

La prevenzione : Il progetto WHP dell'ASL di Biella – il punto di vista del Servizio di Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro .

Ferraris Fabrizio – S.C S.Pre.S.A.L. ASL BI

Gli ambienti di lavoro rappresentano contesti ideali per favorire l'adozione di comportamenti protettivi per la salute e offrono la possibilità di raggiungere più facilmente la fascia di popolazione adulta. Sono infatti comunità in cui si trascorre gran parte del proprio tempo e in cui si costruiscono relazioni stabili. Inoltre all'interno dei luoghi di lavoro esistono ulteriori condizioni che possono favorire la nascita ed il consolidamento di programmi di promozione della salute quali:

- la presenza a diversi livelli organizzativi in relazione alla complessità delle aziende ed alla numerosità dei dipendenti, di strutture e/o semplici professionisti fra cui il Medico Competente, che comunque si devono occupare di tutela della salute e della sicurezza per rispondere a degli obblighi normativi;
- il comune interesse nella tutela del capitale umano da parte dei datori di lavoro che dei lavoratori.

Nell'ambito della Promozione della Salute negli ambienti di lavoro il ruolo dello S.Pre.S.A.L. si può riassumere sostanzialmente in azioni di orientamento metodologico e organizzativo mediante:

- sostegno metodologico nella fase di pianificazione nella scelte di selezione e valorizzazione delle opportunità aziendali già in essere sulla base di criteri di efficacia, coerentemente agli obiettivi del Programma;
- offerta di informazioni sulle opportunità di accesso a Servizi Sanitari e Socio Sanitari (ad esempio Centri per il Trattamento del Tabagismo, Ambulatori Dietologici, Servizi per il Trattamento delle Dipendenze, Programmi di Screening, ecc.) disponibili sul territorio.

Tali azioni si devono realizzare all'interno dell'attuale quadro normativo che vede il datore di lavoro quale soggetto che gestisce, in stretta collaborazione con il proprio Medico Competente, le varie azioni finalizzate alla realizzazione degli specifici programmi, che devono

integrarsi con le azioni di gestione e riduzione dei rischi occupazionali come previsto dal D.Lgs.81/08

Essenziale per le aziende che intendano attivare programmi di WHP il rispetto di alcuni elementi irrinunciabili che sono almeno :

- essere in regola con gli oneri contributivi e assicurativi;
- aver redatto il Documento di Valutazione dei Rischi come previsto dal D.Lgs 81/08 e rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- essere in regola con le norme ambientali (D.Lgs 152/06 e s.m.i.);
- non avere riportato nei 5 anni precedenti condanne definitive relative all'applicazione del DLgs 231-/2001 (art 25 - septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro o art 25- undecies -reati ambientali).

In particolare la corretta valutazione e successiva gestione dei rischi occupazionali diventa condizione irrinunciabile per la riuscita dei programmi WHP. In tale ambito fondamentale è il coinvolgimento diretto del Medico Competente che può giocare un ruolo decisivo nella riuscita dei programmi di promozione della salute per le singole aziende. Per quanto riguarda il territorio nazionale 12.669.000 lavoratori vengono sottoposti ad accertamenti sanitari ogni anno i cui risultati sono registrati su una cartella sanitaria e di rischio il cui formato è standardizzato nei contenuti principali dalla norma vigente (dati INAIL ex.art. 40 D.Lgs.81/08 anno 2017).

Per il territorio di competenza della sola ASL di Biella 30.657 lavoratori sono stati visitati nel corso dell'anno 2017 su un totale di 45.562 lavoratori dipendenti che rappresenta quindi più del 67% del totale dei lavoratori dipendenti (dati INAIL - Regioni anno 2016). Di tali soggetti il Medico Competente ha un'approfondita conoscenza in termini di esposizione a fattori di rischio occupazionali, clinico-anamnestici e quindi anche in relazione agli stili di

vita, . Come già detto il coinvolgimento di tale figura è richiamato anche dalla vigente normativa, ma è importante sottolineare che ciò dovrà avvenire con un maggior impegno di risorse da parte del datore di lavoro per un prevedibile aumento di impegno in carico al MC aziendale .

Il ruolo di tipo propositivo, oltre che metodologico e d'indirizzo nella offerta di programmi WHP da parte delle aziende sanitarie ai datori di lavoro deve tener conto fra l'altro, di una serie di considerazione anche in relazione delle dimensioni e della tipologia aziende che si voglio coinvolgere con particolare riferimento alle seguenti categorie :

- grandi e medie aziende;
- piccole e micro aziende;
- pubblica amministrazione;
- servizi sanitari (ASL, Ospedali, case di riposo ecc);
- istituzioni scolastiche.

Una particolare attenzione andrà posta alle micro-aziende, quelle con meno di 10 addetti, in relazione alla intrinseca fragilità organizzativa, ma anche al fatto che rappresentano più del 95% di tutte le aziende sul territorio nazionale. Tale situazione deve determinare il disegno di una rete WHP sul territorio a supporto delle citate realtà produttive che comprenda un importante coinvolgimento delle associazioni di categoria sia dei datori di lavoro e dei lavoratori già a partire dalla fase di progettazione che tenga conto sia dei problemi che possono derivare da una scarsità di risorse economiche, ma anche da una necessaria ed importante opera di sensibilizzazione e di assistenza nei confronti dei datori di lavoro