

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3689 di lunedì 4 gennaio 2016

Rischio fumo di tabacco: la politica aziendale

L'approccio gestionale del fumo di tabacco è il modo concreto di trattare questo rischio per i lavoratori: conseguenze, vantaggi e svantaggi, le attività di promozione della salute.

In azienda è opportuno che il fumo di tabacco venga considerato attentamente sia per l'applicazione del divieto che per la valutazione del rischio globale. L'approccio gestionale del fumo di tabacco è il modo concreto di trattare un rischio per la salute in maniera efficace anche in azienda, offrendo ai lavoratori informazione e consulenza sull'argomento al fine di proteggerli dal fumo passivo, proponendo la disassuefazione ai fumatori attivi e cercando di evitare l'iniziazione al fumo dei non fumatori.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AP1567] ?#>

La presenza di lavoratori fumatori può comportare per l'azienda:

- ? maggiori assenze per malattia;
- ? aumento di incidenti e infortuni;
- ? riduzione della produzione (pause per fumare);
- ? contrasti con i colleghi non fumatori;
- ? possibile interazione fra i prodotti del fumo di tabacco e i fattori di rischio occupazionale, con maggiore probabilità di insorgenza di patologie;
- ? possibile effetto dei prodotti del fumo sui beni aziendali con azioni di tipo chimico e meccanico (su parti metalliche, su parti di strumenti meccanici di precisione, ecc.);
- ? aumento delle spese aziendali per pulizia e manutenzione aree fumatori;
- ? perdita economica (per ogni lavoratore che fumi 6 sigarette/giorno con 5 minuti di pausa, la perdita è di circa 1.080 euro/anno per i 30 minuti al giorno di lavoro remunerato ma non prestato).

Una gestione aziendale mirata al fumo di tabacco può determinare per tutti i lavoratori i seguenti vantaggi:

- ? miglioramento delle condizioni di salute;
- ? miglioramento delle relazioni con i colleghi (benessere personale e di gruppo);
- ? miglioramento dell'ambiente di lavoro;
- ? promozione della salute.

I vantaggi per l'azienda sono invece i seguenti:

- ? aumento della produttività;
- ? miglioramento dell'immagine dell'azienda;
- ? diminuzione dei conflitti aziendali;
- ? diminuzione delle spese.

IL SOLO DIVIETO

L'azienda può limitarsi all'applicazione di un piano che preveda il solo rispetto del divieto oppure può creare uno strumento di promozione della salute.

Nel primo caso il progetto sarà improntato per diffondere informazioni ai dipendenti sul rispetto della normativa, i divieti, le sanzioni, l'informazione sui danni da fumo attivo e passivo e avrà come obiettivo la difesa dei lavoratori dal fumo passivo.

Nel secondo caso potrà essere attivato un vero e proprio percorso di promozione della salute dedicato ai fumatori.

L'ATTIVITÀ DI PROMOZIONE DELLA SALUTE

Il progetto di promozione della salute, oltre al rispetto della normativa sul posto di lavoro per la tutela dei non fumatori, si prefigge anche l'intento di aiutare i fumatori presenti in azienda a smettere, coinvolgendo il Medico Competente (ove previsto dalla normativa vigente), le AUSL, i centri territoriali antifumo, il personale, sanitario e non, che possa essere di aiuto e supporto al fumatore che decida di smettere.

La politica aziendale deve essere strutturata in modo da fornire adeguata informazione ai lavoratori, sostegno costante e indicazioni sui soggetti e le strutture cui rivolgersi.

A questo fine appare essenziale:

- ? costituire un Gruppo di lavoro aziendale con la partecipazione dei lavoratori;
- ? valutare la situazione esistente nella propria azienda (sopralluoghi, questionari, ecc.);
- ? scegliere fra divieto assoluto o parziale (zone per fumatori);
- ? definire obiettivi (divieto o promozione della salute) e piano d'azione;
- ? redigere il regolamento (regole, divieti, luoghi dove poter fumare, referenti, sanzioni, ecc.);
- ? comunicare a tutti la politica aziendale (cartelli, incontri, ecc.);
- ? offrire programmi per smettere di fumare (interni o esterni all'azienda);
- ? monitorare l'attuazione del progetto (punti critici);
- ? valutare i risultati a breve e lungo termine (6 - 12 mesi)
- ? riproporre periodicamente il progetto.

Il Gruppo di lavoro, istituito dalla direzione aziendale, dovrebbe essere costituito da rappresentanti dei diversi settori (reparti, manutenzione, personale, ufficio tecnico, economato, ecc.), dal Medico Competente (ove previsto), dal Responsabile o da un addetto del Servizio di Prevenzione e Protezione, dal Rappresentante dei Lavoratori per la sicurezza, da lavoratori volontari ed eventualmente da rappresentanti dei servizi territoriali (AUSL).

All'interno del gruppo dovrebbe essere nominato un referente con il compito di curare i rapporti con la direzione aziendale nelle varie fasi del progetto.

Sarebbe importante definire dei ruoli che possano persistere anche nel caso di cessazione degli incarichi.

Prima di stendere il progetto dovrebbe essere valutata la situazione presente in azienda riguardo l'abitudine al fumo di tabacco (presenza di fumatori, contrasti con i non fumatori, aree esterne per fumare, ecc.) e il rispetto del divieto.

L'opinione dei lavoratori potrebbe essere raccolta tramite la formulazione di un questionario da distribuire via mail o con il cedolino dello stipendio. Lo stesso potrebbe essere fatto periodicamente durante la realizzazione del progetto per verificare gli effetti della politica antifumo. Un'azione di propaganda sul progetto dovrebbe essere effettuata tramite gli stessi mezzi e con poster e dépliant illustrativi appositamente predisposti e collocati nelle varie strutture aziendali.

Fonte: INAIL - [La gestione del fumo di tabacco in azienda](#) (formato PDF, 3.81 MB)



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it