

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 25 - numero 5365 di Mercoledì 05 aprile 2023**

# **I programmi integrati e complessivi per la promozione della salute**

*Una scheda informativa dell'Inail riporta indicazioni sulle definizioni e le caratteristiche chiave dei programmi integrati e complessivi per la protezione e promozione della salute dei lavoratori. L'importanza della governance partecipativa.*

Roma, 5 Apr ? Come ricordato in molti articoli sul tema della promozione della salute, i fattori di rischio connessi all'attività di lavoro possono contribuire a problemi di salute precedentemente considerati non correlati al lavoro, ad esempio i disturbi del sonno, le malattie cardiovascolari, la depressione e l'obesità.

E se "la tradizionale attività di sicurezza e salute occupazionale (OSH) ha impatti positivi sulla prevenzione di incidenti e malattie professionali", per rispondere a queste nuove sfide "si rende necessaria una sempre maggiore integrazione con i **programmi di promozione della salute (WHP)**".

Tuttavia nella prassi si assiste "ad una **mancanza di coordinamento** tra i diversi programmi che impattano sulla salute del lavoratore dal punto di vista delle pratiche, delle risorse, dei budget e della formazione. Inoltre, quando implementati, i programmi WHP vengono aggiunti ai programmi OSH, tradizionalmente indirizzati a minimizzare l'esposizione dei lavoratori ai rischi lavoro correlati, come interventi sanitari personalizzati per raggiungere obiettivi quali perdita di peso, controllo della pressione arteriosa, cessazione del fumo e screening delle malattie croniche".

A raccontarlo è un nuovo factsheet, prodotto dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Dimeila) dell' Inail e dal titolo "**Programmi integrati e complessivi per la protezione e promozione della salute dei lavoratori - Definizione e caratteristiche chiave**".

La scheda informativa, a cura di S. Calicchia, A. Bagnato, B. Papaleo, ricorda che in Italia il Piano nazionale prevenzione 2020 - 2025 "richiama la necessità di adottare **più efficaci e complessivi modelli di intervento per il rafforzamento della salute globale del lavoratore** come l'Healthy Workplace Model dell'Oms e il Total Worker Health del Niosh".

E si sottolinea che tali modelli prevedono "una sempre maggiore integrazione tra i programmi OSH (Occupational Safety and Health) e i programmi WHP (Workplace Health Promotion) secondo una prospettiva salutogenica" (la salutogenesi è la ricerca dei fattori che promuovono la salute). Si indica poi che i **programmi integrati di protezione e promozione della salute dei lavoratori** (Integrated Workplace Health Protection and Promotion - IWHPP) "riconoscono l'importanza di operare a più livelli sul posto di lavoro - individuale, di gruppo, organizzativo e ambientale - e prendono in considerazione la relazione tra ambienti di vita e di lavoro. Il **punto di forza** degli **approcci integrati** sta quindi nell'attenzione alle politiche e alle pratiche che influenzano le condizioni di lavoro, tra le quali vengono presi in considerazione sia l'ambiente fisico che l'ambiente psicosociale".

Nel presentare la scheda ci soffermiamo sui seguenti argomenti:

- I vantaggi dei programmi integrati di promozione della salute
- I programmi: caratteristiche chiave e governance partecipativa
- Integrazione intersettoriale, orientamento al setting e sostenibilità

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0570] ?#>

## I vantaggi dei programmi integrati di promozione della salute

Il factsheet ricorda che anche se non sono molti gli studi comparativi tra interventi tradizionali ed integrati, in letteratura sono riportati alcuni **vantaggi** di questi ultimi: "risultati di salute correlati al cambiamento di comportamenti a rischio come l'uso del tabacco, la dieta e la sedentarietà e una maggiore partecipazione ai programmi di salute e sicurezza".

Una tabella riporta alcune **opportunità e rischi/sfide connessi** alle varie tipologie di programmi. Riprendiamo alcuni risultati:

- **Livello individuale:**
  - ◆ **opportunità:**
    - ◇ Effetti positivi su salute e cambiamenti negli stili di vita con mitigazione degli effetti moltiplicatori tra job e life risk
    - ◇ Maggiore partecipazione dei lavoratori
  - ◆ **sfide:**
    - ◇ Utilizzo corretto dei dati di salute per il benessere totale dell'individuo
- **Livello organizzativo:**
  - ◆ **opportunità:**
    - ◇ Risparmio di costi
    - ◇ Maggiore produttività
    - ◇ Minore assenteismo
    - ◇ Semplificazione dei processi di monitoraggio e valutazione
  - ◆ **sfide:**
    - ◇ Cambiamento degli assetti organizzativi al fine di far collaborare i professionisti OSH/WHP in ottica multidisciplinare

Riguardo agli **interventi integrati** si segnala che i lavoratori ritengono "più importante ridurre i rischi del lavoro e sono più propensi a cambiare stili di vita quando le due politiche sono correlate. I programmi integrati, mitigando l'effetto moltiplicatore tra *job risk* e *life risk* (es. benzene e uso di tabacco nel caso del rischio cancerogeno), agevolano soprattutto i lavoratori impegnati nei settori ad alto rischio, che statisticamente riportano stili di vita più scorretti e sono meno propensi a partecipare ai programmi WHP".

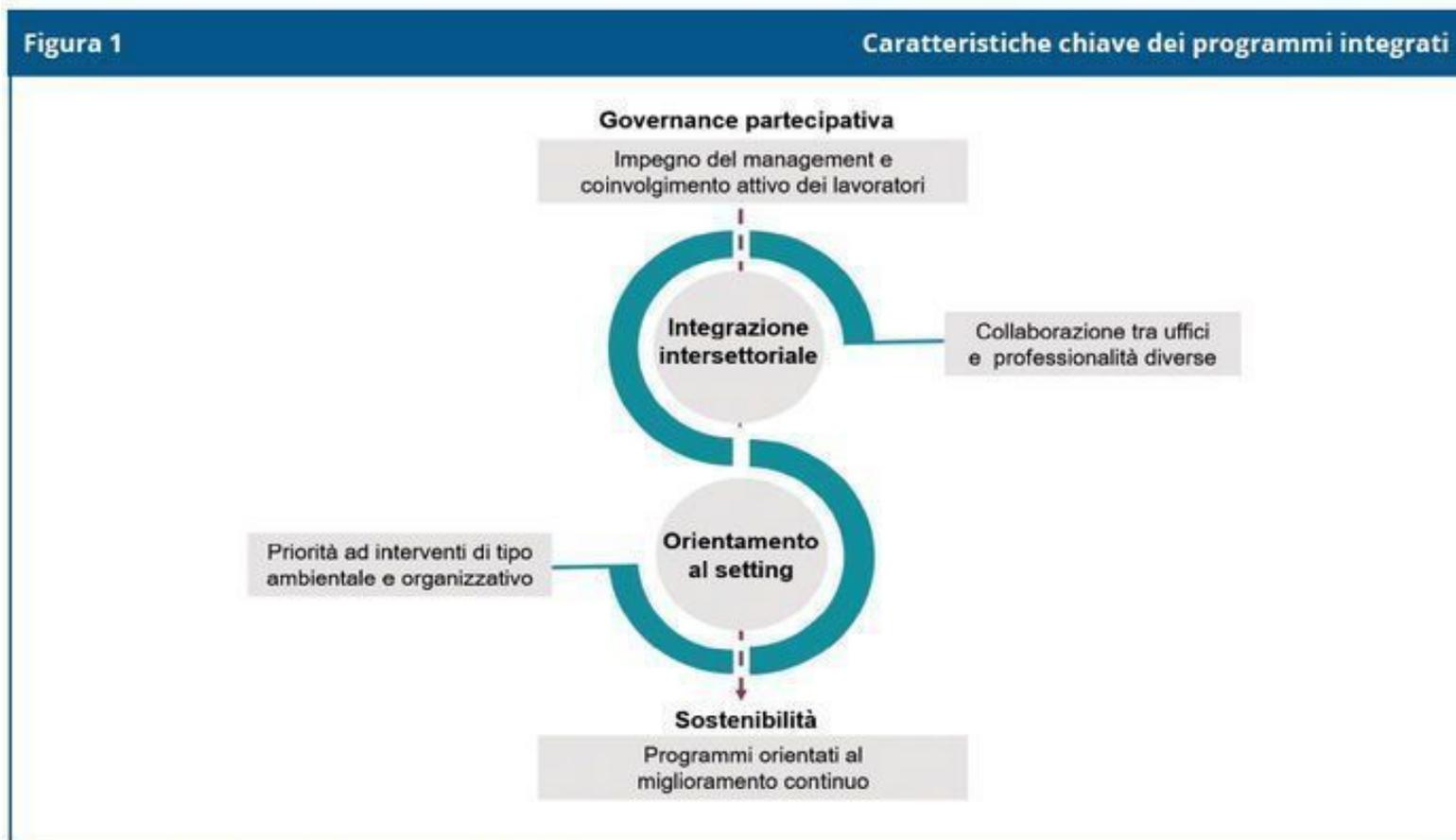
E, come indicato sopra, dal punto di vista delle organizzazioni "si prospettano, a fronte dell'impegno nel cambiare gli assetti organizzativi, un risparmio di costi, una maggiore produttività e un minore assenteismo. Inoltre l'integrazione dei programmi permette di semplificare il monitoraggio e la valutazione facilitando un processo di miglioramento continuo".

# I programmi: caratteristiche chiave e governance partecipativa

Riguardo alle definizioni si sottolinea che quando si affronta il tema dei **programmi integrati** "emerge la necessità di sviluppare **definizioni e indicatori comuni**, utili sia per facilitare l'implementazione di tali programmi nelle organizzazioni e per il monitoraggio della loro efficacia, sia per stabilire criteri di inclusione delle pratiche a scopi di ricerca".

A partire dal sito del Niosh "sono stati selezionati alcuni modelli e identificate le caratteristiche più ricorrenti" (una tabella riporta un elenco di modelli complessivi per la protezione e promozione della salute dei lavoratori). E la "**governance partecipativa**" è stata considerata un **fattore chiave di successo** da cui discendono le altre componenti strategiche: integrazione intersettoriale, orientamento al setting e sostenibilità.

Riprendiamo una immagine relativa alle **caratteristiche chiave** dei programmi integrati:



(Inail - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale)

In particolare la governance partecipativa presuppone:

- **impegno della leadership:** "il coinvolgimento della leadership a tutti i livelli dell'organizzazione, anche se non sempre considerato come indicatore di unicità dei programmi integrati, ne rappresenta un presupposto fondamentale e si esplica a diversi livelli. La creazione di un luogo di lavoro sano inizia con una visione per la salute chiaramente articolata e comunicata dal top management che lega tale visione alla missione e alle strategie dell'organizzazione, attraverso un ampio coinvolgimento degli stakeholders e dei diversi livelli di management. L'impegno della dirigenza si esplica attraverso l'implementazione di politiche, programmi e risorse adeguate ed, infine, con una comunicazione chiara ai lavoratori degli obiettivi di salute".

- **coinvolgimento dei lavoratori:** "il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in ogni fase del processo, dalla pianificazione alla valutazione, è un pilastro dei programmi integrati. L'atto stesso di partecipare a un team che ha il potere di prendere decisioni e apportare cambiamenti può migliorare il capitale sociale nell'ambiente di lavoro e, quindi, promuovere la salute". La pubblicazione Inail riporta poi i risultati di alcuni studi riguardo ai numerosi vantaggi degli approcci partecipativi.

## Integrazione intersettoriale, orientamento al setting e sostenibilità

Ci soffermiamo poi su altre caratteristiche come, ad esempio, l'**integrazione intersettoriale**.

Se in molte organizzazioni "il personale che si occupa di salute e sicurezza lavora in dipartimenti distinti rispetto ai professionisti del benessere o alle risorse umane", per migliorare il benessere dei lavoratori "occorre **integrare i sistemi** adottando un processo decisionale coordinato e collaborativo e un apprendimento condiviso sullo sviluppo, l'implementazione e la valutazione di programmi, pratiche e politiche".

Si segnala che l'integrazione tra i programmi di protezione e prevenzione dei rischi e di promozione della salute "è particolarmente importante nel caso dei doppi effetti: ad esempio, una politica volta a ridurre le potenziali esposizioni a fumi pericolosi può essere collegata agli sforzi generali per promuovere la salute respiratoria".

Il documento parla anche dell'**orientamento al setting**, un criterio che "riflette la crescente evidenza del ruolo di un'organizzazione del lavoro sana come condizione necessaria per promuovere la salute dei lavoratori dentro e fuori i luoghi di lavoro".

Un programma integrato "deve identificare i fattori di rischio all'interno e all'esterno del luogo di lavoro e le determinanti a monte. Riprendendo la gerarchia dei controlli proposta dal Niosh, i cambiamenti ai livelli più alti dovrebbero quindi essere prioritari rispetto agli interventi che mirano al cambiamento dei comportamenti degli individui. Ad esempio, è necessario intervenire sugli orari di lavoro e sugli schemi sonno-riposo prima di fare affidamento su pratiche di rilassamento individuali per migliorare l'igiene del sonno o ridurre la pressione sanguigna".

Si parla, infine, di **sostenibilità** declinata in:

- **Pianificazione e monitoraggio:** "integrare le iniziative salutari nel piano strategico dell'impresa conferisce **sostenibilità di lungo periodo ai programmi**. Un sistema completamente integrato comporta un monitoraggio e un reporting continui che consisteranno in più audit, valutazioni e meccanismi di feedback a tutti i soggetti interessati sul posto di lavoro. Il monitoraggio degli andamenti sia della salute che delle esposizioni e dei risultati comportamentali è fondamentale per sostenere il miglioramento continuo dei programmi. Tutti i programmi dovrebbero quindi essere orientati al problem solving: analisi dei bisogni, individuazione delle priorità, programma, applicazione, monitoraggio continuo e valutazione";
- **Supporto e formazione continui:** "i programmi integrati prevedono un approccio multidisciplinare e non sempre le risorse interne all'azienda sono all'altezza di affrontare sfide di così ampia portata. Imparare dagli altri è uno degli elementi chiave espressi dall'Oms nel suo programma, nei programmi partecipativi ci si avvale di facilitatori ed esperti esterni all'organizzazione, nel programma a 7 step di Sorensen et al. il processo di responsabilità e formazione è considerato un indicatore per le organizzazioni che vogliono implementare programmi TWH" (*Total Worker Health*).

***Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:***

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, " Programmi integrati e complessivi per la protezione e promozione della salute dei lavoratori - Definizione e caratteristiche chiave", a cura di S. Calicchia, A. Bagnato, B. Papaleo, Factsheet edizione 2023 (formato PDF, 496 kB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " I programmi per la promozione della salute dei lavoratori: definizioni e caratteristiche".



Licenza Creative Commons

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

**[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)**