



ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE
E LA SICUREZZA DEL LAVORO



DIPARTIMENTO DI IGIENE E
SANITA' PUBBLICA
UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI
PERUGIA

Criteria di Qualità per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro

SOMMARIO

<i>Premessa</i> _____	3
<i>I Criteri</i> _____	4
Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro e Politica Aziendale _____	6
Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro _____	7
Pianificazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro _____	8
Responsabilità verso la società _____	9
Attuazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro _____	10
Risultati _____	11

Premessa

Il Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro si è costituito nel 1996. Ne fanno parte organizzazioni appartenenti ai quindici Stati Membri dell'Unione e tre paesi dell'Area Economica Europea – Norvegia, Liechtenstein e Islanda.

Le attività della Rete si basano sul Programma d'Azione Comunitario per la promozione della salute, per l'informazione, per l'istruzione e per la qualificazione. La Rete è sponsorizzata dalla Commissione Europea Occupazione e Affari Sociali; ne fanno parte organizzazioni nazionali impegnate nei settori della salute e sicurezza sul posto di lavoro e della sanità pubblica.

Con la "Dichiarazione di Lussemburgo"¹ i partner della Rete si sono accordati su una definizione comune di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro e hanno elaborato una serie di linee guida per l'attuazione di iniziative efficaci volte a promuoverla. Questa è stata la base per la definizione dei criteri di qualità contenuti nel presente documento, elaborati all'interno di

un progetto della durata complessiva di due anni. Questi criteri sono nati con l'idea di fornire a tutte le figure responsabili per la promozione della salute nel luogo di lavoro un ausilio nelle fasi di pianificazione e attuazione di misure efficaci e di elevato standard qualitativo.

Sulla base dei criteri formulati in questo documento, si è giunti alla stesura di un questionario il cui scopo è di consentire alle organizzazioni² una facile valutazione di qualità della propria politica della salute nel luogo lavoro. Il questionario può essere richiesto al Dipartimento Documentazione, Informazione e Formazione dell'ISPESL o al Dipartimento di Igiene – Università degli Studi di Perugia.

¹ La "Dichiarazione di Lussemburgo" è stata adottata al meeting del 27/28-11-1997 tenuto dai membri della Rete Europea WHP a Lussemburgo.

² Per chiarezza, precisiamo che il termine azienda indica in questa sede tutti i luoghi di lavoro, le società e le aziende, che operano sia nel settore pubblico sia in quello privato, in ambito produttivo o nel campo dei servizi.

I Criteri

Quando vengono introdotte misure per la promozione della salute nel luogo di lavoro, i datori di lavoro tendono ad aspettarsi molto dal loro successo. I datori di lavoro sperano ovviamente di ottenere una serie di vantaggi economici legati alla diminuzione dell'assenteismo e dei tassi d'infortunio, alla maggiore efficienza e motivazione, a prodotti e servizi di maggiore qualità, al ritorno in termini di immagine aziendale e soddisfazione dei clienti. I lavoratori si aspettano un miglioramento della qualità della vita grazie ad una maggiore soddisfazione rispetto al lavoro, ad una riduzione dello stress, ad una migliore atmosfera lavorativa e alla diminuzione dei disturbi di salute legati all'ambiente di lavoro.

La promozione della salute deve essere "economicamente vantaggiosa" per le organizzazioni. Il rapporto costi-benefici deve essere in linea con gli altri investimenti dell'azienda. Solo se esiste una garanzia di successo delle misure attuate in termini di efficienza ed efficacia, è possibile pensare che la promozione della salute diventi parte integrante della politica aziendale.

Nell'elaborare i criteri, si è dato per scontato il rispetto degli obblighi di legge in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Naturalmente i criteri descrivono un'azienda ideale che nella realtà è ben lungi dall'esistere. Pur tuttavia, i criteri suggeriscono i passi iniziali necessari per dar vita ad un'azienda sana all'interno della quale operino dipendenti sani. Essi offrono un quadro di riferimento esaustivo

per l'elaborazione di una moderna politica della salute sul lavoro, facilitando alle aziende il compito di valutare i progressi compiuti e il cammino che resta ancora da percorrere.

Poiché le organizzazioni dispongono di risorse e requisiti diversi, i criteri non possono essere intesi come un punto di riferimento in termini assoluti. Piuttosto lo scopo è quello di consentire un'analisi individuale dell'adeguamento ai criteri aziendali. Le organizzazioni devono imparare a guardare alle misure attuate in termini di buona pratica, anche se potrebbero non essere stati soddisfatti tutti i criteri prefissati; queste misure rappresentano quantomeno un passo nella giusta direzione.

I criteri di qualità formulati in questa sede sono basati sul modello della Fondazione Europea per la Gestione della Qualità.

I criteri sono stati suddivisi in sei settori che, presi nel loro insieme, riproducono un'immagine completa della qualità delle attività di promozione della salute nel luogo di lavoro:

1. Promozione della salute sul posto di lavoro (WHP) e politica aziendale
2. Risorse umane e organizzazione del lavoro
3. Pianificazione della promozione della salute nel luogo di lavoro
4. Responsabilità verso la società
5. Attuazione della promozione della salute nel luogo di lavoro
6. Risultati

	Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro		
WHP e politica aziendale	Pianificazione della WHP	Attuazione della WHP	Risultati
	Responsabilità verso la società		
	Strumenti*		Risultati*

*Gli strumenti includono tutte le procedure e strutture di cui necessita un'azienda che voglia attuare una politica di promozione della salute. Questi portano ai risultati relativi.

Spesso i programmi per la promozione della salute nel luogo di lavoro non sono sufficientemente integrati nelle strutture e nella routine dell'azienda. Per questo motivo le attività rimangono spesso isolate. I progetti che hanno avuto esito positivo non vengono estesi ad altri settori all'interno dell'azienda né vengono attuati su base permanente. Un altro elemento di debolezza, spesso alla base

del fallimento delle misure volte a promuovere la salute sul lavoro, è rappresentato dall'assenza di una valutazione precedente dei bisogni aziendali. In fase di elaborazione dei criteri, si è deciso di riservare particolare attenzione alla valutazione del grado di sistematicità con cui le attività vengono attuate e al livello di integrazione raggiunto all'interno dell'azienda.

1

Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro e Politica Aziendale

La promozione della salute sul lavoro può dare risultati positivi solo se viene percepita come una responsabilità manageriale di vitale importanza e se viene integrata all'interno dei sistemi di gestione esistenti.

- a L'azienda ha una propria filosofia aziendale, in forma scritta, sulla promozione della salute sul lavoro. Il team dirigenziale ha fatto propria tale filosofia e contribuisce attivamente alla sua attuazione.
- b Le misure per la promozione della salute sono adeguatamente integrate all'interno delle strutture e dei processi aziendali esistenti.
- c L'azienda mette a disposizione adeguate risorse (budget, personale, spazi, ore di formazione, ecc.) per la promozione della salute sul lavoro.
- d Il team dirigenziale/management aziendale attua regolarmente attività di monitoraggio volte al controllo del progresso delle misure attuate in materia di promozione della salute.
- e I temi rilevanti in materia di promozione della salute nel luogo di lavoro costituiscono parte integrante dei programmi di qualificazione e riqualificazione, in particolar modo rivolti al team dirigenziale.
- f Tutto il personale ha accesso alle strutture che tutelano la salute (ad esempio, sale pausa e riposo, mensa, strutture sportive).

2 Risorse Umane e Organizzazione del Lavoro

L'obiettivo prioritario perché le risorse umane a disposizione e l'organizzazione del lavoro contribuiscano a promuovere la salute è considerarne le loro caratteristiche. Il fattore rilevante per il successo della promozione della salute nel luogo di lavoro consiste nel coinvolgimento quanto più attivo possibile di tutte le risorse umane nella pianificazione e nel processo decisionale.

- a Tutto il personale possiede le capacità (incluse quelle significative per la salute) necessarie allo svolgimento della propria attività lavorativa e in caso contrario, viene messo nelle condizioni di acquisirle .
- b L'organizzazione deve essere tale da impedire che il personale subisca un sovraccarico di lavoro o al contrario si senta marginale all'interno dell'azienda.
- c Non solo al personale viene data la possibilità di crescere in termini di carriera personale, ma tale opportunità è il frutto di misure volte all'organizzazione del lavoro.
- d Tutto il personale viene coinvolto attivamente nelle attività significative per la salute nel luogo di lavoro.
- e Il team dirigenziale sostiene il personale e fa in modo di creare una buona atmosfera lavorativa.
- f L'azienda intraprende iniziative volte al reinserimento del personale (soprattutto personale disabile) che rientra in azienda dopo un lungo periodo di assenza per malattia.
- g L'azienda si adopera per favorire una maggiore compatibilità tra la vita lavorativa e quella familiare.

3

Pianificazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro

La promozione della salute sul lavoro produce risultati se basata su una filosofia chiara, oggetto di continuo riesame e miglioramento, partecipata a tutto il personale.

- a Le misure per la promozione della salute coinvolgono l'intera azienda e vengono comunicate a tutti i settori.
- b Le misure per la promozione della salute poggiano su un'analisi attenta e costantemente aggiornata basata sulle informazioni che riguardano la salute: stress da lavoro, indicatori di salute, disturbi percepiti dal soggetto, fattori di rischio, tassi di infortunio, malattie professionali, assenze per malattia, aspettative di tutte le figure aziendali, in particolar modo del personale.
- c La forza lavoro tutta viene informata sui progetti per la promozione della salute sul lavoro mediante buone pubbliche relazioni interne.

4 **Responsabilità verso la società**

Un altro fattore essenziale per il successo della promozione della salute sul lavoro è osservare ed analizzare se e come l'azienda è responsabile verso la società. Ciò riguarda l'azienda sia a livello locale, che regionale, nazionale e internazionale, relativamente al sostegno dato alle iniziative di promozione della salute.

- a L'azienda ha intrapreso azioni specifiche per evitare procedure nocive per le persone e l'ambiente.
- b L'azienda sostiene attivamente iniziative per la salute, sociali e culturali .

5

Attuazione della Promozione della Salute nel Luogo di Lavoro

La promozione della salute nel luogo di lavoro prevede la formazione di soggetti che promuovano la salute ed il supporto ad adottare comportamenti sani. Si arriva al successo se questo processo viene costantemente e sistematicamente attuato.

- a Esiste un comitato di controllo, un gruppo di progetto o qualcosa di simile all'interno dell'azienda, il cui compito è di pianificare, monitorare e valutare la promozione della salute. Tutti i soggetti coinvolti nel processo-salute sono rappresentati all'interno di questo organismo.
- b Tutte le informazioni (interne ed esterne) necessarie per la pianificazione e l'attuazione delle misure di promozione della salute vengono raccolte regolarmente con metodo sistematico.
- c Per tutte le misure di promozione della salute vengono fissati gruppi target e obiettivi misurabili.
- d Vengono attuate misure finalizzate ad una organizzazione del lavoro che promuova la salute e favorisca comportamenti sani.
- e Tutte le misure vengono sistematicamente sottoposte a valutazione e migliorate continuamente.

6 Risultati

Il successo della promozione della salute nel luogo di lavoro può essere misurato mediante indicatori a breve, medio e lungo termine.

- a L'impatto sul campo della promozione della salute viene analizzato sistematicamente e ne vengono tratte le relative conclusioni.
- b L'impatto sullo staff viene sistematicamente analizzato considerando le condizioni di lavoro/organizzazione del lavoro, diverso stile di leadership e nuove possibilità di partecipazione, nuovi programmi per la salute e la sicurezza sul lavoro, ecc..
Al termine dell'analisi vengono tratte le relative conclusioni.
- c Viene analizzato l'impatto su altri indicatori della salute, quali i tassi di assenteismo, i tassi di infortunio, la promozione di condizioni lavorative meno stressanti, il numero di suggerimenti presentati per migliorare, la fruizione di programmi per la promozione di un corretto stile di vita, l'incidenza dei fattori di rischio rilevanti, ecc..
Al termine dell'analisi vengono tratte le relative conclusioni.
- d L'impatto su fattori economici significativi, quali il turnover del personale, la produttività, le analisi costi-benefici, ecc., viene analizzato sistematicamente.
Al termine dell'analisi vengono tratte le relative conclusioni.

Il Network Europeo per la Promozione della salute nei Luoghi di Lavoro riceve il contributo finanziario della Commissione Europea.

Né la Commissione Europea né le altre parti che agiscono per suo conto possono essere ritenute responsabili per l'uso fatto delle presenti informazioni.