



ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE
E LA SICUREZZA DEL LAVORO



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

Modelli di Buona Pratica

Per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro

SOMMARIO

Premessa	4
I Modelli di Buona Pratica	3
Austria	5
Landesverlag Linz	5
Luzenac Naintsch	6
Erdöl-und Erdgasbetrieb	7
Sab Tours	8
Sommerhuber	9
Voest-Alpine Stahl Linz GmbH	10
Belgio	11
Duracell Batterien N.V.	11
NIKE Centro Servizio Clienti	12
PICANOL N.V.	13
Danimarca	14
COD – Co-op Denmark	14
COMET – Gruppo costruzione metro di Copenhagen	15
Raffineria Statoil A/S	16
Scandinavian Airlines System SAS	17
Finlandia	18
Nokia Telecomunicazioni – NTC	18
Oy Metsä-Botnia Ab. Äänekoski Mill	19
Ruoka-Saarioinen Oy Sahalahti Works	20
Valmet Corporation, Sistemi di finitura della carta, Unità Järvenpää	21
Francia	22
ELF Aquitaine	22
Groupe Elis	23
Germania	24
EVM Aktiengesellschaft	24
Mannesmannröhren-Werke AG	25
REWE Handelsgruppe	26
Volkswagen AG	27
Grecia	28
ELAÏS S.A.	28
Hellenic Aerospace Industry (HAI)	29
Stabilimenti di filatura NAUSSA S.A.	30
TITAN S.A. Grecia	31
Gran Bretagna	32
Consiglio comunale della contea di Bridgend	32
Ispettorato della Motorizzazione Civile (DVLA)	33
Islanda	34
Eimskip	34
Landsvirkjun	35
Sjova-Almennar tryggingar hf	36
Irlanda	37
Aer Rianta	37
Glasnevin Cemeteries Group	38
Irlanda del Nord	39
Nortel	39
Italia	40
Acroplastica s.r.l.	40
Angelantoni Industrie spa	41
Etnoteam SpA	42
Liechtenstein	43

Hilti AG	43
Ivoclar - Vivadent	44
Lussemburgo	45
Avery Dennison Luxembourg	45
Garage Demuth	46
General Technic Otis	47
Soludec S.A.	48
Olanda	49
Dienst Waterbeheer en Riolering (DWR)	49
Du Pont de Nemours BV	50
Siemens Groep Nederland	51
Uniquema	52
Norvegia	53
Aker Maritime, Aker Stord a.s.	53
HÅG a.s.a.	54
Hydro Seafood Norway, Movik Division	55
Statoil	56
Portogallo	57
Bayer Portugal S.A., PH/DS Division, TO-Technical Operations	57
Caixa Geral de Depositos (CGD)	58
Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade SA, Sines Power Station	59
Resibras - Companhia Portuguesa de Resinas para Abrasivos, S.A.	60
Spagna	61
AGIO TT S.A.	61
FASA Renault	62
Fomento de Construcciones y Contratas (FCC)	63
OPEL ESPAÑA DE AUTOMOVILES S.A.	64
Svezia	65
Astra AB	65
Civil Aviation Administration Stockholm Division, Arlanda and Bromma Airports	66
Malmö Fire Brigade	67
Länsförsäkringar WASA (LWAB)	68
Svizzera	69
ABB Hochspannungstechnik AG	69
Druckzentrum Bern	70

Premessa

Gli esempi di Buona Pratica contenuti nel presente opuscolo esemplificano come sia possibile integrare la promozione della salute nella vita quotidiana di un'azienda. Lungi dall'essere un'attività costosa ed irrealizzabile, questi modelli di buona pratica dimostrano la validità economica della WHP.

L'attuazione di misure volte ad assicurare la salute ed il benessere dei lavoratori ha determinato sostanziali risparmi in termini economici, grazie alla significativa riduzione del fenomeno dell'assenteismo e degli infortuni sul lavoro, ad un minore ricambio dei dipendenti e ad un'aumentata produttività. Le aziende rilevano inoltre un miglioramento della loro immagine ed un aumentato livello di soddisfazione da parte dei clienti.

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 nel presente opuscolo (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 al capannone dell'officina.

I benefici tangibili che derivano dalla WHP devono rappresentare un incentivo per le altre società e ci si auspica che in futuro l'intera comunità aziendale includerà la WHP tra le sue prassi ordinarie. Le malattie e gli infortuni saranno a quel punto un ricordo del passato.

I Modelli di Buona Pratica

Austria

Landesverlag Linz

Da molto tempo, Landesverlag Linz è impegnata in una politica di promozione della salute sul posto di lavoro, che va al di là delle tradizionali procedure in materia di salute e sicurezza. A titolo esemplificativo, la società ha sostituito gli agenti chimici per la pulizia dei cilindri per stampa con sostanze naturali. Inoltre, un progetto pilota per la promozione della salute sul posto di lavoro è stato condotto in collaborazione con la cassa mutua aziendale (OÖGK) e per le attività legate alla salute è disponibile un budget separato.

“Pause attive”

Alla Landesverlag Linz la pianificazione progettuale in materia di WHP viene svolta analizzando i dati relativi al tasso di assenteismo, le valutazioni scaturite dai rapporti sugli infortuni sul lavoro, le descrizioni delle mansioni, le ispezioni agli impianti e lo studio dei dipendenti. Inoltre, sono state effettuate rilevazioni del tasso di inquinamento nell'ambiente di lavoro e tutte le sostanze pericolose utilizzate dalla società sono state sottoposte ad analisi. I dati scaturiti da queste verifiche sono stati riportati in un relazione sanitaria della società. Le attività di promozione della salute presso la Landesverlag Linz vengono coordinate da un gruppo composto dai tecnici addetti alla sicurezza, dal medico aziendale, dal presidente del consiglio di fabbrica, dal dirigente responsabile della sicurezza nonché dai funzionari dipartimentali e di settore. Fino

ad ora, sono stati costituiti tre circoli sanitari dove i dipendenti rilevano ed esaminano le condizioni di lavoro stressanti. I partecipanti hanno evidenziato nelle tensioni di tipo meccanico all'apparato motorio, nei dolori alla schiena e nella intossicazione da solventi i principali fattori di rischio. Poiché l'esperienza dei circoli sanitari si è rivelata positiva, la loro attività diverrà permanente. Inoltre, la società ha introdotto un ulteriore 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.

Una migliore atmosfera lavorativa e meno polvere

I circoli sanitari della Landesverlag Linz hanno elaborato numerose proposte volte a migliorare le condizioni lavorative dal punto di vista della salute. Le tensioni fisiche ed i rischi legati al luogo di lavoro sono stati ridotti grazie ad un miglioramento dell'atmosfera ambientale. Il tasso di inquinamento derivante dalla polvere e dai solventi della carta è inferiore rispetto al passato ed inoltre è stato introdotto un nuovo tavolo di riproduzione con altezza e inclinazione regolabili. Grazie a queste misure, il tempo perso a causa di malattie è stato ridotto. Altri progetti legati alla salute saranno presentati all'interno del rapporto sanitario annuale.

Settore:

Industria della carta stampata

Numero di dipendenti:

80

Prodotti e servizi:

Materiale cartaceo

Sede:

Linz

Altri dati:

9,3% donne; 50% turnisti con turni di notte e 24% turnisti senza turni di notte

Luzenac Naintsch

La salute, la sicurezza e la protezione ambientale fanno parte integrante della filosofia aziendale della Luzenac e costituiscono un elemento chiave delle misure di riferimento del gruppo dirigente. La direzione aziendale riserva grande attenzione alla promozione della salute sul posto di lavoro al fine di aumentare la motivazione e migliorare la qualità e l'immagine. Alle attività legate alla salute è riservato un budget annuale separato.

I circoli della salute organizzati dall'azienda

I circoli della salute della Luzenac operano in due fasi: nella prima fase i dipendenti analizzano il problema, quindi si passa alla fase attuativa in cui vengono discusse le misure concrete insieme ai superiori ed agli esperti. I circoli si riuniscono regolarmente e sono divenuti un organismo permanente della società.

Tutte le attività di WHP vengono pianificate da un comitato sanitario aziendale di cui fanno parte, tra gli altri, l'amministratore delegato ed il direttore di fabbrica. Un assistente addetto ad ambiente/salute/sicurezza provvede al coordinamento delle attività aziendali legate alla salute ed alla sicurezza.

I dati delle analisi sul tasso di assenteismo per malattia, elaborati dalla Compagnia Assicurativa dell'Industria Mineraria Austriaca, costituiscono la base della pianificazione, ma naturalmente, si tiene

conto anche delle informazioni raccolte attraverso lo studio dei dipendenti sui rischi per la salute ed attraverso le visite mediche periodiche

I dipendenti della Luzenac ed i loro familiari possono partecipare ad 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 incoraggia i propri dipendenti a partecipare ad attività sportive e facilita il ritorno all'attività lavorativa delle donne introducendo orari part-time.

Importanti successi

145 delle 158 soluzioni proposte dai circoli della salute della Luzenac sono già state attuate. Tra queste ricordiamo il miglioramento delle condizioni climatiche, la riduzione dello stress dovuto a polvere, rumore, gas e vapori e l'eliminazione dell'illuminazione inadeguata. I disturbi fisici e psicosociali nel luogo di lavoro sono stati ridotti. Benché la situazione fosse ottima anche prima dell'avvio di questo progetto, il tasso di assenteismo per malattia ha registrato un'ulteriore diminuzione. I casi di malattia sono diminuiti dell'11,9%, e le giornate perse per malattia del 14,6%.

Settore:

Industria mineraria

Numero di dipendenti:

230

Prodotti e servizi:

Estrazione di talco destinato all'utilizzo e alla lavorazione da parte di varie industrie

Sede:

6 sedi dislocate sul territorio austriaco

Altri dati:

48% donne 52% turnisti

Erdöl-und Erdgasbetrieb

Attualmente, la OMV sta attuando, di concerto con la Compagnia Assicurativa dell'Industria Mineraria Austriaca, il progetto "PRO-FIT" in materia di promozione della salute sul posto di lavoro. L'obiettivo del progetto è quello di migliorare l'integrazione degli aspetti della salute nei processi decisionali della società e favorire la partecipazione dei dipendenti.

Analisi delle questioni legate alla salute

I 24 circoli della salute hanno analizzato lo stress associato al lavoro in tutti i settori dell'azienda, rilevando 176 fattori di stress, di cui almeno 100 legati a rischi mentali e di natura psico-sociale. A tale proposito, i circoli della salute hanno elaborato numerose proposte volte a ridurre lo stress ed i dirigenti dei vari settori si sono occupati della relativa attuazione. Il Comitato sanitario, composto dai rappresentanti della direzione di produzione e dai dirigenti dei vari settori, è responsabile delle misure generali e dei progetti quali il "PRO-FIT".

Le iniziative tese alla promozione della salute della OMV prevedono lo svolgimento, sul posto 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. Al fine di migliorare la compatibilità tra la vita lavorativa e quella familiare, l'azienda mette a disposizione i propri pullman che collegano l'abitazione ed il posto di lavoro. Inoltre, i dipendenti possono contare su orari flessibili e sul part-time.

Una documentazione completa

Il numero di infortuni sul lavoro si è ridotto grazie al prezioso contributo offerto dai circoli della salute. La OMV ha raccolto tutti i risultati delle analisi e le misure proposte riunendoli all'interno di una relazione sanitaria. Tutti i provvedimenti verranno valutati al termine del progetto. In particolare, un'indagine condotta tra il personale ha rivelato che i seminari sullo stile di vita sono molto conosciuti ed apprezzati.

Settore:

Energia

Numero di dipendenti:

1.124

Prodotti/servizi:

Importazione e trasporto di gas naturale; sviluppo e produzione di idrocarburi e gas

Altri dati:

E' la principale azienda della regione; circa il 20% dei dipendenti sono donne; il 20% dei dipendenti sono turnisti.

Sab Tours

L'obiettivo della SAB TOURS è l'integrazione della salute quale elemento permanente della cultura aziendale. Pertanto, la dirigenza ha dato grande risalto ad un programma di promozione della salute che si prefigge di ridurre lo stress fisico e mentale prodotto dal lavoro, di migliorare l'atmosfera lavorativa e di migliorare il senso di responsabilità di ciascun dipendente.

Minore stress per i conducenti degli autobus

Il programma di promozione della salute intitolato "Attivi insieme" è coordinato da un Comitato Direttivo della SAB TOURS responsabile del progetto, composto dai rappresentanti della Direzione, medici del lavoro, un esperto di sicurezza, dirigenti del settore sicurezza, un rappresentante del comitato di fabbrica e due dipendenti. La cassa mutua austriaca offre la propria consulenza ed assistenza, ed è rappresentata in seno al Comitato Direttivo da un proprio esperto. I risultati di un'indagine condotta tra i dipendenti costituiscono il punto di partenza delle attività da svolgere.

A titolo di esempio, è stato rilevato che i conducenti degli autobus sono soggetti a livelli di stress particolarmente elevati. Lavorando insieme ai circoli della salute, essi hanno ideato delle soluzioni che potrebbero migliorare le loro condizioni lavorative. Un altro circolo della salute, composto anche dal personale di un'agenzia di viaggi, è attualmente in via di costituzione.

Al fine di ridurre lo stress causato dal lavoro nei conducenti degli autobus, l'azienda ha fatto ricorso ad una maggiore assistenza da

parte di società esterne. Esperti provenienti dall'Istituto delle Assicurazioni Generali Infortuni, uno psicologo ed una troupe di cineoperatori, hanno realizzato un video che illustra il particolare stress subito dai conducenti che lavorano sulle linee urbane. Il video costituirà il punto di partenza per i colloqui con le autorità locali e le forze di polizia al fine di giungere ad una soluzione del problema del traffico. Inoltre, il video sarà proiettato nelle scuole, per far comprendere agli studenti quanto la loro condotta possa contribuire ad aumentare lo stress dei conducenti. Inoltre, un programma a due fasi che sarà completato entro la fine del 2001, introdurrà una novità: i biglietti dell'autobus non siano più comprati sul mezzo di trasporto, bensì acquistati preventivamente presso speciali punti vendita autorizzati.

La SAB TOURS organizza regolarmente programmi di salute e benessere per i propri dipendenti, a volte anche durante l'orario di lavoro, e mette a loro disposizione delle sovvenzioni per la frequentazione di strutture sportive. Particolare attenzione viene rivolta alle richieste di part-time avanzate dai dipendenti onde favorire l'equilibrio tra la vita familiare e quella lavorativa.

L'attuazione delle idee di gruppo

La SAB TOURS ha redatto una relazione aziendale sulla salute che evidenzia l'attuazione della maggior parte dei suggerimenti dei circoli della salute. Il programma "Attivi insieme" è sostenuto da una intensa attività di pubbliche relazioni interne.

Settore:

Turismo e trasporto pubblico

Numero di dipendenti:

159

Prodotti/servizi:

Agenzia di viaggi e trasporti pubblici e turistici della regione settentrionale dell'Austria

Sede:

11 sedi

Altri dati:

48% dei dipendenti è impiegato nel settore commerciale

52% dei dipendenti sono autisti

60 donne, 99 uomini.

Sommerhuber

L'obiettivo prioritario della Sommerhuber è quello di creare condizioni di lavoro sane per i propri dipendenti ed a tal fine ha attivato un programma per la promozione della salute sul posto di lavoro.

Da noi – per noi

La Sommerhuber ha creato una équipe speciale responsabile dell'organizzazione del programma per la promozione della salute intitolato "Da noi – per noi". Il programma, commissionato dal Direttore di fabbrica e dal Consiglio di Fabbrica, sarà curato da esperti della sicurezza. Il Comitato Direttivo responsabile del progetto sarà composto dal Direttore di Fabbrica, dai rappresentanti del Consiglio di fabbrica, da esperti della sicurezza, dal medico aziendale e da due dipendenti del settore produzione. I rappresentanti esterni impegnati nell'iniziativa provengono dalla cassa mutua dell'Austria settentrionale, dall'Istituto delle Assicurazioni Generali Infortuni e dall'Ispettorato Industriale.

Ai fini della pianificazione sono stati considerati anche altri dati, come ad esempio le indagini sui carichi di lavoro, le analisi dei tassi di assenteismo per malattia e i dati sui rischi ambientali legati al posto di lavoro, come le correnti d'aria, il caldo, il freddo e l'illuminazione insufficiente. Queste analisi hanno evidenziato che molti dei dipendenti della Sommerhuber erano affetti essenzialmente da tensioni muscolo-

scheletriche e risultavano particolarmente soggetti a raffreddori.

Nella fonderia e nei settori modellatura e progettazione, il personale dei circoli della salute ha messo a punto numerosi provvedimenti volti a ridurre al minimo il pesante carico di lavoro fisico. Tra questi si citano l'utilizzo di strumenti migliori e la fornitura di sedie. Ai dipendenti tornati al lavoro dopo lunghe o gravi malattie venivano assegnati carichi di lavoro più leggeri, oppure era consentito fare pause più frequenti.

La società sta inoltre cercando di creare nuovi spazi per migliorare il rapporto tra la vita lavorativa e quella familiare. Gli orari flessibili vengono ampiamente concessi e sono in corso trattative con le autorità del trasporto pubblico per adattare itinerari e tariffe alle esigenze dei dipendenti.

Dipendenti motivati

La Sommerhuber ha pubblicato la relazione aziendale sulla salute che evidenzia l'attuazione della maggior parte dei suggerimenti proposti dai circoli della salute. Nei settori in cui hanno i circoli della salute hanno prestato la loro attività, la motivazione e il livello di soddisfazione sono aumentati. Uno degli effetti di questo programma è stato la riduzione del tasso di scarti nella produzione delle mattonelle. Il tasso di assenteismo per malattia è già diminuito, fino a giungere al 5,7%.

Settore:

Industria della ceramica

Numero di dipendenti:

250

Prodotti/servizi:

Piastrelle da forno, ceramica, stufe, forni in piastrelle

Altri dati:

Il 50% dei dipendenti sono donne. Nessun turnista. La maggiore azienda austriaca del settore.

Voest-Alpine Stahl Linz GmbH

I capi settore della Voest-Alpine Stahl Linz GmbH sono responsabili della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. La retribuzione legata alla prestazione dei capi settore, dipende tra l'altro, dall'osservanza dei regolamenti sulla salute e la sicurezza dei dipendenti. La promozione della salute sul posto di lavoro ha un bilancio a parte.

Una solida alleanza per la salute

Nell'industria dell'acciaio la WHP viene pianificata e coordinata da un Comitato Direttivo responsabile del progetto, composto da un rappresentante del comitato di fabbrica congiunto, dagli amministratori delegati, dai comitati di fabbrica del settore progettazione, dai funzionari del servizio di medicina del lavoro e del servizio sicurezza, da un coordinatore di progetto esterno, dal responsabile del National Contact Office austriaco per la WHP e da un dipendente della cassa mutua dell'Austria settentrionale.

Al fine di ottenere maggiori e più precisi dettagli sulle necessarie misure di WHP, la Voest-Alpine Stahl Linz GmbH ha condotto una indagine tra i dipendenti. Successivamente, nelle principali officine meccanizzate e nelle mense aziendali sono stati introdotti i circoli della salute che hanno formulato numerose proposte di miglioramento.

Nell'ambito dei gruppi di qualità, i dipendenti partecipano ad un continuo processo di miglioramento. Poiché il 6% dei dipendenti (569) sono disabili o hanno gravi problemi di

salute, l'azienda attribuisce particolare importanza alla riabilitazione dei lavoratori che sono stati gravemente malati o sono stati assenti per malattia per lunghi periodi di tempo.

Per consentire ai dipendenti di conciliare il lavoro con gli impegni familiari, l'azienda ha predisposto degli asili nido aziendali ed offre la possibilità di usufruire di orari part-time. I dipendenti dispongono di una mensa aziendale oltre a sale per il riposo ed il relax. Presso la Voest-Alpine Stahl Linz GmbH sono disponibili vari programmi dedicati all'esercizio fisico ed al rilassamento. Il dipartimento di medicina del lavoro e il comitato di fabbrica offrono inoltre un servizio di assistenza sociale.

Quasi tutte le idee vengono attuate

La Voest-Alpine Stahl Linz GmbH vanta un tasso di attuazione delle proposte dei circoli della salute pari al 94%, a testimonianza del grande ruolo che riveste la salute nell'ambito della politica aziendale. Le condizioni di lavoro sono migliorate sensibilmente e gli effetti negativi sulla salute dei dipendenti sono stati notevolmente ridotti. Di conseguenza, è aumentato il livello di soddisfazione del personale e il tasso di assenteismo per malattia è diminuito passando dal 7,9 al 7,2%, mentre il tasso di infortuni sul lavoro è passato dallo 0,9 allo 0,8% negli ultimi due anni.

Settore:

Industria dell'acciaio

Numero di dipendenti:

8.168

Prodotti/servizi:

Acciaio e lamiere di qualità

Sede:

Linz

Altri dati:

7,6% donne; 52% turnisti

La più grande azienda nel capoluogo di Linz.

Belgio

Duracell Batterien N.V

Duracell Batterie attribuisce grande importanza alla promozione del benessere dei suoi dipendenti, un'importanza che si rispecchia nell'ampliamento delle misure preventive e nella riduzione totale del tasso di infortuni. I temi della sicurezza sono costantemente all'ordine del giorno delle riunioni dei vertici aziendali, giacché rappresentano una delle massime priorità.

Tre fasi a garanzia del benessere

Attualmente, le attività in materia di salute e sicurezza della Duracell Batterie si concentrano sui rischi legati all'ambiente della produzione, ovvero: il funzionamento dei macchinari, comportamenti rischiosi, rumore, pericoli connessi alle sostanze chimiche e sollevamento dei carichi. Le decisioni circa le procedure vengono adottate sulla base delle consultazioni con i dipendenti interessati. Il responsabile dell'organizzazione della produzione è preposto al coordinamento delle misure volte a garantire il benessere all'interno dell'azienda. Inoltre, è presente una équipe incaricata della salute e della sicurezza, i cui membri sviluppano programmi e riferiscono costantemente in merito ai progressi raggiunti nell'ambito delle loro attività

Al fine di identificare preventivamente i rischi, le nuove attrezzature e le sostanze chimiche vengono immesse nel processo produttivo soltanto dopo una approfondita indagine sulla loro sicurezza.

Il "programma a tre fasi" garantisce l'integrazione delle misure volte a promuovere il benessere nell'ambito dei processi produttivi:

1. I dipendenti possono interagire nelle attività che garantiscono il benessere proponendo i loro suggerimenti ai rappresentanti del personale o al "comitato sicurezza";
2. Al fine di identificare le misure volte ad ottimizzare la prevenzione degli infortuni, viene effettuato un attento esame degli incidenti e degli infortuni legati ai rischi per la salute;
3. I comportamenti rischiosi individuali vengono analizzati con i dipendenti al fine di porre in atto misure preventive.

Incentivi esemplari

Duracell Batterie ha introdotto una vasta gamma di misure volte a promuovere il benessere dei propri dipendenti. A titolo di esempio, circa 200 dipendenti hanno già partecipato ad un programma di salute orientato al comportamento. Quale incentivo per la partecipazione a questo programma, è stata offerta la possibilità di acquisire "azioni della salute" dell'azienda. I dipendenti che hanno completato con successo i programmi "anti fumo" e "riduzione del peso" hanno potuto riscuotere queste azioni.

Settore: Industria della lavorazione dei metalli Numero di dipendenti: 1.100 Prodotti/servizi: Produzione di batterie alcaline Sede: Aarschot, Belgio	Altri dati: Fa parte del Gruppo Gillette. Gli altri sei impianti di produzione hanno sede in America, Cina e India
--	---

NIKE Centro Servizio Clienti

Belgio

La NIKE ha una propria politica aziendale in materia di promozione della salute sul posto di lavoro. I capi divisione sono responsabili del costante miglioramento delle condizioni di lavoro ed in questo compito godono del pieno appoggio dei vertici aziendali.

I dipendenti partecipano attivamente alla promozione della salute

L'azienda rileva le necessità in materia di salute attraverso una costante analisi dei tassi di assenteismo e degli infortuni sul lavoro. Recentemente, la NIKE ha costituito una équipe responsabile della gestione dei rischi, che garantisce continuità alle varie attività ed ai programmi legati alla salute e comunica settimanalmente i risultati alla dirigenza. Ogni mese, l'équipe elabora una relazione dettagliata che contiene le raccomandazioni per le future attività. All'inizio della sua attività, l'équipe ha provveduto ad informare tutti i dipendenti in merito alla promozione della salute sul posto di lavoro, offrendo consulenza sul contributo che il personale avrebbe potuto dare a riguardo.

La NIKE ha adottato una politica di partecipazione, che prevede costanti indagini sulle condizioni di lavoro. I risultati di tali indagini vengono introdotti in programmi volti a garantire condizioni di salute idonee ed a promuovere il comportamento più adeguato da parte dei dipendenti.

Ciascun dipendente NIKE ha una propria scheda, che viene aggiornata presso un centro sanitario, e che contiene tutti i dati sulle condizioni generali di salute. Inoltre, 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 corsi di formazione, che prevedono sessioni pratiche e teoriche sulle tecniche di sollevamento dei carichi. L'azienda ritiene che il programma rappresenti un metodo efficiente per prevenire infortuni, tensioni e malattie.

Un successo notevole

I programmi di promozione della salute sul posto di lavoro della NIKE sono soggetti a costanti controlli di qualità. Le indagini condotte presso l'azienda hanno evidenziato che un numero sempre maggiore di dipendenti si sente assolutamente sano ed in forma. Più del 20% partecipa ad attività volte a migliorare le condizioni di salute ed inoltre, negli ultimi dodici mesi, sono stati attuati molti dei suggerimenti formulati per migliorare le condizioni di lavoro.

La NIKE ha visto una drastica riduzione del tasso di assenteismo, del numero di giornate perse per motivi di salute e degli infortuni sul lavoro.

Settore:

Distribuzione

Numero di dipendenti:

1.500

Prodotti/servizi:

Articoli e materiali sportivi

Sede:

Laakdal

PICANOL N.V.

PICANOL dispone di una propria politica aziendale riguardo alle condizioni di lavoro. Ciascun dipendente è incoraggiato a sviluppare le proprie capacità che gli consentiranno di superare situazioni difficili. La direzione è del parere che gli investimenti nel settore della salute e della sicurezza dei dipendenti contribuiscano in modo significativo al successo aziendale. I responsabili delle unità di produzione, responsabili delle misure di sicurezza, hanno il compito di esaminare gli interventi necessari all'interno delle proprie unità e garantire l'osservanza delle norme di sicurezza.

La sicurezza è tutto

PICANOL ha provveduto alla formazione di alcuni operai, i cosiddetti "membri del consiglio di fabbrica", i quali informano le altre forze lavoro sulle misure di sicurezza, organizzano corsi di formazione sulle procedure di sicurezza e forniscono la propria consulenza ai dipendenti. Inoltre, essi hanno il compito di rilevare immediatamente eventuali rischi di infortunio o pericoli per la salute osservando il flusso di lavoro. Nello svolgimento delle loro attività, essi sono assistiti da "ispettori interni" i quali provvedono anche alla formazione del personale. Tutti gli infortuni sul lavoro verificatisi alla PICANOL vengono immediatamente documentati. Le unità di produzione ed i dipendenti interessati analizzano a fondo eventuali situazioni a rischio al fine di eliminarle. Tutti gli incidenti

vengono esaminati nuovamente all'interno dell'unità di produzione una volta al mese, allo scopo di adottare idonee misure di sicurezza.

Sin dal 1990, ad ogni anno finanziario dell'azienda è stato dato un titolo attinente alla salute o alla sicurezza. Il 1998 è stato intitolato "sani e in forma sul posto di lavoro". La campagna prevedeva anche programmi per il controllo dello stress e per smettere di fumare. Inoltre, è stata organizzata una gara di guida sicura riservata ai conducenti dei veicoli per le consegne. Al fine di ridurre il numero di disturbi dorsali PICANOL ha introdotto una nuova tecnica per il sollevamento dei carichi.

L'impegno paga

PICANOL effettua una costante valutazione di tutte le attività connesse alla salute ed alla sicurezza, promovendone di nuove. I dipendenti valutano in modo positivo il fatto che la salute e la sicurezza abbiano una così grande importanza all'interno dell'azienda e che di conseguenza siano migliorate anche le loro condizioni di lavoro, l'organizzazione aziendale ed i metodi di formazione. Questo impegno ha cambiato positivamente anche la collaborazione con i dirigenti e l'atmosfera in generale.

Soltanto lo scorso anno, i dipendenti hanno presentato 140 proposte di miglioramento, che sono state tutte adottate.

Settore:

Industria elettromeccanica

Numero di dipendenti:

1.309 a leper

Prodotti/servizi:

Macchinari tessili industriali; produzione, ricerca, sviluppo e revisione

Sede:

leper

Altri dati:

PROFERO è la fondatrice di PICANOL e consta di ulteriori 443 dipendenti.

Danimarca

COD – Co-op Denmark

L'obiettivo della politica aziendale della COD è quello di offrire ai propri dipendenti condizioni lavorative ottimali. Questo principio è sancito all'interno della politica e delle direttive dell'azienda. La promozione della salute è all'ordine del giorno di tutte le più importanti riunioni e viene garantita secondo i principi del controllo di qualità totale. Nessun progetto viene mai avviato senza un previo esame dei potenziali rischi per la salute.

Una formazione continua

A partire dall'anno 2000 COD intende eliminare totalmente i casi di allergia alla polvere della farina. A tal fine sono state impiegate nuove tecnologie che consentono di lavorare la farina in aree chiuse, impedendo così lo sprigionarsi di qualsiasi tipo di polvere.

Il gruppo di lavoro "pulizia" è riuscito a ridurre il numero degli agenti pulenti da 200 a 12. Di questi, soltanto 2 risultano tossici. Al fine di diminuire la tensione fisica legata alle operazioni di sollevamento e trasporto, ai dipendenti viene insegnata una tecnica di maneggiamento dei carichi che non provoca danni alla schiena. Presso gli stabilimenti della COD vengono impiegati anche ausili meccanici, come i pianali con dispositivo di sollevamento regolabile. Il peso consentito per ciascun imballaggio è stato portato a 15

kg. Le officine e l'area adibita al magazzino sono state progettate in modo ergonomico. Poiché le attività di vendita sono considerate le più stressanti dal punto di vista mentale, al personale addetto alle vendite viene offerta la possibilità di partecipare a seminari sul controllo dello stress.

COD attribuisce grande importanza alla formazione continua del proprio personale. Ogni anno, vengono condotte delle verifiche a cui partecipano tutti i dipendenti e ciascun membro del personale ha diritto a cinque giorni all'anno da dedicare alla propria formazione.

La riduzione del numero di congedi per malattia

Il successo più importante è stata la riduzione del tasso di assenza per malattia, che è passato dal 9 al 4%. Il programma di prevenzione delle allergie alla polvere della farina consente al personale dei forni per la panificazione di restare in attività più a lungo. A seguito di alcune direttive emanate dall'azienda in materia di fumo, la percentuale di fumatori è diminuita. I pasti serviti presso la mensa aziendale sono di altissima qualità. La mensa della sede centrale ha ottenuto il premio "cappello dello chef" per ben cinque volte per qualità, igiene e prezzi.

Settore:

Commercio al dettaglio

Numero di dipendenti:

27.000

Prodotti/servizi:

Prodotti alimentari

COMET – Gruppo costruzione metro di Copenhagen

Per COMET la sicurezza sul posto di lavoro è di vitale importanza. Per questo il dipartimento per la salute e la sicurezza sul lavoro opera in stretta collaborazione con le autorità statali e locali. All'interno dell'azienda i settori promozione della salute, sicurezza e salute sul posto di lavoro e sviluppo del personale hanno già bilanci separati.

La sicurezza in ogni cantiere

I direttori dei cantieri della COMET seguono costanti corsi di aggiornamento in materia di sicurezza ed ogni riunione di cantiere prevede un esame degli aspetti legati alla sicurezza. Inoltre, anche il personale partecipa a gruppi di lavoro sulla sicurezza.

Per motivi di protezione ambientale e di salute occupazionale, la fase di inizio degli scavi delle gallerie ha coinciso con un programma dettagliato per il controllo e la riduzione delle concentrazioni di polvere. Una volta terminata questa fase, il successivo stadio di costruzione non potrà avere inizio fino a che la concentrazione di polvere non sarà tornata ai livelli stabiliti. Inoltre, la società ha predisposto un sistema di ventilazione dotato di filtri per ridurre le emissioni di polvere.

Ogni nuova fase di costruzione è preceduta da una ispezione approfondita, ed i lavori in corso vengono costantemente controllati per verificare le eventuali carenze in materia di

sicurezza. Grazie alle campagne ed alle circolari, i dipendenti ricevono costantemente importanti informazioni sulla sicurezza del lavoro.

I responsabili della posa dell'acciaio della COMET partecipano ad uno speciale programma di educazione sulla prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici, che a sua volta è oggetto di valutazione.

Inoltre, tutti i dipendenti che lavorano sotto terra vengono sottoposti a controlli medici costanti. COMET organizza corsi di pronto soccorso ed attività di formazione per dipendenti sull'uso corretto dei gas di compressione.

La sicurezza è vincente

Grazie al suo grandissimo impegno nel settore della sicurezza, COMET è riuscita a ridurre i rischi di infortunio ed a creare condizioni di lavoro più sicure per i suoi dipendenti. Questo successo si è riflesso positivamente anche sull'atmosfera lavorativa. I vari processi adesso si svolgono senza alcuna interruzione e ciò contribuisce a ridurre lo stress. Già 100 dipendenti hanno completato il programma di educazione sulla prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici. Da quando le misure di prevenzione sono state intensificate, il tasso di incidenti si è notevolmente ridotto.

Settore:

Costruzioni sotterranee

Numero di dipendenti:

1.200

Prodotti/servizi:

Costruzione di linee ferroviarie sotterranee

Sede:

Copenhagen

Altri dati:

La società internazionale esisterà soltanto per la durata della costruzione della metropolitana di Copenhagen (circa 5 anni). In questo settore, il rischio di incidenti e di infortuni è estremamente elevato. Le misure per la promozione della salute sono quindi di vitale importanza.

Raffineria Statoil A/S

Alla Statoil le questioni relative alla salute sono gestite dagli uffici salute e sicurezza sul lavoro e risorse umane. Inoltre, il tema della salute è integrato nel sistema di rendicontazione e nelle procedure di controllo della qualità. L'obiettivo di Statoil è quello di ridurre a zero il numero di infortuni sul lavoro e delle assenze per malattia legate al lavoro.

Grande spazio all'iniziativa dei dipendenti

Attualmente, alla Statoil 15 gruppi di lavoro incaricati della risoluzione dei problemi lavorano alle costanti proposte di miglioramento delle condizioni lavorative. Questa attività è stata promossa dagli stessi dipendenti, i quali godono anche di una certa autonomia nella pianificazione e nell'attuazione dei miglioramenti proposti. La direzione viene chiamata in causa soltanto quando i progetti sono particolarmente costosi. I dipendenti che formulano proposte particolarmente vantaggiose dal punto di vista dei costi ricevono dei premi.

A partire dal mese di gennaio 1999, tutti i dipendenti hanno potuto beneficiare di un nuovo programma di studio, che prevede una indagine condotta tra il personale sulle carenze nell'ambito della salute e sulle condizioni di lavoro particolarmente stressanti, oltre ad una visita medica. Le informazioni raccolte a seguito dell'indagine sono state inserite in una banca dati a cui ciascun dipendente ha accesso, a condizione che i dati richiesti si riferiscano a lui personalmente.

La Statoil esegue un costante aggiornamento dei requisiti dei profili professionali di ciascun posto di lavoro per determinare se corrispondano ancora alle capacità ed al livello di formazione dei dipendenti.

Nel prossimo futuro, la società intende operare una verifica dell'idoneità degli arredi e degli impianti da un punto ergonomico. Un altro progetto attualmente in fase di elaborazione riguarda il miglioramento del livello di rendimento dei dipendenti sulla base di mansionari redatti individualmente.

Una notevole riduzione dello stress

La Statoil valuta tutte le proposte di miglioramento avanzate dai dipendenti, ed in media circa il 75% di esse viene attuato. Ciò ha consentito di ridurre notevolmente le condizioni di lavoro particolarmente stressanti. Anche le misure comportamentali volte ad aiutare i fumatori ad abbandonare questo vizio hanno dato i loro frutti e la proporzione di fumatori tra i dipendenti è diminuita.

Nell'industria chimica, il tempo di lavoro perso a causa delle malattie varia dall'1,9 al 2,3%, mentre il tasso medio degli infortuni è pari al 2,1%. Nel 1997, nella Statoil non si è verificato neppure un infortunio sul lavoro.

Settore:

Industria petrolchimica

Numero di dipendenti:

315

Prodotti/servizi:

Prodotti petrolchimici

Sede:

Kalundborg

Altri dati:

La sede centrale della società è in Norvegia.

Scandinavian Airlines System SAS

La promozione della salute sul lavoro è parte integrante della politica aziendale della SAS, in cui il riferimento a condizioni di lavoro sane e sicure è riportato specificamente tra degli obiettivi dell'azienda. La direzione è responsabile di tutte le questioni inerenti la creazione e la formulazione del lavoro e delle postazioni operative. Dal 1995, la promozione della salute sul posto di lavoro è stata integrata nel programma di attuazione del controllo di qualità totale della SAS. La verifica delle attività connesse alla promozione della salute viene operata attraverso misure di riferimento, la cui evoluzione viene sottoposta a revisione annuale. Di conseguenza, i progetti specifici che riguardano la promozione della salute sul lavoro dispongono di un bilancio separato ed i miglioramenti generali delle condizioni di lavoro vengono integrati nei budget di produzione.

Una buona pianificazione è sinonimo di successo

Ogni settore è tenuto a definire degli obiettivi in materia di salute ed a formulare le relative linee programmatiche. La SAS procede ogni tre anni ad una verifica dei dati relativi alla salute e le informazioni così ottenute servono da punto di partenza per la pianificazione della WHP. Quindi, vengono condotti dei sondaggi tra i dipendenti e delle analisi sulle varie attività lavorative. Inoltre, si organizzano dibattiti sullo sviluppo delle capacità del personale.

La SAS ha particolarmente a cuore il miglioramento delle condizioni lavorative presso le rampe di carico e nei compartimenti cargo degli aerei. Un esempio a tal fine è rappresentato dall'automazione delle operazioni di carico e scarico dei container al

check-in dei bagagli. I nastri trasportatori, il nuovo sistema di ordinamento del bagaglio dotato di ausili per il sollevamento e le speciali strutture per i carichi particolarmente pesanti contribuiscono a ridurre il lavoro fisico del personale addetto.

Attualmente, sono in fase di progettazione dei nuovi sistemi di carico/scarico semiautomatici. Il rumore in questo settore è stato diminuito di 5 db(A) ed il livello delle vibrazioni è stato ridotto sulla maggior parte dei veicoli. La SAS è a capo del gruppo di lavoro SC1/WG3 sul rumore e le vibrazioni del CEN TC274.

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.

Migliore salute = qualità!

Il Consiglio SAS è riuscito ad armonizzare in modo efficace il proprio flusso di lavoro introducendo la gestione del controllo di qualità totale ed integrando la WHP.

Grazie alle misure adottate, i livelli di rumore e di sostanze chimiche a cui sono esposti i dipendenti sono inferiori rispetto al passato. Le carlinghe degli aerei sono progettate in modo più ergonomico ed i livelli di aria nella cabina durante il volo sono migliorati. Il sollevamento di carichi pesanti è stato ridotto, come anche le posture pericolose durante il trasporto dei bagagli.

Tra il 1994 e il 1997, il tasso di assenza per malattia è passato dal 5,7 al 4,9% e sempre nello stesso periodo, il tasso di infortuni sul lavoro è diminuito da 33,8 al 27,4%.

Settore:

Linea aerea

Numero di dipendenti:

7.900

Prodotti/servizi:

Trasporto aereo di passeggeri e cargo

Sede:

Copenaghen

Finlandia

Nokia Telecomunicazioni – NTC

Il livello di soddisfazione del cliente, il rispetto dell'individuo, i risultati e la "formazione continua" rappresentano valori fondamentali per la Nokia, l'azienda che ha promosso il "Programma Benessere Totale" allo scopo di creare posti di lavoro efficienti e sani con dipendenti in ottima salute. La responsabilità della promozione della salute sul posto di lavoro e dei programmi di prevenzione spetta agli uffici medicina del lavoro e risorse umane.

Una responsabilità nei confronti dell'intera persona

I dipendenti della Nokia sono incoraggiati a curare i rapporti con la propria famiglia, a mantenere i contatti sociali ed a migliorare la propria condizione fisica, sociale e mentale. A tal fine, l'azienda promuove numerose attività sociali e culturali per i propri dipendenti ed organizza, per esempio, sessioni di lettura di testi letterari, spettacoli teatrali e feste. Il "Programma Benessere Totale" mira a creare condizioni di lavoro salutari, includendo a tal fine anche tutte le altre aree della vita. Il programma è stato creato in collaborazione con l'Istituto finlandese per la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'azienda utilizza i propri dati statistici sulle giornate perse per malattia, sugli infortuni sul lavoro e sulle malattie professionali, nonché i dati sul livello di soddisfazione e lo stato di salute dei dipendenti per pianificare i

programmi di promozione della salute. L'ufficio medicina del lavoro organizza visite mediche regolari e valuta le necessità di eventuali programmi di riabilitazione.

Nell'ambito del programma inerente alla forma fisica, i dipendenti vengono valutati su una scala da uno a cinque, che prende in esame vari aspetti legati allo stato di salute, quali: il lavoro, la condizione fisica, la capacità di affrontare lo stress, la vita familiare, i contatti sociali e gli hobby. Se in uno di questi aspetti il dipendente ottiene il punteggio minimo, vengono attuate subito delle misure volte a risolvere la situazione.

Lo stress da lavoro, la salute e la qualificazione del lavoro sono sempre all'ordine del giorno del "dibattito sullo sviluppo" che si tiene ogni anno tra membri della direzione e dipendenti. Il raggiungimento di una migliore qualificazione professionale rappresenta uno degli aspetti più importanti. Infatti, Nokia ha creato una propria rete mondiale di centri di formazione.

Il buon esempio ha un effetto positivo

Nokia valuta regolarmente la partecipazione al "Programma Benessere Totale" ed alle altre attività di WHP. Se i risultati ottenuti sono positivi, le attività che hanno ottenuto maggior successo vengono estese al resto dell'azienda.

Settore:

Ingegneria elettrica

Numero di dipendenti:

21.000

Prodotti/servizi:

Ingegneria delle telecomunicazioni, ad es. reti

Sede:

Sede centrale in Finlandia – attività mondiali

Altri dati:

Nokia Telecomunicazioni Finlandia fa parte del Gruppo Nokia, una multinazionale con 47.000 dipendenti.

Oy Metsä-Botnia Ab. Äänekoski Mill

Metsä-Botnia ritiene che ai fini di una produzione efficiente l'elemento più importante siano le persone. La pianificazione dei progetti per la promozione della salute è di competenza del "gruppo di lavoro per la promozione della salute", composto da personale degli uffici: salute e sicurezza sul lavoro, medicina del lavoro e risorse umane, nonché da rappresentanti della forza lavoro. Le attività di promozione della salute sul posto di lavoro dispongono di un bilancio annuale.

Meno gerarchia, più qualificazione

Metsä-Botnia intende dare vita ad un'organizzazione più snella, sostituendo il principio di gestione gerarchica con un sistema di collaborazione basato sulle trattative.

Questa politica è alla base della creazione di squadre autogestite, che hanno sostituito i dirigenti in alcuni gruppi di lavoro.

L'azienda rileva le necessità connesse ad attività legate alla salute tramite dati statistici sugli infortuni sul lavoro, sulle giornate perse a causa di malattia, ecc. Nel 1995, è stata condotta un'indagine sulle condizioni di salute e la forma fisica dei dipendenti, ai quali è stato chiesto di valutare le proprie condizioni di lavoro al fine di appurare se essi fossero o meno idonei ai rispettivi incarichi. Ove

necessario, sono stati condotti dei programmi di riqualificazione.

Nello stesso anno, è stata studiata anche l'atmosfera sul posto di lavoro. Da allora, i colloqui di valutazione con tutti i dipendenti si svolgono ogni anno. Nell'ambito di questa iniziativa, tutto il personale elabora dei piani di sviluppo e l'équipe dei dirigenti ha seguito appositi corsi di formazione per svolgere i colloqui in modo professionale.

L'azienda dispone di una mensa dipendenti ed offre programmi di attività sportiva.

Una migliore dirigenza per un'atmosfera migliore

Misure di promozione della salute, una politica dirigenziale orientata verso le esigenze dei dipendenti e nuove formule di collaborazione hanno contribuito ad un sostanziale miglioramento dell'atmosfera lavorativa all'interno di Metsä-Botnia. I rappresentanti della direzione ed i vari funzionari hanno partecipato ad un programma della durata di un'intera giornata nel quale sono state valutate le loro attitudini dirigenziali. In seguito, le loro capacità sono state ottimizzate attraverso corsi di formazione. Attualmente, è in corso di pubblicazione un manuale di suggerimenti per rendere più efficace il lavoro quotidiano.

Settore:

Pasta per carta

Numero di dipendenti:

300

Prodotti/servizi:

Pasta senza cloro (ECF) per la fabbricazione della carta

Sede:

Finlandia centrale

Altri dati:

L'azienda ha ottenuto la certificazione ISO 9000, ISO 14000 e BS 8800

Ruoka-Saarioinen Oy Sahalahti Works

Tutte le attività legate alla salute all'interno di Ruoka-Saarioinen mirano a promuovere la responsabilità, l'iniziativa e le capacità dei dipendenti. Questo approccio contribuisce anche a migliorare la qualità del lavoro di squadra. Il "gruppo di pianificazione", responsabile della promozione della salute sul posto di lavoro, è composto dall'Amministratore Delegato, dal Direttore delle risorse umane, da personale appartenente dell'ufficio di medicina del lavoro e da rappresentanti delle forze lavoro.

Una riorganizzazione graduale

Tra i motivi che hanno portato al graduale miglioramento delle condizioni di lavoro all'interno di Ruoka-Saarioinen troviamo un elevato turn over dei dipendenti, pre-pensionamenti, ed un alto tasso di assenteismo. La maggior parte delle assenze per malattia era legata a problemi alla schiena ed a disturbi dell'apparato motorio.

Come primo provvedimento, l'azienda ha introdotto interventi di formazione per aiutare i dipendenti a far fronte in modo più efficace alle esigenze legate al loro lavoro e per migliorare la condizione fisica generale.

In un secondo momento, sono stati introdotti programmi di formazione per preparare i dipendenti ai nuovi processi produttivi. La terza fase del processo organizzativo ha portato alla creazione di gruppi di lavoro autonomi. Una diversa linea gerarchica

avrebbe dovuto non soltanto migliorare la produttività, ma aumentare il livello di soddisfazione dei dipendenti, consentendo loro di operare con maggiore responsabilità. L'intero processo di riorganizzazione è stato elaborato ed attuato da un'équipe di sviluppo formata da rappresentanti della direzione, dei sindacati, delle forze lavoro e da un gruppo di supporto composto da ricercatori.

Tutte le attività connesse alla salute vengono pianificate sulla base dei dati relativi alla assenza per malattia, per infortuni sul lavoro e per incidenti. L'Università di Tampere e le strutture locali di avviamento professionale collaborano con l'azienda.

Gli altri programmi di formazione, la mensa e gli impianti sportivi aziendali contribuiscono ad aumentare il benessere dei dipendenti.

Iniziativa, soddisfazione, salute

Ruoka-Saarioinen ha messo in atto un processo di trasformazione radicale che consente ai dipendenti di esercitare un maggiore controllo su loro stessi ed avere una maggiore influenza sul proprio lavoro. Anche il livello di soddisfazione e di motivazione dei dipendenti è aumentato, e si assumono responsabilità di iniziativa. Questo processo ha avuto un effetto positivo anche sul lavoro di squadra. Grazie al progetto TOPTEAM, il tasso di assenza per malattia è diminuito in due anni dell'8-16%.

Settore:

Industria alimentare

Numero di dipendenti:

80

Prodotti/servizi:

Cibi pronti da servire

Sede:

Sahalahti

Valmet Corporation, Sistemi di finitura della carta, Unità Järvenpää

Valmet ha integrato il programma di promozione della salute dei dipendenti e le politiche di sviluppo delle qualifiche professionali del personale nel proprio sistema di controllo di qualità. La pianificazione delle misure per la promozione della salute sul posto di lavoro viene svolta congiuntamente dalla direzione, dal settore sicurezza, dall'ufficio di medicina del lavoro e dalle forze lavoro. I progetti in tema di salute sono finanziati attraverso il bilancio aziendale.

Qualità tramite la formazione

Valmet dedica una particolare cura ai propri dipendenti, che vengono controllati regolarmente nell'ambito di un programma che prevede più di 45 speciali check-up medici approfonditi e la registrazione dello stress dovuto al lavoro. Inoltre, vengono condotti costantemente degli studi sui potenziali rischi per la salute e la sicurezza, che consentono di rilevare anticipatamente eventuali problemi legati alla salute e scongiurare danni irreversibili.

Un gruppo di lavoro composto dal direttore delle risorse umane, dal medico competente, dal responsabile della sicurezza e da due rappresentanti dei dipendenti, si occupa della promozione della salute e coordina tutte le attività. Ogni iniziativa viene pianificata sulla base dei dati raccolti in relazione alle assenze per malattia ed agli infortuni sul lavoro. L'azienda dedica particolare

attenzione al costante aggiornamento del personale ed a tal fine conduce ogni anno dei colloqui di sviluppo personali con ciascun dipendente. "Le riunioni di sviluppo", durante le quali vengono esaminati i temi della qualità e della formazione, si tengono ogni due mesi. Il tasso di frequenza dei programmi offerti dall'azienda è estremamente elevato, infatti ciascun dipendente dedica una media di 6,24 giorni all'anno alla formazione.

L'attitudine alle funzioni direttive dei dirigenti viene valutata ad intervalli regolari tramite programmi di formazione che garantiscono il costante sviluppo delle loro abilità. La mensa serve ai dipendenti cibi sani e di qualità. Inoltre, 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.

In forma verso la terza età

Le varie misure per la salvaguardia della salute hanno avuto un effetto positivo anche sull'atmosfera lavorativa e sul lavoro di squadra. 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.

Settore:

Industria metallurgica

Numero di dipendenti:

1.300

Prodotti/servizi:

Macchine finitrici per la carta

Sede:

Järvenpää, Hollola, Raisio, Delemont/CH, Appleton/USA

Altri dati:

1997 vincitrice del Premio Qualità della Finlandia

L'azienda ha ottenuto la certificazione ISO 9001, Sistema di gestione ambientale ISO 14000

Francia

ELF Aquitaine

Da anni ELF Aquitaine è impegnata nella promozione della salute sul posto di lavoro. Tutte le attività partono dall'ufficio di medicina del lavoro, che promuove varie campagne e programmi destinati sia ai dipendenti della sede centrale sia a quelli che viaggiano all'estero.

Misure preventive per il cuore ed il sistema circolatorio

Le attività in tema di salute promosse da ELF Aquitaine sono destinate a gruppi più ampi possibile e coinvolgono vari uffici. Il programma di prevenzione, ad esempio, ha lo scopo di prevenire i disturbi cardiaci/circolatori dei dipendenti. A tal fine, presso i centri sportivi sono stati condotti vari test ed esami, mentre nella mensa aziendale è stato offerto un programma completo con filmati ed uno stand informazioni che forniva indicazioni sui rischi cardiocircolatori. I programmi si sono svolti in collaborazione con la direzione risorse umane.

Generalmente, i programmi a tema di ELF Aquitaine durano un intero anno ed il giornale aziendale riporta costantemente notizie sulle varie iniziative. Recentemente, è stato lanciato un nuovo programma intitolato "Salute e viaggi" destinato ai dipendenti che

"viaggiano in lungo e in largo". Il programma fornisce informazioni sui rischi connessi alle malattie tropicali, in particolare la malaria, ed offre consulenza su come proteggersi contro tali malattie. Grazie a questa iniziativa i dipendenti hanno avuto l'opportunità di sottoporsi a test sull'epatite A. I risultati hanno rivelato che soltanto il 50% dei dipendenti che "viaggiano in lungo e in largo" necessitava del vaccino, di conseguenza, il numero di vaccinazioni è stato ridotto.

Un'altra iniziativa promossa da ELF Aquitaine è stata la campagna anti fumo, mentre quest'anno è stato introdotto un programma contro l'alcolismo. L'azienda dispone di un centro sportivo ed incoraggia i propri dipendenti a prendersi cura della loro forma fisica.

Maggiore attenzione al tema della salute

I dipendenti di ELF Aquitaine traggono numerosi benefici dai programmi di promozione della salute, che a loro volta, fanno parte di un più ampio programma che mira a creare una maggiore consapevolezza nei confronti della propria salute. I dipendenti hanno quindi maggiori strumenti per prevenire eventuali rischi per la salute.

Settore:

Industria petrolifera

Numero di dipendenti:

3.000 nella sede centrale di Parigi

Prodotti/servizi:

Produzione e commercializzazione di petrolio ed idrocarburi

Sedi:

In tutto il mondo

Groupe Elis

Elis ha istituito un proprio ufficio promozione della salute già nel 1989, che opera seguendo i principi elaborati dalla propria sede negli Stati Uniti. L'ufficio viene gestito insieme agli altri settori dedicati alla salute ed alla sicurezza dell'azienda ed ha come principale obiettivo la sensibilizzazione dei dipendenti nei confronti dei temi della salute.

Campagne informative durante l'orario di lavoro

Elis ha lanciato una intensa campagna di prevenzione e tempestiva individuazione del tumore del seno nelle donne. A tal fine, è stato realizzato un filmato che è stato mostrato a tutte le dipendenti nel corso di una seduta informativa di 90 minuti. La proiezione è stata seguita da una sessione dedicata alle domande e risposte. Al termine del programma informativo, le dipendenti hanno riempito un questionario per consolidare le cognizioni acquisite. L'intera campagna si è svolta durante l'orario di lavoro.

Altre campagne informative sono state ideate e organizzate secondo la stessa formula. Ad esempio, poiché molti dei dipendenti della

Elis sono impegnati nella pulizia delle lenzuola e degli asciugamani degli ospedali, molti di loro si preoccupano di contrarre l'AIDS. Di conseguenza, è stato realizzato un filmato su questo tema, che è stato fornito anche alle sedi degli altri paesi francofoni. I proventi delle vendite sono donati all'ospedale di Laënnec di Parigi. Attualmente, l'azienda sta preparando altre campagne informative sulla prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici e sulla condotta da tenere in caso di emergenza. Inoltre, sono in fase di elaborazione alcuni programmi di vaccinazione e tutti i dipendenti ricevono quattro volte all'anno il bollettino "Salute".

Grande soddisfazione

Elis ha esaminato la reazione dei dipendenti alle proprie iniziative sul tema della salute. L'indagine condotta ha rivelato che più del 90% dei dipendenti si ritiene molto soddisfatto dei filmati e del bollettino, da cui trae benefici personali. Attualmente, è in fase di elaborazione uno strumento per l'analisi delle informazioni ottenute dai dipendenti.

Settore:

Industria tessile

Numero di dipendenti:

12.000 negli USA e in Europa, dei quali 8.000 in Francia

Prodotti/servizi:

Produzione e commercializzazione di lenzuola, asciugamani ed articoli sanitari per ospedali e fabbriche

Sedi:

80 centri e stabilimenti in Francia

Germania

EVM Aktiengesellschaft

Il processo di ristrutturazione aziendale, avviato nel 1990, oltre a far nascere nuovi compiti e fabbisogni, ha creato notevole preoccupazione in molti dei dipendenti, specie tra i portatori di handicap, facendo aumentare sensibilmente il rischio di eventuali dipendenze da alcool e fumo. Di conseguenza, nel 1991, il medico aziendale si assunse l'iniziativa di insegnare ad un'équipe di dirigenti della EVM come trattare i soggetti alcolizzati e quelli a rischio di alcolismo. Questa iniziativa ha portato alla nascita di un'infrastruttura aziendale per la prevenzione e l'assistenza alle vittime delle dipendenze, nonché alla creazione di un programma completo per la promozione della salute sul posto di lavoro, guidato e controllato da un gruppo di lavoro aziendale. L'azienda dedica particolare attenzione alla buona atmosfera lavorativa ed ha elaborato delle direttive contro gli atteggiamenti di prepotenza.

Una iniziativa intelligente ha ridotto lo stress

EVM effettua una valutazione dei dati relativi alle malattie ed agli infortuni sul lavoro, nonché dei risultati delle visite mediche condotte sul posto di lavoro. In tal modo è in grado di identificare i gruppi di riferimento e formulare importanti strategie per i programmi di promozione della salute. Nell'ambito di un progetto di sponsorizzazione statale per la regione Sassonia-Anhalt, mirato alla promozione della salute sul posto di lavoro, è stato condotto un sondaggio tra i dipendenti unitamente ad indagini di natura medica.

Uno dei cardini dell'attività è stata la progettazione delle postazioni di lavoro dotate

di computer e l'informazione sulla corretta posizione della schiena ai dipendenti. Al termine dell'analisi condotta nell'ambito del programma di sponsorizzazione, si è svolto un seminario dedicato ai meccanici regionali per prepararli ai loro nuovi compiti. Essi inoltre, hanno avuto la possibilità di contribuire alla scelta delle attrezzature all'interno dei loro veicoli e delle tenute da lavoro e godono di una grande autonomia nell'organizzazione del loro lavoro. Al personale delle sale di controllo della rete è stata offerta la possibilità di consumare un pasto caldo durante gli orari serali ed i turni di notte. Infine, in varie centrali sono stati istituiti dei gruppi di salute che sono riusciti ad ottimizzare i flussi di lavoro e a ridurre lo stress ambientale.

Oltre alle campagne educative ed ai corsi professionali su temi quali le dipendenze, il fumo, l'alimentazione e l'esercizio fisico, si è avuto anche un miglioramento della qualità dei pasti serviti nella mensa aziendale.

Il divieto di fumo sul posto di lavoro

Un'indagine medica condotta nel 1998 ha evidenziato importanti miglioramenti (rispetto al 1996) in relazione a fattori di rischio quali: l'obesità, l'ipertensione ed il colesterolo. Il tasso di malattia, fermo al 4%, è rimasto a livelli bassi per molti anni. L'apertura ad affrontare problemi quali la dipendenza ha cambiato positivamente l'atteggiamento e la consapevolezza dei dipendenti e dei superiori. In otto settori, nelle nuove postazioni operative, il fumo è vietato.

Settore:

Energia

Numero di dipendenti:

717

Prodotti/servizi:

Fornitura di energia elettrica (distribuzione) nella regione settentrionale Sassonia-Anhalt

Sedi:

MAGDEBURG, GARDUEGEN, OSCHERSLEBEN

Varie:

EMV Aktiengesellschaft era un'azienda elettrica statale dell'ex Germania dell'est, oggi appartiene alla grande impresa VEBA/PreussenElektra

Mannesmannröhren-Werke AG

La promozione della salute sul posto di lavoro vanta una lunga tradizione alla Mannesmannröhren-Werke ed è disciplinata nei contratti di lavoro da ben 20 anni. Dagli inizi degli anni 90, i dipendenti sono costantemente coinvolti nell'organizzazione delle proprie condizioni lavorative ed operano attraverso "gruppi di lavoro sulla salute". Il servizio sanitario aziendale è responsabile sia dell'analisi delle condizioni di salute generali, sia dell'attuazione di provvedimenti concreti.

I gruppi di lavoro sulla salute garantiscono posti di lavoro sani

I rapporti annuali del servizio sanitario aziendale, alla base delle misure di promozione della salute, comprendono i risultati delle visite mediche e la valutazione dei dati sulle assenze per malattia forniti dalla cassa malattia aziendale. Da molti anni, in occasione dei controlli medici, ai dipendenti vengono poste delle domande sul loro livello di soddisfazione in relazione al lavoro svolto, alla postazione operativa ed all'atmosfera in generale. E' evidente, che i dipendenti che non sono soddisfatti di tali condizioni soffrono più spesso di determinati disturbi.

La creazione dei "gruppi di lavoro sulla salute" ha avuto inizio nel 1991. Le proposte avanzate da questi organismi per risolvere problemi tra cui le condizioni di lavoro stressanti, hanno portato ad interventi migliorativi di natura ergonomica ed a

cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. I cosiddetti lavori multi-settore, offrono ai dipendenti la possibilità di ottenere salari maggiori e di variare l'attività lavorativa.

I colloqui, successivi alle lunghe assenze per malattia, mirano ad identificare eventuali collegamenti tra condizioni di lavoro e malattia. Inoltre, sono stati introdotti dei seminari per aiutare i dirigenti a trattare in modo positivo e più costruttivo con i dipendenti.

Mannesmannröhren-Werke è molto attenta a garantire ai propri dipendenti occupazioni confacenti alle loro qualifiche. I profili richiesti vengono abbinati ai profili dei dipendenti, compilati durante le visite mediche. Le consultazioni con il medico aziendale sono di grandissima utilità. Tutte queste iniziative si svolgono parallelamente a corsi per dipendenti su temi quali la giusta postura e il sollevamento ed il trasporto dei carichi.

I dipendenti soddisfatti godono di una salute migliore

L'aver concesso ai dipendenti una maggiore influenza sull'organizzazione delle condizioni di lavoro ha avuto effetti positivi sia sulle condizioni di salute in generale sia sul livello di soddisfazione. L'azienda ha registrato un incremento della propria produttività grazie a misure di promozione della salute ad ampio raggio.

Settore:

Industria siderurgica, servizi

Numero di dipendenti:

12.192

Prodotti/servizi:

Produzione e lavorazione di tubi di acciaio con e senza saldatura di tutti i tipi

Sedi:

Sede centrale a Mülheim/Ruhr

Altri dati:

L'azienda è di proprietà del Gruppo Mannesmann che dispone di 120.000 dipendenti in tutto il mondo. Nel 1993 ha ricevuto il premio BKK per la promozione della salute sul posto di lavoro.

REWE Handelsgruppe

REWE ritiene che la salvaguardia della salute dei propri dipendenti sia un obbligo sociale, oltre che una necessità economica. Il tema della salute sul posto di lavoro è considerato un compito preciso della direzione ed è oggetto di un'analisi costante in occasione di seminari e corsi di formazione.

Una solida alleanza grazie alla pianificazione

Alla REWE, il gruppo di lavoro nazionale sulla salute controlla di tutte le misure connesse alla salute ed è composto da 25-30 membri provenienti dalle società REWE, dalle filiali e dalla sede centrale, in particolare: il direttore del dipartimento sociale dell'organizzazione centrale, il dirigente responsabile della salute e della sicurezza sul lavoro, i membri del consiglio di fabbrica, i dirigenti della direzione risorse umane, i rappresentanti del Berufsgenossenschaft (fondo di responsabilità civile dei datori di lavoro) e della cassa malattie aziendale (BKK), nonché consulenti esterni provenienti da istituti di ricerca e dalla Associazione Federale delle Casse Mutue Aziendali (BKK Bundesverband).

Dal 1993, i rapporti sanitari vengono redatti ogni anno al fine di evidenziare eventuali irregolarità sotto il profilo delle malattie all'interno dell'azienda. Questi rapporti sono alla base della pianificazione dell'attività di promozione della salute, unitamente ai dati statistici sugli infortuni sul lavoro ed ai dati sulle analisi dello stress.

La REWE ha partecipato a vari progetti di ricerca. In particolare, il progetto di prevenzione delle malattie da lavoro (KOPAG) ha preso in

esame i rischi per la salute all'interno dei magazzini, nel reparto vendite, ai registratori di cassa e nel settore trasporti, contribuendo a migliorare l'organizzazione del lavoro. Un altro progetto ha riunito tutte le attività connesse alla salute ed alla sicurezza sul posto di lavoro ed alla WHP per integrarle nei processi aziendali.

Per rendere più ergonomico il lavoro svolto ai registratori di cassa sono stati introdotti sgabelli e tavoli di nuova concezione. Inoltre, sono stati istituiti dei circoli della salute in aree operative particolarmente stressanti. La migliore progettazione delle postazioni di lavoro, unitamente ad una più efficiente organizzazione delle attività hanno contribuito a ridurre lo stress.

I dipendenti addetti al trasporto di carichi pesanti seguono corsi per imparare le posture corrette, mentre i funzionari partecipano a seminari sulle regole di condotta per dirigenti che mirano a promuovere la salute.

Il successo per tutti

Grazie alla vasta gamma di attività connesse alla salute, la REWE è stata in grado di ridurre sensibilmente i livelli di stress dei suoi dipendenti. Ne è derivato un sostanziale miglioramento dell'atmosfera ed un maggiore appagamento del personale, con conseguente soddisfazione dei clienti.

Nell'arco di quattro anni, il tasso di congedi per malattia è diminuito dello 0,8%, arrivando al 5,7%, mentre il tasso di infortuni sul lavoro negli ultimi dieci anni si è quasi dimezzato.

Settore:

Commerciale

Numero di dipendenti:

210.000 in Europa

170.000 in Germania

Prodotti/servizi:

Prodotti alimentari, prodotti non alimentari e servizi

Sedi:

12.000 filiali in Europa

9.500 in Germania

Altri dati:

75% donne - 60% lavoratori part-time

Volkswagen AG

Il Consiglio d'Amministrazione del Gruppo Volkswagen AG ed il consiglio centrale di fabbrica hanno elaborato delle direttive in materia di salute e sicurezza sul posto di lavoro e di WHP che sanciscono gli standard minimi internazionali in materia. Inoltre, le direttive sulla gestione della salute vigono in tutte le fabbriche nazionali. Ogni anno, nel settore della salute e sicurezza sul posto di lavoro e della WHP per ogni dipendente vengono investiti circa 260 marchi.

Buona salute a tutti i livelli

Alla VW, la gestione della salute è controllata e coordinata dal dipartimento per la salute, dai comitati salute e sicurezza sul lavoro dei singoli stabilimenti e, ove disponibili, dai "gruppi di lavoro sulla salute". Inoltre, nei gruppi di lavoro sono rappresentati anche il dipartimento per la salute, il dipartimento per la sicurezza sul lavoro, il consiglio di fabbrica e la cassa malattie aziendale (BKK). Ogni anno si tengono dibattiti sui temi della salute e della sicurezza.

Un sistema di rendicontazione aziendale in materia di salute, estremamente accurato, serve come base per la pianificazione di interventi. A tal fine, vengono considerati i risultati delle analisi dei rischi, i check-up medici aziendali, i sondaggi tra il personale e le analisi sul tasso di congedi per malattia ed inabilità al lavoro.

I dipendenti della VW partecipano a numerose attività nel campo della salute, quali ad esempio i gruppi sulla salute, la gestione delle "idee", seminari speciali, sondaggi e il metodo del "collaudo".

Inoltre, l'azienda ha creato una vasta gamma di programmi per favorire nei dipendenti la nascita di un comportamento più attento ai temi della salute. Tra questi ricordiamo i corsi sulla corretta postura della schiena, le tecniche di sollevamento/trasporto, corsi di fitness e tecniche di rilassamento. Un accordo di lavoro sul "comportamento collaborativo sul posto di lavoro" sancisce chiaramente che l'azienda è attivamente impegnata nella lotta contro atteggiamenti di prepotenza, molestie sessuali e discriminazione razziale.

La salvaguardia della salute dà i suoi frutti

Tutte queste misure hanno prodotto evidenti effetti positivi e continuano a dare i loro frutti. Lo stress fisico sul posto di lavoro è stato ampiamente ridotto, anche grazie all'eliminazione del lavoro straordinario. Tra il 1991 ed il 1998, il livello di salute è aumentato passando dal 91,6 al 96%, il tasso di infortuni sul lavoro (tra i dipendenti) è diminuito dal 13,7 al 10,7% per milione di ore lavorate.

La gestione della salute sul posto di lavoro e le misure di sicurezza mirate hanno reso superflui alcuni controlli medici, con conseguenti vantaggi economici. Nello stabilimento di Wolfsburg, ad esempio, il risparmio è stato pari a 240.000 marchi all'anno. In un altro stabilimento, il numero di giornate perse a causa delle dermatiti da contatto, è stato ridotto di circa 1.000 giorni, grazie ad un programma di prevenzione intitolato "Skin". Con l'introduzione di misure terapeutiche destinate a 25 dipendenti alcolizzati, il numero di congedi per malattia in questo gruppo di dipendenti è diminuito in un solo anno da 1420 a 351.

Settore:

Industria automobilistica

Numero di dipendenti:

104.000

Prodotti/servizi:

Automobili

Sedi:

6 stabilimenti in Germania, sede centrale a Wolfsburg

Grecia

ELAIS S.A.

Uno dei principali obiettivi delle direttive aziendali ELAIS è la promozione del benessere dei dipendenti e delle loro famiglie. La WHP è affidata all'ufficio salute sul posto di lavoro, che dipende direttamente dal responsabile delle risorse umane. La promozione della salute all'interno di ELAIS è parte integrante della cultura del controllo di qualità totale e l'ufficio preposto dispone di un bilancio separato.

Gruppi sulla salute per tutti

Un comitato direttivo, i cui membri fanno parte della dirigenza aziendale, valuta i risultati delle misure per la promozione della salute e propone suggerimenti e nuove attività. Il Comitato Direttivo è coadiuvato da numerosi gruppi sulla salute e sulla qualità a cui partecipano tutti i dipendenti ELAIS.

I dati che seguono costituiscono la base per la pianificazione di interventi: giornate perse a causa di malattie o infortuni sul lavoro, visita medica dell'intera forza lavoro (annuale) e risultati del sondaggio sul livello di soddisfazione condotto tra i dipendenti (annuale). Inoltre, vengono studiate costantemente le capacità e le condizioni lavorative.

La direzione risorse umane effettua un costante confronto tra le qualifiche e le

capacità dei dipendenti e le mansioni richieste dai rispettivi incarichi. L'eventuale necessità di ulteriori corsi di formazione, scaturita da tale confronto, viene soddisfatta dai centri di formazione interni.

ELAIS promuove la compatibilità tra la vita lavorativa e quella familiare. Le madri infatti possono usufruire di orari di lavoro flessibili. Ogni anno vengono organizzate per i dipendenti e le loro famiglie escursioni di più giorni ed altri eventi sociali ("Giornata della donna", feste per bambini, ecc.). L'azienda dispone di una palestra in cui operano quattro trainer professionisti. Inoltre, la mensa aziendale offre pasti sani e di altissima qualità. I dipendenti e le loro famiglie hanno diritto ad una visita dentistica a spese di ELAIS. Le cure necessarie vengono prestate presso un centro di consulenza medica.

I dipendenti soddisfatti sono dipendenti sani

Grazie alle attività legate alla salute, il livello di soddisfazione dei dipendenti ELAIS è in continuo aumento. Le condizioni di lavoro sono divenute più sane e sicure. Nel corso degli ultimi tre anni, le giornate perse a causa di malattie sono diminuite del 10% e il tasso di infortuni sul lavoro del 77,5%.

Settore:

Industria alimentare

Numero di dipendenti:

400

Prodotti/servizi:

Margarina, oli, tè ed altri generi alimentari

Sedi:

Atene

Altri dati:

ELAIS S.A. appartiene alla multinazionale Unilever corporation. La proporzione delle donne è del 18%, di cui il 24% nelle cariche direttive

Hellenic Aerospace Industry (HAI)

La politica aziendale di HAI vede nei dipendenti la risorsa più importante della produzione e identifica la salvaguardia della salute come un preciso obiettivo. I principi del controllo di qualità totale sono applicati alle attività di promozione della salute sul posto di lavoro, che dispone di un budget separato.

Maggiore sicurezza grazie alla rotazione delle mansioni

I dipendenti di HAI sono qualificati per lo svolgimento di varie mansioni. La frequente rotazione previene i cali di concentrazione e riduce il rischio di incidenti. L'esperienza nello svolgimento di un maggior numero di incarichi e la conoscenza dello stress e dei rischi per la salute hanno influito positivamente sulla sicurezza. Un gruppo di lavoro sulla salute e la sicurezza analizza i rischi per la salute e raccoglie i reclami e le richieste di cambiamento avanzate dai dipendenti, oltre ad assistere la direzione nelle attività di WHP. Il gruppo di lavoro è composto da sette rappresentanti eletti dai dipendenti. HAI pianifica le attività relative alla salute sulla base dei dati sulle assenze per congedo malattia ed infortuni sul lavoro. A tal fine, si tiene conto anche delle conoscenze acquisite tramite l'analisi e le indagini dei gruppi sui rischi e le necessità espresse dalla forza lavoro.

Regolari sondaggi vengono condotti tra i dipendenti ed inoltre è stato creato un "programma aziendale di proposte di miglioramento". Ai dipendenti viene offerta la possibilità di partecipare a "gruppi di lavoro su temi di attualità" che propongono suggerimenti sugli aspetti specifici della salute. L'azienda mette a disposizione dei propri dipendenti check-up medici, una mensa aziendale di ottima qualità, sale per il riposo, impianti sportivi e vari corsi sui temi della salute. I dipendenti esposti a sostanze pericolose vengono sottoposti a visite annuali.

Dipendenti attivi

L'atmosfera lavorativa all'interno di HAI è estremamente positiva ed il livello di turnazione è molto basso, mentre è estremamente elevata la proporzione dei suggerimenti attuati. Un migliore sistema di ventilazione, minori livelli di rumore, la sostituzione del tricloroetilene, una sostanza pericolosa e molti altri miglioramenti sono stati attuati su iniziativa dei dipendenti. Circa il 90% del personale usufruisce del check-up ed il tasso di congedi per malattia è del 3,62% e quello di infortuni sul lavoro è dello 0,9%.

Settore:

Industria aerospaziale / traffico aereo

Numero di dipendenti:

2.944

Prodotti/servizi:

Servizi di manutenzione degli aerei, parti di aerei e prodotti del settore delle telecomunicazioni, corsi di formazione sul traffico aereo

Sedi:

Regione Viotia

Altri dati:

E' la maggiore azienda della Viotia, uno dei leader in questo settore in Europa

Stabilimenti di filatura NAUSSA S.A.

La salute e la sicurezza sul lavoro e la WHP formano parte integrante della filosofia aziendale degli stabilimenti di filatura NAUSSA dal 1986 e comprendono sia obiettivi economici che sociali. In tutte e cinque le sedi, un sistema di gestione della salute garantisce la debita considerazione di tutti gli aspetti legati alla salute nella progettazione delle postazioni operative, nell'organizzazione del lavoro, nella tecnologia, ecc. Inoltre, vengono applicati i principi della qualità totale.

Il lavoro monotono è stato eliminato

Il Comitato aziendale sulla salute e la sicurezza disciplina gli aspetti di salute e sicurezza legati ai vari incarichi ed è composto dai direttori di fabbrica e dai rappresentanti dell'ufficio salute e sicurezza sul lavoro.

Le attività di WHP di NAUSSA vengono pianificate tenendo conto dei dati relativi alle assenze per malattia e agli infortuni sul lavoro, corredati dall'analisi dei rischi, dai risultati dei check-up medici e dell'assistenza post-ospedaliera e dai sondaggi condotti tra i dipendenti.

Un nuovo sistema di assegnazione dei turni, elaborato in collaborazione con l'Università di Salonicco, promuove la compatibilità tra la vita lavorativa e quella familiare. Ad esempio, nel caso in cui entrambi i coniugi lavorino nell'azienda, i rispettivi turni vengono sincronizzati in armonia con le loro esigenze familiari e/o le loro preferenze. Inoltre, sono in fase di studio modelli di orari che mirano ad eliminare completamente i turni notturni.

Le qualifiche e le capacità dei dipendenti vengono costantemente confrontate con i requisiti previsti dai rispettivi incarichi. NAOUSSA intende dare vita ad attività lavorative altamente diversificate, al fine di eliminare la monotonia del lavoro.

Sebbene gli ausili per il sollevamento riducano la necessità di maneggiare i carichi pesanti, è importante che i dipendenti acquisiscano le conoscenze di base in materia di ergonomia ed apprendano le giuste modalità di sollevamento e trasporto del carico.

L'azienda dispone di una propria struttura sanitaria e di un consulente sociale. Dopo periodi prolungati di assenza per malattia, la riabilitazione dei dipendenti avviene gradatamente e sotto stretto controllo medico.

In ciascuna sede sono disponibili sale per il riposo e mense aziendali.

L'impegno totale da i suoi frutti

Il tasso di assenze per malattia, che nel 1988 era pari al 5%, è sceso al 3% nel 1998. Più del 55% delle proposte di miglioramento avanzate dai dipendenti è stato attuato, in particolare: il ricambio d'aria ogni ora e la riduzione dell'inquinamento acustico e da polveri. Anche la consapevolezza dei dipendenti sui temi della salute è aumentata, ed il loro comportamento è cambiato di conseguenza. Un'analisi dei costi/benefici di NAOUSSA ha dimostrato che le azioni intraprese hanno dato i loro frutti.

Settore:

Industria tessile

Numero di dipendenti:

692

Prodotti/servizi:

Filati di cotone e misti

Sedi:

Cinque stabilimenti in Grecia

Altri dati:

La maggiore azienda privata del nord della Grecia, nonché il maggiore produttore di filati di cotone e misti del paese.

TITAN S.A. Grecia

Per TITAN la buona qualità delle condizioni di lavoro e la promozione della salute dei propri dipendenti rappresentano gli elementi fondamentali della politica aziendale, i cui principi sono sanciti per iscritto. L'ufficio di medicina del lavoro è responsabile delle attività legate alla salute e dispone di un proprio budget separato.

Gara di prevenzione degli infortuni

TITAN organizza gare per la prevenzione degli infortuni al fine di far recepire efficacemente ai propri dipendenti i temi della sicurezza e della salvaguardia della salute sul lavoro.

Le attività di promozione della salute vengono valutate all'interno delle relazioni annuali di TITAN attraverso dati campione. Ai fini della pianificazione, i rischi comportamentali e quelli legati al tipo di lavoro sono rilevati attraverso l'analisi dei congedi per malattia, delle visite mediche e del sondaggio sui fabbisogni e le richieste dei dipendenti.

Un programma di sviluppo per il personale garantisce la rispondenza delle capacità ai requisiti connessi alle mansioni svolte. I medici del lavoro e gli esperti sui temi della salute collaborano a queste attività, nonché

alla realizzazione di postazioni operative e ai processi produttivi.

TITAN dispone di aree per il relax, impianti sportivi ed una mensa di ottima qualità. Inoltre, 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.

Meno polvere a garanzia di un'atmosfera migliore

L'installazione di filtri elettrostatici ha ridotto sensibilmente l'inquinamento da polveri. Inoltre, grazie all'introduzione di varie misure, i dipendenti sono esposti ad un minore inquinamento acustico e ad un numero inferiore di sostanze pericolose per la salute. Le attività di promozione della salute della TITAN hanno migliorato sia il livello di benessere dei dipendenti che l'atmosfera lavorativa generale. Ciò ha avuto un effetto positivo anche sulla produttività e sull'immagine aziendale.

Il tasso di assenza per malattia è passato dal 10,5 all'8,8%, mentre tra il 1990 e ed il 1997 il tasso di infortuni sul lavoro è sceso da 6,2 (indice di frequenza) a 3,78.

Settore:

Materiali da costruzione

Numero di dipendenti:

1.314, divisi tra quattro stabilimenti e la sede centrale.

Prodotti/servizi:

Cemento

Sedi:

4 stabilimenti: 2 nella regione dell'Attica, 1 nella regione di Patrasso ed 1 nella regione di Salonicco. La sede amministrativa si trova ad Atene.

Altri dati:

L'azienda produce materiali per i mercati nazionale ed estero.

Gran Bretagna

Consiglio comunale della contea di Bridgend

I principi della WHP sono stati elaborati congiuntamente con la dirigenza, la direzione risorse umane, i rappresentanti degli impiegati e gli esperti di salute e sicurezza sulla base di una risoluzione del Consiglio comunale della contea di Bridgend.

Un comitato direttivo, che riunisce tutti gli uffici, è responsabile delle attività legate alla salute, per le quali è disponibile un budget separato.

Alla ricerca dei rischi per la salute connessi al lavoro

I disturbi alla schiena, insieme allo stress, rappresentano le principali cause dei congedi per malattia dei dipendenti. Il rapporto tra determinati campi di attività e le malattie da lavoro ed i rischi per la salute può essere analizzato con l'ausilio di un nuovo "sistema di informazioni personali". I rappresentanti dei dipendenti sono sempre impegnati nella pianificazione ed attuazione dei programmi di WHP, attraverso sondaggi tra il personale, oppure tramite questionari sulla valutazione dei progetti già attuati. I dipendenti inoltre partecipano attivamente alla pianificazione di nuove aree operative e di flussi di lavoro ecc. Gli esperti verificano i materiali, le nuove tecnologie o i nuovi flussi di lavoro alla ricerca di potenziali rischi per la salute. I profili dei rischi vengono redatti per ciascuna area operativa e le analisi ergonomiche vengono condotte presso ciascuna postazione. Più di 1.500 dipendenti che devono spesso sollevare e trasportare carichi pesanti hanno

già frequentato un corso per la gestione dei carichi senza subire disturbi alla schiena. Gli orari di lavoro flessibile, che tengono conto degli orari scolastici delle scuole e di apertura dei nidi e delle scuole materne consentono di conciliare meglio gli impegni di lavoro con quelli familiari.

I dipendenti godono inoltre di tempo libero e 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. Inoltre, il funzionario a capo del gruppo della promozione della salute del Consiglio ha condiviso la propria esperienza nell'ambito della WHP con i comuni della Russia, in accordo con la Scuola di Sanità Pubblica olandese.

Il successo è arrivato subito

Gli effetti positivi dei vasti e numerosi programmi sulla promozione della salute si sono manifestati dopo poco tempo. Già a partire dal 1996/97, il tasso di assenze per malattia è diminuito dall'11,0 al 4,1%. Negli ultimi due anni, i costi relativi al tempo perso a causa delle malattie sono stati ridotti del 60%. Il livello di turnazione dei dipendenti è diminuito e l'immagine dell'ente locale è migliorata sensibilmente grazie al suo impegno nel campo della WHP.

Settore:

Amministrazione locale

Numero di dipendenti:

8.139

Prodotti/servizi:

Edilizia, ingegneria, autostrade e protezione ambientale, servizi sociali, servizi didattici e ricreativi/culturali

Sedi:

Bridgend, Galles

Altri dati:

L'amministrazione del Consiglio copre 140.000 abitanti

Ispettorato della Motorizzazione Civile (DVLA)

Gran Bretagna

Il Comitato Direttivo della DVLA è impegnato nell'attuazione delle migliori procedure di gestione, che includono la salvaguardia dei propri dipendenti. L'ispettorato dedica grande attenzione alla promozione della salute sul posto di lavoro, i cui servizi costituiscono parte integrante della politica aziendale sin dalla metà degli anni 80.

La massima riduzione dei rischi

Tra le consuetudini della DVLA rientra la valutazione dei rischi, il cui standard è ben più alto di quanto sarebbe previsto dalla legge. Particolare attenzione viene dedicata ai dipendenti che nell'esecuzione del loro lavoro sono esposti a particolari rischi per la salute, come ad esempio quelli incaricati del sollevamento e del trasporto di carichi pesanti, gli operatori delle unità video, i dipendenti che operano in ambienti particolarmente rumorosi o maneggiano sostanze pericolose. La DVLA ha introdotto una serie di misure volte a ridurre al minimo i rischi e salvaguardare la salute dei propri dipendenti. A tale fine, sia i dipendenti che i funzionari possono beneficiare di consulenze e di corsi di formazione sui temi della salute e della sicurezza.

Il sostegno a favore dei dipendenti

Per aiutare i dipendenti a conciliare gli impegni di lavoro con quelli familiari, la DVLA

offre una serie di programmi part-time e di condivisione del lavoro, orari di lavoro flessibili, un nido aziendale per i bambini in età pre-scolare ed un programma vacanze particolare chiamato *Holiday Playscheme*. Inoltre, vengono concessi altri permessi (remunerati e non) per aiutare i dipendenti a far fronte alle numerose contingenze/problemi della vita domestica. La DVLA si prende particolare cura delle dipendenti in stato interessante, che possono contare su consulenze personalizzate dell'Ufficio del Personale, il quale le mette al corrente dei loro diritti. Inoltre, esse sono invitate a partecipare a sessioni personali di valutazione con il settore preposto alla tutela sul posto di lavoro. La DVLA promuove i gruppi di autotutela, come quelli destinati ai dipendenti che si prendono cura di familiari anziani o infermi.

Il successo della DVLA nel campo della salvaguardia della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, un impegno per il quale ha ricevuto vari riconoscimenti, ha fatto sì che questa organizzazione venisse dichiarata uno dei migliori datori di lavoro del Galles. In virtù delle eccellenti condizioni di lavoro e dell'ottima atmosfera lavorativa, il livello di soddisfazione di tutti i dipendenti è generalmente alto. Dal 1984, anno in cui la DVLA ha introdotto le misure di promozione della salute, il tasso di assenza per malattia è passato dal 7,9 all'attuale 3,5%.

Settore:

Ente statale del Ministero dell'Ambiente, Trasporti e Regioni (DETR)

Numero di dipendenti:

circa 4.900

Prodotti/servizi:

Responsabile del Registro Autoveicoli della Gran Bretagna

Sedi:

Sede centrale a Swansea (sud del Galles) e 40 uffici dislocati nei centri regionali della Gran Bretagna

Altri dati:

Ha ottenuto vari riconoscimenti per le sue attività esemplari di promozione della salute sul posto di lavoro; è stato inoltre insignito del "Charter Mark" per l'eccellente servizio assistenza ai clienti.

Islanda

Eimskip

La Eimskip è convinta che il successo di un'azienda dipenda dallo stato di salute e dal grado di benessere di cui godono i propri addetti. Per questo motivo, le condizioni lavorative dei dipendenti sono oggetto di continui interventi di miglioramento. Particolare attenzione è riservata alla formazione, alla creazione di un'atmosfera lavorativa serena, ad uno stile di leadership esemplare, ma anche alla sicurezza.

I dipendenti sono disposti ad assumersi le loro responsabilità

L'obiettivo della Eimskip è quello di registrare in modo sistematico tutto quanto concerne salute e sicurezza, in modo da poter utilizzare le informazioni così raccolte per realizzare, all'interno della società, una serie di interventi migliorativi in ambito sanitario. I dipendenti sono chiamati a prendere parte attiva in questo processo. Il sistema di sicurezza a bordo delle navi è conforme alla regolamentazione imposta dall'*International Safety Management* (ISM).

Già dal 1993, all'interno della Eimskip vengono realizzati dei sondaggi tra il personale su questioni quali il livello di soddisfazione, le condizioni lavorative, i rapporti sociali sul posto di lavoro e i comportamenti della dirigenza. I risultati di queste indagini danno luogo ad interventi migliorativi.

Con cadenza annuale si tengono incontri ai quali partecipa ogni dipendente e il suo diretto superiore; nel corso di questi incontri si discute delle condizioni di lavoro, dei progetti di carriera e del desiderio di intraprendere percorsi formativi di aggiornamento. In media, ogni

dipendente frequenta ogni anno da due a tre programmi di formazione promossi all'interno dell'azienda. Tra gli argomenti oggetto dei programmi formativi ci sono i seguenti: strategie di comunicazione e cooperazione, trattamento di sostanze pericolose, lingue straniere e corsi propedeutici in vista del pensionamento.

Prima di istituire nuovi posti di lavoro o introdurre metodiche innovative, priorità assoluta viene data all'analisi della salute e sicurezza. I dipendenti prendono parte alle riunioni di gruppi di qualità, che costituiscono anche l'occasione per intraprendere nuove attività da loro prescelte. Il personale avanza anche delle proposte per migliorare l'organizzazione del lavoro e renderlo più sano.

L'azienda organizza attività sportive e ricreative destinate alla forza lavoro, ad esempio battute di pesca, una festa annuale cui sono invitate le famiglie e una cena danzante in occasione delle festività natalizie.

Cambiamento come sinonimo di salute

I sondaggi realizzati tra il personale nel 1998 hanno evidenziato che i dipendenti sono soddisfatti delle proprie condizioni di lavoro. Punti di forza dell'azienda sono la formulazione precisa degli obiettivi aziendali e l'individuazione delle relative aree di responsabilità, l'elevato grado di autonomia di cui gode il personale e la varietà del lavoro. Per questo motivo, non sorprende che il tasso medio annuale di assenteismo raggiunga a malapena una percentuale dell'1,6%.

Settore:

Trasporti

Numero di dipendenti:

790

Prodotti/Servizi:

Trasporti via mare e su gomma

Sede:

Reykjavik

Altri dati:

L'azienda percorre le rotte marittime standard raggiungendo 27 porti in 14 nazioni.

Landsvirkjun

La filosofia aziendale garantisce ai dipendenti un ambiente lavorativo piacevole e condizioni di lavoro ottimali. La Landsvirkjun ritiene che ricchezza e successo aziendali dipendano da una forza lavoro qualificata, in grado di assumersi delle responsabilità e promuovere iniziative. L'ottimizzazione delle condizioni di lavoro costituisce parte integrante degli obiettivi aziendali annuali. Ogni dirigente calcola preventivamente le risorse finanziarie di cui il proprio dipartimento necessiterà per l'attuazione degli obiettivi prefissati. Dopo una revisione, l'importo stimato viene incluso nel budget annuale.

Le condizioni di lavoro e la sicurezza sono al centro della politica aziendale

Alla Landsvirkjun gli obiettivi legati alla sicurezza, alla salute e alla tutela ambientale vengono elaborati dal cosiddetto "consiglio della qualità", di cui fanno parte i direttori delle divisioni aziendali, il dirigente del settore qualità e ambiente e il responsabile della sicurezza. Per ottenere informazioni sui problemi sanitari legati al lavoro, il consiglio si serve della collaborazione del dipartimento risorse umane e del medico aziendale.

Capi officina e responsabili della sicurezza compiono regolarmente delle ispezioni allo scopo di verificare le condizioni di lavoro all'interno delle aree di loro competenza. Ciò consente loro di individuare tempestivamente i rischi per la salute e, laddove necessario, di mettere in atto misure migliorative. Una volta l'anno, il responsabile della sicurezza organizza un'assemblea generale nel corso

della quale i punti deboli del sistema vengono identificati ed eliminati.

Ogni nuovo assunto riceve informazioni dettagliate relativamente alle mansioni che andrà a svolgere. Tutti i dipendenti hanno frequentato un corso per migliorare le proprie capacità comunicative e collaborative.

Obiettivo fondamentale dell'azienda è quello di promuovere comportamenti e atteggiamenti positivi degli uni verso gli altri.

Oltre a programmi sportivi di vario genere, la Landsvirkjun organizza anche una serie di attività sociali a beneficio dei dipendenti, tra le quali escursioni che servono a promuovere la partecipazione collettiva.

Un marchio testimonia l'elevato standard di sicurezza

Nel 1997 la Landsvirkjun è stata la prima azienda in Islanda ad ottenere la certificazione rilasciata sulla base dell'*International Safety Rating System (ISRS)*. Il marchio ottenuto prova che l'azienda ha raggiunto elevati standard nel campo della sicurezza, della tutela della salute dei propri dipendenti e della tutela ambientale. Grazie ai numerosi interventi realizzati nel settore della promozione della salute, il livello di soddisfazione del personale per le condizioni lavorative e la sicurezza sul posto di lavoro è aumentato. Inoltre, i dipendenti hanno acquisito una maggiore consapevolezza dei rischi per la salute cui sono esposti sul luogo di lavoro.

Settore:

Energia

Numero di dipendenti:

282

Prodotti/Servizi:

Produce, trasmette e vende elettricità all'ingrosso

Sede:

Reykjavik e 12 centrali elettriche dislocate sul territorio islandese

Altri dati:

La Landsvirkjun produce il 93% dell'energia elettrica consumata in Islanda. L'obiettivo dell'azienda è quello di produrre elettricità e promuovere lo sfruttamento delle fonti energetiche nazionali. L'azienda fa ricerca e sviluppo e costruisce centrali geotermiche e idro-termali.

Sjova-Almennar tryggingar hf

La Sjova-Almennar tryggingar hf ritiene che fattori quali un ambiente lavorativo favorevole alla promozione della salute, relazioni fra i dipendenti improntate alla solidarietà e soddisfazione per il proprio lavoro siano di fondamentale importanza per il successo di un'azienda. Enormi somme di denaro sono state finora destinate alla progettazione ergonomica, all'organizzazione delle condizioni lavorative e a programmi di promozione della salute.

Istituzione di una banca delle idee

La Sjova-Almennar tryggingar hf chiede ai suoi dipendenti di contribuire con le loro proposte di miglioramento alla costituzione di una "banca delle idee"; le idee raccolte vengono poi sottoposte al vaglio di un comitato per l'assicurazione della qualità. I dipendenti sono invitati ad esprimere il loro parere, nel momento in cui si progettano nuove mansioni o si realizzano nuovi flussi di lavoro. Ogni anno si tengono assemblee di valutazione, all'interno delle quali il personale è chiamato a discutere questioni inerenti il lavoro e il posto di lavoro.

I dipendenti hanno elaborato una serie di linee guida comportamentali basate su onestà, rispetto, correttezza e disponibilità. Lo stile dirigenziale si caratterizza per l'ampia libertà concessa ai propri dipendenti, che organizzano in prima persona il loro lavoro e sono in grado di prendere decisioni. Nel 1998 è stato realizzato un ampio sondaggio tra il personale, sullo stile della leadership, sul benessere sul posto di lavoro, sui carichi di lavoro e sulla tutela ambientale; i risultati emersi hanno determinato miglioramenti nelle condizioni lavorative.

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.

Oltre a programmi di formazione e aggiornamento che fanno registrare un tasso di frequenza molto elevato, la Sjova-Almennar tryggingar hf offre 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.

L'azienda concede la possibilità di usufruire di un orario di lavoro flessibile consentendo così ai propri dipendenti di conciliare vita lavorativa e vita familiare; 50 dipendenti dispongono di un computer dell'azienda con il quale poter lavorare da casa quando uno o più membri della loro famiglia è malato.

I dipendenti condividono le misure attuate

Da quando la Sjova-Almennar tryggingar hf si è impegnata nel settore della promozione della salute sul posto di lavoro (WHP), i dipendenti mostrano di apprezzare maggiormente l'atmosfera lavorativa, la classe dirigente, le condizioni di lavoro e le misure in materia di sicurezza. Ciò è dimostrato dai risultati emersi da un'inchiesta realizzata dai sindacati. Inoltre, il livello di turnazione del personale è diminuito mentre è aumentata la soddisfazione per il lavoro. L'assenteismo per motivi di malattia è pari al 3.1%.

Settore:

Settore assicurativo

Numero di dipendenti:

130

Prodotti/Servizi:

Assicurazioni

Sede:

Reykjavik

Altri dati:

La turnazione del personale è pari al 5 - 7% annuo.

Irlanda

Aer Rianta

Tutto il personale aziendale può beneficiare delle misure intraprese per iniziativa della Aer Rianta in materia di promozione della salute sul posto di lavoro (WHP), in perfetto accordo con il principio di uguaglianza che vige all'interno dell'azienda. Ciò vale anche per il personale part time e a tempo determinato. La WHP ricade nell'ambito di competenza dell'Employee Assistance Department e può avvalersi di risorse economiche proprie.

Co-decisione

La Aer Rianta ha inserito nel sistema di gestione della qualità totale il concetto di "co-decisione costruttiva". Ogni team - dagli addetti al servizio di sicurezza fino al personale di vendita - può avanzare proposte al fine di introdurre miglioramenti nella progettazione ergonomica dei luoghi di lavoro, nelle questioni relative alla sicurezza del lavoro, nelle relazioni sociali e in ogni altra questione significativa dal punto di vista della tutela della salute. Per questo tipo di lavoro gruppo (quali ad esempio, la capacità di risolvere problemi e conflitti) sono stati istituiti programmi formativi specifici, così da consentire al personale di acquisire le necessarie capacità richieste. I suggerimenti dei vari gruppi vengono poi sottoposti a valutazione da parte di un organismo formato da rappresentanti della classe dirigenziale, dei lavoratori e dei sindacati. In questo modo, dipendenti e sindacati possono dare il loro contributo su questioni che riguardano la salute e la sicurezza sul lavoro a tutti i livelli.

Per vent'anni all'interno della Aer Rianta, sono stati realizzati programmi per l'assistenza del personale, all'interno dei quali sono state dibattute questioni importanti per i lavoratori. Inoltre, l'azienda stabilisce la necessità di intraprendere percorsi per la tutela della salute sulla base dei risultati emersi da un'indagine condotta ogni anno tra il personale e sulla scorta delle necessità formative emerse ogni anno. Ciò ha portato inizialmente ad adottare delle misure volte ad eliminare lo stress, a realizzare uno screening sanitario permanente, ad istituire corsi contro il tabagismo e corsi di cucina sana. Altri programmi hanno insegnato ad affrontare i turni di lavoro e a sollevare e trasportare correttamente dei carichi pesanti. Orari di lavoro flessibili, la distribuzione del lavoro, la presenza di un asilo nido aziendale, un progetto pilota per la sperimentazione del telelavoro, sono stati istituiti per facilitare una possibile conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Il personale ha a disposizione anche una serie di strutture sportive.

Dipendenti più consapevoli

Alla Aer Rianta i dipendenti godono di una serie di vantaggi grazie ad una cultura aziendale che ne fa dei protagonisti e ispirata al principio di uguaglianza, beneficiano di un'assistenza esemplare a cura del dipartimento risorse umane e dimostrano una spiccata consapevolezza sulle questioni che attengono alla salute proprio grazie all'adozione di programmi di WHP.

Settore:

Aeroportuale

Numero di dipendenti:

1.600

Prodotti/Servizi:

Gestione aeroportuale

Sede:

Dublino, Cork, Shannon

Altri dati:

All'interno degli aeroporti, la Aer Rianta ha ottenuto le certificazioni ISO 9002 e ISO 14001.

Glasnevin Cemeteries Group

Anche se la Glasnevin Cemeteries Group non ha elaborato alcuna direttiva scritta in materia di promozione della salute sul posto di lavoro, i flussi di lavoro quotidiani si ispirano ad un'organizzazione del lavoro saldamente ancorata a principi di tutela della salute. L'atmosfera è improntata ad una comunicazione aperta e franca e ogni dipendente è chiamato a dire la sua sugli interventi di miglioramento. Di regola, tutti i miglioramenti vengono messi in atto. L'azienda investe molto nella salute, nel benessere e nell'aggiornamento dei propri dipendenti e questa strategia ha dimostrato di dare i suoi frutti.

Cercasi idee

Quando l'azienda, più di 10 anni fa, è stata rilevata dall'attuale classe dirigente, il tasso di assenteismo per malattia era molto elevato. Produttività e guadagni, al contrario erano scarsi. La nuova gestione ha dato il via ad una serie di misure, comprendenti sostanziali aumenti di stipendio, notevoli investimenti nella strumentazione e nelle apparecchiature, ampi programmi formativi in materia di sicurezza e assistenza al personale con problemi di dipendenza. L'atmosfera è contrassegnata da un sincero interesse da parte della dirigenza verso i bisogni e i problemi dei dipendenti. Tale atteggiamento incoraggia il personale a partecipare attivamente al miglioramento delle condizioni lavorative e a comunicare le proprie idee.

Salute e sicurezza costituiscono argomento di assemblee di lavoro. Grande importanza viene data alla realizzazione di corsi professionali e formativi su questi ed altri argomenti. Ogni mese si tengono assemblee cui partecipano i dipendenti.

Tutti i dipendenti vengono istruiti in materia di pronto soccorso e un medico generico è a disposizione per la cura e l'assistenza del personale. Tutte le iniziative legate alla salute sono consentite all'interno dell'orario di lavoro. Ai dipendenti che hanno avuto problemi di alcolismo o droga è stato concesso un periodo di aspettativa per il recupero. L'azienda stessa ha pagato per il trattamento di recupero e chi ne è uscito è tornato a lavorare per la Glasnevin Cemeteries Group.

Il successo si vede

In linea generale, da quando la nuova classe dirigenziale ha preso il controllo dell'azienda, le attività intraprese in ambito sanitario hanno portato ad un miglioramento delle relazioni tra forza lavoro e gruppo dirigenziale, nonché ad un miglioramento dell'atmosfera lavorativa. Ciò ha avuto un impatto positivo anche sulla produttività riducendo il numero delle ore lavorative perse per motivi di salute. L'assenteismo dovuto a malattia è ora pari all'1%, a volte anche minore.

Settore:

Orticoltura e paesaggistica, pompe funebri

Numero di dipendenti:

42

Prodotti/Servizi:

cimiteri, cremazione, lavori monumentali, iniziativa per la comunità e formazione

Sede:

Dublino

Irlanda del Nord

Nortel

La regolamentazione in materia di salute e sicurezza avviene a cura della sede centrale che si trova in Canada. Tale regolamentazione è vincolante per tutti i settori e contiene le linee programmatiche in materia di promozione della salute sul posto di lavoro (WHP). L'azienda ha integrato i programmi significativi all'interno del proprio sistema di gestione della qualità; tali programmi sono oggetto di controlli annuali sia esterni che interni. La promozione della salute sul posto di lavoro dispone di un budget separato. Il direttore del settore risorse umane è responsabile per la promozione della salute sul posto di lavoro ed ha al suo attivo numerose iniziative.

Programmi *ad hoc* per gruppi target

Sono stati istituiti speciali programmi formativi e informativi destinati ai dipendenti che corrono particolari rischi per la salute. Ad esempio, coloro che viaggiano spesso per conto dell'azienda, ricevono informazioni su come controllare lo stress e le tensioni legate al viaggio. I dipendenti le cui mansioni prevedono il sollevamento e 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 della Nortel 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. Per le donne in menopausa è stato istituito un programma di consulenza all'interno dell'azienda e il personale

femminile può sottoporsi ogni due anni a visite di prevenzione del tumore al seno.

Il sistema annuale di valutazione del rendimento serve a far sì che i dipendenti siano messi nella condizione di poter soddisfare le aspettative in loro riposte. Tali valutazioni vengono prese in considerazione, anche quando si tratta di pianificare le attività finalizzate alla promozione della salute, così come lo sono le statistiche sugli infortuni, i dati raccolti dalle compagnie di assicurazione contro le malattie, etc. Nel caso in cui si rilevino particolari rischi di infortunio o per la sicurezza all'interno dell'azienda, la forza lavoro ne viene immediatamente messa al corrente. Inoltre, l'azienda offre la possibilità di frequentare una serie di corsi per la promozione della salute, ad esempio corsi per smettere di fumare o per imparare a fronteggiare lo stress e finanzia anche una serie di attività sportive e ricreative a beneficio della forza lavoro. Lo scorso anno, una settimana è stata dedicata alla presa di coscienza su questioni concernenti la salute e la sicurezza, durante la quale sono state poste una serie di domande sull'argomento e uno stand per le informazioni è stato installato all'interno della mensa.

Ampia partecipazione del personale

La forza lavoro ha risposto positivamente ai vari programmi di promozione della salute. Tale atteggiamento positivo è stato evidenziato dall'alta partecipazione alle varie campagne tenutesi sull'argomento della promozione della salute.

Settore:

Telecomunicazioni

Numero di dipendenti:

1261 (nell'Irlanda del Nord)

Prodotti/Servizi:

Tecnologia di trasmissione e commutazione

Sede:

Belfast

Altri dati:

La Nortel è leader mondiale nel proprio settore.

Italia

Acroplastica s.r.l.

Le linee guida scritte in materia di promozione della salute sul posto di lavoro (WHP) sono state elaborate per offrire a tutti i dipendenti sicurezza e tutela sul posto di lavoro, al fine di favorire uno stile di vita sano e minimizzare i potenziali rischi ambientali. Tali linee guida sono il risultato del lavoro congiunto svolto dalla dirigenza, dal dipartimento risorse umane, dai rappresentanti del personale, dal dipartimento sicurezza e dal servizio medico aziendale. Il direttore di impianto è responsabile per la realizzazione di azioni volte a promuovere la salute e la sicurezza. Con un budget separato destinato alla promozione della salute sul posto di lavoro (WHP), l'azienda investe nella salute della propria forza lavoro.

L'importanza della formazione continua

Il team esecutivo controlla le attività inerenti la salute e la sicurezza dei propri dipendenti mentre i rappresentanti dei lavoratori operano affinché i rischi vengano rilevati e opportune azioni preventive messe in atto. Presso la Acroplastica vengono realizzati, sondaggi tra il personale due volte l'anno. Questi sondaggi si concentrano sulle caratteristiche specifiche del lavoro e sulle necessità del personale. Insieme alle statistiche sul numero di giorni lavorativi persi per assenze dovute a malattia o infortunio e alle relazioni stilate dal medico aziendale, questi sondaggi costituiscono una base di partenza fondamentale per la pianificazione delle attività di WHP. Grazie ad una serie di "programmi di promozione" svolti

all'interno dell'azienda, oltre che ai corsi di formazione continua destinati al personale, ai dipendenti viene concessa la possibilità di apprendere e affinare le loro abilità in materia di promozione della salute. In media, ogni dipendente trascorre 204 ore ogni anno frequentando corsi di formazione e aggiornamento concernenti la gestione della qualità e questioni relative a salute e sicurezza. Le necessità di aggiornamento vengono verificate con regolarità. I dipendenti vengono chiamati in causa anche in fase di pianificazione di nuove mansioni e processi lavorativi. Tali provvedimenti sono seguiti da gruppi di lavoro che si occupano di questioni concernenti la qualità, la salute e la sicurezza. L'azienda mette a disposizione dei dipendenti anche degli spazi destinati al riposo e alla pausa, oltre ad organizzare programmi di sostegno in caso di tossicodipendenza, attività sportive e ricreative.

Migliori condizioni di lavoro per una migliore atmosfera lavorativa

La Acroplastica costituisce un buon esempio di come anche le piccole aziende possono farsi promotrici della salute dei loro dipendenti. Da quando l'azienda ha adottato tale strategia, i dipendenti mostrano maggiore soddisfazione per le proprie condizioni di lavoro, per il team esecutivo e per l'atmosfera lavorativa. Gli infortuni sul lavoro sono diminuiti e la produttività è aumentata. Anche la maggiore soddisfazione dei clienti ha avuto un impatto positivo sull'immagine aziendale.

Settore:

Industria termoplastica e termoindurente

Numero di dipendenti:

69

Prodotti/Servizi:

Assemblaggio e modellatura di componenti per elettrodomestici

Sede:

Caserta

Angelantoni Industrie spa

Le linee guida elaborate dalla Angelantoni per promuovere la salute dei propri dipendenti sono state formulate congiuntamente dalla direzione, dal dipartimento risorse umane, da rappresentanti dei lavoratori, dal servizio di sicurezza sul lavoro, da medici del lavoro e consulenti esterni. La responsabilità per la promozione della salute sul luogo di lavoro ricade nell'ambito delle competenze della dirigenza, del dipartimento risorse umane, dei responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro e del medico aziendale.

Ampia partecipazione del personale

Presso la Angelantoni ogni sei mesi vengono condotti degli studi sulle necessità e i bisogni dei dipendenti. Le informazioni raccolte nel corso di tali studi, nonché i dati relativi alle ore di lavoro perse in seguito a malattie o infortuni verificatisi sul lavoro, costituiscono, insieme ai risultati di analisi e controlli eseguiti all'interno dell'azienda, la base di partenza per la pianificazione di attività finalizzate alla promozione della salute.

La direzione verifica regolarmente e sistematicamente la possibilità di migliorare i progetti di promozione della salute. La forza lavoro è chiamata a partecipare alla pianificazione e alla realizzazione di nuovi posti di lavoro attraverso un "programma aziendale di proposte per il miglioramento" elaborato dall'azienda. Il personale partecipa anche a dei gruppi per la salute, mentre rappresentanti del personale prendono parte a comitati direttivi all'interno dell'organizzazione.

Un "programma di sviluppo del personale" ha il compito di sostenere i dipendenti nell'opera di affinamento delle proprie capacità nell'ambito della salute. Allo scopo l'azienda offre idonei corsi di formazione.

I dipendenti vengono regolarmente informati in merito ai nuovi principi e alle nuove strategie in materia di promozione della salute sul posto di lavoro nel corso di assemblee, che vedono la partecipazione dello staff e nel corso di incontri con il team esecutivo. Inoltre, la forza lavoro ha la possibilità di apprendere rapidamente quanto di nuovo viene elaborato, grazie alla documentazione scritta sulle attività di promozione della salute e grazie alla politica della "porta aperta" attuata dai responsabili di tali misure.

Presso la Angelantoni i dipendenti vengono sottoposti a regolari check-up medici. L'azienda mette a disposizione stanze speciali per il riposo e la pausa dei propri dipendenti, offrendo loro anche la possibilità di praticare attività sportive.

Un'atmosfera ideale e un'immagine positiva

Le attività di promozione della salute sono costantemente sottoposte a riesame presso la Angelantoni. Tali attività vengono anche valutate. Migliori condizioni di lavoro e modifiche nello stile dirigenziale hanno avuto un impatto positivo sul grado di soddisfazione del personale, sull'atmosfera lavorativa e sull'immagine dell'azienda.

Settore:

Tecnologia medica

Numero di dipendenti:

178

Prodotti/Servizi:

Strumenti per la tecnologia e la ricerca biomedica

Sede:

Massa Martana

Etnoteam SpA

La Etnoteam SpA ha formulato una serie di linee guida per la promozione della salute sul posto di lavoro. Tali linee guida sono state elaborate congiuntamente dal direttore generale, dal dipartimento risorse umane, dai rappresentanti dei lavoratori e dai dipartimenti salute e sicurezza sul lavoro e medicina del lavoro. La dirigenza ha previsto un budget separato per le attività di promozione della salute.

La responsabilità per la promozione della salute sul posto di lavoro ricade nell'ambito di competenza della direzione aziendale, del dipartimento risorse umane, del dipartimento salute e sicurezza sul lavoro e di un comitato direttivo di progetto.

Sondaggi per identificare le necessità

Presso la Etnoteam le misure per la promozione della salute sono formulate sulla base di sondaggi condotti tra i dipendenti, il cui scopo è quello di individuare i requisiti richiesti dalle mansioni ed i bisogni dei lavoratori. La pianificazione dei progetti di promozione della salute avviene anche sulla base di informazioni in materia di sicurezza

sul lavoro e sulla salute della forza lavoro, informazioni provenienti da altre fonti aziendali. I progetti realizzati sono sottoposti ad analisi così da ottenere il punto di partenza per nuove iniziative finalizzate a migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, nonché la promozione della salute dei dipendenti. Inoltre, l'azienda ha organizzato numerosi corsi e seminari formativi in materia di salute e sicurezza. Si tengono corsi di pronto soccorso e ci sono persino programmi speciali destinati ai dipendenti portatori di handicap.

Produttività in aumento

Le attività finalizzate alla tutela e alla promozione della salute presso la Etnoteam hanno contribuito a rendere notevolmente migliore l'atmosfera lavorativa. I dipendenti ora mostrano maggiore soddisfazione per le condizioni di lavoro e di sicurezza, nonché nei confronti dello stile dirigenziale. Di conseguenza, la turnazione del personale è diminuita. Altro vantaggio per la Etnoteam è un'immagine migliore e una produttività in aumento.

Settore:

Computer/Elaborazione Elettronica dei Dati

Numero di dipendenti:

348

Prodotti/Servizi:

Sistemi software

Sede:

Milano

Liechtenstein

Hilti AG

La promozione della salute sul posto di lavoro e la crescita del personale costituiscono parte integrante della filosofia aziendale. Da più di 50 anni si è affermata presso la Hilti una cultura aziendale particolare, sulla base della quale valori quali la tolleranza e l'iniziativa sono altamente rispettati e i dipendenti sono incoraggiati ad apprendere ed esplorare nuove vie. La promozione della salute sul posto di lavoro può contare ogni anno su un budget separato.

Circoli della qualità contro i rischi per la salute

La partecipazione della forza lavoro a tutto quanto avviene all'interno dell'azienda gioca un ruolo di primo piano alla Hilti AG. I dipendenti sono rappresentati sia nei gruppi di lavoro che partecipano al "processo di continuo miglioramento" (*Continuous Improvement Process - CIP*) che all'interno di circoli della qualità istituiti in settori lavorativi ad alto rischio per la salute. Inoltre, si tengono regolari colloqui con i dipendenti e indagini che hanno lo scopo di sondare il grado di soddisfazione del personale.

Il rappresentante dei lavoratori è responsabile per tutte le questioni che attengono alla salute. A seconda dell'obiettivo prefissato, vengono chiamati in causa enti esterni, come ad esempio le strutture mediche che sorgono nel paese in questione.

L'azienda stabilisce la necessità di attuare misure di WHP sulla base di regolari sondaggi condotti tra il personale, di statistiche aziendali e di analisi condotte sulle condizioni lavorative e sui fattori di stress. La forza lavoro viene informata per iscritto o nel corso di assemblee che si tengono appositamente sui progetti per la promozione della salute e sui risultati ottenuti.

Inoltre, la Hilti AG dispone di una mensa aziendale all'interno della quale i dipendenti trovano un'estrema varietà di cibi e di stanze destinate agli intervalli di lavoro. Esiste un servizio di assistenza sociale, di consulenza per coloro che hanno problemi di dipendenze; questi ultimi possono usufruire di un servizio di assistenza riabilitativa. I dipendenti beneficiano anche di una serie di programmi finalizzati alla promozione della salute nel settore sportivo e ricreativo.

Maggiore soddisfazione per il lavoro

La Hilti AG ha migliorato le condizioni lavorative dei propri dipendenti promuovendo una serie di attività nel campo della salute. I risultati emersi nel corso di regolari sondaggi condotti tra il personale mostrano che la soddisfazione per il lavoro svolto è aumentata e continua a salire.

Settore:

Lavorazione del metallo

Numero di dipendenti:

1400 a Schaan, 12.000 in tutto il mondo

Prodotti/Servizi:

Ampia gamma di prodotti per la tecnologia di fissaggio e demolizione (ad esempio, perforatrici)

Società multinazionale, con sedi dislocate in oltre 100 paesi,

Direzione e sede centrale a Schaan, Liechtenstein

Altri dati:

La Hilti è certificata sia ISO 9001 che ISO 14001. I due terzi dei suoi 12.000 dipendenti in tutto il mondo lavorano nei settori vendita, consulenza, assistenza.

Ivoclar - Vivadent

La Ivoclar - Vivadent annovera espressamente la promozione della salute sul posto di lavoro e la crescita del personale tra le proprie linee guida. Misure finalizzate alla promozione della salute sul posto di lavoro vengono controllate e attuate dai vari dipartimenti. Progetti che coinvolgono l'intera azienda vengono promossi, sostenuti e realizzati dal dipartimento risorse umane. L'azienda ha previsto per il finanziamento di queste attività un budget annuale separato.

Grande attenzione alla crescita del personale

Tutti i dipendenti della Ivoclar - Vivadent possono beneficiare di una serie di programmi di formazione. La crescita del personale è uno dei punti all'ordine del giorno nel corso delle assemblee annuali di valutazione del personale e costituisce parte integrante degli accordi per il rendimento. L'esigenza di una formazione continua viene costantemente tenuta sotto controllo e il successo dei provvedimenti adottati viene sottoposto a valutazione. Il team esecutivo frequenta regolarmente corsi di formazione in materia di leadership e su come tenere colloqui. Tutti i dipendenti hanno la possibilità di migliorare se stessi e la propria area di lavoro partecipando ai circoli della qualità. Nel corso di tali incontri la promozione della salute costituisce uno dei punti all'ordine del giorno.

Le linee guida ispiratrici dei progetti di WHP vengono elaborate sulla base di assemblee per la valutazione del personale, di

statistiche, e più recentemente sulla base di relazioni aziendali sulla salute. Un dipartimento addetto alle relazioni procede alla comparazione di tutti i risultati ottenuti.

Tutti i dipendenti hanno la possibilità di partecipare ad attività sportive e programmi ricreativi, nonché di frequentare corsi e conferenze sulla salute. Tra queste ci sono ad esempio conferenze sui disturbi alla schiena e al collo, su come rafforzare il cuore e migliorare la circolazione, e seminari per imparare a controllare lo stress. Esistono anche servizi di consulenza in materia di medicina del lavoro, problemi sociali e di dipendenza. Coloro che hanno problemi legati alla dipendenza vengono assistiti con specifici programmi di riabilitazione. Le madri lavoratrici con bambini piccoli hanno la possibilità di lavorare da casa.

I dipendenti sono più soddisfatti

Gran parte dei dipendenti intervistati afferma di essere molto soddisfatta delle possibilità di crescita loro offerte in azienda e del lavoro in generale. Nel corso degli anni che vanno dal 1996 al 1998, le assenze dal lavoro dovute a malattia sono passate da una percentuale del 4,61% al 3,63%, la percentuale di infortuni verificatisi sul lavoro è pari allo 0,12%. Le attività più recenti nel settore della promozione della salute hanno ottenuto grande consenso e l'interesse è in continua crescita. Una serie di domande sull'argomento sarà introdotta nel prossimo sondaggio.

Settore:

Settore dentale

Numero di dipendenti:

650 a Schaan, 2.100 in tutto il mondo

Prodotti/Servizi:

Vasta gamma di soluzioni dentali e parodontali

Sede:

Azienda multinazionale, sede a Schaan, Liechtenstein

Altri dati:

Possiede uno dei più grandi dipartimenti di ricerca e sviluppo nel settore dentale

Lussemburgo

Avery Dennison Luxembourg

Una particolare attenzione è stata riservata alla promozione della sicurezza e della salute anche in fase di pianificazione della nuova filiale del Gruppo Avery Dennison. La dirigenza aziendale elabora delle linee programmatiche e sostiene attivamente i vari settori nella loro realizzazione. L'obiettivo ambizioso di ridurre il numero di infortuni sul lavoro a zero è stato posto come traguardo per il 2000. La DuPont de Nemours ha supervisionato in veste di organismo esterno l'introduzione del programma "STOP" (*Sécurité au Travail par l'Observation Préventive*, sicurezza sul lavoro attraverso l'osservazione preventiva).

Salute in tutte le lingue

Presso la AVERY DENNISON LUXEMBOURG impianti di produzione a processo controllato hanno portato lo sforzo fisico sul lavoro a livelli minimi. L'intero flusso produttivo avviene in assenza di solventi e vengono utilizzati soltanto materiali sostitutivi non nocivi per la salute.

I dipendenti della AVERY DENNISON LUXEMBOURG provengono da 11 paesi diversi. Nel rispetto delle esigenze di una forza lavoro multiculturale, l'azienda si impegna a superare le barriere linguistiche. Ciò avviene soprattutto in materia di salute e sicurezza. In linea generale, si reputa fondamentale una comunicazione trasparente ed efficace, diretta a tutta la forza lavoro, sulle questioni relative alla salute.

Informazioni in materia e dati possono essere ottenuti anche grazie alla intranet aziendale.

Dal 1995 il database aziendale e il suo aggiornamento si basano sul sistema di gestione della qualità ISO 9002. La AVERY DENNISON ha il proprio esperto in materia di salute sul posto di lavoro che è anche il responsabile della qualità.

L'azienda registra i casi di assenteismo e il tasso di frequenza degli infortuni verificatisi sul lavoro ad intervalli regolari, dandone una valutazione statistica. Inoltre, tutti gli infortuni legati a problemi di sicurezza vengono esaminati nel dettaglio al fine di scoprire le possibili cause che li hanno originati.

L'assenteismo è stato velocemente ridotto

La AVERY DENNISON LUXEMBOURG non solo ha lavorato in modo esemplare nel campo della salute nei luoghi di lavoro. Ha dato anche un contributo notevole al rafforzamento dello spirito di squadra nella forza lavoro della propria azienda. Sia i datori di lavoro che i lavoratori hanno tratto vantaggi da tutto ciò: l'atmosfera lavorativa è notevolmente migliorata, la motivazione e la soddisfazione per il lavoro sono aumentate. Le ore di lavoro perse a causa di incidenti verificatisi sul lavoro sono diminuite passando dall'11,74% al 2% tra il 1993 e il 1998. Il tasso medio di assenteismo dovuto a malattia è attualmente del 2.6%.

Settore:

Industria di etichette

Numero di dipendenti:

155

Prodotti/Servizi:

Nastri autoadesivi

Sede:

La AVERY DENNISON LUXEMBOURG appartiene alla multinazionale AVERY DENNISON GROUP con sede negli Stati Uniti.

Altri dati:

5,8% lavoratrici donne,

94,2% lavoratori qualificati;

certificata ISO 9002 dal 1995

Garage Demuth

La dirigenza della Garage Demuth segue una propria filosofia aziendale sulla base della quale la soddisfazione dei clienti e del personale è cruciale. Attività finalizzate alla promozione della salute e della sicurezza sono una parte importante della strategia aziendale e non costituiscono un fastidioso fattore di costo. L'azienda mette in atto una politica aperta e flessibile venendo incontro alle necessità dei propri dipendenti e molti lavoratori disabili sono stati assunti all'interno dell'azienda.

La sicurezza ha il diritto di precedenza

Assemblee quotidiane tra la dirigenza e la forza lavoro garantiscono un buon flusso di informazioni tra i due gruppi creando numerose opportunità per lavorare insieme al miglioramento delle condizioni lavorative e alla qualità del servizio. L'ampia gamma di attività per la sicurezza dei dipendenti e dei clienti ha finora incluso la predisposizione di una serie di segnali di pericolo posti nei luoghi a rischio e in vicinanza di sostanze pericolose, azioni intraprese al fine di eliminare il rischio di cadute, contrastare la formazione di polvere e fumi di scarico attraverso un sistema di estrazione ad elevato rendimento. I macchinari sono all'avanguardia per ciò che concerne la sicurezza - un numero maggiore di

macchinari e attrezzature è stato acquistato per rendere il lavoro più semplice.

L'azienda si serve della consulenza della STI, specializzata in materia di sicurezza sul lavoro per quanto concerne salute e sicurezza. Le proposte avanzate dagli esperti vengono naturalmente messe in atto. Per fare in modo che i dipendenti si sentano "a casa", grande attenzione è riservata alla pulizia sia in officina, che nelle stanze destinate al riposo, nonché nelle strutture igieniche.

Diversi sono i modi di privilegiare il comfort e la sicurezza dei clienti. Ad esempio, di fronte alla sala di esposizione e vendita sono stati creati degli spazi destinati al parcheggio, chiaramente segnalati e costantemente custoditi. Inoltre è stato introdotto come misura aggiuntiva un limite di velocità.

Piccolo ma bello

Le attività intraprese hanno portato alla minimizzazione dei rischi legati alla presenza di polvere e fumi di scarico, come anche alla riduzione dei dolori alla schiena. Di conseguenza, si è giunti ad una riduzione del numero di ore perse per assenze dovute a malattia pari a tre giorni anno per ogni dipendente. Un altro successo che il Garage Demuth può vantare è il miglioramento dell'atmosfera lavorativa e l'aumentata soddisfazione da parte di clienti e dipendenti.

Settore:

Motoveicoli

Numero di dipendenti:

40

Prodotti/Servizi:

Vendita di auto e officina meccanica

Sede:

Junglinster

Altri dati:

7,5% dipendenti donne,

92,6% lavoratori qualificati

L'azienda ha ottenuto un marchio Eko-Audit e sta cercando di ottenere la certificazione ISO 9002, per le proprie attività in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

General Technic Otis

La GENERAL TECHNIC OTIS attua una politica alla base della quale è ferma convinzione che ogni singolo dipendente debba essere coinvolto nelle questioni che riguardano la tutela della salute e la sicurezza. Per questo motivo sono stati redatti un manuale sulla sicurezza e uno statuto. L'azienda ha anche installato un sistema per il controllo degli ascensori comandato a distanza, a garanzia della sicurezza dei propri clienti.

Procedure facilmente comprensibili

Le linee guida in materia di tutela della salute e sicurezza vengono illustrate ad ogni dipendente. Vengono dispensate anche precise istruzioni su come comportarsi nelle situazioni di pericolo. Le linee guida vengono regolarmente sottoposte a revisione così da renderle aggiornate, adottabili nell'esperienza di tutti i giorni e atte a risolvere ogni tipo di problema dei dipendenti. Oltre a ciò, l'azienda fornisce fogli di lavoro al personale amministrativo e ai rappresentanti esterni. Documenti dettagliati sui cantieri contengono precise disposizioni in materia di salute e sicurezza. Tutti i rappresentanti esterni ricevono anche delle memorie, formato tascabile, su questioni relative alla protezione ambientale. L'azienda ritiene particolarmente

importante la chiara divisione dei compiti e la precisa osservanza delle istruzioni impartite, poiché crede che in questo modo sia possibile ridurre al minimo le situazioni conflittuali e stressanti.

I cantieri vengono regolarmente ispezionati per verificare che gli standard di sicurezza e le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro vengano osservate. Queste ispezioni servono anche a favorire comportamenti esemplari nella forza lavoro. I dipendenti sottoposti a rischio sono invitati a migliorare il loro comportamento. Ciò vale per tutta la forza lavoro aziendale inclusi i vertici stessi dell'azienda.

Minore turnazione del personale

Grazie alle diverse attività svolte in materia di salute e sicurezza presso la GENERAL TECHNIC OTIS, le ore lavorative perse in seguito ad assenze dovute a malattia sono diminuite fino a raggiungere una percentuale pari al 2,8%. L'impegno nella WHP ha avuto anche un impatto positivo sull'atmosfera lavorativa, nonché sulla motivazione e sulla soddisfazione dei dipendenti rispetto al lavoro. Ciò ha determinato anche una riduzione nella turnazione del personale, insieme ad un aumento della produttività.

Settore:

Impiantistica

Numero di dipendenti:

115

Prodotti/Servizi:

Progettazione, produzione, installazione e manutenzione di ascensori

Sede:

Howald

Altri dati:

Fa parte della OTIS ELEVATOR, società del New Jersey

7,8% donne,

92,2% lavoratori qualificati

Soludec S.A.

La SOLUDEC S.A. si impegna da tempo nel settore della salute e della sicurezza sul lavoro dei propri dipendenti e nel paese l'azienda è vista come precorritrice nel ramo specifico. Anche prima di adottare delle disposizioni statutarie, l'azienda aveva fatto di fattori, quali la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, uno degli elementi fondamentali della propria politica aziendale.

La sicurezza dei lavoratori viene al primo posto

La SOLUDEC S.A. negli anni sessanta aveva già chiesto l'intervento di un istituto ispettivo, ufficialmente riconosciuto, perché sottoponesse ad un controllo i propri cantieri prima ancora che ciò fosse prescritto dalla legge. In seguito a ciò, ai lavoratori edili erano stati forniti elmetti e scarpe antinfortunistiche. Dal 1995 l'azienda possiede un dipartimento che si occupa di sicurezza sul lavoro. Tale dipartimento organizza ispezioni settimanali presso i cantieri, stila relazioni scritte e ne dà una valutazione statistica. Un registro della sicurezza viene tenuto come misura supplementare. Nel 1991 è stato istituito un servizio per la sicurezza che organizza, sotto la supervisione di un ingegnere, seminari formativi e corsi di formazione continua. I neo

assunti frequentano dei corsi introduttivi. Inoltre, le istruzioni di sicurezza vengono riviste ad intervalli di tempo regolari e comunicate ai lavoratori. Esiste una stretta cooperazione tra medici del lavoro, responsabili della sicurezza e coordinatori impiegati nel settore della salute e della sicurezza sul lavoro.

L'azienda edile consente ai dipendenti che, in seguito a malattia o incidente hanno visto ridotte le loro capacità lavorative, di cambiare mansione e passare ad un lavoro più semplice. Inoltre, la SOLUDEC S.A. è impegnata nella lotta a tutte le forme di dipendenza e ha proibito l'uso degli alcolici in tutti i cantieri.

Aumento della competitività

Con l'introduzione del servizio di sicurezza avvenuto nel 1991 e con le attività derivate, le ore lavorative perse per assenze dovute a malattia sono diminuite del 20% nello stesso anno e del 26% nell'anno successivo. In seguito all'aumento delle misure finalizzate alla tutela dei lavoratori, l'atmosfera lavorativa e il grado di soddisfazione per il lavoro sono migliorate in modo sostanziale. Ciò ha avuto un impatto positivo sulla competitività dell'azienda edile.

Settore:

Edilizia

Numero di dipendenti:

466

Prodotti/Servizi:

Edilizia sotterranea e di superficie

Sede:

Lussemburgo

Altri dati:

Attività nei mercati nazionali e internazionali

5,4% donne,

94,6% lavoratori qualificati;

certificata ISO 9002 dal 1997

Olanda

Dienst Waterbeheer en Riolering (DWR)

La DWR persegue una filosofia aziendale olistica, con lo scopo di realizzare al tempo stesso condizioni di lavoro ottimali dal punto di vista della salute, tutela ambientale e alta qualità dei prodotti. Apposite linee guida sono state elaborate e messe per iscritto. Argomenti quali la qualità, le condizioni lavorative e la tutela ambientale sono anche all'ordine del giorno in tutte le assemblee aziendali. Un comitato direttivo è stato istituito con il compito di controllare tutti i progetti di WHP. C'è anche un "gruppo di lavoro per la salute" in ogni settore dell'azienda.

Tutti i rischi sono oggetto di discussione

Responsabilità e abilità dei dipendenti in relazione a qualità, condizioni lavorative e tutela ambientale sono indicate nei mansionari. Negli stessi, si fa anche riferimento ai rischi potenziali per la salute cui l'attività in questione espone. Tutti i materiali utilizzati nel processo lavorativo vengono esaminati dal punto di vista della loro compatibilità con la salute. Insieme agli esperti sanitari, i dipendenti interessati da modifiche nelle strutture lavorative, vengono consultati in fase di pianificazione e creazione di nuovi settori di lavoro.

Gli studi sull'assenteismo e i risultati emersi da sondaggi condotti tra il personale servono da base per la pianificazione di attività finalizzate alla promozione della salute. Il punto di partenza di tutte le misure adottate è lo stress, e la capacità di tenerlo sotto controllo. Il gradimento espresso dal

personale in merito ai progetti messi in atto viene revisionato ogni due anni.

L'azienda si prefigge lo scopo di incoraggiare i dipendenti a frequentare corsi di aggiornamento. La necessità di realizzare corsi di aggiornamento viene stabilita realizzando degli appositi studi ad intervalli di tempo regolari e i programmi attuati vengono sottoposti a valutazione. Anche i dirigenti vengono sottoposti a percorsi formativi.

Le attività che l'azienda mette in atto in materia di promozione della salute includono visite mediche, consulenza per problemi di droga, una mensa nella quale si dispensa cibo sano, corsi ed eventi informativi su argomenti legati alla salute, nonché un giorno dedicato alla salute ogni anno, durante il quale fitness e alimentazione giocano un ruolo fondamentale. Anche le famiglie dei dipendenti sono invitate a partecipare.

La valutazione dei risultati

Tutte le misure di WHP messe in atto presso la DWR vengono sottoposte ad esame valutativo. I risultati evidenziano che la soddisfazione per il lavoro e l'atmosfera lavorativa, così come il gradimento per lo stile dirigenziale sono migliorati in misura considerevole da quando sono state introdotte misure per la promozione della salute. Le modifiche hanno avuto anche un impatto positivo sull'immagine aziendale e sulla vitalità dell'organizzazione. L'assenteismo dovuto a malattia è sceso dal 15% al 7,8%.

Settore:

Industria idrica

Numero di dipendenti:

900

Prodotti/Servizi:

Approvvigionamento idrico e smaltimento delle acque reflue

Sede:

Amsterdam

Du Pont de Nemours BV

La DuPont si è prefissa obiettivi ambiziosi in materia di salute e sicurezza sul lavoro: l'azienda vuole che infortuni e malattie professionali siano solo un lontano ricordo del passato, e intende garantire la salute fisica e mentale dei propri dipendenti. Nella convinzione che un'azienda non può sopravvivere oggi senza misure di promozione della salute sul posto di lavoro, ha affidato ogni responsabilità nel settore della salute alla stessa classe dirigenziale.

Checkpoint benessere - banco di prova per la verifica del benessere

La Du Pont ha elaborato una procedura, il cosiddetto "Checkpoint del benessere", per rendere possibile un'analisi dello stato di salute e benessere dei propri dipendenti. In questo modo i lavoratori possono valutare i rischi per la salute cui il proprio lavoro li espone e quelli determinati dal proprio stile di vita e, su questa base, elaborare delle strategie idonee. Inoltre, la "Commissione per la sicurezza nell'orario extralavorativo", un gruppo di lavoro che raccoglie rappresentanti di ogni dipartimento, si occupa del benessere dei dipendenti - anche oltre l'orario lavorativo.

Tutti i materiali e i processi utilizzati presso l'azienda vengono preventivamente sottoposti ad indagine, così da garantire la loro sicurezza. Nel momento in cui si procede alla progettazione di nuovi lavori e processi produttivi, esperti nel campo della salute vengono coinvolti. Anche i dipendenti prendono parte al processo attraverso il progetto aziendale "proposte per il miglioramento". Tutti i dipendenti frequentano

corsi di aggiornamento per almeno sei giorni l'anno, così da poter essere sempre all'altezza della situazione.

Visite mediche, assistenza in caso di problemi legati al consumo di droghe o all'abuso di alcol, cibo sano a mensa, programmi per smettere di fumare, corsi per imparare a fronteggiare lo stress, attività sportive e ricreative e molte altre ancora, sono all'ordine del giorno presso la DuPont. Ci sono poi altri progetti, destinati a gruppi esposti a rischi particolari, quali lavoratori turnisti o lavoratori la cui mansione prevede il sollevamento e il trasporto di carichi elevati.

Una lunga lista di successi

La DuPont sottopone a valutazione tutte le misure di WHP e il gruppo dirigenziale rende noti progetti e risultati. La lista dei successi ottenuti è molto lunga: maggiore soddisfazione per il lavoro, migliorata atmosfera lavorativa dovuta a migliori condizioni di lavoro e a modifiche intervenute nello stile dirigenziale. Le proposte avanzate dai dipendenti sono state in larga misura messe in atto (nel 1997: 292 su 451) e ciò ha contribuito a migliorare la salute e ad aumentare il grado di soddisfazione. Per quanto concerne il profitto, l'azienda ha risparmiato 1 milione di Euro, ha aumentato la produttività, ha migliorato la propria immagine e registrato un minor ricambio del personale.

L'assenteismo è diminuito dello 0,5% dal 1994 e la frequenza degli incidenti è pari ad un decimo rispetto alla media che si registra nell'industria chimica.

Settore:

Industria chimica

Numero di dipendenti:

1.500

Prodotti/Servizi:

Fibre e polimeri

Sede:

Dordrecht

Siemens Groep Nederland

La politica aziendale della Siemens mira a promuovere la salute e il benessere dei propri dipendenti, così come a ridurre i danni all'ambiente. Il dipartimento di medicina del lavoro e il gruppo di lavoro di medicina sociale sono responsabili dello sviluppo di programmi di promozione della salute sul posto di lavoro. Un budget separato garantisce il finanziamento di attività significative.

La soddisfazione paga

L'azienda tiene sotto controllo una serie di dati relativi allo stato di salute e alle condizioni di lavoro allo scopo di stabilire quali sono le necessità in materia di misure volte alla promozione della salute. La soddisfazione espressa dal personale viene analizzata ogni due anni. Si è scoperto, ad esempio, che il carico di lavoro è troppo elevato per alcuni dipendenti. Allo stato attuale, si sta elaborando un programma per porre rimedio a tale situazione.

La Siemens elabora dei profili di rischio per ogni luogo lavorativo e sottopone a controllo tutti i materiali e le procedure utilizzate allo scopo di determinarne il grado di compatibilità con la salute. Esperti in materia di sicurezza sono chiamati a collaborare alla progettazione di siti lavorativi e processi produttivi. Un gruppo di lavoro valuta regolarmente le attività legate alla promozione della salute.

Il 10% dei dipendenti è messo in condizione di aumentare il proprio *know how* attraverso la rotazione

delle mansioni e ha la possibilità di imparare a considerare l'azienda in modo olistico.

Nel 1998 è stata introdotta la formazione, quale nuovo strumento dirigenziale. Lo scopo di tutto ciò è di creare un rapporto tra l'esecutivo e i dipendenti, basato sulla fiducia e sulla delega delle responsabilità. L'obiettivo di quest'iniziativa è quello di creare dipendenti più soddisfatti.

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.

Basso tasso di assenteismo

La promozione della salute ha determinato un aumento del morale e della soddisfazione dei dipendenti per il loro lavoro. Tutto ciò si riflette anche nella maggiore soddisfazione espressa dai clienti. Il tasso di assenteismo è sceso dal 4,3% al 2,95% tra il 1993 e il 1997, il numero degli incidenti è sceso da 55 (nel 1994) a 40 (nel 1997).

Settore:

Elettronica ed elettrotecnica

Numero di dipendenti:

3.000

Prodotti/Servizi:

Prodotti elettronici ed elettrotecnici

Sede:

L'Aia

Altri dati:

La Siemens Groep Nederland fa parte della Siemens AG con sede in Germania.

Uniquema

Le attività dell'azienda non devono arrecare danni a nessuno - non ai propri dipendenti, non agli appaltatori, non ai vicini, né tanto meno ai clienti. Questo è l'obiettivo della Uniquema, consapevole del fatto che un risultato positivo si può ottenere soltanto con la collaborazione dei propri dipendenti. I principi ispiratori dell'azienda, sui quali si fondano le linee guida alla base dei provvedimenti in materia di promozione della salute sul posto di lavoro, sono delineati nelle Disposizioni e Linee Guida Aziendali della ICI SHE.

Mai più allergie né sordità causata dal rumore

L'obiettivo per la fine del 2000 è quello di far sì che non si verifichino nuovi casi di allergie dovute al lavoro né di sordità tra i dipendenti. Anche la frequenza degli incidenti dovrà essere ridotta al minimo. Tutti i materiali, le procedure e le nuove tecnologie vengono esaminate preventivamente al fine di verificare se costituiscono un rischio per la salute e gli esperti della salute sono coinvolti nella progettazione di nuovi settori lavorativi e flussi di lavoro.

Presso la Uniquema Gouda vengono messi in atto dei programmi che prevedono visite mediche periodiche, come parte di un'ampia gamma di provvedimenti in materia di promozione della salute sul posto di lavoro. Inoltre, si offre la possibilità di usufruire di una formazione specifica su una serie di questioni legate alla salute sul posto di lavoro, come ad esempio l'ergonomia legata ai videoterminali,

istruzioni su come alzarsi, sedersi, norme di sicurezza durante i viaggi, ecc.

Le misure finalizzate a promuovere la salute sono elaborate sulla base di dati aziendali, quali ad esempio analisi delle condizioni lavorative, risultati di visite mediche sul lavoro. Allo scopo di prevenire rischi per la salute, vengono preparati dei profili di rischio per ogni lavoro e si procede ad una comparazione tra le capacità effettive dei lavoratori e le caratteristiche che la mansione specifica richiede.

Le misure per la promozione della salute vengono sottoposte a valutazione con la partecipazione della dirigenza essendo soggette a rendicontazione. Un gruppo di lavoro sulla sicurezza discute di argomenti legati alla salute una volta al mese. Sondaggi tra i dipendenti vengono condotti ad intervalli di tempo regolari. Il personale partecipa alla promozione della salute sul posto di lavoro e viene coinvolto in un programma aziendale che prevede proposte per il miglioramento.

La Uniquema favorisce una riconciliazione tra vita familiare e lavorativa offrendo ai propri dipendenti la possibilità di lavorare part time e mettendo a disposizione un asilo nido per i bambini.

Per i dipendenti più anziani la Uniquema ha introdotto un programma di "pensionamento flessibile", che consente a due dipendenti di dividere il posto di lavoro fino all'età della pensione, vale a dire a 62 anni.

Settore:

Industria chimica

Numero di dipendenti:

550

Prodotti/Servizi:

Prodotti chimici oleosi, fatti di oli e grassi naturali

Sede:

Gouda

Altri dati:

La Uniquema fa parte del Gruppo ICI

Norvegia

Aker Maritime, Aker Stord a.s.

La promozione della salute sul posto di lavoro presso la Aker Stord fa parte della strategia aziendale: qualità, salute, ambiente e sicurezza vanno di pari passo con produttività ed efficacia dei costi. L'obiettivo è ottenere una piena partecipazione dei dipendenti per la creazione di condizioni lavorative favorevoli alla promozione della salute.

La Aker Stord è membro della rete aziendale "Salute, sicurezza, ambiente: obiettivo globale di apprendimento", che mira allo sviluppo di strategie e modelli di WHP.

L'opinione dei dipendenti è importante

La promozione della salute viene pianificata presso la Aker Stord da gruppi di lavoro che vedono la partecipazione di dirigenti ed impiegati. Questi gruppi si servono della consulenza del dipartimento salute, ambiente e sicurezza, nonché del dipartimento risorse umane. I dati relativi alle malattie professionali, alla frequenza degli infortuni e alla soddisfazione del personale, nonché quelli relativi alle ore di lavoro perse per malattia, sono alla base delle decisioni prese. Guidato dal capo officina ogni gruppo discute dei problemi legati a salute e sicurezza una volta al mese ed elabora insieme delle soluzioni. Si tengono corsi in materia di salute

e sicurezza, frequentati da dirigenti e dipendenti.

Le idee espresse dai dipendenti sono tenute in gran considerazione; l'azienda ha posizionato una serie di "cassette per la raccolta delle proposte". Tutte le proposte vengono esaminate, e ogni dipendente che abbia contribuito con una proposta riceve una risposta. Le idee particolarmente buone vengono ricompensate con dei premi.

Per la prevenzione e la riabilitazione delle patologie muscolo-scheletriche che affliggono i lavoratori, la Aker Stord ha istituito un centro specialistico dove dei fisioterapisti lavorano per la prevenzione e la riabilitazione. I dipendenti possono utilizzare anche le strutture del centro dove è possibile praticare la lavorazione del legno, della ceramica e del metallo, come parte del programma riabilitativo. Il centro dispone anche di un officina per le biciclette.

Impegno e successo

La Aker Stord ha fatto molto per rendere più salubri le condizioni di lavoro dei propri dipendenti. Il personale si impegna a fondo proponendo le proprie idee. Molte di queste proposte sono state già messe in atto. I giorni lavorativi persi per malattia sono diminuiti passando dall'8% al 6%.

Settore:

Industria petrolifera/costruzione, assemblaggio e cantieri di collegamento

Numero di dipendenti:

1.800

Prodotti/Servizi:

Assemblaggio e collegamento di unità offshore per la produzione di petrolio e gas

Sede:

Stord, Norvegia

Altri dati:

Succursale dello Aker Maritime Group

HÅG a.s.a.

La HÅG intende modificare la cultura lavorativa, spostando l'attenzione sulle necessità dei dipendenti. Riteniamo che il successo di un'azienda dipenda dal tipo di cultura che regna al suo interno. Sappiamo anche che non è sufficiente avere i prodotti migliori, abbiamo bisogno anche dei dipendenti migliori.

Impegno attraverso la partecipazione: questo è il principio ispiratore dell'azienda HÅG e costituisce parte integrante della promozione della salute sul posto di lavoro. L'azienda ritiene che la creatività e il senso di responsabilità di ogni dipendente abbiano un ruolo cruciale. L'azienda vuole affermare un atteggiamento olistico che includa anche la tutela ambientale.

Approccio totale all'ambiente (interno ed esterno)

La HÅG spende molte energie per favorire la creatività all'interno dell'azienda promuovendo la capacità di pensare in termini innovativi e coraggiosi. La HÅG considera l'organizzazione come un unico quando si appresta a decidere la propria linea e ritiene che anche l'umorismo sia importante.

I dipendenti sono coinvolti nella pianificazione di nuove mansioni e processi. Misure per la

promozione della salute vengono discusse congiuntamente da dirigenti e dipendenti. La HÅG ha elaborato "l'analisi dell'atmosfera lavorativa" quale strumento per la gestione della salute; strumento che tiene conto delle condizioni fisiche, della leadership, dell'ambiente e della sicurezza. I risultati di queste analisi costituiscono la base perché la dirigenza possa elaborare progetti futuri e i dipendenti possano contribuire suggerendo miglioramenti.

Un comitato per la riabilitazione fa sì che le condizioni lavorative siano tali da non gravare sui dipendenti malati e disabili. La HÅG ha anche una propria Accademia nella quale si tengono corsi aperti a tutti i dipendenti (anche ai dirigenti). I dipendenti hanno la possibilità di praticare diverse attività sportive.

Certificazione per la politica ambientale

Negli ultimi dieci anni l'azienda ha posto l'accento non solo sulla qualità, sulla progettazione e sulla produzione, ma anche sulle questioni ambientali. Nel 1996 è stata la prima società del settore forniture nei paesi scandinavi ad ottenere la certificazione "Eco Management and Audit Scheme".

Settore:

Forniture

Numero di dipendenti:

500

Prodotti/Servizi:

Sedie da ufficio

Sede:

Sede legale ad Oslo, produzione a Rfros, Norvegia e Carolina del Nord (USA)

Filiali in Europa e negli Stati Uniti

Altri dati:

La HÅG è leader in Scandinavia nella produzione di sedie da ufficio

Hydro Seafood Norway, Movik Division

La Hydro Seafood ha avviato il progetto "Strategia 2000", il cui elemento principale è la promozione della salute sul posto di lavoro. Una delle affermazioni centrali è: l'azienda si fa garante per le persone, il salmone e l'ambiente offrendo ai propri dipendenti condizioni di lavoro salutari e la possibilità di crescere.

La Hydro Seafood investe risorse notevoli per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Il cambiamento è positivo per tutti

Il punto focale di "Strategia 2000" è combattere la monotonia. La Hydro Seafood ha avviato il progetto, preoccupata per l'elevato tasso di assenze dal lavoro dovute a malattia verificatesi presso l'azienda.

Ogni dipendente fa parte di un gruppo di lavoro che prende in esame le condizioni lavorative e i flussi produttivi. Il lavoro grazie alla rotazione delle mansioni diviene più interessante; diminuiscono lavoro fisico ripetitivo e monotonia, si procede alla prevenzione dei disturbi muscolo-scheletrici. Tutti i dipendenti sono coinvolti nella pianificazione così da poter loro stessi mettere in atto gli interventi migliorativi.

La filiale di Movik intende rafforzare gli effetti positivi ottenuti con la rotazione delle

mansioni attraverso specifici progetti formativi.

Per la pianificazione delle attività il dipartimento medicina del lavoro utilizza i dati sulle ore lavorative perse per malattia e sugli studi inerenti gli impatti negativi sulla salute. Un gruppo di lavoro formato da rappresentanti dei dirigenti e rappresentanti dei lavoratori valuta i risultati ed elabora soluzioni per porre rimedio a tutte le situazioni deficitarie rinvenute.

Inoltre, la Hydro Seafood offre ai propri dipendenti un'ampia gamma di attività sportive e ricreative, ad esempio corsi di ballo, spedizioni di pesca ed escursioni.

La forza lavoro collabora alla pianificazione

Alla Hydro Seafood tutti i dipendenti partecipano alla pianificazione e alla realizzazione di condizioni lavorative salutari assumendosi anche alcune responsabilità. Grazie al sistema di rotazione delle mansioni i dipendenti hanno acquisito una maggiore conoscenza dei vari settori aziendali. I contatti sviluppatisi tra i dipendenti consentono loro di avere migliori relazioni sociali.

Settore:

Industria ittica

Numero di dipendenti:

1400 in totale,

64 dei quali a Movik

Prodotti/Servizi:

Salmone atlantico

Sede:

Movik, Bergen, altre 60 sedi produttive lungo la costa norvegese, in Scozia, nelle Shetland e in Irlanda *Altri dati:*

La HS è la più grande produttrice al mondo di salmone atlantico

Statoil

L'obiettivo della Statoil è quello di eliminare gli infortuni sul lavoro, i danni a carico del personale, le malattie professionali (obiettivo zero). Ogni dipendente è responsabile e coinvolto nel raggiungimento di questi obiettivi ambiziosi.

La salute al primo posto

La Statoil è consapevole dell'importante correlazione esistente tra un buon ambiente lavorativo e un buono stato di salute. Di conseguenza la Statoil dispone di un dipartimento composto da medici, igienisti del lavoro e fisioterapisti specializzati in ergonomia.

I dipendenti valutano continuamente il loro ambiente lavorativo e all'interno di assemblee di gruppo suggeriscono misure migliorative.

Tutto il personale frequenta corsi di formazione in materia di sicurezza, salute, ambiente lavorativo e tutela ambientale. Ciò costituisce parte integrante del processo di assicurazione della qualità.

La Statoil ha un atteggiamento olistico nei confronti dei dipendenti che considera sia

come lavoratori che come persone, con una vasta gamma di necessità e desideri personali. L'azienda ha elaborato il concetto della flessibilità delle ore lavorative e offre corsi ai dipendenti e ai loro partner per gestire lo stress ed avere una buona vita familiare e un corretto stile di vita.

Salute e sicurezza al primo posto

All'interno dell'organizzazione è stato possibile ottenere una elevata consapevolezza in materia di salute e sicurezza sia sul lavoro che tra le mura domestiche. Le assenze dovute a malattia sono state negli ultimi 5 anni pari al 3% circa. Nei luoghi di lavoro la politica di tutela ambientale ha portato ad una riduzione dell'inquinamento del suolo, idrico e atmosferico.

La Statoil ha stabilito ottimi rapporti con le comunità locali che vivono in prossimità delle strutture aziendali. In molti casi la Statoil ha donato denaro per lo sviluppo di importanti infrastrutture locali. Assemblee regolari hanno luogo per tenere informati i vicini.

Settore:

Industria petrolifera

Numero di dipendenti:

17.000

Prodotti/Servizi:

Esplorazione, produzione, trasporto, raffinazione e commercializzazione di greggio e prodotti petrolchimici

Sede:

Sede legale in Norvegia, a Stavanger

Altri dati:

La Statoil, di proprietà dello stato, è leader sul mercato per lo sfruttamento dei pozzi petroliferi norvegesi ed è una delle più grandi società al mondo nel settore del greggio e del gas. La società opera in 28 paesi.

Portogallo

Bayer Portugal S.A., PH/DS Division, TO-Technical Operations

Tutti i progetti di promozione della salute sul posto di lavoro (WHP) sono attivamente sostenuti dalla dirigenza e dal team esecutivo. I programmi sono indirizzati a tutti i dipendenti dell'azienda. Con la propria filosofia la classe dirigente mira specificatamente a coinvolgere il personale. Molto è stato investito per la formazione continua dei dipendenti. Le risorse canalizzate in questo settore rappresentano il 15% dei costi del personale.

Promozione della salute e tutela ambientale

Presso la Bayer, le misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e promozione della salute sono strettamente correlate alle misure per la tutela ambientale. Un sistema di assicurazione della qualità salvaguarda e controlla i progressi ottenuti in questo settore. Tutti i progetti volti alla promozione della salute vengono resi noti ai dipendenti. I dipendenti vengono regolarmente sottoposti a visite mediche ad opera del servizio di medicina del lavoro e possono frequentare numerosi corsi ed incontri sul tema della sicurezza e della promozione della salute. L'azienda, come parte della promozione della salute, offre ai propri dipendenti anche un'assicurazione sanitaria ed esami diagnostici, nonché abbigliamento

antinfortunistico. L'azienda offre anche programmi di attività fisica e test per la diagnosi precoce del cancro. Inoltre organizza campagne informative, ad esempio sull'AIDS. I dipendenti che devono sollevare e trasportare carichi pesanti nella loro attività lavorativa vengono sottoposti ad una formazione specifica, per insegnare loro come maneggiare correttamente i carichi pesanti.

Corsi di pronto soccorso vengono organizzati per attirare l'attenzione del personale dipendente sulle questioni di salute e sicurezza e per fornire degli strumenti pratici di intervento, ad esempio in materia di rianimazione.

Ricompensati da dipendenti soddisfatti

Presso la Bayer le misure per la promozione della salute hanno avuto un impatto positivo sulle condizioni di lavoro, sullo stile dirigenziale e sull'atmosfera lavorativa, che si riflette anche su un personale dipendente più soddisfatto. I giorni lavorativi persi per malattia sono diminuiti da una percentuale del 2,5% ad una percentuale del 2,2% tra il 1996 e il 1998. Il ricambio del personale all'interno dell'azienda è molto basso, e gran parte dei dipendenti lavora presso l'azienda da più di 15 anni.

Settore:

Industria chimica

Numero di dipendenti:

51

Prodotti/Servizi:

Prodotti farmaceutici

(pillole/pomate, aspirina)

Sede:

Martinho do Bispo

Altri dati:

Elevata percentuale di lavoratrici donne, tutte le posizioni manageriali sono occupate da donne

Caixa Geral de Depositos (CGD)

La CGD reputa la promozione della salute sul posto di lavoro (WHP) come un importante complemento alle tradizionali procedure in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il servizio di medicina del lavoro, insieme al servizio di igiene e a quello della sicurezza sono responsabili per i progetti di promozione della salute. Nel settore dell'assistenza medica l'azienda vanta il proprio servizio medico/clinico che comprende 23 diversi settori di specializzazione. Il dipartimento risorse umane finanzia le misure di WHP.

L'importanza dell'ergonomia

La pianificazione di attività legate alla promozione della salute si basa sui risultati di sondaggi individuali e di gruppo realizzati tra i dipendenti, sui dati medici e sui risultati ottenuti dal servizio tecnico e sanitario nell'analisi del lavoro.

Consulenti esterni realizzano due volte l'anno studi sul posto di lavoro. Questi esaminano, tra le altre cose, il microclima e la temperatura, i livelli di rumorosità, le condizioni di illuminazione, le radiazioni elettromagnetiche e la concentrazione di fumo da sigaretta.

I criteri ergonomici giocano un ruolo di primo piano nella progettazione dei luoghi di lavoro. La CGD intende migliorare le condizioni psicosociali all'interno dell'azienda.

La CGD si propone di aumentare la consapevolezza dei propri dipendenti nelle

questioni sanitarie sul luogo di lavoro e di metterli in condizione di assumersi delle responsabilità a salvaguardia della propria salute. Programmi informativi, quali film, materiale scritto e corsi, vengono utilizzati allo scopo. Il contenuto di tali programmi spazia da argomenti quali l'ergonomia sul posto di lavoro fino a corsi pratici che insegnano a salvaguardare la propria vita. Ad esempio, programmi di prevenzione dei tumori sono a disposizione delle donne, che apprendono le tecniche di autopalpazione del seno.

Inoltre, l'azienda sostiene i propri dipendenti in caso di difficoltà economiche e crisi famigliari.

La banca incoraggia i propri dipendenti a praticare attività sportive e li coinvolge in attività culturali di vario tipo.

La consapevolezza rispetto ai problemi della salute è aumentata

La CGD è fortemente impegnata nella promozione della salute dei propri dipendenti attraverso un'ampia serie di programmi e la forza lavoro mostra di gradire molto tali iniziative. Molti dipendenti ora possiedono una maggiore consapevolezza rispetto ai problemi di carattere sanitario e si sentono responsabili in prima persona per le sane condizioni di lavoro.

Settore:

Servizi finanziari/Banca

Oltre ai consueti servizi bancari, assicurazioni, leasing e società di capitale di rischio

Numero di dipendenti:

10.532 in Portogallo, inclusa Madeira e le Azzorre

Prodotti/Servizi:

Sede:

Sede legale a Lisbona

Altri dati:

La banca ha 552 filiali in Portogallo e altre 400 all'estero.

La CGD è il più grande gruppo finanziario in Portogallo; opera a livello europeo grazie alla sua stabilità. La CGD è una "banca per la compensazione dell'ECU"

Companhia Portuguesa de Produção de Electricidade SA, Sines Power Station

Standard e linee guida per il raggiungimento di obiettivi sociali e sanitari sono contenute nell'accordo del consiglio dei lavoratori. L'accordo contiene anche direttive in materia di prevenzione antinfortunistica, assistenza medica e misure per la riabilitazione dei dipendenti vittime di incidenti o malattie.

Il Dipartimento Affari Sociali dell'azienda, il Servizio Medico e il Dipartimento Sicurezza sono responsabili per la Promozione della salute sul posto di lavoro (WHP). Il Servizio di Medicina del Lavoro, il Dipartimento Sicurezza e il Dipartimento Affari Sociali dipendono da un medesimo centro di costo.

Medici del lavoro e esperti della sicurezza controllano le attività

Tutte le attività finalizzate alla promozione della salute vengono pianificate ricorrendo alle informazioni raccolte dal Servizio di Medicina del Lavoro e dal Dipartimento Risorse Umane. Si tiene anche conto dei risultati delle analisi sugli infortuni sul lavoro e sulle condizioni lavorative all'interno dell'azienda.

Presso la centrale elettrica il Servizio di Medicina del Lavoro è specializzato nella prevenzione, nel mantenimento e nella promozione della salute sul posto di lavoro ed è responsabile della prevenzione di malattie professionali e incidenti sul lavoro.

L'azienda organizza conferenze sulla sicurezza, frequentate da esperti della sicurezza, rappresentanti del Dipartimento Affari Sociali, e dalla forza lavoro. Durante le conferenze si discute delle condizioni di lavoro e si elaborano iniziative volte alla riduzione dei rischi per la salute correlati all'attività lavorativa.

Inoltre, il dipartimento affari sociali conduce delle campagne informative con lo scopo di migliorare lo stile di vita e la qualità della vita tra i dipendenti e le loro famiglie.

Attività extralavorative di grande successo

L'azienda incoraggia i propri dipendenti e le loro famiglie a fruire delle possibilità offerte dall'azienda in materia di attività sportive, culturali e ricreative. Vengono realizzate delle gite per favorire un clima positivo all'interno dell'azienda e incoraggiare il lavoro in team, nonché per aiutare i dipendenti a controllare lo stress. Molti dipendenti mostrano di gradire in modo particolare queste attività extralavorative.

Grazie ai numerosi progetti organizzati al fine di migliorare le condizioni di lavoro, il numero degli infortuni sul lavoro è diminuito e le ore perse per assenze dovute a malattia sono diminuite.

Settore:

Produzione di energia elettrica

Numero di dipendenti:

1907 (in totale), nella sede di Sines: 242

Prodotti/Servizi:

Elettricità

Sede:

Sines

Altri dati:

L'azienda gestisce un totale di 32 centrali elettriche

Resibras - Companhia Portuguesa de Resinas para Abrasivos, S.A.

Gli obiettivi chiave dell'azienda sono condizioni di lavoro salutarie e l'offerta di prodotti sanitari ai clienti. La promozione della salute sul posto di lavoro (WHP) è vista come un obiettivo individuale e collettivo che richiede una elevata dose di partecipazione ed impegno. La WHP è ritenuta un importante progetto di responsabilità sociale ma anche un progetto efficace dal punto di vista dei costi.

Il budget per la WHP è di 22.000 Euro e fa parte dell'investimento totale per la salute e per la sicurezza.

Indagini sulla salute come base della pianificazione

I risultati della valutazione dei rischi legati al lavoro e le visite mediche per i dipendenti, come anche le statistiche sulle ore lavorative perse per assenze dovute a malattia vengono riportati in una relazione aziendale sulla salute. Sulla base di tale relazione si procede all'identificazione di specifici problemi sanitari della forza lavoro e vengono elaborate delle misure di WHP. I problemi più gravi da un punto di vista sanitario all'interno dell'azienda erano le patologie a carico del tratto respiratorio e della pelle. Le attività sanitarie sono coordinate dai dipartimenti per l'organizzazione del lavoro, per la salute e la sicurezza, nonché da un comitato per la

salute e la sicurezza all'interno del quale sono rappresentati anche i lavoratori. Gli sforzi primari sono concentrati sui rischi cui sono esposti i lavoratori, dovuti a stress, rumore e uso di solventi e di altre sostanze pericolose. I dipendenti frequentano corsi per apprendere a sollevare e trasportare in modo corretto i carichi pesanti; frequentando questi corsi apprendono le tecniche di gestione dello stress, di rilassamento e ad assumere una postura corretta. L'azienda persegue un programma di miglioramento che attraverso cassette per la raccolta delle proposte consente ai dipendenti di contribuire a migliorare il loro stato di salute nonché al successo economico dell'azienda

L'eliminazione di sostanze pericolose riduce le patologie a carico del tratto respiratorio. Dopo che l'azienda ha sostituito sostanze pericolose come il fenolo o il diottilftalato con sostanze non nocive per l'ambiente e per la salute, i costi per la cura delle malattie professionali, in particolare per la cura delle malattie del tratto respiratorio, sono stati ridotti in modo sostanziale. I giorni persi per assenze dovute a malattie sono diminuiti tra il 1994 e il 1998 dal 4,3% all'1,2%. La frequenza degli incidenti è scesa nello stesso periodo dall'8,6% (per un milione di ore lavorative) al 5,7%.

Settore:

Industria chimica

Numero di dipendenti:

25

Prodotti/Servizi:

Resine sintetiche e semi sintetiche

Sede:

Palmeda

Altri dati:

La Resibras appartiene ad un'azienda multinazionale con sede in Brasile che lavora noci di acagiù e frutti.

La Resibras produce prodotti ottenuti da materie prime rigenerative; questi prodotti possono sostituire prodotti chimici ad elevato rischio per la salute (amianto, adesivi contenenti solventi, etc.)

Spagna

AGIO TT S.A.

In qualità di agenzia di lavoro temporaneo (*Temporary Employment Agency - TEA*) dobbiamo confrontarci con il dato di fatto che la frequenza di incidenti sul lavoro è più elevata tra i lavoratori a tempo determinato e con il fatto che ai lavoratori si chiede di portare a termine il loro compito in un tempo minore.

La legislazione spagnola (Legge 31/1995, trasposizione della Direttiva del Consiglio Europeo 89/391/EEC) stabilisce che i lavoratori temporanei dovrebbero godere dello stesso livello di tutela di cui godono i lavoratori a tempo indeterminato. Le agenzie di lavoro temporaneo dovrebbero garantire assistenza medica e formazione ai propri lavoratori. La formazione dovrebbe essere specifica per ogni singolo posto di lavoro. Ogni azienda dovrebbe inoltre informare la TEA dei rischi cui sono esposti i lavoratori.

“Formazione continua...

Le difficoltà incontrate dalle agenzie di lavoro temporaneo nel soddisfare gli obblighi di legge concernenti i lavoratori temporanei sono dovute alla necessità di flessibilità e al fatto di dover rispondere prontamente alla richiesta di forza lavoro. La AGIO cerca di rispettare i propri obblighi incoraggiando i lavoratori a partecipare a dei programmi di formazione.

Una serie di manuali nei quali sono elencati i vari rischi dovuti sia all'utilizzo di sostanze

chimiche da parte di alcune aziende o legati al lavoro fisico richiesto da alcune mansioni sono a disposizione dei lavoratori. Questi manuali sono scritti in un linguaggio chiaro, conciso e accessibile a tutti. La AGIO dispone anche di un numero verde al quale i lavoratori possono rivolgersi per chiedere informazioni.

...quale parte di una politica di prevenzione integrale e integrata”

La politica di sicurezza e salute sul lavoro ha identificato due obiettivi fondamentali da perseguire: in primo luogo la qualità del servizio; al secondo posto il valore aggiunto, non solo per il cliente ma anche per il lavoratore. In tutti i suoi centri, la AGIO impone una serie di disposizioni a tutela dei propri lavoratori. Nel momento in cui il dipartimento commerciale riceve una richiesta di personale, la AGIO richiede una descrizione dettagliata dei rischi potenziali presenti sul luogo di lavoro e la disponibilità di attrezzature antinfortunistiche. Una volta selezionato un lavoratore per quel particolare lavoro, a questi viene consegnato il manuale specifico sulla sicurezza e salute sul lavoro. Il dipendente deve anche riconsegnare compilato un questionario valutativo che viene poi esaminato dal dipartimento per la prevenzione dei rischi sul lavoro della AGIO. Questo dipartimento fornisce anche assistenza telefonica sia ai lavoratori che alle aziende che si avvalgono di tali lavoratori.

Settore:

Agenzia di lavoro temporaneo

Numero di dipendenti:

1.800

Prodotti/Servizi:

Lavoro temporaneo

Sede:

Varie agenzie in Spagna

FASA Renault

Per la FASA Renault i dipendenti sono un fattore di produzione di grande valore. La loro sicurezza e il loro stato di salute sono considerati alla stregua di requisiti-chiave indispensabili per il successo dell'azienda. La Renault compie ogni sforzo per creare condizioni lavorative salutarie. La dirigenza elabora ogni anno gli obiettivi della promozione della salute sul posto di lavoro ed è responsabile, insieme al gruppo di lavoro per la salute e la sicurezza, nonché al dipartimento risorse umane, di tutte le attività di promozione della salute.

Le “brigadas” consentono soluzioni veloci

Le “brigadas” si incontrano ogni mese in tutti i dipartimenti; il loro obiettivo è quello di provvedere alla veloce soluzione di tutti quei problemi minori che altrimenti potrebbero trasformarsi in fattori di rischio per la salute dei dipendenti. Ogni gruppo di lavoro è formato da un capo officina, da membri del settore tecnico e del settore gestione, dal rappresentante dei lavoratori e da un esperto proveniente dal Servizio Prevenzione; se necessario si ricorre anche ad altri esperti.

Alla FASA Renault le automobili vengono prodotte sulla base di un programma di produzione olistico. Già nella fase iniziale dello sviluppo di un nuovo veicolo, grande attenzione viene riservata alla prevenzione, in modo da garantire che nessun rischio per la salute possa derivare ai lavoratori nella fase di produzione del veicolo. Inoltre, esperti in materia di promozione della salute si incontrano regolarmente per esaminare le condizioni di lavoro. Fornitori e subappaltatori

vengono valutati dalla Renault sulla base dei propri standard di sicurezza e salute.

Utilizzando uno “studio dell'atmosfera lavorativa” l'azienda verifica ad intervalli di tempo regolari il gradimento espresso dai propri dipendenti per le attività di promozione della salute. Un depliant sulla prevenzione edito mensilmente informa i lavoratori sui vari progetti in modo dettagliato.

L'unità medica presente alla FASA Renault provvede all'educazione sanitaria dei dipendenti fornendo consulenza, ad esempio, nei casi di dipendenza da droga o gioco d'azzardo. Ciò indipendentemente dai propri obblighi legali.

Analisi dei costi e dei benefici: Risultati positivi

La FASA Renault valuta i risultati delle proprie iniziative in materia di promozione della salute. I parametri di valutazione del proprio successo sono costituiti dai dati relativi all'assenteismo, agli incidenti sul lavoro, alla soddisfazione della forza lavoro e ai suggerimenti migliorativi.

Oggi, la FASA Renault è la fabbrica di automobili con il minor numero di infortuni sul lavoro di tutta la Spagna. Nell'ultimo anno, 88.681 suggerimenti migliorativi sono stati avanzati dai dipendenti, dei quali 75.408 sono stati messi in atto. Nello stesso anno le “brigadas” si sono riunite 396 volte ed hanno già eliminato l'88% dei problemi rilevati con 1.297 “soluzioni veloci”.

Settore:

Produzione di motoveicoli

Numero di dipendenti:

12.400

Prodotti/Servizi:

Automobili

Sede:

Valladolid - Valencia - Sevilla

Altri dati:

La FASA Renault fa parte di una società multinazionale con sede a Madrid, tre fabbriche in Spagna e la propria sede centrale in Francia

Fomento de Construcciones y Contratas (FCC)

La promozione della salute sul posto di lavoro e la prevenzione degli infortuni sono integrate nel sistema di gestione della qualità della FCC. La prevenzione dei rischi per la salute è prioritaria anche nella fase di pianificazione progettuale e avviene sulla base delle caratteristiche specifiche dei cantieri edili.

La direzione aziendale sostiene e finanzia tutte le attività in grado di ridurre i rischi per la salute dei dipendenti.

Sicurezza in tutti i cantieri

Prima ancora di impiantare un cantiere edile la FCC pianifica una serie di misure idonee in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Queste non solo includono strutture tecniche di protezione, equipaggiamenti di sicurezza, etc. ma anche programmi di formazione destinati ai dipendenti perché adottino comportamenti sicuri. Inoltre, ogni lavoratore edile porta sempre con sé un depliant contenente le principali disposizioni in materia di sicurezza ed ogni nuova fase del lavoro edile è preceduta da un programma di formazione specifico in materia di sicurezza.

I dirigenti e i responsabili del cantiere hanno il compito di controllare le condizioni di lavoro dei dipendenti. Ulteriori controlli realizzati dai responsabili della sicurezza e della salute sul lavoro garantiscono una rapida azione in caso di pericolo. Questi si attivano anche quando i lavoratori si comportano in modo da mettere a repentaglio la propria sicurezza. Nuovi macchinari possono essere utilizzati

solo quando la persona responsabile li ha testati e approvati. La FCC è sostenuta dalla compagnia assicurativa FREMAP nei suoi sforzi in materia di promozione della salute. La FREMAP mette a disposizione esperti di sicurezza e salute sul posto di lavoro che studiano i casi di infortuni sul lavoro e malattia, determinano la necessità di formazione, pianificano e mettono in atto progetti di intervento.

I subappaltatori devono possedere i requisiti di qualità, sicurezza e protezione ambientale richiesti dalla FCC.

L'azienda ha istituito un proprio servizio di consulenza a disposizione dei propri dipendenti con problemi di dipendenza.

La frequenza degli incidenti è stata notevolmente ridotta

Tutti gli aspetti relativi alla sicurezza vengono presi in considerazione dalla FCC. Ciò include i dispositivi di protezione individuale, le condizioni tecniche, la protezione di terzi e il comportamento dei responsabili della salute e della sicurezza sul lavoro.

Grazie ai numerosi programmi finalizzati alla promozione della salute e della sicurezza realizzati all'interno dell'azienda, le ore lavorative perse per assenze dovute a malattia, così come il rischio di infortuni sono notevolmente diminuiti.

Inoltre, negli ultimi dieci anni, il consumo di alcol da parte dei dipendenti è notevolmente diminuito.

Settore:

Industria edile

Numero di dipendenti:

6.000

Prodotti/Servizi:

Ingegneria edile e opere pubbliche

Altri dati:

La FCC è una delle più grandi società edili in Spagna e opera anche in altri settori.

OPEL ESPAÑA DE AUTOMOVILES S.A.

L'Occupational Health Service (OHS) della OPEL si propone di diffondere la cultura della prevenzione tra il proprio personale interno (dai manager ai singoli lavoratori) come anche tra i fornitori esterni. La OPEL sostiene le misure di WHP.

Le misure di WHP non rientrano solo nel campo della prevenzione (sicurezza, igiene, ergonomia e salute sul lavoro) ma anche in quello della promozione della salute e della qualità della vita. Questo comprende servizi sociali e sanitari, programmi per la dipendenza da droga e gioco d'azzardo, programmi di immunizzazione e monitoraggio delle malattie croniche.

Come stabilito dalla Legge 31/1995 (trasposizione spagnola della Direttiva del Consiglio Europeo 89/391/EEC) la salute e sicurezza sul lavoro dovrebbe essere integrata nelle attività aziendali e i lavoratori dovrebbero partecipare attivamente alla sua realizzazione. In relazione a questo punto, la OPEL ha adottato la CRUZ VERDE (CROCE VERDE) quale strumento per favorire l'affermarsi della cultura della prevenzione e per promuovere la partecipazione dei lavoratori.

La Croce Verde

Team addetti alla produzione composti da 8-12 lavoratori hanno delineato gli obiettivi da perseguire ogni anno.

E' stato realizzato un calendario a forma di Croce Verde, all'interno del quale i giorni in cui non si verifica nessun incidente vengono

colorati di verde, i problemi sanitari e le lesioni che non richiedono neanche un giorno di assenza dal lavoro vengono contrassegnati in giallo e gli infortuni verificatisi sul lavoro in rosso. Ogni incidente diviene oggetto di discussione nel corso di assemblee di gruppo, all'interno delle quali vengono avanzate proposte al fine di evitare tali eventi in futuro. Nel 1998, 8.053 proposte sono state fatte e il 62% di queste sono state messe in atto.

Uno strumento per favorire la cultura della salute e sicurezza sul lavoro e promuovere la partecipazione dei lavoratori

La Croce Verde serve a valutare i risultati ottenuti con le misure di WHP e a sottolineare l'importanza delle misure sanitarie preventive per l'organizzazione. Serve anche a promuovere la partecipazione attiva dei lavoratori non solo nel lavoro di monitoraggio delle condizioni lavorative ma anche ad avanzare soluzioni e a favorire la consapevolezza in materia.

Cooperazione di successo

La Croce Verde è un buon esempio di collaborazione di successo tra l'azienda, la compagnia assicurativa (FREMAP) e l'amministrazione autonoma e nazionale. L'obiettivo principale del progetto è quello di accrescere la coscienza degli strumenti di WHP tra i fornitori OPEL (soprattutto piccole e medie imprese) attraverso una serie di programmi di formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro.

Settore:

Produzione di motoveicoli

Numero di dipendenti:

8.998

Prodotti/Servizi:

Automobili

Sede:

Figueruelas (Saragozza)

Altri dati:

l'85% dei lavoratori sono turnisti

il 13,4% dei dipendenti sono disabili

Svezia

Astra AB

Lo slogan della ASTRA AB è il seguente: "Tutto può essere migliorato!".

Per questo motivo, l'azienda si è data una serie di regole in materia di promozione della salute sul posto di lavoro. La ASTRA dispone di linee guida separate per la promozione della salute sul posto di lavoro, per la salute e la sicurezza sul lavoro, per il fumo, l'alcol, le sostanze stupefacenti e la maternità.

La salute inizia a colazione

La dirigenza, i responsabili della salute e sicurezza sul lavoro, delle risorse umane e della protezione ambientale, come anche il consiglio di fabbrica sono coinvolti nella pianificazione e nella messa in atto delle misure di promozione della salute sul posto di lavoro. I dipendenti partecipano alla progettazione del loro luogo di lavoro attraverso gruppi progettuali e gruppi per la qualità.

Come parte integrante del sistema di assicurazione della qualità della ASTRA, l'assenteismo, gli infortuni sul lavoro e i risultati di sondaggi effettuati tra il personale vengono analizzati e documentati. L'azienda utilizza i risultati come punto di partenza per la progettazione di misure finalizzate al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

La Astra investe molto nel potenziamento delle capacità di base dei propri dipendenti - soprattutto in materia di salute. A questo scopo, per ogni dipendente viene redatto un "piano per il potenziamento delle capacità".

Per la formazione e l'aggiornamento del team esecutivo è stato istituito un regolare "incontro a colazione". Questo incontro ha inizio con una sana colazione, ma offre l'opportunità di beneficiare di altre iniziative, ad esempio praticare aerobica in acqua e partecipare a seminari su argomenti legati alla salute.

Inoltre, l'azienda prevede un progetto di assistenza per i dipendenti, da loro la possibilità di mantenersi in forma praticando esercizio fisico sul posto di lavoro, offre loro una serie di programmi sociali, sportivi e culturali, nonché corsi su argomenti legati alla salute.

Una serie di attività vengono realizzate con lo scopo di favorire una riconciliazione tra vita familiare e vita lavorativa. Tra queste attività ci sono un orario di lavoro flessibile e la possibilità del telelavoro.

Dipendenti sani, clienti soddisfatti

La valutazione delle misure di promozione della salute ha evidenziato che attualmente circa il 60% dei dipendenti partecipa ai programmi offerti. Le ore lavorative perse per assenze dovute a malattia, gli incidenti sul lavoro e la turnazione del personale sono diminuiti, mentre il grado di soddisfazione sia dei dipendenti che dei clienti è aumentato. I dipendenti fumano di meno, fanno più attività fisica e riescono a gestire lo stress con maggiore successo. L'assenteismo dovuto a malattia è ora pari al 2,5%.

Settore:

Industria farmaceutica

Numero di dipendenti:

5.760 a Södertälje

Prodotti/Servizi:

Ricerca, produzione, marketing e amministrazione

Sede:

Sede centrale a Södertälje

Altri dati:

Alta percentuale di lavoratrici (56%)

Civil Aviation Administration Stockholm Division, Arlanda and Bromma Airports

Presso la Civil Aviation Administration, le condizioni lavorative sono considerate da un punto di vista olistico, che include aspetti fisici, mentali, sociali e organizzativi. L'azienda dispone di linee guida in materia di tutela sanitaria e promozione della salute e la loro osservanza viene verificata nel corso di controlli annuali. La direzione aziendale e i dipendenti sono responsabili per la promozione della salute sul posto di lavoro. Alcune delle misure di WHP sono finanziate con un budget separato.

Promuovere la salute

Quaranta dipendenti della Civil Aviation Administration sono stati formati in qualità di "ispiratori della salute". Il loro compito è quello di promuovere nei propri colleghi di lavoro la consapevolezza rispetto a condizioni di lavoro salutari e ad attività di promozione della salute e quello di elaborare degli appositi programmi. All'interno dell'azienda sono attivi responsabili per la promozione della salute; i quali elaborano "programmi sanitari personali". Utilizzando questo strumento, si conoscono sia la situazione lavorativa individuale (ad esempio, esigenze, abilità decisionali, soddisfazione) che le abitudini alimentari, le attività svolte nel tempo libero, lo stress, le condizioni di salute e benessere del singolo lavoratore. Tali conoscenze vengono utilizzate per elaborare delle misure speciali per ogni team di lavoro. Queste misure possono essere pianificate in cooperazione con il dipartimento di medicina

del lavoro, gli esperti della sicurezza e i rappresentanti del personale. I dipendenti possono prendere parte a questi programmi durante le ore di lavoro.

Sondaggi tra il personale vengono realizzati regolarmente e i risultati ottenuti utilizzati come base per la pianificazione della WHP. I sondaggi hanno come oggetto il grado di soddisfazione del personale rispetto ai propri superiori e rispetto ai programmi di promozione della salute già messi in atto.

La Civil Aviation Administration offre ai propri dipendenti una vasta gamma di programmi che vanno dalle attività sportive a quelle ricreative. Sono previsti anche programmi di recupero dall'alcol e dalla droga. Il personale usufruisce di sconti vantaggiosi presso i ristoranti ubicati all'interno dell'aeroporto.

Allo scopo di conciliare vita lavorativa e vita familiare, nel caso di alcuni ruoli professionali, è possibile lavorare da casa in alcuni giorni della settimana.

Il successo della promozione della salute

Presso la Civil Aviation Administration le misure di WHP vengono valutate ogni anno. Secondo queste valutazioni, sono numerosi i successi attribuibili alle attività di promozione della salute: migliore atmosfera lavorativa, minore turnazione del personale, migliore immagine aziendale e aumento della produttività.

Settore:

Aviazione civile

Numero di dipendenti:

790

Prodotti/Servizi:

Gestione aeroporti

Sede:

Stockholm

Malmö Fire Brigade

La Malmö Vigili del Fuoco è convinta che alla gente piaccia lavorare bene. L'azienda vuole creare un clima aziendale che consenta al personale di provare gioia nello svolgere la propria attività. Le loro idee in materia di organizzazione del lavoro sono prese in considerazione poiché si ritiene che essi stessi siano in grado di risolvere nel miglior modo possibile i problemi che si presentano. Fiducia e sostegno sono le caratteristiche fondamentali dello stile dirigenziale.

“Il personale vuole realizzare qualcosa...”

Lo sviluppo di principi di WHP presso la Malmö Vigili del Fuoco, incluse la pianificazione, la supervisione, il controllo e la valutazione delle misure attuate, ricade nell'ambito di competenza di comitati appositamente designati. Inoltre, il “consiglio dipartimentale” si riunisce una volta al mese per discutere di argomenti rilevanti in materia di salute e sicurezza e per pianificare delle campagne. I rappresentanti del personale lavorano all'interno di comitati direttivi alla progettazione, realizzazione e valutazione delle misure di WHP. Al di fuori di tali comitati i dipendenti discutono attivamente in merito ai

possibili miglioramenti da apportare alle condizioni di lavoro - sostenuti da un buon flusso informativo e da un'atmosfera aperta. Lo sviluppo del personale gioca un ruolo importante all'interno dell'azienda. Almeno una volta l'anno i superiori discutono dello sviluppo personale e professionale con ogni dipendente. I colleghi con problemi di alcol o droga ricevono consulenza qualificata per essere curati e poter poi tornare al lavoro. Un altro gruppo si occupa di prevenzione e cura dello stress legato alle chiamate urgenti.

...Il personale è in grado di farlo.”

Il grande impegno dei dipendenti ha contribuito a radicare saldamente il concetto di promozione della salute all'interno dell'azienda. L'atmosfera lavorativa e l'immagine aziendale sono migliorate, la turnazione del personale e l'assenteismo si sono ridotti ad una media di 9 giorni. La partecipazione ai programmi di fitness è molto elevata. I programmi di prevenzione delle dipendenze hanno consentito di risparmiare. La frequenza degli incidenti è scesa da 70 a 22 tra il 1981 e il 1997.

Settore:

Servizio pubblico

Numero di dipendenti:

349

Prodotti/Servizi:

Antincendio, salvataggio

Sede:

Malmö

Altri dati:

**Il 67% degli addetti lavora come turnista
(inclusi i turni di notte)**

Länsförsäkringar WASA (LWAB)

La LWAB ha elaborato delle linee guida aziendali in materia di promozione della salute sul posto di lavoro (WHP). I dirigenti dipartimentali hanno le responsabilità maggiori in questo settore e un budget separato è stato stanziato allo scopo. Le attività vengono realizzate dal dipartimento per la promozione della salute insieme a personale medico e infermieristico esterno, a fisioterapisti, a consulenti per la comunicazione e dirigenti. La stretta cooperazione tra questi gruppi è regolata da accordi.

La soddisfazione si rivela proficua

La LWAB utilizza un sistema di "controllo interno" per analizzare e documentare metodicamente le condizioni di lavoro all'interno dell'azienda. Il numero dei giorni lavorativi persi e degli infortuni sul lavoro viene sottoposto a valutazione. Una verifica sull'intera società viene condotta una volta l'anno. I risultati di tali controlli costituiscono la base di partenza per elaborare strategie per la promozione della salute e per la pianificazione di misure sanitarie.

Allo scopo di determinare i rischi per la salute nei luoghi di lavoro e per apprendere di più sulle esigenze e sul livello di soddisfazione dei dipendenti, vengono elaborati dei "profili lavorativi e sanitari". Molti manager dipartimentali lavorano servendosi di tale supporto. La LWAB si prefigge lo scopo di lavorare attraverso la cooperazione e il consenso, non con il conflitto.

Ogni dipendente dispone di un posto di lavoro progettato sulla base dei criteri

ergonomici e può usufruire di assistenza medica in qualsiasi momento. Oltre ad un gran numero di corsi a disposizione, come ad esempio corsi per il controllo dello stress o esercizi per il mal di schiena, esiste un programma per contrastare l'abuso di alcol e droga. Ogni dipendente può partecipare alle iniziative per la promozione della salute senza dover pagare nulla.

La LWAB ha un proprio centro di formazione. Dispone inoltre 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.

Migliore atmosfera lavorativa, maggiore produttività

L'insieme delle misure finalizzate alla promozione della salute sul posto di lavoro ha avuto un impatto positivo sull'immagine aziendale e sull'atmosfera lavorativa, determinando un aumento della produttività. Il rischio di infortuni è stato ridotto in modo sostanziale all'interno della mensa, della tipografia e del reparto postale. Grazie alla formazione offerta in materia di sicurezza, i dipendenti sono ora maggiormente consapevoli dei rischi che corrono.

La partecipazione dei dipendenti ai programmi per la promozione della salute è molto elevata: circa l'85% dei dipendenti utilizza tali possibilità.

Il tasso di assenteismo dovuto a malattia è pari a circa il 3%.

Settore:

Assicurazioni

Numero di dipendenti:

1.700

Prodotti/Servizi:

Servizi sanitari

Sede:

Stoccolma

Svizzera

ABB Hochspannungstechnik AG

Proteggere e promuovere la salute dei propri dipendenti è uno dei più importanti obiettivi aziendali della ABB Hochspannungstechnik AG, sia per motivi economici che in quanto parte delle proprie responsabilità sociali. La ABB ha istituito presso le proprie sedi svizzere un sistema di gestione della salute nei luoghi di lavoro per il quale i rispettivi dipartimenti risorse umane e salute sono congiuntamente responsabili.

Ampiamente varia e sistematica

La promozione della salute sul posto di lavoro viene pianificata e coordinata da un organismo formato da un medico industriale esterno responsabile per i lavori, il responsabile risorse umane, il team esecutivo, il consiglio di fabbrica, il dipartimento assistenza sociale ed esperti esterni di sicurezza sul lavoro. In stretta collaborazione essi analizzano i fattori di rischio sul posto di lavoro e offrono consulenza ai vari dipartimenti in materia di organizzazione ergonomica del lavoro.

Un aspetto particolare è costituito dalla "discussione etica" promossa dalla società: i dipendenti scelgono una serie di argomenti, ad esempio il peso del lavoro e dell'età, e ne discutono insieme. Le proposte avanzate vengono poi presentate. La partecipazione del personale include anche dei circoli della qualità sulla progettazione dei luoghi di lavoro e il "sistema di gestione delle idee".

Sondaggi vengono realizzati regolarmente tra il personale sul livello di soddisfazione per il lavoro e i risultati conducono sistematicamente alla realizzazione di miglioramenti ritenuti necessari. Vengono realizzate assemblee per la valutazione del personale così da far raccordare requisiti lavorativi futuri e capacità.

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. Misure per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, un centro per la fitness sul luogo di lavoro e programmi culturali fanno parte della varietà di programmi offerti ai dipendenti.

Un successo a tutto tondo

Il sistema di gestione della salute presso la ABB può contribuire a migliorare l'atmosfera lavorativa, la motivazione al lavoro e la soddisfazione per il lavoro. Inoltre, le ore perse per assenze dovute a malattie negli ultimi cinque anni sono diminuite del 40% (attualmente pari al 2,3%) e la frequenza degli incidenti è pari allo 0,4%.

Settore:

Industria elettrica

Numero di dipendenti:

1.033

Prodotti/Servizi:

Dispositivi di commutazione ad alto voltaggio

Sede:

Zurigo

Altri dati:

Certificazione ISO 9001 e ISO 14001; il 10% della forza lavoro è costituita da donne, il 36% da ingegneri/laureati.

Druckzentrum Bern

L'azienda Druckzentrum di Berna ha avviato il progetto "Work PLUS Health" ("Lavoro PIU' Salute") a partire dal 1993, invitata dalla città di Berna. Il progetto è sostenuto dall'ufficio PLUS per la promozione della salute e la prevenzione delle dipendenze e il suo scopo è quello di mantenere e promuovere la salute dei dipendenti della Druckzentrum di Berna. Le linee guida aziendali e un accordo di cooperazione con l'ufficio PLUS regolano i dettagli della WHP.

Specialisti esterni forniscono assistenza

Un comitato direttivo progettuale elabora e coordina la promozione della salute sul posto di lavoro presso la Druckzentrum di Berna, avvalendosi della consulenza dell'ufficio PLUS, che fornisce anche assistenza. L'azienda determina le necessità analizzando i sondaggi condotti tra il personale, i dati sull'assenteismo, le statistiche sugli infortuni sul lavoro e i colloqui con i dipendenti.

Le condizioni lavorative sono migliorate sotto diversi punti di vista. Ad esempio, l'inizio del turno è stato spostato di un'ora. Sono state intraprese iniziative per favorire un migliore microclima e il controllo della temperatura. Sono state realizzate delle campagne per rendere più consapevoli i dipendenti in merito ai rischi per la salute cui sono esposti a causa del rumore e per convincerli ad indossare i dispositivi di protezione individuale.

Inoltre, campagne come quella dal titolo "Trattare gli altri con maggior rispetto" hanno avuto un impatto positivo sull'atmosfera lavorativa.

L'azienda Druckzentrum Bern sostiene i propri dipendenti aiutandoli a condurre una vita più sana, offrendo loro corsi di alimentazione sana, corsi per smettere di fumare e mettendo a loro disposizione il cibo sano della mensa. L'azienda offre ai propri impiegati assistenza sociale qualificata, aiuto in caso di dipendenze e coloro che sono vittime di forme di dipendenza ricevono sostegno anche dopo la disintossicazione.

I dipendenti si ammalano raramente

Presso l'azienda Druckzentrum Bern le attività connesse con la salute sono state valutate tra il 1993 e il 1995. L'azienda era interessata a verificare che i propri dipendenti fossero interessati ad intraprendere delle attività. Inoltre sono stati valutati i dati relativi al livello di soddisfazione per il lavoro e i documenti relativi ad altre aziende. Le informazioni inerenti hanno evidenziato che le diverse misure di promozione della salute hanno migliorato sia l'atmosfera lavorativa che la motivazione e il livello di soddisfazione per il lavoro.

L'assenteismo dovuto a malattia è sceso all'1,97%, le ore lavorative perse a causa di infortuni corrispondono ad una percentuale dello 0,11%.

Settore:

Industria tipografica

Numero di dipendenti:

112

Prodotti/Servizi:

Editoria

Sede:

Berna

Altri dati:

La Druckzentrum Bern è una filiale della Berner Tagblatt Medium AG.

Il 95% del personale dipendente lavora come turnista, il 25% part time.

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

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