



DORS

www.dors.it



Assessorato alla Sanità

**Piano Nazionale della Prevenzione 2005-2007. Progetto regionale “Sorveglianza e prevenzione dell’obesità”
Progetto 4-2**

REPORT INTERMEDIO

**PREVENZIONE DELL’OBESITÀ
NEI LUOGHI DI LAVORO:
PROVE DI EFFICACIA E BUONE PRATICHE**

8 febbraio 2007

A cura di marina.penasso@dors.it; alessandra.suglia@dors.it

*“La promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP) è lo sforzo congiunto di imprese, addetti e società per migliorare la salute ed il benessere dei lavoratori. Questo può essere raggiunto attraverso la combinazione dei seguenti elementi:
? miglioramento dell’organizzazione del lavoro e dell’ambiente di lavoro
? promozione della partecipazione attiva
? incoraggiamento delle capacità personali”*

INTRODUZIONE

La promozione della salute nei luoghi di lavoro costituisce un’azione importante che è allo studio della Commissione Europea, dei governi nazionali, delle istituzioni preposte alla salute ed al lavoro oltre che delle forze ed organizzazioni sociali.

L’attenzione alla salute ed al benessere dei lavoratori rende la promozione della salute nei luoghi di lavoro un elemento molto importante nella pratica lavorativa. Tenere gli individui in buone condizioni fisiche e di salute, mantenerne la capacità di lavorare e rimanere membri attivi e produttivi della società costituisce un obiettivo che può essere raggiunto attraverso lo sviluppo di solidi programmi di promozione della salute.

Promuovere la salute nei luoghi di lavoro è un fattore rilevante di crescita tanto per i lavoratori che per le aziende coinvolte. I programmi di promozione della salute nelle aziende, infatti, non si limitano a sostenere il benessere del dipendente ma ne rafforzano l’atteggiamento positivo attraverso un loro diretto coinvolgimento nel mantenere e migliorare la propria salute.

Dipendenti partecipi contribuiscono a creare un modello di buona salute che può essere replicato in contesti extra-aziendali e che otterrà, come feedback, un incremento dell’efficienza del lavoro stesso.

La Commissione Europea ha promosso un’iniziativa per creare un Network per la WHP (Workplace Health Promotion). L’obiettivo del Network è quello di identificare e diffondere esempi di buona pratica di WHP attraverso lo scambio di esperienze e conoscenze.

Con ciò l’Unione incoraggia i Paesi Membri a collocare la WHP in alto nelle loro agende e di includere il tema della salute nei luoghi di lavoro nelle rispettive politiche.

Migliorando la salute nei luoghi di lavoro, le imprese possono ottenere una riduzione dei costi legati alle malattie ed un aumento della produttività.

Questo è la conseguenza di una manodopera più sana con maggiori motivazioni, morale elevato e migliori relazioni lavorative. Il Network europeo per la Promozione della salute nei luoghi di lavoro si prefigge di contribuire, grazie agli sforzi congiunti dei suoi membri e dei suoi partner, al miglioramento della salute e del benessere nei luoghi di lavoro, nonché alla riduzione dell’impatto delle malattie legate al lavoro sulla forza lavoro europea. Per conseguire questo obiettivo, il Network si è impegnato nello sviluppo e nella promozione di buone prassi nel campo della salute nei luoghi di lavoro, nell’intento di contribuire al conseguimento di un elevato livello di tutela della salute coordina lo scambio di informazioni e la disseminazione di modelli di buona pratica in Europa. Le organizzazioni che ne fanno parte si sono impegnate a costituirsi quali canali informativi a livello nazionale. Tutte le attività e le priorità poggiano sul principio della sussidiarietà e della cooperazione tra gli Stati membri.

Il Network europeo per la WHP pone le seguenti priorità alla base delle sue azioni future:

- ?? accrescere la consapevolezza della WHP e promuovere il senso di responsabilità nei confronti della salute con particolare riguardo a tutti gli stakeholder, ovvero gli interlocutori principali
- ?? identificare e diffondere modelli di buona pratica
- ?? elaborare linee-guida per una efficace promozione della salute nei luoghi di lavoro
- ?? assicurare che gli Stati membri si impegnino ad inserire la WHP come azione prioritaria nell'ambito delle rispettive politiche
- ?? collaborare con le piccole e medie imprese (PMI)
- ?? promuovere e pubblicare il Programma della Commissione Europea
- ?? favorire lo scambio di informazioni e di esperienze (attraverso il WHP-NET-NEWS, e via Internet)
- ?? intervenire efficacemente nella lotta ai determinanti negativi della salute al fine, in particolare, di ridurre l'alta incidenza di malattie professionali e l'elevato numero di morti premature dovute a malattie gravi, tra cui il cancro

e ancora:

- ?? costituire forum/network nazionali per promuovere lo scambio di esperienze e di buone prassi in materia di Promozione della salute nei luoghi di lavoro
- ?? approntare un toolbox (repertorio di strumenti e metodi) per agevolare lo sviluppo e l'implementazione di iniziative di WHP
- ?? sviluppare e diffondere strategie e campagne mirate al problema dell'invecchiamento della forza lavoro in Europa.

Nell'ambito della Campagna Europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro, è stata promossa un'iniziativa denominata **Move Europe**, che vede coinvolti oltre 25 paesi della regione Europea e avrà inizio il 1 marzo 2007. In Italia questa iniziativa è coordinata dall'Università degli Studi di Perugia, ISPESL (Dipartimento di Documentazione, Informazione e Formazione) e il Gruppo Promotore Nazionale per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro. L'obiettivo è quello di sensibilizzare il mondo produttivo dell'importanza di promuovere iniziative interne per incrementare quella cultura per la salute e sicurezza che risulta essere strategica per una società di successo. Possono partecipare tutte le aziende pubbliche e private.

SITOGRAFIA

<http://www.ispesl.it/whp/manifesti/SicilyDecalogue.pdf>

<http://www.ispesl.it/whp/manifesti/lussemburgo.pdf>

<http://www.ispesl.it/whp/documenti/salute.pdf>

<http://www.ispesl.it/whp/manifesti/cardiffmemo.pdf>

<http://www.ispesl.it/whp/manifesti/barcellona1.htm>

<http://www.enwhp.org/index.php?id=4>

<http://www.ispesl.it/whp/>

<http://www.move-europe.it/>

Alla luce delle considerazioni evidenziate, si segnalano di seguito prove di efficacia, raccomandazioni e buone pratiche di promozione della salute nel setting luogo di lavoro, in particolare per quanto attiene alla promozione dell'attività motoria e dell'alimentazione sana.

PROVE DI EFFICACIA

The National Institute for Health and Clinical Excellence (NICE)

Le prove di efficacia e le raccomandazioni di seguito elencate sono tratte dalla prima guida nazionale anglosassone (pubblicata nel dicembre 2006) sulla prevenzione, identificazione, la valutazione e il trattamento del sovrappeso e dell'obesità nella popolazione adulta ed infantile dell'Inghilterra e del Galles. Il documento integrale è disponibile al seguente indirizzo internet: <http://www.nice.org.uk/guidance/CG43/?c=296726>

Prove di efficacia per la prevenzione dell'obesità nei luoghi di lavoro

Interventi con impatto sul peso corporeo

Si dimostrano altamente efficaci nel breve periodo gli interventi che mirano a modificare il comportamento dei lavoratori. Questi programmi comprendono "screening" con azioni educative e di counselling individuale.

In dettaglio:

Proper K., I., et al., “Effect of individual counselling on physical activity fitness and health. A randomized controlled trial in a workplace setting”, in *Am J Prev Med*, 2003; 24 (3)

In Olanda circa 300 dipendenti di 3 servizi municipali hanno preso parte ad un intervento di counselling individuale focalizzato sulla promozione dell'attività motoria e di una corretta alimentazione. Il progetto è durato 9 mesi (da maggio 2000 a gennaio del 2001) e si è strutturato come segue.

Modelli di riferimento: modello degli stadi del cambiamento di DiClemente (TTM); il TTM applicato al programma PACE (Patient-centred Assessment and Counselling for Exercise and Nutrition <http://www.paceproject.org/Home.html>); counselling individuale

Ogni membro del gruppo di intervento (131 dipendenti) ha partecipato a 7 sessioni di counselling. Nel primo incontro, il counselor ha annotato informazioni rispetto ad una serie di fattori legati allo stile di vita del singolo lavoratore: attività motoria, alimentazione, uso di alcol, fumo, stress da lavoro ed ergonomie. Sempre in occasione del primo appuntamento il counselor ha valutato lo “stadio di cambiamento” di ciascun individuo rispetto all'attività motoria e all'alimentazione. Questa valutazione ha permesso di scegliere materiali/metodi mirati di natura informativa e motivazionale da utilizzare nelle sessioni successive (protocolli tratti dal programma PACE). Nel secondo appuntamento, il cliente (lavoratore) e l'operatore hanno condiviso un piano orientato alla promozione dell'attività motoria e di una corretta alimentazione. Il piano è stato eventualmente rivisto durante gli appuntamenti successivi. Tutti i partecipanti hanno ricevuto opuscoli informativi rispetto ad una serie di problemi di salute legati a stili di vita scorretti.

A fine intervento sono stati condotti due momenti di valutazione: una centrata sull'aumento dell'attività motoria, una sul peso corporeo e sulle abitudini alimentari. Si riscontrano nel gruppo di intervento risultati positivi significativi rispetto al totale delle energie spese, l'attività sportiva, benessere cardiorespiratorio, percentuale di grasso corporeo e di colesterolo nel sangue. Non si registrano effetti positivi degni di nota rispetto all'aumento di un'attività motoria giornaliera moderata o nella gestione del tempo libero, la prevalenza di sintomi muscolo-scheletrici, l'indice di massa corporea e la pressione del sangue. L'esito secondo gli autori è da collegare alla collocazione dei lavoratori in stadi del cambiamento medio-alto (pochissimi erano ad uno stadio di pre-contemplazione).

Gli interventi che prevedono incentivi (es. abbonamento gratuito in piscina) per i lavoratori si dimostrano altamente efficaci nel ridurre il peso corporeo solo per la durata dell'intervento oppure si dimostrano inefficaci nel controllo del peso.

Resta inoltre non chiara l'efficacia della disponibilità di cibi salutari nei luoghi di lavoro rispetto all'impatto sul peso corporeo.

Non sono stati individuati studi che valutano la disponibilità di acqua, adozione di percorsi attivi e l'uso delle scale.

Interventi con impatto sulle abitudini alimentari e sull'attività motoria

Si dimostrano altamente efficaci gli interventi orientati a modificare il comportamento adottando screening di salute, counselling e, talvolta, cambiamenti ambientali. Questi interventi possono migliorare le abitudini alimentari e l'attività motoria mentre l'intervento è in atto.

In dettaglio:

Janer G., et al., "Health promotion trials at worksite and risk factors for cancer", in *Scand J Work Environ Health*, 2002; 28 (3): 141-157

Sono stati revisionati in modo sistematico 45 interventi realizzati in grandi e medie industrie del Nord America orientati ad incidere su alcuni fattori di rischio associati al cancro: fumo, alimentazione, attività fisica. I risultati ottenuti nel breve termine sono modesti, ma positivi. Le modalità adottate di reclutamento dei lavoratori variano dalla visita medica annuale, invio di lettere o telefonate, contatti con i sindacati. Le attività, spesso di tipo informativo, educativo/comportamentale e ambientale, sono state svolte da medici del lavoro, da altri dipendenti o da personale esterno. In alcuni casi, è stato previsto un coinvolgimento delle famiglie dei lavoratori oppure un sostegno più duraturo per sostenere i cambiamenti del comportamento intrapresi dai singoli. Nello specifico, gli interventi di educazione alimentare sono stati mirati ad aumentare il consumo di alimenti, quali: frutta, verdura e cibi ricchi di fibre; altri interventi hanno previsto modifiche nell'offerta dei cibi dei distributori automatici o negli "spacci di bevande". La promozione dell'attività motoria si è basata su interventi educativi, di counselling e di predisposizione di spazi dedicati.

Uno dei punti deboli principali è la scarsa partecipazione dei lavoratori. Una possibile soluzione a questo è individuata nel coinvolgimento attivo dei lavoratori nella progettazione dell'intervento. È inoltre necessario prevedere un follow up più lunghi di 6 mesi per verificare il mantenimento dei comportamenti corretti. Infine è auspicabile realizzare questi interventi in realtà lavorative più piccole.

La disponibilità di alimenti salutari promuove l'adozione di un'alimentazione corretta.

In dettaglio:

Seymour D. J., at al., "Impact of nutrition environmental interventions on point-of-purchase behavior in adults: a review", in *Preventive medicine* 39 (2004); 108-136

La disponibilità di cibi salutari nei luoghi di lavoro ne incoraggia il consumo per un'alimentazione corretta. Questo è avvalorato da un ampio corpo di evidenze costituito da revisioni sistematiche e studi randomizzati controllati. Si tratta di interventi di educazione alimentare che promuovono cambiamenti ambientali e politici nel luogo di lavoro, nelle università, nelle drogherie e nei ristoranti. Alcuni studi hanno sperimentato con successo proposte alimentari a basso contenuto calorico, aggiuntive al self-service, adottando azioni solo informative (illustrazione delle calorie, confronto tra valori energetici di cibi) e/o azioni di tipo informativo e di prezzo inferiore dei cibi meno calorici. Buona parte degli studi registrano cambiamenti significativi rispetto alla scelta di acquisto. I contesti privilegiati sembrano essere in modo particolare il luoghi di lavoro e l'università, dove la scelta degli alimenti è limitata e può essere orientata solo tra cibi nutrienti. Negli studi analizzati non è stato considerato la relazione tra gusto/salute degli alimenti proposti.

I programmi di promozione dell'attività motoria sono fortemente raccomandati per aumentare l'attività motoria dei dipendenti.

In dettaglio:

Proper K., at al., "The effectiveness of worksite physical activity programs on physical activity, physical fitness, and health", in *Clinical Journal of sport medicine*, 13; 106-117

Una revisione critica (condotta da autori olandesi su studi realizzati tra il 1980 al 2000) sottolinea che gli interventi di promozione dell'attività motoria nei luoghi di lavoro sono fortemente efficaci nel migliorare i livelli di attività fisica in modo generale e nel ridurre i disturbi muscolo-scheletrici. Buona parte degli studi analizzati sono stati rivolti a diverse tipologie di lavoratori (operatori, sanitari, vigili del fuoco, amministrativi, operai..) ed hanno previsto lo svolgimento di attività in gruppo (danza aerobica, nuoto..) e a livello individuale (camminare, andare in bicicletta, corsa..). Si evidenziano limitati effetti positivi sulla "gestione dell'affaticamento". Non si riscontrano infine effetti positivi su altri aspetti di salute: pressione del sangue, concentrazione di colesterolo nel sangue, indice di massa corporea, in parte riconducibili alle caratteristiche della revisione.

In dettaglio:

Beresford S. A., et al., “Seattle 5 a Day worksite program to increase fruit and vegetable consumption”, in *Preventive medicine*, 32 (3); 230-8, 2001

Esistono prove di efficacia derivanti da un corpo di studi non randomizzati controllati che affermano che promuovere l'uso delle scale attraverso migliorie del contesto lavorativo (es. decorazioni, cartelli motivazionali, musica) può essere utile (si cita in tal senso un'esperienza realizzata nella sede del CDC di Atlanta), anche se sembra essere inefficace la sola disposizione di posters oppure si dimostrano efficaci sono per la durata dell'esposizione.

Non è chiaro il ruolo rivestito dalla possibilità di dare incentivi ai lavoratori.

Non sono stati individuati studi che valutano la disponibilità di acqua.

Generalizzabilità degli interventi

Non è chiaro come l'efficacia degli interventi vari in base al genere, all'età e alla situazione socioeconomica o etica dei destinatari.

Realizzazione degli interventi

Sono disponibili prove di efficacia minime rispetto alle strategie più corrette per incoraggiare i datori di lavoro ad investire nelle attività di promozione della salute rivolte al loro personale. La possibilità di ridurre i congedi per malattia, attuando interventi di promozione dell'attività motoria, sembra essere vincente, anche se supportata da prove molto deboli.

Una serie di casi di studio realizzati in Inghilterra suggeriscono gli elementi chiave per promuovere una corretta alimentazione (“consuma almeno 5 porzioni al giorno di frutta e verdura”) nei luoghi di lavoro a partire dallo “spaccio delle bevande”: coinvolgere i datori di lavoro, formare personale motivato, condividere l’importanza della salute professionale, integrare iniziative diverse e proporre o pubblicizzare prodotti gratuiti o sovvenzionati nei punti d’acquisto.

In dettaglio:

Holdsworth M., at al., “Does the heartbeat award scheme in England result in change in dietary behaviour in the workplace?” in *Health Promotion International*, vol. 19, no. 2, 2004

In 6 aziende inglesi si è valutato l’impatto del Heartbeat Award scheme per promuovere una corretta alimentazione tra i dipendenti. Si tratta di una strategia che coniuga azioni informative e di cambiamento ambientale (es. almeno un terzo dei piatti serviti alla mensa deve essere nutrizionalmente corretto). L’obiettivo è rendere il personale delle mense attivo nell’influenzare le scelte alimentari dei lavoratori per la prevenzione di malattie cardiovascolari. L’intervento ha avuto un effetto positivo sul consumo di soli 4 alimenti su 20 proposti: aumentato consumo di frutta, minore consumo di latte intero e riduzione significativa di cibi fritti e dolci molto calorici. Ha sicuramente aumentato la consapevolezza dei dipendenti, ma non ha prodotto cambiamenti comportamentali evidenti. Si suggerisce di integrare questo strumento in programmi multi-componenti.

RACCOMANDAZIONI

Raccomandazioni per la prevenzione dell'obesità nei luoghi di lavoro (NICE, 2006)

Le politiche aziendali e i progetti di incentivazione possono aiutare a creare una cultura che sostiene l'alimentazione sana e l'esercizio fisico.

L'azione avrà un impatto non solo sulla salute dei lavoratori, ma anche in termini di risparmio delle aziende.

Ed è per questo che tutti i luoghi di lavoro, particolarmente le grandi aziende, devono indirizzarsi alla prevenzione e controllo dell'obesità.

Le raccomandazioni del NICE sono rivolte a:

- ~~///~~ senior managers
- ~~///~~ managers che si occupano di salute e sicurezza
- ~~///~~ operatori nel settore della salute occupazionale
- ~~///~~ organizzazioni dei lavoratori e camere di commercio
- ~~///~~ sindacati e rappresentanti dei lavoratori
- ~~///~~ lavoratori nell'ambito della salute professionale delle aziende

Azioni suggerite:

Politiche e pratiche lavorative : Assicurare politiche che incoraggino l'attività motoria e la sana alimentazione, per esempio le spese per il viaggio devono incoraggiare chi si reca al lavoro a piedi o in bicicletta .

Progetto dell'edificio: Predisporre docce e parcheggi sicuri per le biciclette per incoraggiare il trasporto attivo. Apportare delle migliorie alla tromba e delle scale per incoraggiare l'uso delle scale

Attività motoria: sostenere le attività extra lavorative come camminare all'ora di pranzo e l'uso di impianti e attrezzature sportive locali.

Fornitura del cibo nel luogo di lavoro Promuovere attivamente l'assortimento nei ristoranti, nei distributori automatici di cibo e nei negozi per i lavoratori, in linea con i consigli della Food Standards Agency. Per esempio l'uso di cartelli, posters, fissando prezzi e posizionando i prodotti che incoraggino scelte salutari.

Educazione e promozione. Qualsiasi progetto incentivante deve essere sostenuto e fare parte di un ampio programma che incoraggi l'alimentazione sana, il controllo del peso e l'attività motoria. Esempi di progetti includono: politiche sulle spese di trasporto, politiche sui prezzi di cibi e bevande, contributi per gli iscritti in palestra

Settore pubblico e grandi organizzazioni commerciali: fornire programmi educativi ad hoc e programmi di promozione per supportare ogni azione che migliora cibo e bevande sul luogo di lavoro (includendo ristoranti, e distributori automatici. Per essere efficace, i progetti hanno bisogno di:

- ~~///~~ impegno da parte del senior management
- ~~///~~ un motivato ufficio di catering
- ~~///~~ una forte direzione che si occupi di salute occupazionale
- ~~///~~ politiche di supporto alla determinazione dei prezzi e una forte promozione.

Controlli sanitari Se ai lavoratori vengono offerti controlli medici, questi controlli dovrebbero occuparsi del peso, dell'alimentazione e dell'attività motoria e fornire un sostegno costante.

WHP in Europe, Ministero della Sanità, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro. Università degli Studi di Perugia, Dipartimento di Igiene e Sanità Pubblica. Criteri di qualità per la promozione della salute nei luoghi di lavoro, in internet: <http://www.ispesl.it/whp/Modelli/CriteriQualita.pdf>

Le attività della Rete WHP 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.

Con la 'Dichiarazione di Lussemburgo' 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 di criteri di qualità contenuti nel 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 di criteri formulati in questo documento, si è giunti alla stesura di un questionario il cui scopo è di consentire alle organizzazioni una facile valutazione di qualità della propria politica della salute nel luogo di lavoro.

Canadian Cancer Society, Manitoba Division. Knowledge Exchange Network (KEN). Evidence-based physical activity policy recommendations, 2005 - 2006 in internet: http://www.cancer.ca/vgn/images/portal/cit_86751114/13/13/676363701mb_physicalactivitypolicy_en.pdf

Il Ken Information Package fornisce le seguenti raccomandazioni sull'attività motoria nei luoghi di lavoro basate sulle prove di efficacia tratte da revisioni di buona qualità:

- ~~///~~ i luoghi di lavoro dovrebbero, al meglio delle loro capacità, avere un programma interno di attività gratuite per i lavoratori, che includa la creazione di una stanza per le attrezzature sportive e il mantenimento di programmi regolari per i corsi.
- ~~///~~ i luoghi di lavoro dovrebbero avere un programma di educazione continua che comprenda annualmente screening di salute e corsi focalizzati sulla costruzione di abilità, supporto sociale e cambiamento dei comportamenti.

Canadian Cancer Society, Manitoba Division. Knowledge Exchange Network (KEN). Information Package for evidence-informed interventions. Effective workplace interventions in physical activity, 2005-2006, in internet:

http://www.cancer.ca/vgn/images/portal/cit_86751114/8/26/567321668mb_adults-workplacephysicalactivity_en.pdf

Ci sono prove di efficacia che dimostrano che gli interventi nel luogo di lavoro sono efficaci nell'aumentare i livelli di attività motoria nel luogo di lavoro. Le prove tratte da tre revisioni sistematiche sottolineano che le seguenti strategie sono efficaci per interventi di successo:

- ~~///~~ fornire ai lavoratori una guida professionale per l'avvio dei programmi di esercizio e come supporto continuo.
- ~~///~~ utilizzare materiali a stampa che riguardino attività sugli stili di vita da opporre ai semplici esercizi fisici.
- ~~///~~ utilizzare materiali a stampa che illustrino le fasi dei modelli di cambiamento.

L'efficacia degli interventi inerenti l'attività motoria nei luoghi di lavoro si basa su "pacchetti" di programmi che devono includere una o più di questi contenuti:

- ~~///~~ interventi educativi
- ~~///~~ materiali informativi, educativi, motivazionali
- ~~///~~ sessioni di costruzione di abilità e cambiamento dei comportamenti
- ~~///~~ modificazione nell'offerta della mensa
- ~~///~~ corsi interni di esercizi fisici
- ~~///~~ screening di salute
- ~~///~~ interventi di marketing attraverso i media
- ~~///~~ cessazione dal fumo

ESEMPI DI BUONA PRATICA

WHP in Europe, Ministero della Sanità, Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro. Università degli Studi di Perugia, Dipartimento di Igiene e Sanità Pubblica. Modelli di buona pratica per la promozione della salute nei luoghi di lavoro, in internet: <http://www.ispesl.it/whp/Modelli/ModelliBuonaPratica.pdf>

Raccolta di esempi di Buone Pratiche attuate da piccole medie e grandi aziende nei Paesi Europei che dimostrano come sia possibile integrare la promozione della salute nella vita quotidiana di un'azienda, mediamente con costi contenuti.

La creazione di un ambiente che dia serenità ed appaghi i lavoratori non è un concetto idealistico, ma un principio che ha una sua logica operativa e rappresenta al contempo il fattore chiave della creazione di un'azienda di successo.

Le diverse dimensioni delle società illustrate (dalle piccole imprese con una forza lavoro di circa 40 unità alle grandi aziende con migliaia di dipendenti) dimostra che queste procedure possono essere applicate ad ogni impresa, dai vertici aziendali capannone dell'officina.

Le schede di ogni azienda segnalano il settore lavorativo, il numero di dipendenti, la sede. Oltre a descrivere le iniziative di promozione della salute adottate, un paragrafo per ogni scheda descrive i risultati ottenuti dall'azienda dopo l'applicazione di queste iniziative. Si segnalano, in particolare, le esperienze delle seguenti aziende:

Landesverlag Linz (Austria) : All'interno di un programma più ampio di WHP, la società ha introdotto un programma curato da medici sportivi, che prevede brevi pause per l'esercizio fisico ed il relax. Alcuni dipendenti hanno frequentato dei corsi per divenire "trainer" in questi programmi di attività fisica, in modo tale da eseguire gli esercizi con i colleghi nei vari posti di lavoro durante l'orario lavorativo.

Luzenac Naintsch: I dipendenti ed i loro familiari possono partecipare a un seminario sullo stile di vita, della durata di una settimana, che affronta temi come l'esercizio fisico, l'alimentazione e le tecniche di rilassamento. Questi seminari si svolgono presso una struttura sanitaria di proprietà della Compagnia Assicurativa. A tal fine, la società concede a tutti i dipendenti due giornate di congedo e finanzia l'assistenza all'infanzia. La Luzenac inoltre incoraggia i propri dipendenti a partecipare ad attività sportive.

OMV (Austria): Le iniziative tese alla promozione della salute della OMV prevedono lo svolgimento, sul posto di lavoro, di programmi di educazione alla corretta postura, sollevamento di carichi inerenti all'attività lavorativa e corsi di aggiornamento, nonché sessioni di ginnastica e tecniche di rilassamento per i dipendenti che lavorano sui computer. L'azienda inoltre mette a disposizione sale per l'attività sportiva ed un esperto di alimentazione fornisce consulenza sui cibi sani e prepara menu adeguati per la mensa aziendale.

I dipendenti hanno la possibilità di partecipare alle "settimane dello stile di vita" presso strutture dedicate alla salute di proprietà della compagnia di assicurazioni, dove è possibile frequentare sessioni interessanti sull'alimentazione, l'esercizio fisico e le tecniche di rilassamento. Per partecipare a questi programmi, l'azienda concede ai dipendenti due giorni liberi.

Nike (Belgio): Al personale viene offerta l'opportunità di partecipare ad un programma 'cardio fitness' individuale della durata di 10 settimane al quale si accede dopo aver superato un test di idoneità fisica. I programmi si svolgono sotto la supervisione di professionisti all'interno di una sala dedicata al fitness e nel settore sportivo (squash, pallacanestro, badminton, pallavolo). Tutto il personale segue dei corsi di formazione, che prevedono sessioni pratiche e teoriche sulle tecniche di sollevamento dei carichi.

COMET – Gruppo costruzione metro di Copenaghen (Danimarca) – I responsabili della posa dell'acciaio della COMET partecipano ad uno speciale programma di educazione sulla prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici.

Scandinavian Airlines System SAS (Danimarca): L'azienda mette a disposizione dei dipendenti delle sale per il riposo ed il recupero, oltre ad una vasta gamma di programmi sportivi e culturali.

Valmet Corporation, Sistemi di finitura della carta (Finlandia): La mensa serve ai dipendenti cibi sani e di qualità. L'azienda mette a disposizione attività sportive di supporto. Il fisioterapista è disponibile per eventuali terapie riabilitative ed offre la propria consulenza sulla progettazione ergonomica delle postazioni di lavoro. Grazie a speciali programmi di cura destinati al personale più anziano, il prepensionamento viene scelto da un minor numero di dipendenti rispetto ad altre aziende analoghe. I vantaggi offerti da questa politica si rispecchiano anche nei risultati d'esercizio.

Volkswagen AG (Germania): L'azienda ha creato una vasta gamma di programmi per favorire nei dipendenti la nascita di un comportamento più attento ai temi della salute, ad esempio corsi sulla corretta postura della schiena, tecniche di sollevamento/trasporto, corsi di fitness e tecniche di rilassamento.

Elais S.A. (Grecia): L'azienda dispone di una palestra in cui operano quattro trainer professionisti. La mensa aziendale offre pasti sani e di altissima qualità.

TITAN S.A. (Grecia): Dispone di aree per il relax, impianti sportivi ed una mensa di ottima qualità. I dipendenti vengono sottoposti a visite mediche regolari e beneficiano di una vasta gamma di programmi informativi su temi quali l'alimentazione, l'AIDS, l'uso di farmaci, ecc.

Gran Bretagna- Consiglio comunale della contea di Bridgend: Corso per la gestione dei carichi senza subire disturbi alla schiena. I dipendenti inoltre possono usufruire di impianti sportivi a prezzi ridotti, nonché di una mensa di ottima qualità. Il Comune è stato scelto, insieme a Bradford in Inghilterra, per svolgere un progetto nazionale sulla gestione dello stress con l'Università di Hertfordshire.

Sjova-Almennar tryggingar hf (Islanda): I dirigenti sono chiamati a dare l'esempio nelle questioni inerenti la salute. Frequentano programmi appositi e si sono impegnati a sostenere una campagna che incoraggia a salire le scale a piedi anziché prendere l'ascensore.. L'azienda offre inoltre una serie di attività per la promozione della salute e di fitness, inclusi massaggi e fisioterapia. A questo scopo una palestra è stata allestita al pianterreno. Inoltre l'azienda concede tempo libero ai propri dipendenti consentendo loro di sfruttare i programmi offerti.

Aer Rianta (Irlanda): Misure volte ad eliminare lo stress, screening sanitario permanente, corsi contro il tabagismo e corsi di cucina sana, corsi di sollevamento e trasporto corretti dei carichi pesanti, strutture sportive a disposizione dei dipendenti.

Nortel (Irlanda del Nord): I dipendenti le cui mansioni prevedono il sollevamento ed il trasporto di carichi pesanti vengono istruiti su come portare a termine il loro lavoro minimizzando il rischio di subire lesioni alla schiena. Poiché un certo numero di dipendenti riferiva dolori alle spalle e alle braccia, è stato istituito un team con il compito di migliorare il luogo di lavoro da un punto di vista ergonomico. L'azienda offre la possibilità di frequentare una serie di corsi per la promozione della salute, ad esempio corsi per imparare a fronteggiare lo stress e finanzia anche una serie di attività sportive e ricreative a beneficio della forza lavoro.. Una settimana è stata dedicata alla presa di coscienza su questioni concernenti la salute e uno stand per le informazioni è stato installato all'interno della mensa.

Acroplastica s.r.l (Italia): La Acroplastica costituisce un buon esempio di come anche le piccole aziende possono farsi promotrici della salute dei loro dipendenti. Grazie ad una serie di programmi di promozione svolti all'interno dell'azienda,, ai dipendenti viene concessa la possibilità di apprendere ed affinare la loro abilità in materia di promozione della salute. L'azienda mette a disposizione dei dipendenti anche degli spazi destinati al riposo e alla pausa, attività sportive e ricreative.

Siemens Groep Nederland (Olanda): La Siemens promuove attività sportive e per il controllo dello stress e propone una "tessera della salute". In questo modo i dipendenti possono beneficiare in tutto il paese di una riduzione del prezzo di ingresso presso impianti sportivi. Inoltre, ciò consente ai dipendenti che non vivono vicino al luogo di lavoro di poter praticare attività fisica in centri sportivi che sorgono nelle vicinanze della propria abitazione.

AKER Marittime, Aker Stord a.s. (Norvegia): Per la prevenzione e la riabilitazione delle patologie muscolo-scheletriche che affliggono i lavoratori, l'azienda ha istituito un centro specialistico dove dei fisioterapisti lavorano per la prevenzione e la riabilitazione. Il centro dispone anche di un'officina per le biciclette.

LWAB (Svezia): Dispone di una mensa all'interno della quale si può consumare cibo sano. I dipendenti dispongono anche di una piscina, di strutture sportive e vengono incoraggiati a dedicarsi all'attività fisica.. Gran numero di corsi di promozione della salute a disposizione dei dipendenti, come ad esempio corsi per il controllo dello stress o esercizi per il mal di schiena.

ABB Hochspannungstechnik AG (Svizzera): Presso la ABB i futuri dirigenti frequentano un programma di formazione per promuovere le abilità sociali, all'interno del quale riescono soprattutto ad identificare lo stress fisico, mentale e sociale. I punti focali dei programmi e delle campagne incentrate sulla salute sono la prevenzione delle dipendenze e l'assistenza, il sostegno nei casi di mobbing, stress, aiuto a smettere di fumare, ad alimentarsi in modo sano, a diagnosticare precocemente i fattori di rischio a livello cardiocircolatorio. Ai dipendenti viene anche offerto un centro per il fitness.

Backmann DR, Barman Js, Aldana S., *Fruits and vegetables and physical activity at the worksite: business leaders and working women speak out on access and environment, 2004*, California Department of Health Services, Public Health Institute, in internet: <http://www.phi.org/pdf-library/dhs-worksites.pdf>

Da agosto ad ottobre 2002, il California 5 a Day-Be Active! Worksite Program ha condotto interviste telefoniche e focus groups con i manager californiani di piccole medie e grandi industrie sulle abitudini alimentari degli impiegati e sui programmi di promozione della salute attivi nelle loro aziende.

Questa ricerca aveva lo scopo di determinare i metodi migliori per incrementare il consumo di frutta e verdura e l'attività motoria nel luogo di lavoro.

I risultati delle interviste e i focus groups hanno chiaramente dimostrato che è importante promuovere la salute ed incoraggiare una alimentazione sana, incrementando specialmente il consumo di frutta e verdura e l'attività fisica sul luogo di lavoro.

Sono state individuate, in particolare, tre strategie, declinate in dettagli operativi:

- ~~///~~ facilitare l'accesso a cibi salutari e all'attività fisica sul luogo di lavoro
- ~~///~~ Promuovere luoghi di lavoro che sostengano stili di vita salutari
- ~~///~~ Far riconoscere politiche pubbliche che sostengano la promozione della salute nei luoghi di lavoro

L M Wen, N Orr, J Bindon, C Rissel. *Promoting active transport in a workplace setting: evaluation of a pilot study in Australia.* Health Promot. Int., June1, 2005; 20(2): 123 - 133.

Promuovere il trasporto attivo è sempre più una priorità nell'ambito degli interventi di promozione della salute.

Usare il trasporto attivo che si basa meno sull'uso delle auto private e maggiormente su alternative come camminare, andare in bicicletta e usare i mezzi pubblici ha come potenziale di aumentare nella popolazione i livelli di attività motoria e di salute ambientale.

Una campagna di marketing sociale e individuale, durata 12 mesi, è stata indirizzata ad una coorte selezionata in modo randomizzato fra i dipendenti del servizio sanitario ($n = 68$) della città di Sidney, Australia. L'indagine pre e post intervento ha misurato i cambiamenti nei mezzi di trasporto utilizzati, la consapevolezza del trasporto attivo e le attitudini relative alle modalità di trasporto. A seguito dell'intervento, c'è stata una riduzione della proporzione di partecipanti che usavano l'automobile per recarsi al lavoro 5 giorni alla settimana e una diminuzione dei viaggi in automobile nel fine settimana. Inoltre si è registrato un alto livello di consapevolezza dell'intervento fra i partecipanti e la loro comprensione del concetto di trasporto attivo è risultata migliorata dal 17.6% al 94.1%. C'è stato anche un significativo cambiamento negli atteggiamenti che ha aumentato la considerazione positiva per il trasporto attivo. Le conclusioni degli autori sono che una campagna combinata di marketing individuale e sociale nel setting luogo di lavoro può aumentare l'uso del trasporto attivo per raggiungere il posto di lavoro e per i viaggi nel weekend.

Tuttavia, prima che queste conclusioni vengano estesamente applicate, l'intervento ha bisogno di essere verificato con uno studio controllato di dimensioni più ampie.

ULSS Verona Dipartimento di prevenzione. *Tutela della salute nelle attività fisiche e/o sportive – Lotta alla sedentarietà, in internet:*

http://prevenzione.ULSS20.verona.it/att_motoria.html

Nell'ambito di un Programma di promozione dell'attività motoria promosso dalla Regione Veneto, il Dipartimento di Prevenzione dell'ULSS 20 di Verona ha sviluppato una serie di attività volte alla lotta alla sedentarietà, tra cui una campagna di promozione dell'uso delle scale al posto dell'ascensore, che ha coinvolto 16 ULSS venete (operatori e utenti). L'intervento, che ha un impegno organizzativo e costi modesti, è annoverato tra quelli efficaci dagli studi pubblicati in letteratura.