

La prevenzione e promozione della salute nei luoghi di lavoro per lo sviluppo sostenibile: le strategie dell'Unione Europea

Workplace health prevention and promotion for sustainable development the European Union's strategies

Elisabetta Calvo¹, Martina Dominici², Dante Alpi³

¹ *Lead auditor SGQ ed esperta in Corporate Wellness e Welfare aziendale – Membro Progetto Wellness in Job*

² *Dottore Commercialista ed esperta in Corporate Wellness e Welfare aziendale – Membro Progetto Wellness in Job*

³ *Medico di Medicina Generale USL Umbria 2 - Membro Progetto Wellness in Job*

Parole chiave: salute nei luoghi di lavoro, WHP, ENWHP, sviluppo sostenibile, salutogenesi

RIASSUNTO

Obiettivi: il presente contributo si propone di mettere in evidenza che l'implementazione di programmi volti alla promozione della salute sui luoghi di lavoro suggeriti dalla rete ENWHP incrementa la produttività e potenzia l'immagine pubblica dell'azienda e che tali programmi hanno impatti positivi sull'intera collettività.

Metodi: analisi di revisioni sistematiche, pubblicazioni della letteratura scientifica e un caso di studio con valutazione dei dati relativi alla salute psico-fisica della popolazione e dei miglioramenti rinvenuti nelle realtà che hanno adottato programmi di promozione della salute sul luogo di lavoro.

Risultati: i programmi volti alla promozione della salute sul luogo di lavoro hanno dimostrato un impatto positivo sulla realtà aziendale, in quanto in grado di aumentare la produttività, diminuire l'assenteismo e migliorare l'immagine pubblica dell'azienda nei confronti del mercato. I programmi di promozione di salute che coinvolgono i lavoratori hanno delle ricadute positive anche nei confronti della collettività in quanto il lavoratore trasmette, in ambito familiare, le best practices acquisite sul luogo del lavoro, generando in tal modo un circolo virtuoso che coinvolge l'intera società.

Conclusioni: la promozione della salute presenta delle ricadute di carattere generale e costituisce un pilastro fondamentale per il raggiungimento del benessere sociale ed economico di tutta la comunità. La WHP si propone come obiettivo quello di incrementare la salute ed il benessere dei lavoratori, al fine di assicurare un maggior livello di benessere psico-fisico e di abilità lavorativa. L'ENWHP, tramite l'integrazione delle attività poste in atto dai datori di lavoro, dai lavoratori e dalla società per incrementare la salute e il benessere degli individui sul luogo di lavoro, si configura come un efficace mezzo a sostegno di questo obiettivo.

Autore per la corrispondenza: elisabettacalvo@outlook.it

Key words: health workplace, WHP, ENWHP, sustainable development, salutogenesis

SUMMARY

Objectives: this contribution aims to highlight that the implementation of programs aimed at promoting health in the workplace suggested by the ENWHP network increases productivity and enhances public image and that these programs have positive impacts on the entire community.

Methods: analysis of systematic reviews, publications of scientific literature and a case study with evaluation of the data relating to the psycho-physical health of the population and of the improvements found in the realities that have adopted workplace health promotion programs.

Results: the programs aimed at promoting health in the workplace have shown a positive impact on the business reality, as they are able to increase productivity, decrease absenteeism and improve the public image of the company towards the market. Health promotion programs involving workers have positive repercussions also for the community as the worker transmits the best practices acquired in the workplace to the family, thus generating a virtuous circle that involves the whole society.

Conclusions: health promotion has general repercussions and constitutes a fundamental pillar for achieving the social and economic well-being of the whole community. The WHP aims to increase the health and well-being of workers, in order to ensure a greater level of psycho-physical well-being and work ability. The ENWHP, through the integration of the activities implemented by employers, workers and society to increase the health and well-being of individuals in the workplace, is an effective means to support this goal.

Introduzione

La promozione della salute presenta delle ricadute di carattere generale e costituisce un pilastro fondamentale per il raggiungimento del benessere sociale ed economico di tutta la comunità. Il mutamento demografico costituisce una delle prove più importanti per l'Europa, poiché nel corso dei prossimi decenni l'Unione europea registrerà un aumento della percentuale di lavoratori anziani e le sue politiche dovranno necessariamente fornire un quadro di riferimento per affrontare questa sfida.

Alla luce dell'elevato prezzo inducibile dalle inadeguate attività di promozione della salute risulta necessario modificare questo approccio considerando la promozione della salute come un proficuo investimento e non un mero costo in grado di accrescere la prosperità di una nazione, migliorando la qualità di vita della collettività. La WHP (Workplace Health Promotion) si propone come obiettivo quello di incrementare la salute ed il benessere dei lavoratori, al fine di assicurare un maggior livello di benessere psico-fisico e di abilità lavorativa per una popolazione di età media sempre più elevata.

E' sempre più evidente dalla letteratura scientifica e dall'esperienza condotta sul campo che la gestione integrata e simultanea dell'ambiente lavorativo (organizzativo e fisico) e dei fattori di rischio per la salute dei lavoratori, presenta maggior efficacia in termini di prevenzione delle patologie, favorendo lo sviluppo di sicurezza e benessere.

Il Network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro (ENWHP) ha individuato la propria attività di promozione nell'integrazione delle attività poste in atto

dai datori di lavoro, dai lavoratori e dalla società per incrementare la salute e il benessere degli individui sul luogo di lavoro.

1. Promuovere la salute per uno sviluppo sostenibile

La salvaguardia della salute costituisce un obiettivo fondamentale per lo sviluppo di una crescita inclusiva rivolta alla prosperità diffusa ed in quest'ottica il Consiglio dell'Unione Europea ha focalizzato i principi essenziali dell'Economia del Benessere (1), con particolare attenzione alle priorità ed alla governance con il fine di posizionare il raggiungimento del benessere delle persone e la crescita economica sostenibile al centro del processo decisionale e politico; l'economia del benessere e la crescita sostenibile sono strettamente interconnesse ed interdipendenti. L'incremento del benessere umano tramite il miglioramento dello stato di salute conduce ad esiti che si posizionano oltre il semplice incremento del prodotto interno lordo, in quanto la promozione della salute si configura più efficace della cura delle patologie manifeste (2).

Il modello sociale europeo ha permesso l'incremento della longevità ed entro il 2060, un europeo su tre sarà ultrasessantacinquenne. La "economia d'argento" europea, legata alla popolazione degli over 50 anni, è quantificata in 3,7 trilioni di euro, risultando in continua crescita, con una stima entro il 2025 intorno a 5,7 trilioni di euro; rappresenta la terza più grande economia al mondo dietro Cina e Stati Uniti (3).

La promozione della salute e la prevenzione delle malattie con i progressi nel campo dell'assistenza sanitaria hanno contribuito all'aumento della speranza di vita. (Fig.1)

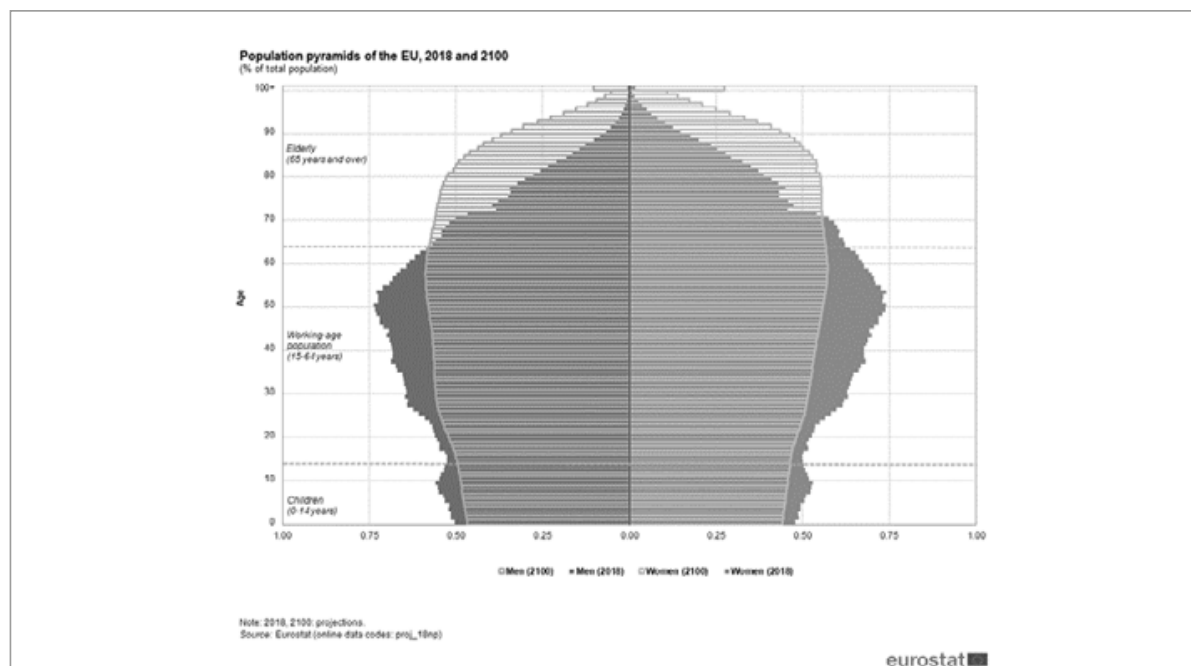


Figura 1 - Piramidi della popolazione, 2018 e 2100 (% della popolazione totale).

La longevità costituisce una potenzialità per l'economia e il mercato del lavoro, ma necessita di adeguate azioni di sostegno che permettano la partecipazione attiva nella società e nel mondo del lavoro nella maniera più estesa possibile.

2. Invecchiamento e forza lavoro

Un quarto della forza lavoro totale entro il 2030 sarà rappresentata dai lavoratori anziani; oltre a ciò negli Stati europei si rileva una strategia volta all'incremento del tasso di occupazione nell'età compresa tra 55 e 64 anni ed una tendenza al differimento dell'età pensionabile oltre i 65 anni (4).

L'aumento dell'età lavorativa ha delle ricadute sia in termini di qualità della salute e rischio professionale, sia in termini di sostenibilità del lavoro. In primo luogo l'allungamento degli anni lavorati e il lavoro impegnativo possono aumentare i rischi di sviluppare malattie professionali a seguito dell'esposizione complessiva; in secondo luogo occorre considerare anche le capacità di lavoro degli over 65 e la loro adattabilità a condizioni fisicamente o mentalmente difficili; per entrambe queste implicazioni risulta, quindi, importante ridurre l'esposizione ai pericoli e semplificare l'attività lavorativa. Nel 2010, tra quelli di età compresa tra 50 e 54 anni, il 33,7% non pensava che sarebbe stato in grado di fare lo stesso lavoro a 60 anni (5). La diffusione delle malattie croniche non trasmissibili (cardiopatie, ictus, cancro, diabete, malattie respiratorie croniche, ecc.) è in continuo incremento, costituendo la principale causa di morte in gran parte dei Paesi nel mondo. All'origine delle più importanti malattie croniche si individuano fattori di rischio modificabili quali l'alimentazione insalubre, la sedentarietà, il tabagismo e l'abuso di alcol i quali possono indurre fattori di rischio intermedi quali ipertensione, iperglicemia, ipercolesterolemia ed obesità. Tutto ciò si integra con i fattori di rischio non modificabili, quali la predisposizione genetica e l'età, andando a determinare la gran parte dei decessi per malattie croniche nel mondo. Le malattie croniche si possono, inoltre, correlare a determinanti impliciti, definiti come "cause delle cause", conseguenza delle principali forze che trainano le modifiche sociali, economiche e culturali: la globalizzazione, l'urbanizzazione, l'invecchiamento progressivo della popolazione, le politiche ambientali, la povertà (6). (Fig.2)

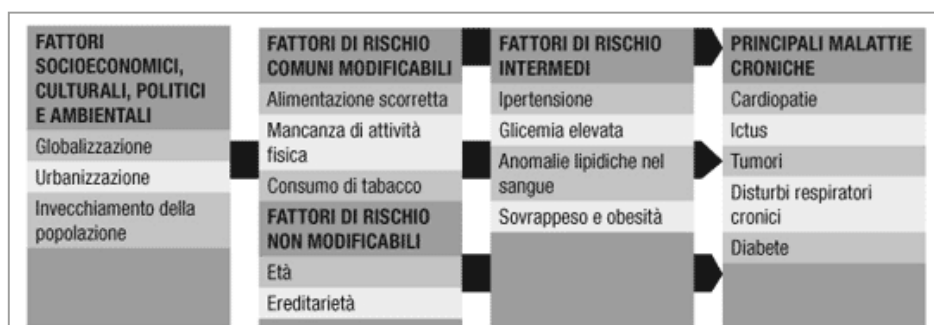


Figura 2 - Cause delle malattie croniche. Fonte WHO

I lavoratori affetti da patologie croniche presentano possibili ridotte prospettive occupazionali e di guadagno in relazione sia al maggior rischio di perdita del lavoro, sia a maggiori difficoltà di reinserimento (7); il 74% delle persone sane di età compresa tra 50 e 59 anni ha un impiego, tale percentuale scende al 70% tra quelli con una malattia cronica e scende al 52% per le persone con due malattie croniche concomitanti (8).

Si stima che il 70-80% di tutti i costi sanitari nell'UE siano correlati alle malattie croniche e corrispondano a circa 700 miliardi di euro (9). Un quarto della popolazione attiva dell'UE riferisce già di avere una malattia cronica, con un trend percentuale aumentato di 8 punti tra il 2010 e il 2017; i lavoratori di età superiore ai 50 anni hanno una probabilità doppia di avere una malattia cronica rispetto ai lavoratori di età inferiore ai 35 anni. Anche tra i lavoratori più giovani la percentuale di malattie croniche è in aumento, passando dall'11% nel 2010 al 18% nel 2017 per i minori di 30 anni (10).

Negli Stati Uniti nei prossimi 19 anni, secondo uno studio della Harvard School of Public Health, ci sarà una perdita di \$ 47 trilioni a causa di malattie croniche e mentali per il loro impatto sull'assistenza sanitaria e servizi di previdenza sociale, per l'assenteismo e riduzione della produttività, per la disabilità persistente e riduzione del reddito per le famiglie coinvolte (11). Secondo il *Health at a Glance Europe 2016*, nell'Unione europea, circa 555.000 persone di età compresa tra 25 e 64 anni sono decedute per le principali malattie non trasmissibili (NCD) nel 2013, corrispondente a un tasso di circa 200 per 100.000 abitanti in questa fascia di età. Supponendo che queste persone sarebbero state impiegate fino a 65 anni allo stesso tasso di occupazione del resto della popolazione, la potenziale perdita associata per l'economia è stimata in circa 3,4 milioni di anni di vita potenzialmente produttiva nei 28 paesi dell'UE nel 2013 che corrisponde a un tasso di 1.236 anni di vita produttiva per 100.000 abitanti in quella fascia di età. Sulla base delle retribuzioni medie annue dei lavoratori nei paesi dell'UE di circa 33.800 euro, ciò equivale a 115 miliardi di euro di potenziali perdite economiche ogni anno (pari allo 0,8% del PIL nell'Unione europea). La maggior parte dei decessi prematuri dovuti a malattie non trasmissibili era dovuta a persone di età compresa tra 45 e 64 anni. Nel 2013, circa 508.000 persone di età compresa tra 45 e 64 anni sono morte a causa di malattie non trasmissibili nell'UE. Ciò corrisponde a una perdita di circa 2,5 milioni di anni di vita potenzialmente produttivi (12). Per le sole malattie cardiovascolari, le perdite di produttività sono stimate a 54 miliardi di euro/anno (13).

Lo studio di coorte francese GAZEL (14) sull'impatto del diabete sull'interruzione del lavoro ha scoperto che i pazienti con diabete di tipo 2 hanno perso un tempo medio stimato di 1,1 anni nella forza lavoro tra i 35 e i 60 anni; rispetto agli individui non diabetici, le persone con diabete avevano significativamente aumentato i rischi di passaggio dall'occupazione alla disabilità, alla pensione e persino alla morte e nel complesso è stata osservata una rapida riduzione del tasso di occupazione.

La promozione della salute negli ambienti di lavoro presenta un importante valore ag-

giunto in quanto essi costituiscono dei veri e propri universi relazionali in cui gli individui passano la gran parte del loro tempo e, quindi, le iniziative relative ai determinanti sanitari sul luogo di lavoro sono importanti per promuovere il benessere dei lavoratori (15). Il luogo di lavoro costituisce l'ambiente ottimale per incoraggiare uno stile di vita sano e concorrere al miglioramento della salute tra i lavoratori di una azienda. E' rilevante il fatto che la sopravvivenza di molte aziende, e della produttività economica generale, dipende da una forza lavoro motivata e sana (16). La prevenzione e la promozione di stili di vita sani (attività fisica, educazione alimentare, limitazione dell'uso di alcol, contrasto al tabagismo, ecc.) costituisce la migliore attività di contrasto all'insorgenza delle malattie croniche e di supporto alla sostenibilità e resilienza delle aziende e dei sistemi sanitari.

“Le buone pratiche di promozione della salute nei luoghi di lavoro sostengono lo sviluppo di risposte innovative verso i nuovi rischi che abbiamo sopra evidenziato, favorendo l'introduzione di una cultura preventiva e partecipativa nell'impresa e facilitando le possibilità di apprendimento. In secondo luogo mettono in risalto le connessioni tra l'organizzazione partecipativa del lavoro, il suo carico e la salute, individuale e collettiva. Terzo, consentono di evidenziare le leve critiche a creare ambienti favorevoli sin dai primi stadi della vita lavorativa. [...] Dobbiamo spostare le nostre politiche verso la promozione e la prevenzione. [...] Interventi risanatori tardivi sono costosi e in molti casi altamente inefficaci ed inefficienti. Il peso dei costi a livello macro si spostano in perdite microeconomiche di produttività e riducono la competitività, che a sua volta innesca un ciclo negativo e riduce le performance delle nostre reti e dei sistemi sociali” (17).

3. La Promozione della salute nei luoghi di lavoro e la rete europea (ENWHP)

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (WHO) ha identificato la WHP (Workplace Health Promotion) come una delle strategie efficaci nell'ambito delle politiche di promozione della salute; ne ha infatti descritto i modelli di attivazione e l'ha inserita tra le strategie per il 2020. La WHP è un progetto globale che affonda le sue radici nella Carta di Ottawa del 1986, nella quale l'Organizzazione Mondiale della Sanità evidenziava l'importanza della promozione della salute anche negli ambienti di lavoro al fine di contribuire ad uno sviluppo economico e sociale sostenibile. Le linee guida adottate da WHP trovano ulteriore punto di riferimento nel Trattato di Lisbona (2007) nel quale è messa in evidenza l'importanza della protezione della salute umana prevenendo le malattie e incoraggiando stili di vita sani affrontando tematiche quali la nutrizione, l'attività fisica, il tabagismo, il consumo di alcool e droghe e la sicurezza stradale.

Altro importante atto fondamentale per la WHP è la Dichiarazione di Lussemburgo per la Promozione della salute sul lavoro nell'Unione Europea (1997 e 2007) la quale ha come scopo il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro, la promozione della partecipazione attiva e l'incoraggiamento delle capacità personali. Ulteriore emblematico punto di riferimento. Ancora un altro emblematico atto è rap-

presentato dalla Dichiarazione di Barcellona (2002) ove gli Stati membri dell'EU sono invitati a promuovere lo sviluppo di strategie, politiche e procedure per promuovere la salute nell'ambiente di lavoro. Nel 2010 la Dichiarazione di Edimburgo fissa un altro elemento punto fondamentale, ovvero la promozione della salute mentale sul luogo di lavoro, la quale può essere supportata con azioni come la promozione negli impiegati dello sviluppo delle competenze sociali e della fiducia in se stessi, il coinvolgimento del personale nel processo decisionale e la riduzione delle cause di stress nell'ambiente di lavoro. Infine, con la Dichiarazione di Bruxelles, sottoscritta nel 2013, vengono prese in considerazione le malattie croniche, sulla la loro prevenzione e sulla la loro gestione, ove già presenti, potenziando le capacità e le sulle risorse dell'individuo, con il fine di aumentare le opportunità di occupazione delle persone affette da malattie croniche e ridurre la discriminazione.

In Europa, punto di partenza per l'avvio di esperienze strutturate rivolte alla promozione della salute anche negli ambienti di lavoro può essere considerato il 1996, quando, in occasione dell'adozione da parte della Comunità Europea del Programma d'azione "Promozione della salute, educazione, informazione e formazione" per migliorare gli standard di salute pubblica in Europa in tutti i setting, compreso quello lavorativo, venne istituito l'ENWHP (European Network for Workplace Health Promotion). Da quel momento l'ENWHP ha guadagnato un notevole apprezzamento arrivando a definire in modo omogeneo in Europa ciò che si intende per "Promozione della salute nei luoghi di lavoro" tramite lo sviluppo di criteri standardizzati di buona qualità. Dal 1996, la rete ENWHP è cresciuta costantemente, con la partecipazione di organizzazioni pubbliche per la salute o di salute e sicurezza nazionale degli stati membri dell'Unione Europea, Svizzera e paesi dell'Area Economica Europea, membri appartenenti a strutture pubbliche e private ed individui (Fig 3).

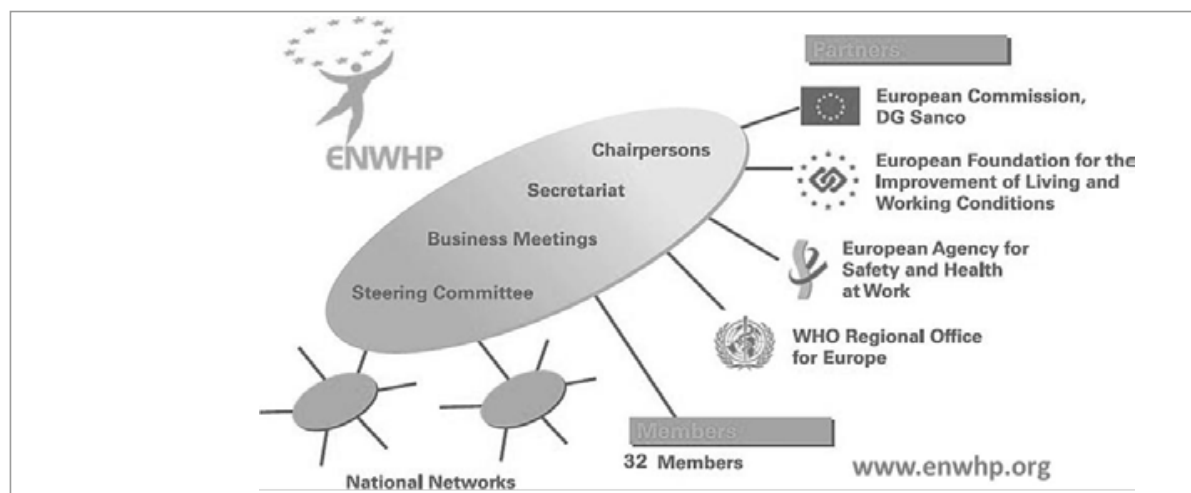


Figura 3 - Struttura ENWHP

La rete costituisce una piattaforma per tutte le parti interessate al miglioramento della salute nel luogo di lavoro e impegnate a lavorare per realizzare la sua mission che si traduce nel motto "lavoratori sani in organizzazioni sane", con ricadute favorevoli sullo sviluppo economico e sociale sostenibile in Europa. Creare e mantenere un posto di lavoro sano deve rientrare nella responsabilità di gestione dell'azienda e tale prerogativa deve coinvolgere il personale direttivo ed esecutivo, rientrare nelle politiche aziendali ed essere destinataria di risorse finanziarie. Per la sua implementazione devono essere coinvolti i dipendenti i quali sono parte integrante e fondamentale di una buona politica di WHP, il processo deve essere continuamente monitorato e migliorato ed i risultati devono essere quantificati sulla base di specifici indicatori. La WHP prevede 10 fasi che prevedono come primo approccio un coinvolgimento dei vertici aziendali e successivamente l'istituzione di un gruppo di lavoro responsabile per la pianificazione e direzione delle attività da intraprendere in collaborazione con i rappresentanti dei dipendenti; il gruppo di lavoro dovrà raccogliere dati attraverso il dialogo diretto con i dipendenti e l'osservazione diretta delle politiche attuate per verificare se nel tempo vengano o meno raggiunti gli obiettivi intermedi del programma WHP intrapreso, il quale deve ricoprire un arco temporale di medio-lungo tempo, ed infine dovrà valutare le attività svolte e coordinare l'attuazione dei miglioramenti necessari emersi nel corso del tempo. L'ENWHP si impegna a sviluppare Dichiarazioni, Linee guida, Modelli di buone pratiche, Toolkit ed altro e a contribuire allo sviluppo e all'attuazione degli Standard di Qualità Europei per la Salute sul Luogo di Lavoro (EQSWH), avendo peraltro il diritto di adattare l'EQSWH ai propri schemi nazionali o locali essendo struttura accreditata a supportare organizzazioni/datori di lavoro per il perseguimento dell'**accreditamento EQSWH**. A seguito di questa attività, diversi paesi hanno istituito network nazionali satelliti dell'ENWHP con lo scopo di coordinare interventi sul proprio territorio. In Italia, dove i programmi di WHP solo recentemente sono entrati a pieno titolo nei piani di prevenzione nazionali, un network nazionale istituzionalmente incardinato non è stato ancora formalizzato (18).

Metodologia

La salute, uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, è una questione critica sul posto di lavoro in quanto è direttamente correlata al capitale umano, la risorsa più importante e costosa di un'organizzazione. La sfida per i datori di lavoro è di trovare un equilibrio tra il conseguimento degli obiettivi dell'azienda di tipo economico e le esigenze di salute dei lavoratori con malattie croniche (19).

Nel nostro elaborato, secondo un metodo misto, abbiamo voluto prendere in con-

siderazione da un lato alcune revisioni sistematiche e pubblicazioni della letteratura scientifica riguardanti le attività di promozione della salute negli ambienti di lavoro pubblicate tra gli anni 2019 e 2020 e confrontare i loro risultati, cercando di riassumere il grado di raggiungimento dei risultati e dall'altro un caso di studio incentrato su un'implementazione pluriennale di un programma WHP in una singola azienda, l'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù (OPBG) di Roma che ha sviluppato attività finalizzate al miglioramento del benessere psico-fisico dei lavoratori. L'Ospedale ha aderito al Progetto della Regione Lazio "Promozione di stili di vita salutari negli ambienti di lavoro" con l'obiettivo di promuovere stili di vita più sani in ambito lavorativo e costruire una rete regionale di WHP, ed ha, inoltre, aderito all'ENWHP con l'obiettivo di diffondere best practices di promozione della salute nei luoghi di lavoro e collaborare alla strutturazione di un modello validato e condiviso a livello nazionale ed internazionale. Le attività messe in campo da parte dell'OPBG sono riconducibili alla Prevenzione nei luoghi di Lavoro (Disability Management, Health Promotion, Prevenzione Personalizzata e Benessere lavorativo) promossa dall'Unità di Funzione di Medicina. L'organizzazione ha messo in essere un approccio olistico, affrontando in modo globale il programma di WHP, al fine di ridurre l'impatto di diseconomie, inefficienze e conseguenze negative nel luogo di lavoro attraverso la promozione integrata della salute con un approccio WHP e Total Worker Health (TWH), finalizzato a combinare e integrare interventi per il benessere del lavoro, la promozione della salute, la gestione della disabilità, la sicurezza sul luogo di lavoro e le attività extra lavorative.

Risultati e analisi

Per l'analisi e l'estrapolazione dei risultati che emergono dalle revisioni e dalle pubblicazioni considerate, è stato adottato un approccio di sintesi cercando di mettere in evidenza, così come riepilogato nella tabella sottostante, i principali risultati ottenuti (Tab.1). La letteratura proposta in tabella suggerisce che i programmi di WHP possono essere potenzialmente utili alla promozione della salute sul luogo di lavoro se accuratamente progettati e strutturati in termini di qualità e personalizzazione, in base alle peculiarità del setting lavorativo, con la necessità che intercorra un periodo di tempo medio-lungo al fine di permettere il raggiungimento degli obiettivi pianificati. Si rileva l'importanza d'individuare adeguati indicatori di risultato tali da permettere il costante monitoraggio delle azioni messe in campo.

Ospedale Pediatrico Bambino Gesù (OPBG) di Roma

I programmi e le iniziative per la prevenzione e promozione della salute messe in atto dall'Ospedale Pediatrico Bambino Gesù di Roma hanno un valore sia nella prevenzione primaria per il mantenimento del benessere degli operatori sanitari, che nella preven-

Tabella Riepilogativa
<i>“The effectiveness of workplace health promotion interventions on physical and mental health outcomes – a systematic review of reviews”</i>, Proper KI, van Oostrom SH - a systematic review of reviews. Pubblicate tra il 2009 e il 2018 in database elettronici) Scand J Work Environ Health 2019;45(6):546-559 doi:10.5271/sjweh.3833 Risultati: Questa revisione ha trovato prove dell'efficacia della promozione della salute sul luogo di lavoro per prevenire esiti correlati al peso (interventi mirati all'attività fisica e/o dieta), alla depressione (interventi psicologici sul posto di lavoro), alle problematiche muscolo-scheletriche (allenamento di resistenza). Tuttavia, la qualità delle revisioni non è stata di alta qualità e si sono riscontrate conclusioni contrastanti sull'efficacia di interventi sul luogo di lavoro, sull'insorgenza di malattie polmonari, diabete mellito tipo 2 e malattie cardiovascolari. Conclusioni: Al momento non è possibile formulare raccomandazioni basate sull'evidenza su quali attività e in quale dose o frequenza dovrebbero essere applicate.
<i>“Evidence of Workplace Interventions - A Systematic Review of Systematic Reviews”</i>, Claudia Pieper, Sarah Schröer and Anna-Lisa Eilerts- a systematic review of reviews. Pubblicate da aprile 2012 a ottobre 2017, pubblicata il 23 settembre 2019) International Journal of Environmental Research and Public Health. Risultati: - Interventi sul posto di lavoro come esercizio fisico, corsi di formazione, programmi di educazione, scrivanie e sedie ergonomiche possono ridurre il dolore e i sintomi per i dipendenti che presentano disturbi muscoloscheletrici. - Vi sono prove di evidenza dell'effetto positivo dei programmi nei luoghi di lavoro multicomponenti (erogati contemporaneamente in più di un setting). - Ci sono prove moderate che la terapia cognitivo-comportamentale, il MBSR (Mindfulness-based stress reduction: riduzione dello stress basata sulla consapevolezza) e i corsi di formazione sulla gestione dello stress professionale possono ridurre significativamente lo stress. - Gli interventi sul posto di lavoro possono ridurre assenteismo e costi associati. Conclusioni: Un approccio partecipativo che coinvolge dipendenti, datori di lavoro e strutture di gestione nella comunicazione, sembra essere un importante fattore di successo per lo sviluppo e attuazione di interventi per la prevenzione delle malattie e la promozione della salute nel posto di lavoro. - Gli autori raccomandano che le organizzazioni continuino a fornire interventi sul posto di lavoro ai dipendenti, dal momento che numerosi interventi hanno avuto un impatto positivo sulla salute dei dipendenti. - I risultati indicano che l'implementazione di alta qualità, compresa la valutazione sistematica e in corso delle procedure di monitoraggio, portano ad una maggiore efficacia. - E' auspicabile l'implementazione di programmi di esercizi di stretching, vibration feedback nell'uso del mouse o supporti dell'avambraccio per le workstation per prevenire disturbi muscoloscheletrici.
<i>“Interventions to promote work ability by increasing sedentary workers physical activity at workplaces – A scoping review”</i>, Applied Ergonomics - A scoping review. 82 (2020) 102962, Pubblicato il 27 settembre 2019. L'obiettivo di questa revisione esplorativa era di esaminare la portata e la natura degli interventi volti a promuovere la capacità lavorativa dei lavoratori sedentari aumentando l'attività fisica e/o diminuendo il tempo sedentario sul lavoro o durante il tempo libero. Gli autori hanno cercato nei database di Medline, Cochrane Central e Scopus e identificato 29 studi di intervento. La maggior parte degli studi (n. 25) erano RCT.. ((essai comparatif randomisé (ECR)) Risultati: Tredici studi hanno riportato effetti benefici sulla capacità di lavoro. Gli interventi su misura e gli interventi di gruppo, comprese le azioni ambientali, sono stati spesso utili (9/13). Conclusioni: Gli autori hanno identificato le caratteristiche degli interventi fattibili ed efficaci per promuovere la capacità di lavoro aumentando l'attività fisica o riducendo il tempo sedentario dei lavoratori sedentari.
<i>“Worksite health promotion and social inequalities in health”</i>, Anne C. van der Put et al., SSM - Population Health 10 (2020) 100543, pubblicato il 17.01.20. Dati trasversali tratti dall'European Sustainable Workforce Survey (ESWS), sondaggio multilivello su dipendenti, responsabili di reparto e responsabili delle risorse umane), condotto nel 2015/2016 in nove paesi europei: Bulgaria, Finlandia, Germania, Ungheria, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svezia e Regno Unito. Hanno partecipato 11.011 impiegati in 259 organizzazioni. Risultati: - Per ogni tipologia applicata di WHP, i dipendenti che fruiscono del WHP valutano la propria salute come migliore rispetto ai dipendenti che non usano WHP. - L'associazione tra WHP e salute era simile per tutti i dipendenti. Dato questo potenziale generale di promozione della salute della WHP, si raccomanda alle organizzazioni e ai promotori della salute sul luogo di lavoro di incoraggiare i dipendenti con istruzione inferiore a fare uso della WHP, per contribuire a mitigare le disparità di salute. Conclusioni: Questo studio è tra i primi a valutare in che modo le caratteristiche sociodemografiche dei dipendenti influenzano l'uso della WHP. Concludiamo che l'uso di menu e strutture sportive salutari sul posto di lavoro può contribuire ad aumentare le disuguaglianze sanitarie, poiché è meno probabile che dipendenti meno istruiti ne facciano uso.
<i>“Evaluation of Get Healthy at Work, a statewide workplace health promotion program in Australia”</i>, Crane et al., BMC Public Health (2019) 19:183. Questo studio ha valutato Get Healthy at Work (GHaW), un programma di WHP finanziato dallo stato in

Australia, sulla efficacia dei programmi di salute sul luogo di lavoro (WHP). Sondaggio longitudinale su imprese registrate con GHaW (241) e un gruppo di confronto di imprese (403) esaminate per un periodo di 12 mesi. Risultati: - Cambiamenti positivi a livello aziendale nella cultura della salute sul posto di lavoro sono stati osservati nel tempo tra le imprese GHaW rispetto al gruppo di controllo. - Miglioramento della percezione di un migliore stato di salute da parte dei dipendenti. - Miglioramento significativo della promozione sul posto di lavoro dei comportamenti sani. Conclusioni: GHaW ha il potenziale per migliorare la cultura della salute sul luogo di lavoro, il che può portare a migliori ambienti di lavoro che promuovono la salute. Questi risultati implicano che il governo può svolgere un ruolo centrale nel consentire la definizione delle priorità e l'incentivazione della promozione della salute sul luogo di lavoro.
"Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes A Randomized Clinical Trial", Zirui Song, MD, PhD; Katherine Baicker, PhD, JAMA. 2019;321(15):1491-1501. Studio randomizzato sull'effetto di un programma di benessere sul posto di lavoro multicomponente sulla salute e sui risultati economici. Ha coinvolto n. 32974 dipendenti presso una grande azienda di vendita al dettaglio di magazzini statunitensi (4037 dipendenti e messi a confronto con n.28.937 dipendenti di controllo che non hanno ricevuto alcun programma di sviluppo del benessere). Il programma comprendeva n. 8 moduli incentrati su nutrizione, attività fisica, riduzione dello stress e argomenti correlati implementati dai dietisti nei luoghi di lavoro. Risultati: - Il programma di benessere sul posto di lavoro ha prodotto tassi significativamente più elevati di alcuni positivi comportamenti auto-segnalati inducenti ricadute positive sulla salute (allenamento regolare e gestione attiva del peso) tra i dipendenti esposti al programma di benessere rispetto ai dipendenti non esposti. - Non ci sono state differenze significative nelle misure cliniche di salute, spesa ed utilizzo dell'assistenza sanitaria e nei risultati sull'occupazione dopo 18 mesi. - Il programma non ha avuto effetti significativi su altri esiti. 27 esiti di salute auto-riportati e comportamenti (tra cui salute auto-segnalata, qualità del sonno e scelte alimentari), 10 clinici marcatori di salute (inclusi colesterolo, pressione sanguigna e indice di massa corporea), 38 spese farmaceutiche-mediche e 3 risultati occupazionali (assenteismo, mandato e prestazioni di lavoro). Conclusioni: Questo studio presenta diversi limiti. Innanzitutto, sebbene la popolazione fosse diversificata, i risultati potrebbero non essere generalizzabili ad altri luoghi di lavoro o altre popolazioni. In secondo luogo, la capacità di rilevare gli effetti del trattamento erano limitati dal potere statistico. Lo studio è stato ulteriormente limitato dal turnover dei dipendenti. In terzo luogo, non tutti i dipendenti hanno fornito dati per ogni risultato. In quarto luogo, questo studio non è stato in grado di districare gli effetti di particolari elementi del programma benessere, né valutare gli effetti di un programma benessere diversamente configurato. Sebbene limitato da dati incompleti su alcuni risultati, questi risultati possono mitigare le aspettative riguardo al ritorno finanziario sul capitale investito che i programmi benessere possono offrire a breve termine.

Tabella 1 - Tabella riepilogativa degli studi

zione secondaria per l'attivazione di interventi tempestivi nelle situazioni a rischio stress (20). In conclusione i risultati ottenuti nei vari ambiti di intervento possono essere così riepilogati:

- Minore assenteismo al lavoro, inferiore al benchmark nazionale della sanità privata; il raggiungimento di un maggior benessere e salute sul posto di lavoro ha permesso all'organizzazione di ottenere un -42% di tasso di assenteismo;
- Minori limitazioni del personale, risultato inferiore al benchmark nazionale della sanità;
- Minori malattie professionali, risultato inferiore al benchmark nazionale della sanità;
- Raggiungimento annuale del premio INAIL con sconto sul relativo importo del premio assicurativo; il beneficio che l'INAIL concede alle aziende con risparmio sul premio assicurativo rispetto a quelle attività che vengono implementate legate alla promozione della salute ha permesso all'organizzazione di ottenere un risparmio di circa 200.000 euro.

Tutto ciò ha permesso all'organizzazione di ottenere un ritorno sugli investimenti pari ad 8,6 volte l'investimento fatto e un risparmio di circa 12 milioni sui costi diretti. I ritorni

indiretti hanno riguardato i benefici su finanziamenti alla ricerca, i risparmi assicurativi, il rischio clinico, l'immagine aziendale, la fidelizzazione dei lavoratori ecc.

Discussione

La promozione della salute sul luogo di lavoro (WHP) attraverso il miglioramento dell'ambiente lavorativo, la presenza di lavoratori più sani e maggiormente motivati, induce vantaggi in termini di costi legati alle patologie, di incremento della produttività e della qualità dei prodotti e servizi; costituisce elemento di prestigio che potenzia l'immagine pubblica dell'azienda, che risulta anche più appetibile per il lavoratori, i quali intravedono la possibilità di una diminuzione dei rischi occupazionali, del miglioramento della salute e dell'appagamento sul lavoro e, quindi, nel complesso di un incremento della qualità della loro vita.

E' necessario che tutto ciò sia opportunamente misurato e quantificato per garantirne la sostenibilità e l'efficacia all'interno del conteso aziendale come abbiamo cercato di mettere in evidenza attraverso la letteratura analizzata ed il caso di studio riportato. Si rilevano anche vantaggi nelle attività collaterali in termini di capacità innovativa e di ricerca, con ricadute positive nella produzione scientifica dell'azienda e potenzialità di ritorno economico favorevole.

La WHP necessita del sostegno di tutti gli stakeholder, attraverso l'attuazione di opportune piattaforme che permettano lo scambio delle informazioni utili allo sviluppo di azioni concertate fra i diversi gruppi di interesse (aziende, partner sociali, organizzazioni governative e di assicurazione sociale). A tal riguardo l'ENWHP si rende promotrice di infrastrutture basate su network nazionali finalizzate alla diffusione di azioni e documenti capaci di sostenere adeguatamente l'evidenza delle benefiche ricadute economiche della WHP fra le aziende e gli enti di assicurazione.

Conclusioni

La promozione della salute nei luoghi di lavoro costituisce elemento fondamentale per lo sviluppo delle aziende sane, poiché ritorno economico e benessere del lavoratore risultano strettamente interconnessi; è, quindi, essenziale progettare e attuare iniziative finalizzate alla creazione di ambienti di lavoro favorevoli allo sviluppo del benessere e realizzare fattivamente la promozione della salute dei lavoratori. Questa consapevolezza si sta sempre più diffondendo, come testimoniato dalle iniziative legislative dell'Europa e dall'intensa attività delle varie istituzioni europee, con la necessità di implementare una competitività finalizzata all'ottimizzazione del rapporto costi-benefici degli investimenti sulla promozione della salute e con l'esigenza dello sviluppo della qualità totale nelle aziende (21).

In tempi di flessibilità e di insicurezza del lavoro l'obiettivo di sviluppare una forza lavoro

europea sostenibile risulta di grande rilevanza, anche alla luce della disomogeneità dello status dei lavoratori (per età, etnia, condizione familiare) e della tendenza, da parte delle organizzazioni assistenziali europee, a delegare ai datori di lavoro la responsabilità del benessere della forza lavoro.

La medicina tradizionale non ha la possibilità da sola di sostenere la sfida con le malattie croniche degenerative che individuano la loro genesi in cause multifattoriali, spesso riconducibili agli stili di vita e alle condizioni ambientali; l'incremento esponenziale della spesa sanitaria delle società industriali avanzate correlata alla crescita delle malattie croniche sta inducendo lo sviluppo di un nuovo approccio alle problematiche connesse con la salute, con il passaggio da una visione meccanicistica basata su un approccio di tipo deterministico a un'ottica di "ecologia totale" (22). La vita lavorativa rappresenta un'opportunità per l'attuazione di un invecchiamento attivo, poiché una sua buona qualità predispone alla prevenzione delle malattie collegate con deterioramento fisico e mentale, così come dimostrato da ricerche longitudinali in cui si rileva che la capacità lavorativa pre-pensionamento incide sull'autosufficienza nella vita quotidiana nella fascia di età compresa fra i 73 e gli 85 anni. Ne consegue che gli investimenti nell'attuazione dell'invecchiamento attivo devono essere realizzati in età lavorativa ed impegnarsi in sicurezza e salute sul posto di lavoro rappresenta un investimento anche per la restante parte della vita (23). Dovrebbe essere favorita la diffusione di una visione positiva della vita lavorativa attraverso l'individuazione delle soluzioni ai potenziali problemi intercorrenti nel corso del tempo. Come evidenziato da Aaron Antonovsky, sociologo fondatore della salutogenesi (24), i fattori capaci di condurre verso una visione positiva della salute sono la capacità di "attingere alle proprie risorse generali di resistenza e di rafforzare il senso di coerenza" (predisposizione nei confronti della vita, con capacità di comprenderla, attribuirle un significato e di individuare risorse in modo da promuovere la propria salute), poiché non saper sfidare la vita e le situazioni critiche può dar luogo alla malattia dell'individuo. Antonovsky sosteneva che è necessario considerare ciò che genera salute, anziché concentrarsi solo sui limiti e sulle cause della malattia; in tal modo si possono identificare soluzioni diverse e risorse per la salute (25). L'applicazione di una visione salutogenica al contesto lavorativo permetterebbe di "enfaticizzare i punti forza dell'uomo e non solo le sue debolezze, le capacità e non i limiti, il benessere e non la malattia" (26).

Bibliografia

1. L'economia del benessere. Conclusioni del Consiglio sull'economia del benessere. Bruxelles, 24 ottobre 2019 (doc. 13432/19).
2. Preparazione della sessione del Consiglio "Occupazione, politica sociale, salute e consumatori" del 9 dicembre 2019 Economia del benessere - prossime tappe per investire nella salute quale componente fondamentale. Dibattito orientativo, Bruxelles, 22 novembre 2019.
3. The Silver Economy An Overview of the European Commission's Activities. The First-Ever Global Silver Economy Forum Finland, 9-10 July 2019. P. 3 <https://silvereconomyforum.eu/wp-content/uploads/2019/07/Silver-Economy-Brochure.pdf>
4. Communication from the Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy, Bruxelles, 2017. P. 10
5. Joanne O. Crawford, Davis A, Cowie H., Dixon K. The ageing workforce: implications for occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016. P. 6 <https://osha.europa.eu/en/publications/ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-review/view>
6. Il portale dell'epidemiologia per la sanità pubblica a cura dell'Istituto superiore di sanità, Malattie croniche Informazioni generali <https://www.epicentro.iss.it/croniche/>
7. Joint Statement on "Improving the employment of people with chronic diseases in Europe", Framing paper. https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/policies/docs/2017_chronic_framingdoc_en.pdf
8. Vargass Llave O, Vanderleyden J., Weber T. Working conditions. How to respond to chronic health problems in the workplace? European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019. P. 1 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19008en.pdf
9. The EU explained: Public health. Improving health for all EU citizens. The EU works to protect and improve the health of all Europeans throughout their lives. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2013. P. 4 https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/health_policies/docs/improving_health_for_all_eu_citizens_en.pdf
10. Vargass Llave O, Vanderleyden J, Weber T. Working conditions. How to respond to chronic health problems in the workplace? European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2019. P. 4-5-6 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19008en.pdf
11. Kelland K. Chronic disease to cost \$47 trillion by 2030: WEF. Reuters Health News September 18; 2011 <https://www.reuters.com/article/us-disease-chronic-costs/chronic-disease-to-cost-47-trillion-by-2030-wef-idUSTRE78H2IY20110918>
12. Health at a Glance: Europe 2016 - State of Health in the EU Cycle. OECD/EU, Paris, OECD Publishing 2016. P.18-19. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2016/the-labour-market-impacts-of-ill-health_health_glance_eur-2016-4-en;jsessionid=i0CgtqHDxLBiWjGutwuzu4P7.ip-10-240-5-17
13. Timmis A. European Society of Cardiology: Cardiovascular Disease Statistics. European Heart Journal 2020; 41: 12-85.
14. Zins M. In: Advances in Life Course Research. The French GAZEL Cohort Study: 20 years of epidemiologic research. December 2009; 14: 135-146. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1040260810000043>
15. Promoting healthy work for workers with chronic illness: A guide to good practice - European Net-

- work for Workplace Health Promotion (ENWHP). P. 21 https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/20/enwhp_guide_ph_work_final.pdf
16. Knoche K, Reinhold S, Kathleen H. Promuovere un ambiente di lavoro salutare per lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche. European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), 2012. https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/20/enwhp_guide_ph_work_it_01.pdf
 17. Briziarelli L, Masanotti G. Una nuova Sicurezza del lavoro nell'Europa allargata. Riformare la sicurezza sociale sostenere lo sviluppo economico. Sistema Salute. La Rivista italiana di educazione sanitaria e promozione della salute 2015; 59: 38.
 18. Talini D, Baldasseroni A. La Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro: sguardo storico, bilancio di esperienze, proposte e prospettive, 2019. https://retewhpfvg.files.wordpress.com/2019/07/baldasseroni_whp_2019.pdf
 19. Young Lee. Workplace Health and Its Impact on Human Capital: Seven Key Performance Indicators of Workplace Health. Open access peer-reviewed chapter, 2019. <https://www.intechopen.com/books/indoor-environment-and-health/workplace-health-and-its-impact-on-human-capital-seven-key-performance-indicators-of-workplace-health>
 20. Zaffina S et al. L'help point sanitario aziendale per la gestione del rischio stress lavoro-correlato nelle strutture sanitarie complesse. (2019) <http://www.abilitando.it/portfolio/irccs-ospedale-pediatrico-bambino-gesu-help-point/>
 - 21.22. Zucconi A. La promozione della salute nei luoghi di lavoro. ISPESL – Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro IACP - Istituto Dell'approccio Centrato Sulla Persona e Network Europeo per la Promozione della Salute nei luoghi di Lavoro, Roma, 1999 P. 4
 23. Ilmarinen J. Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro. Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul Lavoro, 2012. P. 8 <https://osha.europa.eu/it/publications/promoting-active-ageing-workplace>
 24. Antonovsky A. Health, Stress and Coping, San Francisco: ed. Jossey-Bass Publishers;1979.
 25. Lindstrom B, Eriksson M, Masanotti G. Salutogenesi – Una guida per promuovere la salute. Perugia: Cultura e Salute Editore Perugia; 2018. P. 17, 26
 26. Mittelmark M (citazione). In: Masanotti G (E.d.). Salutogenesi Una guida per promuovere la salute. Perugia, Cultura e Salute Editore Perugia, 2018. (The hitchhiker's guide to salutogenesis: salutogenic pathways to health promotion. Helsinki: Folkhalsan Research Center; 2010).

Conflitti di interesse dichiarati: nessuno