



work.
in tune
with life.
move europe

“Lavorare in sintonia con la vita”

Guida per i datori di lavoro

Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro



Capitolo 1. Introduzione

Salute mentale e benessere dei lavoratori sono indispensabili per il successo delle aziende del XXI secolo e per l'economia. Pertanto, ci si chiede in che modo il datore di lavoro potrebbe accostarsi al tema della salute mentale e quali attività e piani d'azione dovrebbe programmare.

La rete europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro, ENWHP, ha avviato la Campagna europea "Lavorare in sintonia con la vita", per promuovere la salute mentale nei luoghi di lavoro, sensibilizzare e informare i lavoratori e i datori di lavoro.

Questo opuscolo fornisce indicazioni sul come e il perché promuovere la salute mentale al lavoro; comprendere i fattori di stress e i disturbi mentali e prevenirli, offrire aiuto ai lavoratori esposti al rischio e sviluppare politiche efficaci al fine di assumere e reintegrare al lavoro chi ha avuto problemi di salute mentale.

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce lo stato di salute mentale come una *"condizione di benessere in cui l'individuo realizza il proprio potenziale, è in grado di gestire lo stress quotidiano, svolge un lavoro produttivo e appagante e fornisce il proprio contributo alla comunità di appartenenza. I lavoratori che godono di un buono stato di salute mentale forniscono prestazioni migliori in ambito professionale"*.

I problemi di salute mentale possono colpire chiunque, di qualunque età e condizione ma la maggior parte delle persone colpite può guarire se riceve un sostegno adeguato; si può inoltre limitare nel tempo la durata del problema, ridurre la gravità e facilitare il recupero, introducendo cambiamenti all'interno dell'azienda e fornendo sostegno ai lavoratori.

L'opuscolo, concepito come guida per i datori di lavoro impegnati nella tutela della salute mentale dei lavoratori, rientra nella strategia della campagna europea "Lavorare in sintonia con la vita"; disponibile insieme a un secondo opuscolo indirizzato ai lavoratori, contiene un piano d'azione, alcuni esempi di buone pratiche aziendali e liste delle risorse chiave disponibili in ambito nazionale.



Si suggerisce di utilizzare questo opuscolo insieme agli strumenti e ai siti web presentati nell'ambito della campagna, sito nazionale www.ispesl.it/whp/mentalhealth.

In Italia esistono risorse e organizzazioni esperte nel fornire sostegno ai datori di lavoro.

Elenco completo delle risorse

- Ufficio Nazionale di Contatto italiano del ENWHP: per informazioni si invita a consultare il sito www.ispesl.it/whp o a scrivere a whp@ispesl.it
- Banca dei modelli di buona pratica della promozione della salute in azienda <http://www.ispesl.it/whp/Modelli/>
 - contiene esempi di aziende europee e nazionali che hanno svolto iniziative per la salute fisica e mentale al lavoro
- Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei Luoghi di Lavoro <http://www.ispesl.it/networkMobbing/>.
- Linee di indirizzo nazionali sulla salute mentale*, Ministero della Salute 18 marzo 2008. Il documento contiene dati riguardanti la situazione attuale del Paese, prospettive future e indicazioni utili relative alla formazione specifica, inclusione sociale e lavorativa dei soggetti interessati http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_779_allegato.pdf
- Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'accordo europeo 8.10.2004* (Art. 28 comma 1 D.Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni). Direzione generale Sanità Regione Lombardia 10.12.2009. Il Laboratorio "Stress e Lavoro", avviato nell'ambito del piano regionale 2004 –2006 e proseguito con il successivo piano triennale 2008-2010 per la promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro - DGR VIII/6918 del 2 aprile 2008 -, oltre alla finalità di monitorare e diffondere le esperienze avviate sul tema dello stress lavoro correlato, ha tra gli obiettivi del suo mandato il compito di affrontare le criticità nell'applicazione del D.Lgs. 81/08, modificato e integrato dal D.Lgs. 106/09, per la parte concernente



l'obbligo di valutazione di questo specifico rischio (Art. 28). Il Laboratorio ha perciò attivato un gruppo di lavoro, aperto alle forze sociali, con l'aspettativa di pervenire alla formulazione di indirizzi diretti ai datori di lavoro, alle figure esperte del sistema aziendale (RSPP, Medico competente, RLS), ai consulenti esterni, agli operatori dei Servizi territoriali di prevenzione delle ASL e delle Unità operative ospedaliere di Medicina del lavoro, alle Unità Organizzative di Psicologia Clinica Ospedaliera sugli aspetti che registrano delle criticità applicative, in assenza a tutt'oggi di indicazioni nazionali da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro di cui all'art. 6 del D.Lgs. 81/08

□ **EpiCentro Centro Nazionale di Epidemiologia Sorveglianza e Promozione della Salute** <http://www.epicentro.iss.it/temi/mentale/mentale.asp>

- Il primo studio epidemiologico sulla prevalenza dei disturbi mentali rientra nel progetto europeo European Study on the Epidemiology of Mental Disorders (ESEMeD), al quale hanno preso parte sei paesi (Italia, Belgio, Francia, Germania, Olanda e Spagna). Lo studio fornisce un quadro della frequenza dei disturbi mentali nella popolazione italiana, delle relazioni tra di loro, dell'associazione con i possibili fattori di rischio e dei trattamenti ricevuti. EpiCentro propone la presentazione e la sintesi dello studio, a cura di Giovanni de Girolamo.

□ **Epi Info**, progettato per conto dell'Oms, è uno strumento concepito soprattutto per le aziende sanitarie, utile per la gestione degli aspetti organizzativi e per le analisi di statistiche sanitarie. La versione italiana comprende un manuale, un cd-rom, l'aiuto in linea, esempi ed esercizi e può essere reperibile sul sito www.epiinfo.it o in www.epicentro.iss.it/stumenti/epiinfo/epiinfo.htm.



Capitolo 2: Le ragioni che spiegano l'importanza della salute mentale per il successo aziendale

Ci sono molte ragioni in base a cui il datore di lavoro dovrebbe considerare prioritaria la promozione della salute mentale nel luogo di lavoro: nell'economia globale dei nostri giorni, la salute mentale è un determinante importante della salute del lavoratore ed elemento motore per il successo economico. Infatti, le aziende consapevoli dell'importanza dell'impegno dei lavoratori per il successo delle prestazioni aziendali sono sempre più numerose.

I costi delle malattie mentali lavoro-correlate.

In ambito aziendale, è di grande importanza valutare l'impatto economico delle problematiche relative alla salute mentale. Nel Regno Unito, ad esempio, alcuni studi dimostrano che i problemi di salute mentale, come lo stress, l'ansia e la depressione, incidono per 60 milioni di giorni all'anno sulle assenze per malattia dal lavoro. Dal punto di vista del datore di lavoro, la perdita di produttività che ne deriva è di gran lunga maggiore e più onerosa di quella dovuta ad altri tipi di problemi di salute e alle vertenze sindacali. La promozione della salute mentale contribuisce a ridurre i costi dovuti all'assenteismo e al tempo richiesto per gestirlo.

Negli ultimi decenni, l'economia globale e gli avanzamenti tecnologici hanno prodotto un rapido cambiamento nella natura del lavoro e, particolarmente, nei contenuti, nell'organizzazione e nell'intensità dei carichi di lavoro. Oggi, il lavoro richiede, quindi, il possesso di maggiori competenze e capacità innovative, comunicative e di intelligenza sociale. Se, da un lato, la rapidità dei cambiamenti nel lavoro ricompensa il lavoratore, dall'altro lato, però, lo espone a un aumento di stress e di richieste riguardo al possesso di idonee competenze cognitive, sociali e psicologiche. La salute mentale è fondamentale per acquisire e utilizzare efficacemente nel luogo di lavoro tali competenze.

Comunque, nei paesi europei lo stato insoddisfacente di salute mentale negli ambienti lavorativi rappresenta un fenomeno significativo e in costante aumento. Il luogo di lavoro può formare la forza lavoro a una cultura della salute e fornire un ambiente sano come sostegno psicologico. Rendere fisicamente, mentalmente e



socialmente sano il luogo di lavoro rappresenta una sfida sia per i datori di lavoro, sia per i lavoratori!

SCHEMA 1: Fatti e numeri relativi all'incidenza della salute mentale nel luogo di lavoro

- 1 su 4: un cittadino europeo su quattro sperimenta problemi di salute mentale nell'arco della vita
- L'OMS ritiene che, a livello mondiale, entro il 2020, la depressione sarà la seconda causa di invalidità
- Nei paesi membri dell'EU-25, compresi Norvegia, Islanda e Svizzera, il disagio mentale incide sui costi della produttività per un totale di 136.3 miliardi di Euro annui
- In Europa aumentano il tasso di assenteismo, le richieste di astensione dal lavoro e di riconoscimento di invalidità di lunga durata, causati da stress e problemi di salute mentali lavoro-correlati. Ad esempio, in Inghilterra, Scozia e Galles, il 40% dei pagamenti delle indennità di invalidità di lunga durata è imputabile a problemi di salute mentale.

Produttività e prestazioni

La promozione della salute mentale è in grado, altresì, di imprimere una spinta alla produttività e al livello di prestazioni. Un ambiente positivo dal punto di vista della salute mentale può aiutare a risollevarne il morale, incoraggiare il lavoro di squadra e la comunicazione; esso, inoltre, può contribuire a ridurre il turnover e i costi di assunzione e formazione del personale. Un ambiente di lavoro sano aiuta il lavoratore ad affrontare i cambiamenti e le situazioni difficili e questo è particolarmente importante quando le condizioni economiche sono critiche.



Condizioni di partenza (Background) e casi organizzativi (Business Case)

- Schott-Italvetro S.p.A. (Lavorazione del vetro, e del cristallo per illuminazione).
Borgo A Mozzano (Lucca) Dipendenti: 200.
Nel periodo 2005-2006, si è svolto un percorso teso a integrare la valutazione dei rischi utilizzando oltre ai fattori di rischio per la sicurezza del lavoratore anche quelli di rischio psicosociale, con indagini, tramite questionario somministrato ai 200 dipendenti, sul clima aziendale, sulle percezioni riguardanti le relazioni interpersonali, gruppali ed organizzative, nonché sulle caratteristiche dei gruppi di lavoro che possono essere predittive di comportamenti a rischio infortunistico. Nel 2006, si è tenuto un corso per preposti e quadri intermedi su comunicazione, gestione del gruppo e risoluzione dei conflitti.
- Cave Pedogna S.p.A. Cava - Villa Roggio, Pescaglia (Lucca) Dipendenti: 34
Dal 2007, si è tenuto un corso breve su fattori psicosociali rivolto al Direttore di cava, al RLS ed a tutti i preposti. Inoltre, somministrazione del questionario a tutti i dipendenti con analisi dei dati sui tre settori aziendali: amministrativo, impianto di trasformazione e estrattivo. Sulla base delle indicazioni emerse dall'analisi delle risposte al questionario, si sono tenuti incontri di 4 ore con tutti i dipendenti per informarli circa le principali caratteristiche dello stress lavoro-correlato, seguiti da una prima attività formativa mirata al miglioramento delle competenze di comunicazione pragmatica. Nel periodo intercorso a partire dal 2007, non si sono verificati infortuni.

Reputazione

Con lo sviluppo di programmi e politiche di promozione della salute mentale, si migliora la reputazione dell'azienda agli occhi dei futuri lavoratori e si aumenta la possibilità di stipulare contratti nel settore pubblico. Si può inoltre migliorare la reputazione della propria azienda anche presso il grande pubblico e i clienti, dimostrando altresì la responsabilità sociale dell'azienda. La buona reputazione è pertanto associata a un ambiente di lavoro sano e stimolante in cui lo sviluppo personale è parte dell'acquisizione della cultura organizzativa.



Mens sana in corpore sano

È dimostrato che un cattivo stato di salute mentale e lo stress possono contribuire alla diffusione di patologie fisiche come cardiopatie coronariche, infarto e diabete. Questo accade in maniera diretta quando il disagio mentale pregiudica la salute fisica e, in modo indiretto, quando si verifica un incremento della dipendenza da fattori negativi negli stili di vita, quali fumo e alcol. Queste sono alcune delle problematiche sociali e lavorative più importanti che richiedono un'immediata indagine organizzativa.

Requisiti legali e assicurativi

La legislazione che regola lo stress e la salute mentale nel luogo di lavoro varia da paese a paese. Ogni azienda è tenuta a conoscerlo e a conformarsi ad esso.

Direttiva Quadro UE su Salute e Sicurezza sul Lavoro dal 1989.

- IT: Il lavoro dignitoso è un diritto sancito dalla **Carta Costituzionale**:
 - art.32: la salute è un diritto dell'individuo e della collettività.
 - art.40: l'iniziativa economica privata è libera, non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.
- Codice Civile** (art. 2087) sulla tutela delle condizioni di lavoro. Richiama l'imprenditore "...ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro". Come a dire che il legislatore, già all'inizio degli anni 40, riconosceva la complessità dell'uomo, fatto di struttura organica (integrità fisica), ma anche di emozione, pensiero, sentimento (personalità morale) che l'imprenditore è tenuto ugualmente a tutelare.
- Codice Penale**: prevede sanzioni specifiche in caso di omissione dolosa (art.437) e colposa (art.451) di cautele contro gli infortuni sul lavoro. Inoltre denuncia per "lesioni personali", punisce con la reclusione da tre mesi a tre anni "chiunque cagiona ad alcuno una lesione personale, dalla quale deriva una malattia nel corpo o nella mente" (art.582) e



punisce con l'arresto fino a sei mesi di reclusione "chiunque reca molestie o disturbo a qualcuno" (art. 660). violenza sessuale (609bis) Siccome il mobbing può causare malattie professionali e quindi costituire reato, può essere punito dall'art.590 secondo il delitto di lesione personale colposa.

□ **D. Lgs 81/2008 e successive modificazioni e integrazioni**

- l'art.28 *Oggetto della valutazione dei rischi*, comma 1, dispone che: 'la valutazione di cui all'art 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione.'
- l'art 18 *Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*, comma 1, riprende i temi del precedente art 4 del D. Lgs 626/94: 'il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'art 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
 - lettera c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.

Sul mobbing:

□ **Statuto dei Lavoratori, Legge 300/1970:**

- art.9 tutela della salute e dell'integrità fisica
- art.13 al dipendente non possono essere date mansioni di livello



professionale inferiore a quello d'inquadramento

- art.15 atti discriminatori per motivi politici o religiosi
- art.18 reintegrazione nel posto di lavoro in caso di ingiusto licenziamento

Legge n.39/2002 che obbliga i datori di lavoro a procedere alla valutazione di tutti i fattori di rischio, ivi compreso quello psicosociale

Legislazione regionale di cui si indica come esempio la:

Legge regionale 14/03/2001 Regione Lazio

- art.1 Finalità. La regione, in attuazione dei principi costituzionali enunciati dagli artt. 2, 3, 4, 32, 35, e 37 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e nelle more dell'emanazione di una disciplina organica dello Stato in materia, interviene con la presente legge al fine di prevenire e contrastare l'insorgenza e la diffusione del fenomeno del "mobbing" nei luoghi di lavoro. La regione individua nella crescita e nello sviluppo i una cultura del rispetto dei diritti dei lavoratori da parte di tutte le componenti del mondo del lavoro gli elementi fondamentali per il raggiungimento delle finalità indicate al comma 1 e per un'ottimale utilizzazione delle risorse umane nei luoghi di lavoro.



Capitolo 3: Cosa possono fare i datori di lavoro per promuovere la salute mentale?

Il luogo di lavoro può fornire un ambiente sano a supporto della salute mentale di tutti i lavoratori. La promozione della salute mentale dei lavoratori è la prevenzione migliore dell'insorgenza di problemi mentali e il vantaggio di un approccio organizzativo consiste nel permettere a tutti i dipendenti di usufruirne.

Numerosi fattori possono promuovere la salute mentale e aiutare i lavoratori a sviluppare la capacità di affrontare e superare le difficoltà della vita; tra questi:

- il benessere emotivo, fondamentale per l'autostima, per la capacità di apprendimento, di realizzarsi e di essere più produttivi. Il datore di lavoro dovrebbe incoraggiare lo sviluppo di una cultura del sostegno che permetta a colleghi e dirigenti una comunicazione efficace e di reciproco aiuto. Di conseguenza, il dirigente che dialoga con i dipendenti, sarà maggiormente in grado di riconoscere i fattori che incidono sul benessere
- il sostegno alla persona e le reti e sociali, entrambi di uguale importanza, possono essere promossi dal datore di lavoro individuando alcune figure di riferimento per i neoassunti e incoraggiando lo sviluppo di gruppi e attività sociali
- il ruolo dei dirigenti, fondamentale nella promozione della salute mentale dei lavoratori. Il datore di lavoro può assicurare ai dirigenti un percorso formativo orientato a acquisire uno stile di leadership supportivo. Il dirigente dovrebbe soddisfare le esigenze del lavoratore, fare da mentore o istruttore, incoraggiare la sua creatività, motivarlo e informarlo sugli obiettivi da conseguire
- le occasioni per esprimere la propria creatività, fornire contributi o acquisire nuove competenze migliorano il benessere mentale. Molti datori di lavoro offrono opportunità formative ai dipendenti; tuttavia, vi sono altre modalità più informali di apprendimento, per esempio, l'acquisizione di nuove competenze, il volontariato nel sociale e la possibilità di sfruttare le proprie capacità in altri contesti. Questo genere di iniziative migliora ulteriormente l'immagine pubblica dell'azienda



- ruoli e aspettative: è importante avere chiaro cosa può aspettarsi il lavoratore dall'azienda e quali sono, invece, i doveri e i compiti che l'azienda si aspetta che lui svolga. Se il dipendente percepisce che il datore di lavoro è venuto meno alle promesse fatte, il suo grado di motivazione, l'impegno e le sue prestazioni possono subire un calo
- correlazione tra reddito, mancanza di equità e salute mentale: il datore di lavoro può adottare misure volte a ridurre questa correlazione corrispondendo, ad esempio, uno stipendio adeguato agli impiegati che hanno retribuzione minore o garantendo loro la possibilità di accedere a programmi di gestione del debito
- scelte e attività che hanno un benefico influsso sugli stili di vita, per esempio l'esercizio fisico praticato in misura adeguata, possono sia preservare la salute mentale, sia migliorare quella fisica; il datore di lavoro, quindi, dovrebbe sostenere quelle attività di promozione della salute nel luogo di lavoro che mirino a incrementare l'attività fisica, a promuovere il relax, indurre ad adottare una corretta alimentazione e un consumo moderato di alcol; tutte queste attività sono direttamente correlate al benessere mentale.

Campagne informative specifiche sensibilizzano i dipendenti e i datori di lavoro riguardo alla salute mentale. Tuttavia, uno dei modi più importanti per promuovere il benessere mentale consiste nel dare maggior autonomia ai lavoratori. Non esiste una formula semplice che definisca la cosa migliore da fare; tutto dipende dallo staff, dalle risorse disponibili e dall'ambiente di lavoro. L'unica vera azione che il datore di lavoro può compiere, consiste nel coinvolgere attivamente i dipendenti nei processi di consultazione, selezione e implementazione delle attività.

ESEMPI CASISTICA NAZIONALE

Campagne

- Giornata mondiale per la salute mentale 2009, celebrata il 10 ottobre 2009.
Nell'ambito della Campagna informativo - educativa 2009 per la Salute mentale, l'edizione 2009 della Giornata mondiale *Salute mentale*



nell'assistenza sanitaria primaria: rafforzare il trattamento e promuovere la salute mentale si è concentrata sulla promozione dell'integrazione della salute mentale nelle cure primarie, al fine di attenuare l'attuale demarcazione tra salute fisica e salute mentale e di abbattere le barriere e i pregiudizi che ancora sono associati ai disordini mentali.

<http://www.epicentro.iss.it/temi/mentale/gms09.asp>

Sindacati

Centri d'ascolto

- CGIL Nazionale

<http://www.cgil.it/salutesicurezza.htm>

- CISL Nazionale

<http://www.inas.it>

- UIL Nazionale

<http://www.uil/mobbing/Default.htm>

- CISL – Associazione Quadri e Alte Professionalità

<http://www.associazionequadri.it>

Premi e concorsi

- 2010 I migliori ambienti di lavoro in Italia

- _Great Place to Work® Institute Italia ha stilato la lista dei migliori ambienti di lavoro in Italia del 2010. Il focus della valutazione è maggiormente concentrato sulla valutazione delle relazioni positive tra colleghi e tra superiori e dipendenti, pertanto le aziende sono segnalate se il livello di qualità umana del posto di lavoro è



considerato ottimo. Si rileva anche l'esistenza di vari benefit, quali mensa aziendale, sala relax, possibilità di flessibilità negli orari, coinvolgimento con gli schemi produttivi.

<http://www.greatplacetowork.it/>

- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Nell'ambito della campagna europea anno 2002 *Lavorare con stress? Prevenzione dei rischi psicosociali sul lavoro*, si è tenuta la premiazione dei migliori esempi di buona pratica. Tra le aziende italiane premiate ATM - SATTI - FILT CGIL - FIT CISL-UILTRASPORTI, con il progetto *Stipulazione ed applicazione dell'accordo sindacale "Accordo di clima". 25 gennaio 2001*. ATM torinese è caratterizzata dalla rilevanza ricoperta dalle risorse umane (autisti, guidatori tranviari, addetti ai parcheggi, addetti ai rapporti con la clientela) che erogano in modo diretto i servizi aziendali; infatti, il 62%, cioè la maggior parte dei dipendenti, svolge attività front-line, a contatto diretto con la clientela. I dipendenti coinvolti dall'iniziativa sono stati circa 4200. Le azioni svolte sono state finalizzate a sviluppare gli strumenti per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane e a risolvere i problemi legati alle molestie d'ogni genere subite al lavoro, con un obiettivo volto alle situazioni di:
 - Stato di disagio socio-affettivo e/o fisico
 - Condizione occupazionale precarie (reale o autopercepita)
 - Promiscuità di ruolo (Job femminili di tipologia maschile o viceversa)
 - Omosessualità

Pertanto, sono state potenziate le aree relative alle:



- politiche di qualità, indirizzando ogni azione al miglioramento della qualità offerta e percepita dal cliente
- riorganizzazione della struttura aziendale
- attivazione/potenziamento dei sistemi più avanzati per lo sviluppo delle risorse umane

L'esempio è consultabile in <http://www.ispesl.it/ew/EW2002/GPAW2002/ATM>

Formazione

▪ **Tirocini**

- Regione Campania: oltre all'impegno sulle tematiche della legalità e del lavoro, anche l'inclusione sociale di persone svantaggiate costituisce uno degli obiettivi principali su cui è impegnata la Regione, con il:

- Progetto Tirocini in Campania Realizzato da Italia Lavoro e finanziato dall' assessorato all'Istruzione, alla Formazione ed al Lavoro della Regione Campania, svolto in provincia di Caserta e, più in particolare, nei comuni di Casal di Principe e San Cipriano D'Aversa. 45 giovani disoccupati tra i 18 e i 25 anni, residenti nell'area definita dal "Protocollo di intesa in materia di educazione alla legalità", sono entrati in contatto con il mondo del lavoro, in realtà che li ospitano in percorsi di tirocinio rivolti ad acquisire competenze in settori quali i servizi alle imprese, i servizi socio-assistenziali, la produzione di alimenti, i servizi di pulizia, il turismo e la ristorazione. Dei 45 tirocini attivati, 3



coinvolgono utenti del servizio di salute mentale, per i quali è prevista una stretta cooperazione tra Italia Lavoro e il Centro di Salute mentale di San Cipriano d'Aversa, nella progettazione del percorso formativo, nel supporto e monitoraggio e nella valutazione finale dell'intervento. 9 tirocini sono diretti a utenti dei servizi di salute mentale della ASL di Caserta, con lo scopo di verificare l'effettiva efficacia dello strumento del tirocinio sperimentato su aree di disagio molto grave, permettendo altresì di comprendere se attraverso l'inclusione socio-lavorativa sia possibile realizzare la fuori-uscita da circuiti di marginalità e di assistenzialismo.

<http://www.italialavoro.it/wps/portal/italialavoro>



Capitolo 4 : Cosa possono fare i datori di lavoro per prevenire lo stress e accrescere la consapevolezza sui problemi di salute mentale

Molti interventi di prevenzione dello stress possono essere efficaci anche nella promozione della salute mentale. È importante che nelle aziende si proceda regolarmente alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato. Le misure di prevenzione suggerite consistono nell'adeguare l'organizzazione, la struttura e l'ambiente di lavoro, in modo tale da ridurre al minimo il rischio causato da livelli troppo alti di stress. (Fig. 2).

Fig. 2 Misure di prevenzione dello stress e di promozione della salute mentale

- Organizzare forme di lavoro flessibile
- Promuovere l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa
- Definire i lavori e/o i compiti
- Incoraggiare il dialogo e la collaborazione tra i dirigenti e i lavoratori
- Ricorrere il più possibile al lavoro di squadra
- Fornire forme adeguate di sostegno per i dipendenti
- Garantire la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali
- Dare riconoscimenti adeguati agli sforzi compiuti
- Assicurare la possibilità di avanzamenti di carriera
- Prevenire il mobbing e la discriminazione

Nel caso di lavoratori con problemi di salute mentale, può verificarsi un riconoscimento tardivo della vera natura dei loro problemi, con la conseguenza di richiedere assistenza troppo tardi. A volte, gli stessi colleghi e i dirigenti non sono in grado di riconoscere il problema; nel momento in cui compaiono i primi sintomi, si è spesso restii a richiedere assistenza, con il risultato che i problemi di salute mentale



possono aggravarsi. Fortunatamente, il datore di lavoro può adottare efficacemente numerose misure:

- Controlli regolari per consentire, ove possibile, di identificare le problematiche e di affrontarle direttamente tramite un counselling nel luogo di lavoro, o tramite l'accesso a servizi di assistenza telefonica.
- Formazione sui temi di salute mentale per quadri e lavoratori; la formazione e l'alfabetizzazione in materia di salute mentale e di gestione dello stress, infatti, sono molto efficaci.

In Italia la questione della tutela della salute mentale al lavoro è piuttosto complessa dato che il Paese è composto di diverse culture, alcune più simili a quelle del Nord Europa e altre più vicine a quelle dei Paesi del Mediterraneo. Ciò significa che per ottenere buoni risultati è necessario concentrarsi sulle diverse realtà locali. Tuttavia, nel box successivo sono segnalati alcuni esempi di pratiche di successo.

ESEMPI CASISTICA NAZIONALE

Per potenziare gli strumenti e i servizi per la salute mentale, sono utili le seguenti attività che costituiscono buoni esempi:

- il **Mese della salute mentale**, che si tiene in ottobre ogni anno per aumentare la consapevolezza dei cittadini sulle questioni legate alla salute mentale;
- I gruppi di auto-aiuto
- I progetti di edilizia popolare
- La creazione di nuovi posti di lavoro e di nuove cooperative
- I Sistemi di salute mentale locali
- insieme di attività che coinvolgono i soggetti colpiti dai disordini mentali, i parenti e le organizzazioni locali.

Centri d'ascolto

- Adoc e Centri di Ascolto Mobbing e Stalking
- Sportelli territoriali ADOC per offrire assistenza alle vittime di stalking



Le due strutture si sono impegnate reciprocamente a fornire assistenza psicologica, legale e sindacale alle vittime dei due fenomeni.

RISORSE PRATICHE

- - www.ispesl.it/ricercheOsh/ext/primaef.asp?elemenu=Sxe1e1
- Programma nell'ambito dell'UE in materia di stress nei luoghi di lavoro correlato ad espressioni di violenza come molestie sessuali e mobbing.



Capitolo 5: Cosa possono fare i datori di lavoro per sostenere, mantenere al lavoro e assumere le persone con problemi di salute mentale?

I problemi mentali possono colpire tutte le persone, di ogni età e condizione, così come le patologie fisiche. Le manifestazioni più frequenti dei problemi di salute mentale, sono l'ansia e la depressione. Molti sintomi sono simili a quelli che si presentano nei periodi in cui si è particolarmente sotto pressione e sono insonnia, mancanza o aumento di appetito, stanchezza, irritabilità, preoccupazione, etc. La persistenza dei sintomi e la gravità del loro effetto sulla vita di tutti i giorni rivelano l'esistenza di problemi mentali. Gran parte dei soggetti colpiti guarisce; solo una minoranza, l'1% o il 2%, sviluppa problemi di salute mentale di lunga durata e gravi come la schizofrenia, i disturbi bipolari o le grandi depressioni che richiedono sostegno psicologico e trattamenti più specialistici e ripetuti, per tutta la vita. Chi riceve sostegno ha, comunque, la possibilità di guarire e, di fatto, guarisce.

Fornire tempestivamente sostegno, riduce la durata e la gravità dei disturbi di salute mentale e agevola la guarigione. Discutere dei pregiudizi sulle malattie mentali durante corsi di formazione e campagne informative aumenta la possibilità di chiedere aiuto per tempo e le occasioni per ricevere una risposta adeguata da parte dei dirigenti. Nel caso di professioni particolarmente stressanti, è stato dimostrato che con una regolare terapia di sostegno si possono individuare i problemi e superare i pregiudizi sulle malattie mentali.

Nei casi in cui i problemi di salute mentale persistano, sarà bene valutare i rischi lavorativi della persona al lavoro e introdurre tutti i cambiamenti necessari.

Va ricordato che ogni persona è un individuo a sé stante, che si valuta la persona e non la malattia e che occorre un atteggiamento positivo e interessato al contributo che i lavoratori forniscono all'azienda e alla loro guarigione. Può essere utile avvalersi del supporto specialistico di servizi come quelli di salute occupazionale; inoltre, nel caso di disturbi persistenti, il soggetto è libero di nominare un garante dei diritti del malato o di usufruire dei servizi sanitari territoriali. Se necessario, il datore di lavoro dovrebbe apportare gli opportuni cambiamenti che variano in base alle necessità del soggetto e alle specificità del lavoro: i cambiamenti possono consistere nel modificare o ridurre il carico di lavoro, in forme di flessibilità



lavorativa, nel reinserimento graduale al lavoro e nella possibilità di pause o permessi.

Se il problema di salute mentale costringe il dipendente ad assentarsi, il datore di lavoro dovrebbe consultarsi con lui per decidere insieme cosa comunicare ai colleghi. Questa situazione è pur sempre delicata e parlarne con i colleghi, al rientro, è motivo di preoccupazione. Al fine di superare questo genere di difficoltà, bisognerebbe mantenere i contatti con chi si assenta, come normalmente accade con chi soffre di disturbi fisici, indipendentemente dalla durata della assenza; l'isolamento, infatti, può rendere più difficile e angosciante il rientro al lavoro.

Un buon datore di lavoro non deve volgere la propria attenzione solo ai dipendenti che fanno già parte della forza lavoro dell'azienda ma anche a quelli con problemi di salute mentale che fanno domanda di assunzione presso l'azienda: assumere chi ha problemi di salute mentale può dare vantaggi sia a questi, sia all'azienda stessa e la legge vieta di discriminare i candidati sulla base dei loro disturbi mentali, passati o presenti. Un buon datore di lavoro è colui che sa essere pro-attivo e, a questo proposito, vi sono numerosi passi da compiere:

- Campagne informative che mettono in discussione il pregiudizio che, in molti paesi europei, grava sulle malattie mentali; il luogo di lavoro costituisce un ambiente importante chiave, dove il datore di lavoro ha spesso l'opportunità di disporre di numerose risorse per superare questo pregiudizio.
- Avvisi di lavoro in cui si dichiara apertamente che si accettano anche candidati disabili o con problemi di salute mentale. Poiché molti hanno timore a rivelare la propria condizione, il datore di lavoro, durante le fasi selettive o in corso di colloquio, dovrà rassicurarli riguardo alla propria riservatezza e capacità di supporto.
- Possibilità di chiedere referenze personali o informazioni sullo stato di salute direttamente ai candidati, astenendosi dal richiedere referenze agli altri datori di lavoro, nel caso di aspiranti che, in passato, a causa di problemi di salute mentale, si siano assentati per lunghi periodi dal lavoro.
- Possibilità di rivolgersi ai centri per l'impiego locali o alle agenzie per l'inserimento lavorativo assistito. In molti casi, si garantisce ampia assistenza ai



datori di lavoro per promuovere l'assunzione di personale con problemi di salute mentale.

ESEMPI CASISTICA NAZIONALE

- Laboratorio sul "benessere organizzativo" promosso da Cantieri P.A.
Ricerca sul benessere del lavoro pubblico; coinvolte undici amministrazioni, tra cui Comuni, Ministeri e Inpdap che sono state sottoposte ad analisi di clima organizzativo. I risultati sono stati pubblicati in *Benessere organizzativo, per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche* (F. Avallone, M. Bonaretti, 2003) consultabile in <http://www.cantieripa.it>.

RISORSE PRATICHE

- Questionario sul benessere organizzativo (Organizational Health Questionnaire, o "O.H.Q."), è stato progettato da un gruppo di lavoro di docenti della Cattedra di Psicologia del Lavoro della Facoltà di Psicologia 2 dell'Università "La Sapienza" di Roma e di esperti di organizzazione di alcune pubbliche amministrazioni per esplorare, attraverso una serie di domande, prevalentemente a risposta chiusa, le variabili relative agli indicatori di ciascuna dimensione del concetto, particolarmente complesso e articolato, di "benessere organizzativo", recentemente ridefinito anche come "salute organizzativa". Secondo gli psicologi F. Avallone e A. Paplomatas, che nel 2002 hanno coordinato il gruppo di lavoro che ha progettato il questionario "O.H.Q.", la salute organizzativa può essere definita come "l'insieme dei nuclei culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che animano la convivenza nei contesti di lavoro, promuovendo, mantenendo e migliorando il benessere fisico, psicologico e sociale delle comunità lavorative"
http://www.cittadinitalia.it/mininterno/export/sites/default/it/assets/ufficio_innovazione_gallery/DimensioniBenessereOrganizzativo.pdf
- Proposta di metodo per la valutazione del rischio stress lavoro correlato. Lo scopo della valutazione del rischio stress lavoro correlato è guidare e sostenere datori di lavoro e lavoratori nella riduzione del rischio attraverso l'analisi degli indicatori oggettivi aziendali e l'eventuale rilevazione delle condizioni di stress



percepito dai lavoratori. La valutazione si articola in tre fasi principali: valutazione indicatori oggettivi di stress al lavoro (compilazione della check list), identificazione della condizione di rischio (Basso, Medio, Alto) e pianificazione delle azioni di miglioramento; valutazione percezione dello stress al lavoro dei lavoratori, attraverso la compilazione di questionari di percezione, analizzati in modo aggregato, obbligatoria solo per rischio alto.
http://prevenzione.ulss20.verona.it/stress_lavoro.html

- Portale del cittadino: consente al cittadino di raccordarsi con le pubbliche amministrazioni

<http://www.italia.gov.it/servlet/ContentServer?channel=http&pagename=e-Italia/HomeHttp>:

- sezione Lavoratore: contiene varie sezioni rivolte alle problematiche lavorative,
<http://www.italia.gov.it/servlet/ContentServer?pagename=e-Italia%2Finnerpage&canale=1144051494348&categoria=1150904157562>,

Tra le tematiche trattate:

- Diritti sindacali: contenente le informazioni sulle leggi che regolano i diritti sindacali e la loro tutela.
- Lavori socialmente utili
- Pensione: le informazioni in materia di prestazioni pensionistiche a cura dei vari Enti.
- Malattia: i periodi di astensione dal lavoro per malattia o infortunio, le forme di tutela e le indennità.
- Mobbing e controversie sul lavoro: controversie e licenziamenti collettivi e individuali, tutela contro il mobbing.
- Ammortizzatori sociali: indennità di disoccupazione e di mobilità, cassa integrazione, misure di sostegno al reddito.
- Telelavoro: le attività telelavorabili e le informazioni in proposito: i



progetti, gli strumenti, i settori e le esperienze.

- Lavoro autonomo e imprenditoria Occasioni e incentivi per creare una nuova impresa, servizi e politiche sociali per i lavoratori autonomi.
- Sicurezza sul lavoro: diritti e doveri del lavoratore in tema di sicurezza, malattie professionali, tutela dell'INAIL.
- Mobbing e controversie sul lavoro in [http://www.italia.gov.it/servlet/ContentServer?pagename=e-Italia/innerpage&canale=1144051494348&categoria=1150904157562&nodo=1152600638722,](http://www.italia.gov.it/servlet/ContentServer?pagename=e-Italia/innerpage&canale=1144051494348&categoria=1150904157562&nodo=1152600638722)



Capitolo 6: Come creare un luogo di lavoro a tutela della salute mentale – Piano d’azione in 7 punti

Punto 1: Comunicazione e consultazione

È importante avere una leadership trasparente e un impegno significativo nello sviluppo di programmi di salute mentale, così come è cruciale la responsabilità delle organizzazioni nel promuovere la salute mentale di tutti i lavoratori, qualunque ruolo essi svolgano.

L’obiettivo di ogni programma di salute mentale dovrebbe essere orientato verso tutti i problemi di salute mentale e cercare di fornire definizioni precise, quali:

- promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro
- valutazione e prevenzione dei fattori di stress e dei problemi di salute mentale
- sostegno per i lavoratori con problemi di salute mentale
- sviluppo di politiche efficaci per il reinserimento lavorativo e l’assunzione di chi ha avuto problemi di salute mentale

La salute mentale e il benessere vanno affrontati a livello organizzativo, poiché tutti gli elementi dell’azienda hanno un ruolo significativo riguardo al definire, implementare, monitorare e sottoporre a revisione le politiche e le pratiche. L’ideale sarebbe che i datori di lavoro creassero gruppi di lavoro sulla salute mentale e il benessere, con la partecipazione dei rappresentanti della direzione aziendale, dei lavoratori, dei sindacati e del dipartimento delle risorse umane e salute occupazionale.

Nelle aziende dove la salute mentale è un tema posto all’ordine del giorno, bisogna far chiarezza sulle aspettative dei lavoratori nei confronti dell’azienda e sulla loro necessità di essere informati sulle azioni in programma; quando si affrontano lo stress e la salute mentale, bisognerebbe coinvolgere i dipendenti nel processo decisionale poiché il loro coinvolgimento fa sì che essi si sentano parte attiva del programma, più abili, flessibili e responsabili verso processi e cambiamenti. I canali



di informazione aziendale per i lavoratori sono numerosi e includono intranet, newsletter, riunioni di gruppo e sessioni formative.

Punto 2: Fornire l'evidenza

La consultazione di lavoratori e dirigenti è importante per identificare punti di forza e debolezze presenti nell'approccio dell'azienda ai temi di benessere e salute mentale; questo è un passo importante per comunicare. La valutazione del rischio da stress può contribuire a fondare queste indagini su basi più solide ma è necessario integrarla con informazioni più ampie riguardo alla promozione della salute mentale, alla capacità di mantenere le persone al lavoro e all'occupazione. Un'ottima iniziativa è svolgere indagini tra i lavoratori, al fine di raccogliere le loro richieste e suggerimenti per un programma di salute mentale. È anche opportuno compiere la valutazione aziendale delle politiche, pratiche e strutture organizzative che compromettono la salute mentale e il benessere, attraverso:

- indagini tra i lavoratori: indagini, o consultazioni, condotte tra i lavoratori sulla possibilità di migliorare il benessere mentale, sui fattori lavorativi che generano lo stress e sul grado di consapevolezza con cui i lavoratori accolgono le politiche di mantenimento al lavoro e di assunzione di persone con problemi di salute mentale. Le indagini possono essere programmate insieme ai lavoratori e, promuovendole diffusamente, è possibile ottenere un elevato tasso di rispondenza. Ciò darà maggior rilievo ai risultati; tuttavia, se le risposte non saranno chiare, allora si potrà ricorrere a gruppi di discussione con i dipendenti.
- valutazione organizzativa: la valutazione organizzativa dovrebbe essere compiuta dalla direzione aziendale o da personale interno autorizzato. Per individuare le politiche aziendali adeguate rispetto alla promozione della salute, occupazione e discriminazione, la rete ENWHP suggerisce di utilizzare il questionario reperibile in varie lingue, all'indirizzo Internet <http://www.enwhp.org/enwhp-initiatives/current-initiative-work-in-tune-with-life/mental-health-check.html>. Si possono organizzare, altresì, incontri con i quadri intermedi e/o con i lavoratori, al fine di discutere della situazione corrente dell'azienda e dei fattori di stress e di altri possibili problemi di salute mentale.



Fig.3 Primi segnali dell'insorgenza di disturbi di salute mentale a livello individuale e organizzativo:

Livello organizzativo:

- lavoro non portato a termine; produttività ridotta; aumento del lavoro straordinario
- ridotta qualità del lavoro (maggior presenza di errori)
- ridotta disponibilità verso i clienti e livello insoddisfacente dei servizi offerti
- incremento delle assenze per malattia
- scarsa capacità di lavoro di squadra e di collaborazione tra i settori lavorativi

Livello individuale:

- modifica dei comportamenti abituali della persona
- mediocrità delle prestazioni
- instabilità emotiva (fragilità)
- problemi con i colleghi
- incremento delle assenze per malattia e della turnazione

Prima si rileva l'insorgenza di un problema di salute mentale in un collega, meglio è per tutti! Un intervento tempestivo da parte del datore di lavoro può contribuire a impedire l'aggravamento della malattia; nello specifico, i dirigenti dovrebbero avere un ruolo chiave nell'identificare e gestire gli ostacoli in cui l'interessato può imbattersi durante il lavoro di routine.

Punto 3: Fissare gli obiettivi



Per valutare gli effetti dell'attività svolta dal datore di lavoro, è necessario fissare gli scopi e gli obiettivi, tra cui, ad esempio:

- riduzione, nei luoghi di lavoro, del 10% annuo del livello di stress in particolari situazioni
- diminuzione del 5%, nell'arco di due anni, della percentuale di assenze per malattie di natura psicosociale
- reinserimento/assunzione, nell'arco di due anni, di un numero concordato di lavoratori dopo un'assenza prolungata

Sarebbe opportuno discutere in gruppo degli obiettivi che il datore di lavoro ritiene importanti e che vanno oltre il programma stesso. Tra questi obiettivi, la consapevolezza rispetto al programma, l'avvio delle iniziative e il senso di benessere.

Aziende

ELICA S.p.A., prodotti: Cappe da cucina per uso domestico, sede: Fabriano (Ancona)

- Progetto *Etica Life**
 - progetto rivolto a tutti i dipendenti, con l'obiettivo di creare un contatto diretto tra azienda e dipendente che esuli dalla semplice prestazione professionale. Il progetto ha vinto il premio del Greatplace to work *Best 35 workplaces Italia 2010*. L'azienda si è impegnata a favorire lo sviluppo di iniziative legate al raggiungimento del benessere, sia nel lavoro che fuori. Tra le iniziative di Elica Life* si possono annoverare una "member card" per accedere a servizi e prodotti scontati nel territorio, il contributo per i libri scolastici e il soggiorno estivo in Inghilterra per i figli dei dipendenti delle scuole medie e superiori, e lo spostamento dell'orario di alcune linee produttive per l'inizio della scuola.
<http://www.greatplacetowork.it/great/index.php>



Punto 4: Sviluppo di misure e piani concreti

Progettare piani per raggiungere gli obiettivi prefissati. Cercare di definire, nel lungo periodo, un insieme di piani aziendali, con soluzioni raggiungibili, vincenti nel breve periodo, d'impatto e che assicurino l'equilibrio costi/benefici.

Coinvolgere i lavoratori in queste azioni, al fine di garantire l'adozione di misure che rispondano effettivamente alle loro necessità.

Realizzare e progettare le azioni in modo chiaro. È possibile definire come destinatari gruppi specifici di lavoratori (ad esempio un settore) o l'intera azienda. Si suggerisce di definire il responsabile di ogni intervento, cosa deve essere realizzato, come, dove e quando.

In questo opuscolo, si descrivono numerose iniziative, allo scopo di fornire informazioni necessarie per i piani di lavoro. Tuttavia, la pubblicazione non intende essere troppo specifica e si limita a definire i piani di lavoro in materia di salute mentale e benessere e gli elementi di cui avvalersi, tra i seguenti:

Elementi suggeriti per i programmi di salute mentale e benessere al lavoro:

- campagne di informazione e sensibilizzazione
- formazione per dirigenti e dipendenti
- programmi d'azione contro la discriminazione e il mobbing
- lotta alle cause di stress identificate nel luogo di lavoro
- politiche di sostegno per chi presenta problemi di salute mentale
- procedure di assunzione che non discriminino persone con disturbi mentali.

Punto 5: Sviluppo di azioni e misure

Per lo sviluppo efficace di programmi di salute mentale, è essenziale il coinvolgimento di lavoratori e dirigenti; inoltre, è opportuno che tutti i livelli aziendali siano coinvolti e che la comunicazione fra loro sia chiara. Nello sviluppo dei piani, il datore di lavoro può scoprire che alcune azioni che intende inserire nella



pianificazione, sono già presenti in altre politiche in programma, per esempio, il mobbing, la gestione dello stress o l'assunzione di personale, etc. Ciò si rivela particolarmente importante in quanto i programmi di salute mentale avranno maggiori probabilità di successo se inseriti in politiche aziendali di più ampio respiro.

Si consiglia, in ogni caso, che le aziende definiscano per iscritto e con chiarezza un piano d'azione e una linea guida in materia di salute mentale. In questo modo, è possibile trovare in un unico documento tutte le tematiche, pianificare una risposta coordinata e valutare i progressi registrati, nel corso del tempo, nelle varie questioni relative alla salute mentale.

Punto 6: Valutazione delle misure

È opportuno valutare gli effetti delle azioni intraprese e confrontarli con gli obiettivi di partenza. Se si riscontrano differenze tra i risultati e gli obiettivi, è bene decidere dove è necessario apportare i cambiamenti che producano il miglioramento. La valutazione dovrebbe riferirsi a parametri definiti e facilmente misurabili, per esempio, il tasso di assenteismo del personale; tuttavia, è possibile misurare anche altri fattori: il livello di consapevolezza dei lavoratori riguardo alle iniziative intraprese, il loro coinvolgimento e grado di benessere, etc.

Punto 7: Consolidare le attività per la salute mentale nella politica aziendale

Questo processo di pianificazione di azioni dovrebbe essere inserito e integrato nelle attività di routine dell'azienda. Per garantire che tale processo sia parte integrante del piano di lavoro aziendale, è bene:

- porre attenzione ai segnali di stress
- tenere incontri regolari con i lavoratori, per discutere i problemi di stress e di salute mentale al lavoro per definire i termini entro cui apportare i miglioramenti
- discutere del carico di lavoro e di salute mentale durante gli incontri annuali sulla produttività



- inserire piani di miglioramento di salute mentale nei cicli di pianificazione e controllo
- integrare il tema della salute mentale nella politica aziendale di definizione degli standard di qualità
- incoraggiare i dirigenti ad avviare una formazione adeguata e a rendere manifesto il proprio interesse per la salute mentale dei lavoratori

CASISTICA NAZIONALE

Esempio di un approccio in ambito professionale al tema della salute mentale:

Comune di Martignacco (Udine)

Il ruolo delle pubbliche amministrazioni nel settore della promozione della salute sul lavoro può risultare di estrema importanza nell'attuazione delle politiche in tema di salute. Il Comune di Martignacco, piccola città nel nord est dell'Italia, si è impegnato nella diffusione della promozione della salute nella sua comunità e nelle cittadine limitrofe. La promozione della salute, considerata secondo un approccio diretto al benessere, fornisce un valore aggiunto ai servizi sanitari che operano nel settore della prevenzione, della diagnostica e del trattamento delle malattie. Il lavoro congiunto svolto per la creazione di un'alleanza finalizzata allo sviluppo socio-economico inizia dalla salute nel luogo di lavoro. L'interesse nei confronti dei temi della sicurezza iniziò nel 1979, quando alla popolazione venne proposto un progetto di prevenzione dei disturbi cardiovascolari. Sono stati attuati molti progetti a livello comunitario e, da allora, è nata una nuova mentalità che individua nella salute, fisica e mentale, uno strumento di promozione dello sviluppo economico e sociale della comunità, nonché una strategia per il benessere dei dipendenti comunali, operai e impiegati. Durante le visite mediche si procede alla misurazione del peso ed ai dipendenti vengono poste domande sullo stile di vita e sul consumo di alcolici e tabacco. I dipendenti della pubblica amministrazione hanno l'opportunità di porre domande di qualsiasi tipo, un'iniziativa che favorisce un approccio più ampio ai loro problemi di salute. Il comune di Martignacco ha approvato un piano di studio, valutazione e rendicontazione dei rischi per la salute legati agli orari di lavoro.



Sessioni formative

La formazione sui temi della sicurezza e della salute rappresenta uno degli elementi chiave per la tutela del benessere dei dipendenti. Durante le sessioni di formazione, i dipendenti imparano a utilizzare dispositivi di protezione e a conoscere altri problemi quali lo stress, le misure di sicurezza, ecc. Si cerca dunque di favorire è la promozione della salute piuttosto che una rigida osservanza della legge.
<http://www.ispesl.it/whp/Modelli/LeggiModelloSingolo.asp?IdAzienda=134>

Dichiarazione di non responsabilità

Questo opuscolo non sostituisce nessuna guida nazionale sull'occupazione. Pertanto, nessuna delle raccomandazioni ivi accluse costituisce una garanzia, interpretazione o applicazione delle leggi e delle normative nazionali in ambito lavorativo.

La rete europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro - ENWHP - in collaborazione con i suoi partner, garantisce l'adeguatezza delle raccomandazioni e delle analisi presentate. Tuttavia, tale guida non comprende consigli d'ordine legale; la rete ENWHP e i suoi partner sono esenti da responsabilità per danni o perdite che possono derivarne, direttamente o indirettamente.

Nota sul Testo

La Campagna europea "Lavorare in sintonia con la vita" è co-finanziata dall'Unione europea.