PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 12 - numero 2381 di giovedì 22 aprile 2010

Il fumo di tabacco nei luoghi di lavoro e le politiche aziendali

Un manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti di lavoro realizzato dalla Regione Veneto. Le idonee politiche aziendali, i vantaggi della limitazione del fumo, i locali per i fumatori.

google_ad_client

Di fumo passivo e attivo nei luoghi di lavoro PuntoSicuro ha parlato più volte, spesso utilizzando i materiali presentati nell'area web che l'Ispesl ha predisposto su questo tema.
Torniamo a farlo presentando un nuovo documento - promosso dal Centro Nazionale per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie (CCM) e curato dalla Regione Veneto, con la collaborazione di Regione Piemonte e Regione Emilia-Romagna - dal titolo "**Verso una azienda libera dal fumo: manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti di lavoro**".

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Il manuale è uno strumento operativo di supporto al datore di lavoro, non solo per gli aspetti normativi ed epidemiologici ? aspetti che PuntoSicuro ha già affrontato - ma anche per quel che riguarda l'elaborazione di un **politica aziendale per il controllo del fumo di sigaretta** quale attuazione di un percorso di prevenzione della salute attraverso l'adozione di stili di vita sicuri.
Ed è su questo aspetto che noi ci soffermeremo, convinti che oltre a essere in regola con le norme sul divieto del fumo e sulla sicurezza sul lavoro, sia necessario oggi adoperarsi anche per migliorare il benessere lavorativo dei propri dipendenti.

Prima di entrare nel tema ricordiamo che il manuale illustra le "**metodologie di prevenzione nei luoghi di lavoro**, basate su un approccio globale alla salute dei lavoratori comprendente misure di riduzione dei fattori di rischio occupazionali, interventi sulla qualità dell'ambiente, sull'organizzazione del lavoro, azioni sulle relazioni interpersonali e sui comportamenti individuali".
Il documento si articola in un **primo capitolo** informativo dove vengono sviluppati gli aspetti normativi (non aggiornati al Decreto legislativo 81/2008) ed epidemiologici, mentre nel **secondo capitolo** "vengono illustrati i passaggi da attuare per applicare il divieto di fumo negli ambienti di lavoro, fornendo le indicazioni indispensabili affinché tale iniziativa abbia successo".
Inoltre ogni capitolo è accompagnato da "schede di approfondimento tecnico e di esemplificazione pratica che completano le informazioni del testo e rendono il manuale di facile consultazione".
Tra gli allegati sono invece riprodotti i "principali strumenti operativi per chi vuole impegnarsi nella realizzazione di progetti aziendali per il controllo del fumo di tabacco".

Il fumo e la politica aziendale
Il manuale ricorda che elaborare una politica aziendale sul fumo "permette al datore di lavoro di trattare questa controversa e delicata questione in maniera pratica ed efficace", affrontando le legittime richieste dei lavoratori non fumatori e le lamentele dei fumatori.
Una idonea politica aziendale può cercare di eliminare o controllare l'esposizione dei lavoratori al fumo passivo, "senza

criminalizzare i fumatori, ma perseguendo i seguenti fini:
- favorire la conoscenza dei rischi per la salute determinati dal fumo attivo e passivo;
- favorire la consapevolezza da parte di tutti i soggetti (datore di lavoro, dipendenti ed utenti, sia fumatori che non) dei propri diritti e responsabilità;
- favorire la creazione e il mantenimento di posti di lavoro salubri e sicuri".
Inoltre un'azienda che volesse occuparsi del benessere dei propri dipendenti può voler raggiungere anche i presenti obiettivi:
- "migliorare lo stato di salute dei propri dipendenti favorendo stili di vita corretti (riduzione dell'abitudine al fumo);
- migliorare il clima lavorativo".

Quali sono i vantaggi di un ambiente lavorativo senza fumo?
Per il lavoratore:
- "miglioramento della salute;
- miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- miglioramento delle relazioni lavorative;
- ridotti livelli di stress;
- miglioramento del tono dell'umore;
- aumento del livello di soddisfazione;
- miglioramento del benessere personale".
E per l'azienda:
- "minore assenteismo;
- maggiore produttività;
- miglioramento delle relazioni con i lavoratori;
- sviluppo di un ambiente "amichevole";
- miglioramento del morale dello staff;
- sviluppo di un'immagine aziendale positiva;
- migliore attrattività dell'azienda;
- ridotto turnover dello staff".

Quali potrebbero essere i contenuti di una politica aziendale sul fumo?
Ad esempio un'idonea politica aziendale dovrebbe occuparsi dei seguenti aspetti:
- "stabilire i criteri per considerare assolti gli obblighi di legge;
- definire i diritti dei non fumatori e gli obblighi dei fumatori;
- precisare il valore universale (cioè valido per tutti) delle regole definite all'interno di quel determinato posto di lavoro;
- stabilire dove è permesso fumare". Il datore di lavoro può decidere se predisporre locali per la pausa dove è permesso fumare;
- "stabilire se è permessa una pausa per fumare e se i lavoratori che usufruiscono di tale pausa devono poi recuperarla durante la giornata lavorativa;
- stabilire le sanzioni per chi non rispetta le regole;
- definire i tempi e le modalità di sostegno ai lavoratori fumatori che decidono di smettere di fumare;
- definire gli indicatori per il monitoraggio dell'efficacia della politica antifumo e i tempi della valutazione;
- definire i procedimenti per la soluzione di proteste e dispute".

Dunque **il datore di lavoro può scegliere tra divieto assoluto o parziale**, cioè "può optare per una scelta radicale di abolizione totale del fumo in tutti i locali chiusi di sua pertinenza, oppure allestire idonei spazi per i fumatori".
Entrambe le scelte a livello aziendale possono presentare vantaggi e svantaggi che sono raccolti nel manuale. Vediamo alcuni **punti critici delle due scelte**.
Il divieto totale:
- richiede ai fumatori di modificare il loro comportamento;
- può creare un'immagine negativa per l'azienda con i lavoratori che fumano fuori dall'edificio;
- causa disagio ai fumatori;
- può portare i fumatori ad assentarsi dal posto di lavoro per fumare.
La scelta di locali per i fumatori:
- non ha effetti positivi sulla salute dei fumatori;
- è costosa e richiede spazi dedicati;
- non sempre il sistema di ventilazione protegge adeguatamente i non fumatori.

Si ricorda, in conclusione, che in un progetto contro il fumo è di fondamentale importanza che siano "sempre ben esplicitati gli

obiettivi della politica, ossia i risultati che l'azienda intende ottenere". E sostanzialmente sono due i percorsi che un'azienda può scegliere di intraprendere:
- **limitarsi ad applicare il divieto di fumare**;
- **portare avanti un progetto vero e proprio di promozione della salute**.

Per approfondire la conoscenza di questi due percorsi vengono presentate nel manuale due diverse schede.
In una scheda (scheda n° 2) è proposto un esempio del **primo percorso**: l'azienda intende limitarsi ad applicare in senso stretto quanto previsto dalla legge, tutelando la salute dei propri lavoratori non fumatori nel rispetto della normativa.
Tuttavia si ricorda che "le azioni repressive sono difficili da gestire e l'esposizione a fumo passivo potrebbe permanere". E "permane il rischio di danni alla salute per i fumatori", con costi sociali ed economici.
Per questi motivi il manuale indica che è consigliabile optare per il **secondo percorso** (scheda n° 3): l'azienda introduce il divieto di fumo, coinvolgendo i lavoratori nelle scelte; "inoltre intende fornire ai non fumatori informazioni per far valere il diritto di lavorare in ambienti sani e ai fumatori strumenti per promuovere la loro motivazione a smettere".

Regione Veneto, Centro Nazionale per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie (CCM), "Verso una azienda libera dal fumo: manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti di lavoro" (formato PDF, 924 kB).

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.