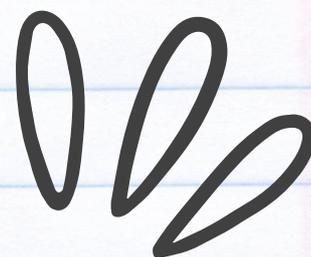
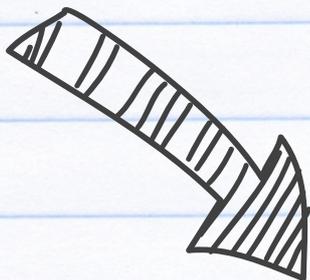


# Instant book



SALUTE E SICUREZZA  
SUL LAVORO:  
UN BENE PER TE E  
PER LA TUA AZIENDA

27 ottobre 2023

CAPS

Centro Attività

Promozione della Salute



OPEN SPACE TECHNOLOGY



*Handwritten signature or initials.*

Open Space Technology

**SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO:**  
UN BENE PER TE E PER L'AZIENDA

Siamo lieti di invitarVi a partecipare all'evento,  
in occasione della Settimana Europea per la Salute  
e la Sicurezza sul Lavoro

**27/10/2023**  
**09.00 - 13.00**

**EDUCATORIO DELLA PROVVIDENZA**  
**CORSO TRENTO, 13 - TORINO**

SI PREGA DI CONFERMARE LA  
PARTECIPAZIONE  
SCANSIONANDO IL QR CODE E  
COMPILANDO LA SCHEDA DI  
ADESIONE

REGIONE PIEMONTE

PREVENZIONE PIEMONTE

ASL

L'evento dell'Open Space Technology si colloca all'interno di un percorso che è iniziato nella Settimana della Salute e della Sicurezza 2022, è proseguito con due incontri per presentare la rete WHP e i Piani Mirati della Prevenzione nell'estate 2023 ed è andato avanti con il seminario sulla prevenzione del rischio di aggressione contro gli operatori sanitari.

L'Open Space ha offerto uno spazio aperto di confronto tra la Rete WHP Workplace Health Promotion - Luoghi di lavoro che promuovono salute e i Piani Mirati di Prevenzione, per promuovere la cultura della sicurezza e della salute e tradurla in azioni sostenibili per le aziende e per lavoratori e lavoratrici. L'evento ha rappresentato un'occasione importante per promuovere la consapevolezza della ricaduta che la promozione della salute può avere anche in termini di vigilanza

# PERCHE' PROMUOVERE SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

## PRESTAZIONI SANITARIE:

- ASSISTENZA MEDICA
- VISITE SPECIALISTICHE
- ASSISTENZA SOCIALE

## AMBIENTE DI LAVORO:

- SICUREZZA
- STRUTTURA ORGANIZZATIVA
- MODELLI DI ORGANIZZAZIONE
- AGGIORNAMENTO E SVILUPPO

## PROMOZIONE DELLA SALUTE:

- FUMO
- ALIMENTAZIONE
- ATTIVITA' FISICA
- DIPENDENZE

SALUTE - BENESSERE  
PSICOFISICO

## PARAMETRI DELL'AZIENDA:

- ASSENZA PER MALATTIA O INFORTUNI
- TURN OVER

## PARAMETRI CLINICI:

- FUMO
- PESO
- LIVELLI DI ATTIVITA' FISICA
- LIVELLI DI GLICEMIA, CHOL, PAO

## PERFORMANCE DELL'AZIENDA:

- PRODUTTIVITA'
- PROFITTO
- IMMAGINE

# PIANI MIRATI DI PREVENZIONE:

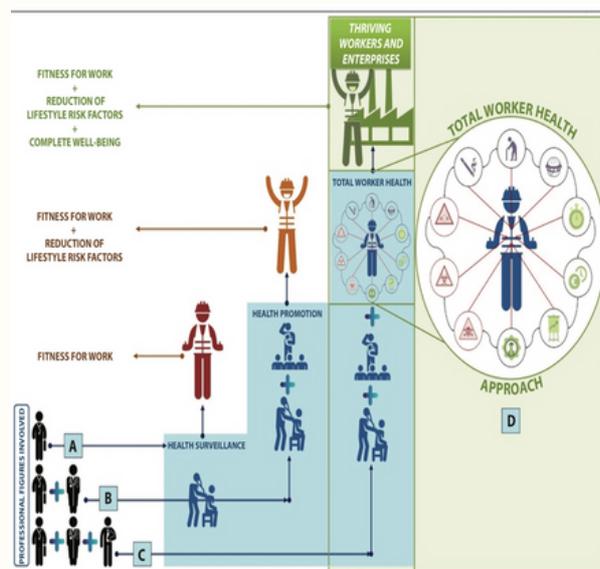
MODELLO PARTECIPATIVO DI SUPPORTO E ASSISTENZA ALLE IMPRESE

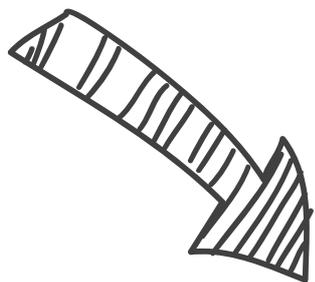
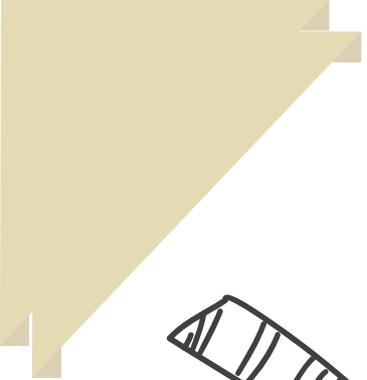
ASSISTENZA E SUPPORTO

EQUITA' E UNIFORMITA'

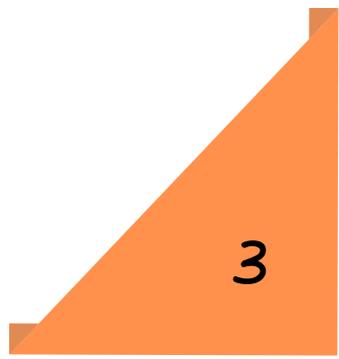
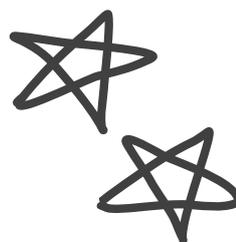
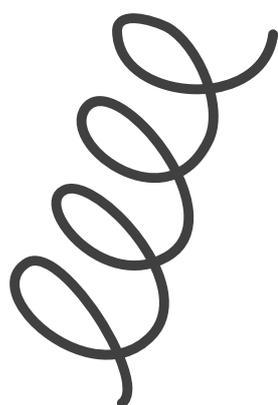
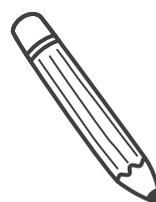
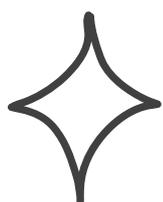
VIGILANZA

Il National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) nel giugno 2011 ha lanciato il programma "Total Worker Health (TWH)" che rappresenta un insieme di politiche, programmi e pratiche che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con la promozione della salute dei lavoratori.





RELAZIONI  
DEI GRUPPI DI  
DISCUSSIONE



# LA COMUNICAZIONE E I RUOLI NELLA PROMOZIONE E NELLA PREVENZIONE

## Partecipanti:

- Antonella Spigo - Medico Spresal - Asl Città di Torino
- Benita Delfino - Assistente sanitario Medico Competente - Asl Città di Torino
- Daniela Agagliati - Dietista - Asl Città di Torino
- Sandro Perrone - RSPP Reale Mutua e altre Ditte
- Andrea Pinna - Coordinatore Tecnico Unione Industriali
- Gabriele Muzio - Coordinatore tecnico CONFAPI
- Antonio Torchitti - RLST piccole imprese artigiane del quadrante Nord di Torino - CISL
- Maria Grazia Putzu - Medico Competente Reale Mutua

## Verbalizzatori:

Erica Di Tolla e Caterina Porpiglia

## PUNTI CHIAVE:

- #Collaborazione
- #Confronto
- #Comunicazione
- #Piani Mirati di Prevenzione

## CRITICITA'

- La nomina del Medico Competente non è obbligatoria, pertanto, in molte piccole e medie aziende la sua figura professionale non è prevista.
- I lavoratori manifestano diffidenza.

Non rilasciano facilmente sia dati personali generici sia dati sanitari. Con i lavoratori da più tempo operanti nel proprio settore diventa tutto più complesso e far passare messaggi o cambiamenti di stili di vita richiede tempi molto lunghi con risultati incerti.

- Attività svolta dai tecnici dello SPreSAL

Gli SPreSAL sono Servizi deputati alla vigilanza, e possono sanzionare i DL che non si attengono alle norme di sicurezza; pertanto la funzione di consulenza non è congrua alle mansioni del personale che è UPG.

Per offrire una funzione di assistenza occorrerebbe costituire un gruppo di lavoro specifico presso lo SPreSAL che non abbia solo funzioni di vigilanza; ma questo si scontra sempre con le poche risorse umane a nostra disposizione.

- Scarsa adesione ai Piani Mirati in ambito edilizio (dove esistono migliaia di micro-imprese)
- Mancanza di risorse negli Enti Pubblici e nelle piccole-medie imprese

Attualmente solo in grandi aziende si riesce ad investire ed attuare progetti di promozione della salute.

## PROPOSTE



- Normativa

Sarebbe opportuno aggiornare la normativa vigente affinché venga garantita la presenza del medico competente in tutte le realtà lavorative.

- Favorire la relazione mediatica

Utilizzo del libretto sanitario elettronico e/o piattaforme ad hoc per lo scambio di informazioni tra i medici competenti e i medici di medicina generale.

Coinvolgere le Associazioni di categoria dei DDLL, le OOSS e gli Enti Paritetici.

Creare una rete di relazione e confronto fra soggetti/enti che si occupano di prevenzione e promozione della salute (associazioni di categoria, datori di lavoro, enti esterni...).

- Comunicazione, formazione ed informazione

Individuare canali efficaci di comunicazione, informazione e formazione rivolta a tutti i livelli e alle piccole/medie imprese.

L'esperienza maturata insegna che non è più possibile formare lavoratori con le tradizionali metodologie didattiche, ma vanno ricercate modalità di formazione che catturino l'attenzione e coinvolgano i discenti, è opportuno rivolgersi ad Agenzie Formative per ottenere buoni risultati.

È importante intervenire anche in ambito scolastico (es. area tematica da trattare: il benessere).

Migliorare la comunicazione e l'informazione rivolta ai lavoratori e ai datori di lavoro: si lavora "per" la salute dei lavoratori, non "contro" i lavoratori

- Costituire un gruppo di lavoro presso lo SPreSAL che non abbia solo le caratteristiche di vigilanza (gruppo volto all'assistenza).
- È importante pubblicizzare, cercando di far comprendere che i Piani Mirati di Prevenzione hanno finalità utili sia al DL sia ai lavoratori.
- Incrementare i benefit e gli incentivi aziendali in ambito di promozione della salute e prevenzione.

# COME FAVORIRE IL BENESSERE

## Partecipanti:

- Daniela Calcagno - Psicologa Aziendale Asl Città di Torino
- Elisabetta Pesce - Mobility Manager Asl Città di Torino
- Monica Agnesone - Psicologa Aziendale Asl Città di Torino
- Silvia Parodi - HR Generalist MSC Technology
- Arianna Binarelli - Medico Competente Asl Città di Torino
- Paola Tosco - Assistente sanitaria Servizio Medico Competente Asl Città di Torino
- Debora Salvo - RLS Reale Mutua

## Verbalizzatori:

Beatrice Bragagnolo e Matteo Cicchetti

## PUNTI CHIAVE:

- #Attività aziendali
- #Ambiente di lavoro
- #Tempo

## CRITICITA'

- Mancanza di fondi e risorse

Stanziamiento di risorse economiche da dedicare alla progettazione di cambiamenti e interventi incentrati sul benessere e sulla promozione della salute.

- Stereotipo del dipendente pubblico

Coloro che lavorano nel pubblico riferiscono che spesso i media ritraggono la loro categoria in modo negativo: per questo spesso si sentono in difficoltà nel sollecitare dei miglioramenti nel loro contesto lavorativo.

- Luoghi non accoglienti

Spesso gli ambienti sono inadeguati, non accoglienti e non pensati per i bisogni del lavoratore.

## PROPOSTE



- Sensibilizzare sul benessere e sulla promozione della salute

La comunicazione dell'importanza del benessere dovrebbe partire dai vertici dell'organizzazione e dovrebbe essere esplicitamente condivisa con i lavoratori. Accentuare l'attenzione sul benessere dei lavoratori significa cambiare la visione del lavoro incentrato solo sulle ore che vengono spese all'interno del contesto lavorativo e non sulla qualità o sugli obiettivi raggiunti di questo.

- Accesso agevolato alla prevenzione

Si suggerisce la definizione di un programma ad accesso agevolato per esami di screening e/o almeno un esame di check-up con scadenza annuale.

- Creazione di una stanza dedicata al tempo libero

Un luogo dove poter mangiare con i propri colleghi o poter svolgere attività di team building. Dedicare dei momenti della giornata lavorativa a costruire rete e aumentare la coesione di gruppo può offrire un contributo prezioso per promuovere il benessere psicofisico.

- Palestra e attività fisica

Incoraggiare i dipendenti ad usare la bicicletta per andare a lavoro, creare convenzioni con palestre che abbiano degli orari congrui a quelli lavorativi, per esempio che offrano dei corsi in pausa pranzo o alla fine della giornata.

- Tempo

Si propone una maggiore flessibilità sullo svolgimento dei compiti lavorativi (ad esempio introducendo un certo numero di ore da poter svolgere da remoto o lo smart working).

# RIDURRE LO STRESS NEI CONTESTI LAVORATIVI

## Partecipanti:

- Cristina Prandi - RSPP Asl Città di Torino
- Maria Evaristo - RLS Asl Città di Torino
- Paola Estivi - Vicepresidente del Cral Asl Città di Torino
- Giovanna Martella - RLS Asl Città di Torino

## Verbalizzatori:

Edoardo Boietti e Teresa Middea

## PUNTI CHIAVE:

#Stress

#Personalesanitario

## CRITICITA'

- Problematiche all'interno delle organizzazioni sanitarie

La pandemia da COVID-19 ha ulteriormente evidenziato le problematiche legate all'organizzazione di un'azienda sanitaria quale l'aumento dell'aggressività e dello stress da parte degli utenti.

- Ostacoli nella comunicazione

Il gruppo evidenzia che non essendoci messaggi chiari da parte della dirigenza, vi è il rischio di fare delle scelte di emergenza, senza una strategia precisa. I principali ostacoli della comunicazione generano insoddisfazione da parte del personale, che vive un forte stress.

- Crisi della leadership

I datori di lavoro delegati, pur avendo delle responsabilità, non godono di autonomia di azione.

## PROPOSTE



- Migliorare la comunicazione

Dare linee guida di riferimento chiare e stabili nel tempo.

Il gruppo ritiene opportuno che il personale possa conoscersi al di fuori dell'ambiente lavorativo per cambiare le prospettive di visione dei ruoli, migliorare la comunicazione sul luogo di lavoro e superare le differenze.

- Riduzione dello stress nel rapporto con l'utenza

Sarebbe utile seguire corsi di formazione atti ad affrontare adeguatamente un'utenza aggressiva.

I dipendenti dovrebbero, inoltre, essere coinvolti in riunioni periodiche per esporre proposte e difficoltà riscontrate durante il servizio, al fine di migliorare l'approccio con il pubblico

# STRATEGIE DI AZIONE

## Partecipanti:

- Abagnale Nino - RLS GTT
- Anna Giovannini - Medico Competente Reale Mutua
- Maurizio Coggiola - Medico Competente Stellantis e Intesa
- Oviedo Martin - Responsabile Health & Safety Stellantis
- Francesca Filippi - Medico Competente INAIL
- Gallo Lucia - Direttrice Marketing CDC

## Verbalizzatori:

Davide Buscemi e Devis Pasquariello

## PUNTI CHIAVE:

#Strategie

#Promozione della salute

## CRITICITA'

- Carenza di risorse

Le PMI hanno difficoltà a strutturare interventi di promozione della salute per carenza di risorse, rispetto alle grandi aziende.

- Scarsa consapevolezza dei lavoratori

I lavoratori non sono informati sulla possibilità di poter usufruire dell'offerta aziendale su aspetti che riguardano la promozione della salute in contesti lavorativi.

- Strategie di coordinamento a livello Regionale

Sia a livello regionale che periferico non esiste una modalità operativa univoca.

- Formazione

Carenza di formazione dell'organico sul benessere del lavoratore/cittadino.

- Difficoltà nell'individuare il target di popolazione/dimensione aziendale
- Ambiti di intervento

Ridotto coinvolgimento di specialisti per area di intervento (alimentazione, attività fisica, benessere, dipendenze...).

## PROPOSTE



- Intervento delle Associazioni di Categoria per promuovere iniziative comuni e per rendere omogenei eventi formativi in base a target e dimensione aziendale.
- Individuare efficaci modalità di pubblicizzazione delle iniziative.
- Istituzione di tavoli tecnici di confronto con gli attori coinvolti ed individuazione di criteri ed indicatori utili a migliorare l'efficacia degli interventi di Promozione della Salute.
- Interventi formativi a gruppi omogenei di lavoratori su nutrizione, attività fisica, stress lavoro-correlato e gestione dei conflitti aziendali.



# CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE



cambiamento

costruttivo

buoni propositi

innovativo

proposte

energia

partecipazione

confronto

stimolante

inizio

conoscenza

sorpresa

interessante



## CONTATTI

[whp@ascittaditorino.it](mailto:whp@ascittaditorino.it)

[spresal@ascittaditorino.it](mailto:spresal@ascittaditorino.it)