momento, responsabilizziamo le persone. L’obiettivo finale è di implementare nelle persone l’abitudine nel riconoscere e valutare i rischi, non solo in azienda, ma anche nella loro quotidianità a casa, in famiglia, ecc.

SafetyTips

La realtà lavorativa complessa ed eterogenea porta sempre nuovi pericoli e nuovi rischi. Il lavoratore è la prima fonte di informazioni che abbiamo sul campo. Il contributo che ognuno può dare è incisivo nell’evitare l’insorgere di eventi. Il programma delle “cassette rosse” permette ai lavoratori di mettere per iscritto ed evidenziare rischi, pericoli, segnalazioni e suggerimenti. Il *team* sicurezza le raccoglie settimanalmente e le analizza dal punto di vista tecnico e organizzativo. Una volta al mese i preposti dei vari reparti e i RLS si incontrano e rileggono le varie richieste o suggerimenti e danno il via ad una riflessione su quanto segnalato e progettando interventi di risposta. A margine di questo incontro, viene data una risposta a ogni lavoratore, condividendo un sunto nelle bacheche dei reparti. Il coinvolgimento di più figure crea adesione e confronto tra i vari punti di vista, il che è fonte di crescita professionale.

SafetyKnowledge

Riguarda il rafforzamento delle competenze personali. La formazione e l’addestramento sono passaggi obbligatori per legge, ma devono essere costruiti con percorsi *ad hoc* per poter essere di aiuto ai dipendenti e ai preposti. Ogni persona gioca un ruolo essenziale nell’organizzazione e nella realtà di cartiera, dove i rischi sono alti. Ogni gruppo di lavoro segue un percorso formativo in base alle attività che svolge e ai rischi cui è soggetto. Fare squadra in reparto, ad esempio tra manutentori e preposti, è importante e nasce anche dalla condivisione durante i corsi di tematiche differenti quali la comunicazione, il dare e ricevere *feedback*, l’importanza delle segnalazioni, ecc. L’addestramento avviene anche tramite la condivisione di esperienze pregresse, l’analisi delle foto degli incidenti e dei *near miss*, i comportamenti a rischio e quelli sicuri.

SafetyOne

Questo progetto mette a tema l’analisi dei comportamenti. Il fattore umano si riferisce a quegli elementi, quali lavoro, organizzazione e caratteristiche personali, che hanno influenza sul comportamento e, dunque, anche conseguenze sugli obiettivi di salute e sicurezza. Purtroppo, le statistiche nazionali ci dicono che il 70% delle cause che portano agli infortuni sono legati a comportamenti errati. Per questo motivo, lo Stabilimento di Santa Giustina sta portando avanti ormai da tre anni un programma di *Behavior Based Safety*, con lo scopo di migliorare la cultura della sicurezza sviluppando comportamenti lavorativi

sicuri. L'analisi dei comportamenti che ognuno di noi tiene al lavoro ha dato modo di creare delle checklist di comportamenti sicuri che ognuno dei dipendenti verifica in relazione ai propri colleghi. Punto di forza del sistema è rafforzare con *feedback* chi esegue un comportamento sicuro, in maniera che aumenti per ciascuno la consapevolezza e l'abitudine a riproporre quel comportamento sempre. In successive riunioni periodiche vengono analizzati i dati e, ancora una volta, in questo modo si rafforzano il lavoro di gruppo. Un esempio. La movimentazione di un carico in determinate attività diventa uno strumento per commentare con i propri colleghi il comportamento corretto e portare la squadra a eseguirlo per abitudine.

SafetyHealth

Questa iniziativa pone l'accento sul benessere e la salute dei dipendenti. L'azienda si sta impegnando su

più fronti per offrire ai dipendenti sistemi, attività, visite, ecc. che possano migliorare o mantenere l'ottimo stato di salute sul luogo di lavoro. Se da una parte sviluppiamo campagne sulla corretta alimentazione, abbiamo previsto la fornitura di frutta fresca di stagione a tutti; dall'altra si lavora per migliorare i DPI in utilizzo da parte dei lavoratori; abbiamo fornito ai dipendenti plantari per le scarpe di sicurezza o ricerchiamo tipologie sempre migliori di occhiale di sicurezza. Visite specialistiche, come quella fisiatrica, possono aiutare il dipendente a capire quale sia lo stato di salute del proprio corpo e intervenire con sedute di fisioterapia, ad esempio.

In conclusione, il dipendente è al centro dell'attenzione di RDM Group perché quanto scritto dal D.Lgs. n. 81/2008 "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza" non sia solamente legge, ma sia realtà.

RIVISTA



ISL Igiene & Sicurezza del Lavoro - I Corsi

Mensile di aggiornamento giuridico e orientamento tecnico

Periodicità: Mensile

Prezzo Abbonamento: € 124,00

È il mensile di **formazione** ed **informazione** in tema di **sicurezza del lavoro** diretto a tutti i professionisti del settore. «I Corsi» approfondiscono gli argomenti più significativi attraverso un **programma articolato per «lezioni»**, consentendo al lettore di seguire un vero e proprio iter di apprendimento.

Compresa nel prezzo dell'abbonamento la possibilità di scaricare in formato pdf la rivista ancora in fase di stampa e i numeri dell'anno precedente.

Per informazioni

- Servizio Clienti 02.82476100
- Agenzie: <http://shop.wki.it>