

SEMINARIO
LAVORO CHE CAMBIA:
cambia la prevenzione?

MILANO, 6 APRILE 2018
Museo del Risorgimento

Benessere e conciliazione casa-lavoro
nei programmi di
Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro

Angelo d'Errico

Servizio Sovrazonale di Epidemiologia ASL Torino 3

Promozione della salute nei luoghi di lavoro

“La promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP) è lo sforzo congiunto dei datori di lavoro, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori.

Questo può essere raggiunto attraverso la combinazione dei seguenti elementi:

- miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro*
- promozione della partecipazione attiva*
- incoraggiamento dello sviluppo personale”*

Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro (EU-OSHA): Dichiarazione di Lussemburgo, 1997, 2007

Promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP)

Programma Work Health Promotion del WHO

Prevede lo sviluppo di buone pratiche in 6 aree tematiche:

- promozione di una corretta alimentazione
- contrasto al fumo di tabacco
- promozione dell'attività fisica
- promozione di sicurezza stradale e mobilità sostenibile
- contrasto all'abuso di alcool e alle altre dipendenze
- promozione del benessere lavorativo e della conciliazione casa-lavoro

Promozione della salute nei luoghi di lavoro nell'ambito della tutela generale della salute (CWH)

Quattro elementi della Comprehensive Workplace Health (Ontario Workplace Health Coalition):

Occupational Health and Safety: ridurre infortuni sul lavoro, malattie professionali e disabilità da lavoro controllando **l'ambiente fisico e i processi di lavoro**. Include la prevenzione di fattori come qualità dell'aria, rischi fisici, chimici e biologici, e violenza

Health and Lifestyle Practices: creare un ambiente che incoraggi **l'adozione di stili di vita favorevoli per la salute**, soprattutto relativi a dieta, attività fisica e fumo

Organizational Culture: favorire lo sviluppo di un **ambiente a supporto delle persone**, dove i **lavoratori partecipino attivamente e siano autonomi**. Questa azione è focalizzata sui fattori che influenzano le relazioni tra le persone, il loro lavoro e la loro organizzazione

Organizational Social Responsibility: Partecipare alla **vita della comunità** per migliorare la salute dei lavoratori, delle loro famiglie e degli altri membri. Include l'essere sensibili alla salvaguardia dell'ambiente e al controllo degli inquinanti, il raccogliere denaro per scopi caritatevoli e permettere il volontariato durante l'orario di lavoro

Obiettivi della Workplace Health Promotion secondo l'International Labour Office

La promozione di salute nei luoghi di lavoro contribuisce a:

- **Miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro**
- **Dialogo sociale e partecipazione attiva** dei partner sociali nel miglioramento delle condizioni nel luogo di lavoro
- **Promozione della salute tra tutti i lavoratori, le loro famiglie e le loro comunità**
- **Incoraggiamento allo sviluppo personale e del benessere mentale** mettendo in grado i lavoratori a raggiungere un livello più alto di autodeterminazione sulla salute e il suo miglioramento

Esposizioni psicosociali con effetti sulla salute mentale

Robuste associazioni in letteratura per esposizione a:

- basso control
 - alta demand
 - alto job strain
 - basso supporto dei supervisori
 - effort-reward imbalance
 - alti conflitti casa-lavoro
 - bassa giustizia organizzativa (relazionale e procedurale)
 - insicurezza lavorativa
 - orari di lavoro (lunghi orari, lavoro notturno)
 - bullying
-
- Rischio di soffrire di ansia o depressione nel corso della vita: 20-55% (McClanahan et al., 2004)
 - Alta disabilità associata a malattie mentali: 11% DALYs tra gli uomini (4° posto), 14.5% tra le donne (2° posto)

**Linee guida per migliorare Work Health Promotion
(National Institute for Health and Care Excellence:
NICE) <https://www.nice.org.uk/guidance>**

Linee guida articolate sui seguenti ambiti:

- Organisational commitment
- Physical work environment
- Mental wellbeing at work
- Fairness and justice
- Participation and trust
- Senior leadership
- Role of line managers
- Leadership style of line managers
- Training
- Job design
- Monitoring and evaluation

Linee guida per migliorare la Work Health Promotion (NICE)

<https://www.nice.org.uk/guidance>

Linee guida su Mental wellbeing at work:

- Creare un *ambiente supportivo* che permetta ai lavoratori di partecipare alla protezione e al miglioramento della loro salute e del loro benessere
- Sviluppare regole che supportino nell'organizzazione una *cultura di rispetto per la conciliazione casa-lavoro*
- Per il **controllo dello stress**, ci si può riferire ai principi dell'HSE su "Management Standards for work related stress", che coprono 6 aspetti del lavoro e le procedure per valutarli e gestirli:
 - **richieste** (carichi di lavoro, ritmi e ambiente di lavoro)
 - **controllo** (quanto il lavoratore può far sentire la sua voce su come svolgere il lavoro)
 - **supporto** (dall'organizzazione, da supervisor e colleghi)
 - **relazioni interpersonali** (stimolare collaborazione positiva, per evitare conflitti)
 - **ruoli** (se i lavoratori comprendono il loro ruolo nell'organizzazione → evitare conflitti)
 - **cambiamenti** (come i cambiamenti sono gestiti e comunicati nell'organizzazione)

Linee guida per migliorare la Work Health Promotion (NICE)

<https://www.nice.org.uk/guidance>

Linee guida su Organisational commitment:

- Fare della tutela della salute e del benessere dei lavoratori la **priorità per il top management**
- Assicurarsi che **tutti i manager nell'organizzazione**, inclusi i direttori e i membri del CDA, si impegnino a tutelare la salute e il benessere dei lavoratori
- **Arruolare manager** che abbiano caratteristiche di leadership tali da migliorare la salute e il benessere dei lavoratori, tra cui essere **aperti e disponibili, e incoraggiare nuove idee**
- Assicurarsi che le **regole sulla salute e benessere siano incluse in ogni programma di formazione, addestramento e sviluppo** per il nuovo personale
- Guardare alla salute e alla sicurezza come parte della **cultura di un datore di lavoro che si prende cura dei dipendenti**, e non solo come un obbligo di legge
- **Evitare procedure aggressive di ritorno al lavoro** che possono incoraggiare il **presenteismo**, dato che il ritorno al lavoro dopo una malattia non implica necessariamente che la salute e il benessere dei lavoratori sia migliorato.

Linee guida per migliorare la Work Health Promotion (NICE)

<https://www.nice.org.uk/guidance>

Linee guida su Role of line managers:

- Riconoscere e supportare il **ruolo chiave** dei supervisori di linea come **rappresentanti dell'organizzazione**, cercare i loro suggerimenti su problemi di gestione del personale
- Riconoscere ai supervisori di linea un **ruolo importante nella protezione e nel miglioramento della salute e del benessere dei lavoratori**, per mezzo del loro coinvolgimento nel disegnare le mansioni, nel riempirle con personale e nel valutarne la performance
- Dare ai supervisori di linea **tempo, formazione e risorse adeguate** per assicurarsi che essi bilancino gli **obiettivi dell'organizzazione con la salute e il benessere dei lavoratori**
- Far sì che i supervisori adottino un **tipo positivo di leadership**, che includa:
 - **Incoraggiare nuove idee** e esplorare nuovi modi per svolgere il lavoro
 - **Offrire aiuto e incoraggiamento** ai lavoratori, agendo come un mentore o un allenatore
 - **Diventare modelli di ruolo** di cui i lavoratori hanno fiducia e rispetto
 - **Consultare quotidianamente i lavoratori** su problemi e procedure
 - **Riconoscere e apprezzare la buona performance** dei lavoratori

Conclusioni

- Ci sono **differenze nel modo di concepire la Workplace Health Promotion tra le diverse agenzie** nazionali e internazionali che se ne occupano
- Un maggiore peso è per esempio dato dal **WHO** agli **stili di vita nocivi** rispetto al benessere mentale, al contrario di **altre, come ILO, OWHC, EU-OSHA, NICE**, in cui il **benessere mentale è un elemento centrale**
- Si ritiene **importante enfatizzare questa componente della WHP** che, almeno in Italia, appare un po' negletta
- La necessità di un **impegno convinto del management** nell'implementazione di programmi di WHP per il **miglioramento del benessere mentale** è comunque **in contrasto con la scarsa diffusione** nelle aziende italiane dei programmi di **prevenzione dello stress lavoro-correlato**
- **Inoltre**, senza un maggiore **coinvolgimento dei lavoratori nel ridisegno dell'organizzazione** e nella prevenzione dei rischi, soprattutto psicosociali, **anche la loro partecipazione** ai programmi di promozione della salute e di adozione di stili di vita sani **risulterà probabilmente ridotta**, come suggerito da alcuni studi

Grazie per l'attenzione!

angelo.derrico@epi.piemonte.it