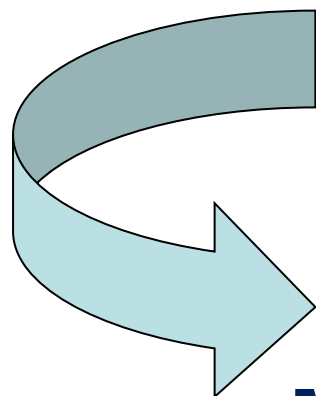


La promozione della salute nei luoghi di lavoro *obiettivi e modello*

Giuseppe Masanotti
Università degli Studi di Perugia

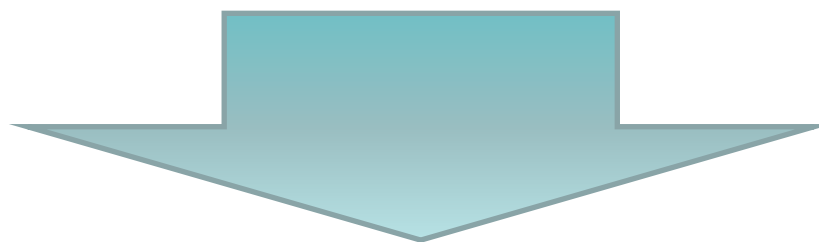


Evoluzione della normativa



Tecnico

Modello sistematico alla prevenzione



**Modello di promozione della
salute e sicurezza**

Perché siamo giunti a ragionare in termini preventivi di promozione?

- ✓ Prevenzione basata solo su adempimenti “tecnici” è necessaria ma non sufficiente
- ✓ L’innovazione è più veloce del legislatore
- ✓ Con i nuovi sistemi di produzione le malattie professionali “classiche” sono in diminuzione
- ✓ Le malattie correlate al lavoro sono influenzate anche dalla propria vita fuori e viceversa
- ✓ Organizzazione del lavoro influenza le abitudini individuali e viceversa
- ✓ Ambiente, immagine, sviluppo sostenibile, qualità, innovazione, marchio,...

Quale promozione della salute

empowering people to control over and to
improve their health

la promozione della salute sostiene lo sviluppo personale e sociale attraverso l'informazione, l'educazione alla salute e attraverso il potenziamento delle competenze in questo modo, accresce le possibilità per le persone di esercitare un controllo sulla loro salute e sul loro ambiente e di fare scelte che contribuiscono al loro benessere.

Nota

E' importante puntualizzare che la promozione della salute nei luoghi di lavoro è un processo che non può essere limitato solo agli elementi inerenti gli **stili di vita**, ma bisogna prendere in considerazione anche le condizioni e i rischi del lavoro stesso e l'ambiente

Qual è l'approccio dell'Europa al problema?



Nota

La stessa attività di promozione della salute ogni singolo potrebbe svolgere quotidianamente nel luogo di lavoro possiede, quindi, un intrinseco valore gestionale e di vantaggio per tutta la società quando si prefigge di prevenire eventi dannosi per la qualità della vita.

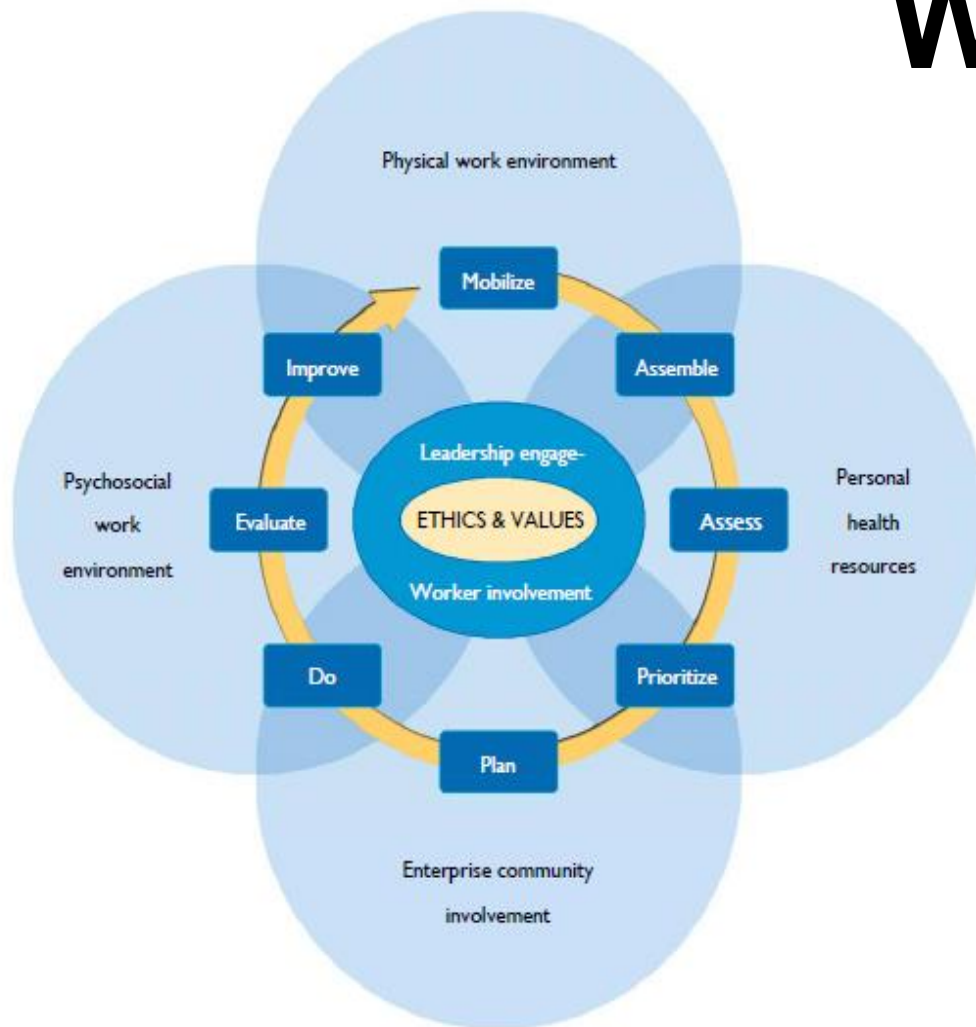
Dichiarazione di Lussemburgo

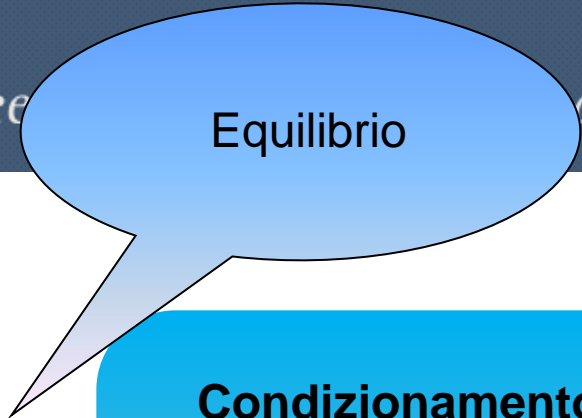
La promozione della salute nei luoghi di lavoro è lo sforzo comune dell'azienda, dei lavoratori e della società per il:

- Miglioramento dell'ambiente e dell'OdL
- Promozione della partecipazione attiva
- Incoraggiamento dello sviluppo individuale.

1997, rev. 2005

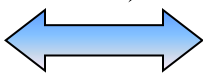
WHO, 2010





Comportamento del singolo

Condizionamento ambientale



Approccio: Appello al singolo ad adottare comportamenti sani progettazione ambienti, organizzazione del lavoro per incoraggiare comportamenti "sani"

Esempio: opuscoli, corsi, cartelli "fai attenzione", video, foto, ecc... niente distributori automatici di sigarette, possibilità di Scelta, architettura, ecc..

I diversi “livelli” di promozione della salute

- 1. Creare attenzione (Awareness Building)**
- 2. Educazione/fornire strumenti (Education/Skill Building)**
- 3. Creazione di ambienti favorevoli (Environmental Support)**
- 4. Creazione di politiche favorevoli (Policy Development)**

Creare attenzione

Awareness Building

Salute e sicurezza

es. sensibilizzare sui rischi per lesioni da sforzo ripetitivo a causa della scarsa attenzione personale.

Attività "volontaria"

es. sensibilizzare sui vantaggi di essere fisicamente attivi

Cambiamenti organizzative

es. sensibilizzare sull'importanza di fornire un contributo per la gestione dello stress lavoro correlata.

Educazione/fornire strumenti

Education/Skill Building

Salute e sicurezza	Attività "volontaria"	Cambiamenti organizzative
es. formazione su come gestire macchinari pesanti.	es. Aiutare I dipendenti a darsi degli obiettivi personali realistici	es. informare e mettere a disposizione strumenti per dare feedback/risposte al management (anche in forma anonima)

Creazione di ambienti favorevoli Environmental Support

**Salute e
sicurezza**

e.g. fornire DPI

**Attività
"volontaria"**

e.g. facilitare l'attività
fisica

**Cambiamenti
organizzative**

e.g. asilo nido interno

Creazione di politiche favorevoli

Policy Development

Salute e sicurezza

es. valutazione rigorosa delle attrezzature (DPI) prima dell'uso da parte dei dipendenti

Attività "volontaria"

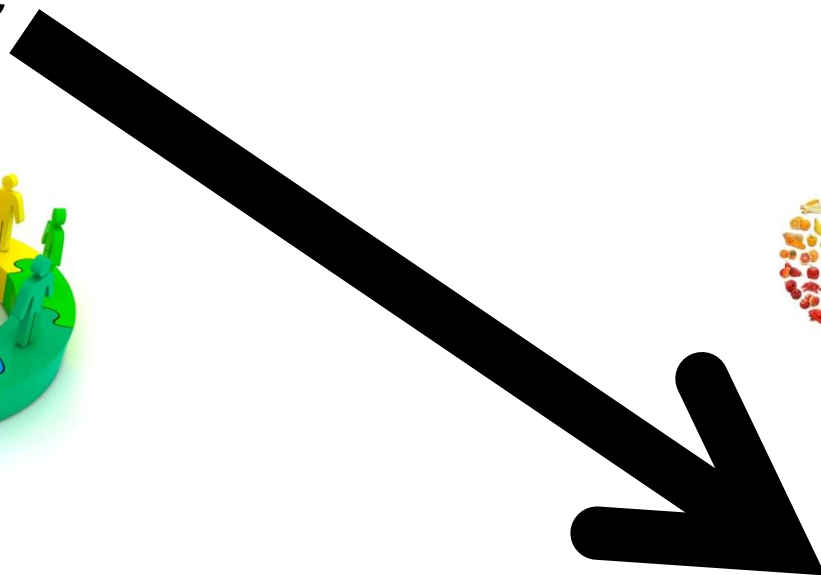
es. consentire una certa flessibilità nell'orario per motivi personali.

Cambiamenti organizzative

es. politiche che consentono ai dipendenti di dedicare una certa quantità di tempo di lavoro ogni anno per perseguire obiettivi di sviluppo personale

Quale strategia di approccio alle aziende

Totale



Step by step 

Perché siamo giunti all'approccio step by step

- 14% degli incidenti mortali al lavoro causati dal fumo di sigaretta ogni anno (fonte ILO)
- 10-15% degli incidenti nel luogo di lavoro in Italia causati dal consumo di alcol (stime INAIL)
- 80% degli infarti, 90% di casi di diabete tipo 2 e il 33% di nuovi casi di cancro potrebbero essere evitati solo con corretta attività fisica e alimentazione (fonte EU)

Stress

- Costa 33 bilioni di Euro + 11 x mancanza produzione x anno (in Europa)
- 19% Assenza dal lavoro
- 40% Cambio lavoro
- 30% Disabilità a breve e lungo termine
- 60% Infortuni
- 10% Abusi di farmaci

Concretamente, il come

1. Definire un gruppo di lavoro
2. Ottenere l'impegno organizzativo
3. Definire la responsabilità
4. Creare un forte processo di comunicazione
5. Rivedere le pratiche attuali, identificare le forze e le debolezze, i bisogni e le priorità
6. Sviluppare un piano di azione basato sui bisogni prioritari
7. Implementare il programma
8. Monitorare, rivedere e valutare il progresso

Pre – Partenza “Bilancio Sicurezza”

Pre – Partenza “Bilancio della salute”

– indicatori quantitativi

- assenteismo per cause, incidenti, quasi incidenti, malattie professionali, stato di salute generale, indici demografici (sesso, età, ecc...), tipologia contratti, turnover, ecc...

– Indicatori qualitativi

- Carico di lavoro percepito, responsabilizzazione, percezione dello stato di sicurezza, percezione proprio stato di salute, ecc...

Totale

- Qualsiasi argomento
- Criteri
- Lista priorità
- Tempi
- Indicatori condivisi

Step by step

- Elenco 6 argomenti
 - Fumo
 - Alimentazione
 - Attività fisica
 - Sostanze psicoattive
 - Casa/lavoro
 - Incidenti stradali
- Scelta argomenti/o
- Programma 3 anni

Il gruppo di lavoro

Responsabilità:

- intraprendere la revisione della pratica in corso
- sviluppare un piano di azione
- impegnare il personale nel processo di confronto
- gestire l'implementazione del programma

Rivedere le pratiche attuali

- Raccolta ed esame delle informazioni
- Identificare i punti di forza e di debolezza dell'approccio attuale
- Raccogliere le opinioni dei dipendenti

Piano formativo

- Raccolta delle informazioni ed analisi della situazione di avvio
 - Documento valutazione dei rischi
 - Raccolta informazioni lavoratori (mansioni, età, sesso, orario, titolo di studio, ecc...)
 - Analisi dei problemi
 - Evidenziare i bisogni (azienda e lavoratori)
- Progettazione
- Attuazione
- Valutazione

Il medico competente può (dovrebbe)

- Proporre / Promuovere interventi evidence based
- Proporre / contribuire attività di educazione alla salute
- Monitorare i fattori di rischio individuali
- Contribuire alla valutazione di interventi di promozione della salute nei luoghi di lavoro

Strumenti di monitoraggio

	Parametro	Formato/note
Dati Generali	Codice fiscale Sesso Data di nascita Livello di istruzione Classe occupazionale Nazionalità Comparto produttivo dell'azienda	Alfanumerico Dicotomica: M/F Formato data: gg/mm/aaa Anni di istruzione ISTAT ISTAT (stati esteri) Alfanumerico
Parametri antropometrici	Peso Altezza Numerico (cm) Circonferenza alla vita % massa grassa su peso totale	Numerico (Kg - misurati) Numerico (cm) Numerico (cm - misurati) Solo per utilizzatori di bilance impedenziometriche
Fumo	Matrice di West Pack year Questionario di Fagerstrom	Risposta ad ogni singola domanda e score finale Numerico Score (facoltativo)



continua

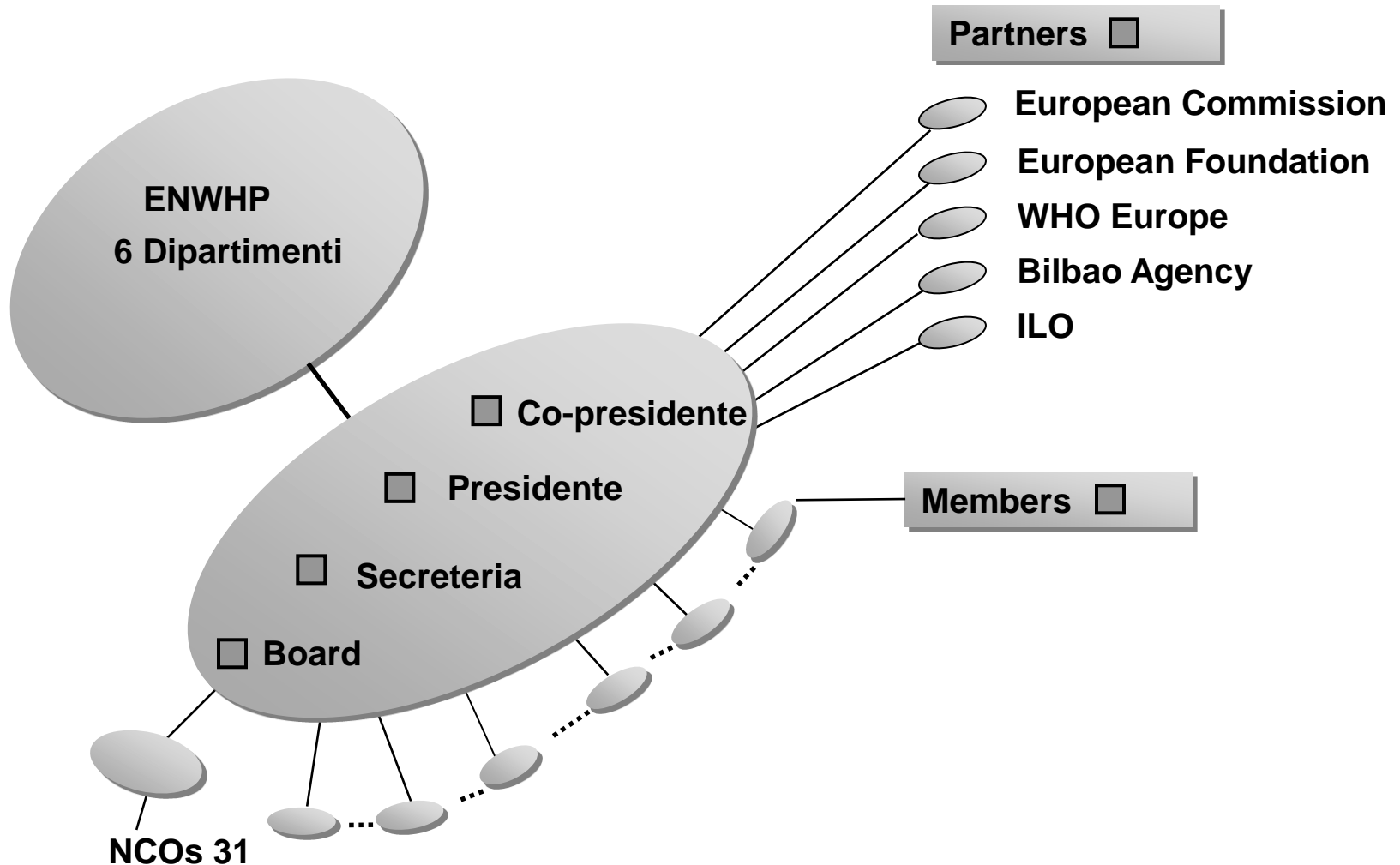
	Parametro	Formato/note
Alcol	Questionario Audit C	Risposta ad ogni singola domanda e score finale
Attività fisica	Questionario IPAQ	Risposta ad ogni singola domanda e score finale
Alimentazione	N. medio di porzioni di frutta e/o verdura al giorno Questionario PSS (Sheldon Cohen)	Numerico Score finale
Salute mentale	Farmaci attivi sul sistema nervoso centrale	Categorica: Ansiolitici-ipnotici / Antidepressivi / Neurolettici / Antiepilettici / Altro

Cremašchini M, et al. Ricerca di consenso Delphi sugli strumenti per il monitoraggio da parte del medico competente dei principali fattori di rischio individuali per malattie croniche. *Med Lav* 2017 Feb 15;108(1): 24-32.

Cambiamenti struttura 2016

- Una “rete registrata” una associazione onlus internazionale registrata, come richiesto dalla Comunità Europea
- Consiglio: Germania, Spagna, Irlanda, Romania, Scozia, Galles, Paesi Bassi, Italia
- Presidente: Professore Karl Kuhn (BauA / Germania)
- Co-Presidente: Dr. Dolores Maria Sole (INSHT / Spagna)
- Segretaria
- (6) Dipartimenti: politica & advocacy, ricerca, istruzione e formazione, accreditamento, pratica, comunicazione e networking;

ENWHP – Organizzazione



ENWHP dipartimenti

- 1. Politica e advocacy** – produrre documenti da sottoporre ai decisori; contribuire al piano Europeo per la “Public Health”; Sviluppare collaborazioni per perseguire introduzione della WHP a livello comunitario e nazionale.
- 2. Ricerca** - cercherà di individuare opportunità e svolgere ricerche sulla WHP in tutto il mondo; Creare una rete di ricerca e diffondere i risultati.
- 3. Istruzione e formazione** - Favorirà l’introduzione di specifici moduli sulla WHP in corsi esistenti e fornisce corsi specifici direttamente.

ENWHP dipartimenti

4. **Accreditamento** – ha sviluppato uno standard europeo per le buone pratiche in WHP che può essere applicato in tutte le organizzazioni.
5. **Pratica** - supporterà la pratica del WHP a livello organizzativo attraverso lo sviluppo di linee guida, creando delle risorse on-line, documentazione di modelli di buone pratiche, creando una rete di operatori interessati e organizzando eventi per sostenere la pratica.
6. **Comunicazione e networking** - Mantenere una presenza attiva in internet e sui social media; Lavorare per informare i decisori politici e gli altri stakeholders sugli sviluppi; organizzare eventi nazionali e/o internazionali



www.enwhp.net



whp.unipg.it

Giuseppe Masanotti
giuseppe.masanotti@enwhp.net
giuseppe.masanotti@unipg.it
Tel. 0755858034

Grazie per l'attenzione