PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 4137 di Mercoledì 06 dicembre 2017

L'organizzazione di lavoro e la promozione della salute nelle aziende

La salute e l'equità di salute nel lavoro dovrebbero essere un valore guida per l'organizzazione aziendale. Lo racconta un intervento che si sofferma sul tema delle disuguaglianze e promozione della salute nelle aziende.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[USBF01] ?#>

Milano, 6 Dic ? Sono sempre di più i convegni, i seminari, i workshop in cui si affrontano i temi delle **disuguaglianze di salute**, anche con riferimento al mondo del lavoro e alla possibilità di attuare nelle aziende idonei programmi di promozione della salute. Un altro termine che si sta diffondendo, in materia di valutazione delle disuguaglianze, è "**Health Equity Audit**" (HEA), un processo che serve a identificare quanto equamente servizi e risorse siano distribuiti in relazione ai bisogni di salute e, di conseguenza, a individuare le azioni prioritarie da mettere in campo.

Per parlare del tema delle disuguaglianze e della promozione della salute possiamo fare riferimento ad un intervento al workshop "**Promuovere la salute contrastando le disuguaglianze**" che si è tenuto a Milano il 5 luglio 2017, organizzato dalla Direzione generale Welfare della Regione Lombardia e da Eupolis-Accademia di formazione per il SSL (servizio sociosanitario lombardo).

Nell'intervento "**L'Health Equity Audit e gli sviluppi dell'organizzazione del lavoro**", a cura di Roberto Di Monaco (Università di Torino ?Dipartimento di Culture, Politica e Società) e Silvia Pilutti (Prospettive ricerca socio-economica - Torino) viene mostrato il legame tra organizzazione di lavoro e salute. E riguardo alla domanda "perché valutare l'equità dell'impatto sulla salute dell'organizzazione aziendale? Quando non c'è equità? La tesi proposta è che "**rafforzare le persone, soprattutto quelle meno dotate di risorse e capacità individuali, dovrebbe e talvolta è sempre più un valore guida e meno un costo**".

E riguardo al tema dell'**organizzazione lavorativa** si indica che "l'innovazione organizzativa corre nelle aziende migliori e richiede scelte sempre più strategiche".

Si segnala che da 15 anni "crescono i modelli High Performance Work Sistems. Dal modello Toyota alle metodologie di eccellenza: leanproduction, sixsigma, WCM ecc". Si fa in particolare riferimento a:

- "**organizzazione del lavoro** (gruppi di lavoro, decentramento, delega, ampliamento competenze individuali, autonomia, responsabilità);

- **coordinamento del lavoro** (meno comando gerarchico, aumento flussi informazioni, anche bottom-up, misurazione delle performance, decentramento decisioni);

- **gestione del personale** (più competenze trasversali, formazione, incentivazione, anche non monetaria, relazioni industriali cooperative)".

Vengono sottolineati poi alcuni **aspetti e criticità**:

- "l'effettiva implementazione nell'impresa è ambigua e parziale: vi sono orientamenti *learning-flessibili-smart* e orientamenti *neotayloristi* (a seconda della cultura d'impresa);

- gli effetti sulla performance sono differenti: i primi accrescono innovazione organizzativa e qualità, i secondi solo l'efficienza;

- i primi tendono al coinvolgimento e valorizzazione di tutti".

E si indica che oggi servono "più spazi per caratterizzare i modelli aziendali: differenziazione del personale, domanda di conciliazione/personalizzazione, decentramento contrattuale, welfare aziendale, lavoro agile, utilizzo di alternanza, apprendistato e formazione".

Veniamo ora al **percorso della salute**, all'effetto pesante delle disuguaglianze sociali sulla salute. Esiste, infatti, un "ampio potenziale di salute da recuperare, soprattutto nelle aree meni qualificate". Ma "non si recupera con interventi individuali" ed è "necessario **lavorare sui processi sociali negli ambienti di lavoro**".

Cosa c'è dietro le disuguaglianze di salute nel lavoro?

L'intervento indica che sono "mediate dai processi sociali". E i "meccanismi sociali (esempio cooperazione, fiducia, reputazione, coordinamento, imitazione, ecc.):

- riguardano modi di funzionare del contesto sociale di lavoro;

- sono fondati su interazioni delle persone e influenzano i comportamenti;

- sono alla base del nesso causale che genera l'effetto, il comportamento.

E sono "alla base dei fattori di rischio e stress/logoramento".

Come possono migliorare le cose nel contesto di lavoro? Come è possibile aumentare il controllo sulla salute?

Sono almeno **3 i livelli di azione per promuovere salute e ridurre le diseguaglianze**:

- la **qualità dell'ambiente fisico**: "in quali ambienti le persone lavorano?

- la **qualità dell'ambiente sociale**: a quali regole si ispirano i comportamenti individuali e collettivi? Gli stili di vita? A quale idea di qualità del lavoro ci si riferisce? Quali incentivi, norme e valori sociali orientano verso questa idea?

- il **senso dell'esperienza**: quale significato viene attribuito individualmente e collettivamente all'esperienza, alla pratica di lavoro? Quali narrazioni esprimono questa esperienza"?

Andando dai bisogni al miglioramento continuo per la salute e la sostenibilità si indica che l'OMS "individua **5 chiavi strategiche** per lo sviluppo della promozione della salute nei luoghi di lavoro:

- impegno e coinvolgimento della leadership;

- coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti;

- etica del lavoro e legalità;

- sostenibilità ed integrazione;

- utilizzo di un processo sistematico e globale per efficacia e continuo miglioramento".

Insomma le azioni sulla salute "vengono collocate in una strategia aziendale molto ampia".

E, infine, sempre riguardo alla promozione della salute nei luoghi di lavoro e con riferimento al programma *Workplace Health Promotion* (WHP), questi sono i **benefici per l'azienda**:

- "programma ben pianificato per la salute e la sicurezza;

- immagine positiva di azienda che si prende cura;

- miglioramento del clima;

- riduzione del turnover;

- riduzione dell'assenteismo;

- aumento della produttività;

- riduzione dei costi di assistenza sanitaria/ assicurazione;

- riduzione del rischio di contenziosi e sanzioni".

E questi sono i **benefici per i lavoratori**:

- "ambiente di lavoro sano e sicuro;

- rinforzo dell'autostima;

- riduzione dello stress;

- miglioramento del clima;

- aumento della soddisfazione del proprio lavoro;

- aumento delle capacità di tutela della salute;

- miglioramento della salute;

- aumento del benessere".

In conclusione "**la salute e l'equità di salute nel lavoro dovrebbero essere un valore guida per l'organizzazione aziendale**. Secondo questa ipotesi, i due percorsi convergono. Vi è una forte coerenza di obiettivi, di metodo e sinergie dirette, nell'ambito delle strategie di innovazione e sviluppo organizzativo".

Tuttavia ? continua la relazione ? "questo è vero solo nelle aziende che scelgono l'innovazione e la qualità, in una prospettiva di lungo periodo. Nella massa delle aziende questo cambiamento rischia di essere troppo lento, incerto, nascosto oppure non condiviso. Per questo le pratiche innovative, le retrostanti teorie e strategie e gli impatti positivi andrebbero studiati, narrati e diffusi".

In questo senso i programmi WHP e le metodologie di Health Equity Audit possono essere "punti d'ingresso importanti nella relazione tra strutture per la promozione della salute e aziende e quindi nella lotta alle disuguaglianze".

RTM

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

" L'Health Equity Audit e gli sviluppi dell'organizzazione del lavoro", a cura di Roberto Di Monaco (Università di Torino ?Dipartimento di Culture, Politica e Società) e Silvia Pilutti (Prospettive ricerca socio-economica - Torino), intervento al workshop "Promuovere la salute contrastando le disuguaglianze" (formato PDF, 948 kB).

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it