PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 21 - numero 4531 di Mercoledì 04 settembre 2019

Che rapporto c'è tra promozione e prevenzione della salute?

La promozione della salute nei luoghi di lavoro e presenta indicazioni sia sul rapporto con il tema della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro sia sulle figure aziendali coinvolte nelle attività di promozione.

Firenze, 4 Set ? In questi ultimi anni, anche con riferimento al tema dell'invecchiamento della forza lavoro, molti convegni, documenti e articoli del nostro giornale sono stati dedicati al significato e alle caratteristiche della "**promozione della salute nei luoghi di lavoro**" (WHP - Workplace Health Promotion) con particolare riferimento alla rete europea ENWHP.

Proprio in relazione alla rilevanza che il tema della WHP sta assumendo, anche nel Piano Nazionale di Prevenzione 2014-2018/19, è bene comprendere meglio la connessione della promozione della salute con il più ampio concetto di "**prevenzione nei luoghi di lavoro**" e le figure aziendali più coinvolte nelle strategie di promozione.

Per farlo ci soffermiamo oggi su un documento, pubblicato sul sito della Consulta CIIP, recentemente realizzato dai Centri Regionali CeRIMP di Pisa e Firenze.

Ricordiamo, a questo proposito, che il **CeRIMP** - Centro di riferimento regionale per l'analisi dei flussi informativi su Infortuni e Malattie professionali o da lavoro - si occupa non solo di elaborare i dati relativi ai rischi e ai danni da lavoro, ma contribuisce attivamente alla conoscenza dei fenomeni avversi per la salute dei lavoratori e degli interventi efficaci per la loro prevenzione.

Questi gli argomenti affrontati nell'articolo:

- La promozione della salute come strategia efficace
- Il rapporto fra promozione e prevenzione della salute
- Le figure aziendali coinvolte nella WHP

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USB015] ?#>

La promozione della salute come strategia efficace

Il documento "**La promozione della salute nei luoghi di lavoro: sguardo storico, bilancio di esperienze, proposte e prospettive**", a cura di Donatella Talini (CeRIMP, Regione Toscana - Sede di Pisa) e Alberto Baldasseroni (già Responsabile del CeRIMP, Regione Toscana - Sede di Firenze), riprende, ampliandolo, un intervento svolto durante il Workshop " La Workplace Health Promotion in Toscana: potenzialità e limiti di un nuovo approccio alla salute dei lavoratori", svoltosi a Pisa a cura e organizzazione dell'Unione Industriali di Pisa e dell'USL Toscana Nord-Ovest il 6 Dicembre 2018.

Se nella prima parte del contributo si riportano le origini della promozione della salute e del benessere nei luoghi di lavoro, intesi quale "supporto sociale" nel lavoro industriale, nella seconda parte sono illustrati gli aspetti più attuali della WHP, senza dimenticare che l'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO) ha identificato proprio la WHP come "una delle strategie efficaci nell'ambito delle politiche di promozione della salute; ne ha infatti descritto i modelli di attivazione e l'ha inserita tra le strategie per il 2020".

Il rapporto fra promozione e prevenzione della salute

Riguardo poi al rapporto fra promozione della salute e prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro deve essere, segnalano gli autori, "mantenuta un'estrema chiarezza".

In particolare la ENWHP (Rete europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro) nella **Dichiarazione di Lussemburgo** stabilisce che "la promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP) è lo sforzo congiunto dei datori di lavoro, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, e che questo può essere raggiunto attraverso la combinazione dei seguenti elementi: miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, promozione della partecipazione attiva, incoraggiamento dello sviluppo personale".

Tutto questo ? continuano gli autori - deve tuttavia "tener conto di una reale integrazione fra politiche settoriali". E a questo proposito la Ontario Workplace Coalition "sintetizza, per esempio, la 'Comprehensive Workplace Health' (o Total Worker Health che dir si voglia) in **quattro elementi**:

- **Occupational Health and Safety**: ridurre infortuni sul lavoro, malattie professionali e disabilità da lavoro controllando l'ambiente fisico e i processi di lavoro. Include la prevenzione di fattori come qualità dell'aria, rischi fisici, chimici e biologici, e violenza;

- **Health and Lifestyle Practices**: creare un ambiente che incoraggi l'adozione di stili di vita favorevoli per la salute, soprattutto relativi a dieta, attività fisica e fumo;

- **Organizational Culture**: favorire lo sviluppo di un ambiente a supporto delle persone, dove i lavoratori partecipino attivamente e siano autonomi. Questa azione è focalizzata sui fattori che influenzano le relazioni tra le persone, il loro lavoro e la loro organizzazione;

- **Organizational Social Responsibility**: partecipare alla vita della comunità per migliorare la salute dei lavoratori, delle loro famiglie e degli altri membri. Include l'essere sensibili alla salvaguardia dell'ambiente e al controllo degli inquinanti, il raccogliere denaro per scopi caritatevoli e permettere il volontariato durante l'orario di lavoro".

Le figure aziendali coinvolte nella WHP

Un altro aspetto interessante su cui si sofferma il documento è relativo alle varie figure aziendali coinvolte nella promozione

della salute nei luoghi di lavoro: anche la WHP è un lavoro di team ed è necessario "l'impegno continuo di tutti i soggetti coinvolti".

Innanzitutto è essenziale l'impegno della **Dirigenza aziendale**, necessario "per coinvolgere il personale, evitare conflitti tra il programma di WHP e la prassi dirigenziale, cercando il migliore adattamento con la realtà aziendale, al di là di un modello standard di riferimento".

L'esperienza passata mostra che le buone pratiche introdotte in maniera solo formale, che "non condivise con i lavoratori e con le figure della prevenzione e senza un supporto concreto dell'azienda, anche dal punto di vista economico, sono destinate a fallire".

Ed è importante che la Dirigenza dimostri di "credere in ciò che propone, anche tramite l'individuazione di referenti idonei e capaci di sviluppare i programmi".

Chiaramente un ruolo fondamentale è ricoperto dal **Medico Competente** (MC) aziendale.

E il documento ricorda, a questo proposito, che l'art. 25 del D.Lgs. 81/2008 indica, fra le altre cose, che il MC '*collabora inoltre alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di "promozione della salute*', "assegnando quindi al MC un ruolo di rilievo nell'ambito della promozione della salute nei luoghi di lavoro".

Si segnala che il **medico competente**:

- "identifica e può monitorare nel tempo fattori di rischio extra professionali a carattere individuale quali l'abitudine al fumo, l'abuso di alcol, l'alimentazione non corretta o la sedentarietà e può contribuire a far comprendere al datore di lavoro la convenienza ad intraprendere iniziative di Promozione della Salute, puntando l'attenzione su aspetti quali il contenimento delle malattie croniche non trasmissibili, delle assenze per malattia e delle limitazioni all'idoneità alla mansione specifica, tutti fattori in grado di portare ad un incremento della produttività ed un miglioramento del clima aziendale";

- "può intervenire direttamente anche su ambiti specifici come la quantificazione del rischio e il counselling per la modifica dei comportamenti (*minimal advice* antitabagico, intervento breve per i consumatori di alcol a rischio, *counselling* alimentare, promozione dell'attività fisica)";

- "grazie proprio ai dati sistematicamente raccolti durante le visite periodiche, il Medico Competente può fornire un contributo prezioso per il monitoraggio nel tempo e la valutazione dell'efficacia degli interventi di promozione della salute".

Il documento segnala la necessità di raggiungere una standardizzazione del formato dei dati sanitari raccolti e indica che i Medici Competenti, "che acquisiscono quindi sempre di più il ruolo di Medico 'pubblico', dovranno sicuramente **sviluppare ulteriormente le proprie competenze nel campo della promozione della salute**, del counselling per la modifica dei comportamenti sui temi prioritari, con l'orizzonte di una possibile, volontaria presa in carico dei lavoratori da parte del Medico Competente anche dal punto di vista della promozione della salute e dei rischi per malattie croniche".

Il documento si sofferma poi sul **Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale** che "dovrà mettere a disposizione il proprio know-how per favorire l'introduzione di interventi efficaci di promozione della salute sul luogo di lavoro, e per incoraggiare i dipendenti ad assumersi le proprie responsabilità, stimolandone l'attiva partecipazione".

Senza dimenticare che, oltre a queste figure "interne" all'organizzazione, "sarà compito dell'azienda reperirne altre, anche

esterne, se ritenute utili per gli interventi di promozione della salute previsti e le buone pratiche di volta in volta messe in atto (nutrizionisti, psicologi ecc), sia nella loro fase di avvio che nella fase di mantenimento".

Infine il documento, che si sofferma su molti altri aspetti e che vi invitiamo a leggere integralmente, indica che è fondamentale coinvolgere "all'interno di questo processo i **lavoratori** (anche tramite gli **RLS**) e tener conto delle loro esigenze e opinioni su come organizzare l'attività ed il posto di lavoro, tenendo sempre presente comunque che, al di là di tutto, partecipare ad attività per promuovere la salute sul lavoro è una scelta volontaria e che le attività di WHP richiedono un impegno consapevole dei datori di lavoro, nell'offrire condizioni organizzative e ambientali sane, oltre che dei lavoratori, nel partecipare attivamente al programma stesso".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" La promozione della salute nei luoghi di lavoro: sguardo storico, bilancio di esperienze, proposte e prospettive", a cura di Donatella Talini (CeRIMP, Regione Toscana - Sede di Pisa) e Alberto Baldasseroni (già Responsabile del CeRIMP, Regione Toscana - Sede di Firenze) (formato PDF, 277 kB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it