

Workshop

La promozione della salute quando e dove si lavora (WHP)

Pisa Polo Didattico Le Piagge, 05.04.2017



La promozione della
salute nei luoghi di lavoro:
opportunità e vantaggi per
i lavoratori, aziende e
società

Dr F. Cosentino

UO Medicina Preventiva del Lavoro
Azienda Ospedaliero-Universitaria Pisana

- Attualmente nelle società occidentali, Italia inclusa, le **principali cause di morte** derivano da **malattie croniche** (malattie del sistema circolatorio e tumori)

malattie degenerative
multifattoriali

riconducibili anche a stili di vita malsani
e a condizioni socioeconomiche
inadeguate
(OMS, 1995).

Secondo il modello biomedico la malattia e il risultato di singole relazioni causa-effetto

La salute è vista come statica

sani o malati

Per questo modello inoltre la mente è considerata come separata dal corpo

Essere in salute **non è il semplice prodotto di una organizzazione sanitaria efficiente**, ma il risultato di una serie di fattori di tipo sociale, ambientale, economico e genetico.

Paradigma bio-psico-sociale (Engel, 1977)

Secondo la nuova prospettiva lo stato di salute di una persona è l'effetto dell'interazione di numerosi fattori:

BIOLOGICI: fattori genetici, aggressioni di virus, batteri, etc.

PSICOLOGICI: credenze, attitudini, comportamenti etc.

SOCIALI: livello d'istruzione, classe sociale, tipo di lavoro e di società in cui si vive, etc.

•Questa visione, definita come "meccanicistica", è oggi considerata obsoleta.

Aumento delle
malattie croniche

le cure mediche ad esse correlate incidono
in misura sempre più rilevante
sulla spesa sanitaria delle società industriali
(Sheridan, Radmacher, 1992).

i risultati sono insoddisfacenti

Dalla constatazione dell'evidenza di
questa situazione è emersa una nuova
consapevolezza che ha condotto a
considerare necessario cambiare
l'ottica (cioè il paradigma) con cui oggi
si guarda alle problematiche relative
alla salute

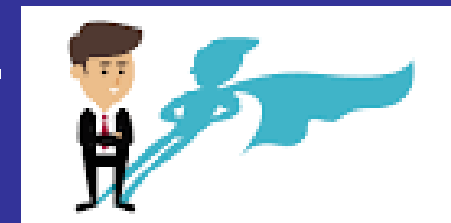
- La prospettiva aperta da questa teoria conduce alla considerazione che tutti gli organismi viventi sono elementi componenti di sistemi più ampi

INDIVIDUO → FAMIGLIA → SOCIETÀ

Inoltre qualunque impatto su un elemento/componente ha influenza sull'intero sistema.



- La salute da “stato” diventa così “processo”, del quale l’individuo e la comunità sono attori: è infatti attraverso il **rafforzamento delle loro capacità e competenze** che possono aumentare il controllo sulla propria salute e migliorarla, divenendo cioè “empowered”.



L'OMS

ha più volte affermato che l'azione di comunità e l'empowerment sono **pre-requisiti** per la salute.

Dal concetto di *prevenzione e cura della malattia* le strategie di intervento si spostano sul concetto di


Promozione della Salute e del benessere

La Promozione della Salute impone il coordinamento dell'azione di tutti gli organismi interessati: governo, Organizzazioni sanitarie, sindacati, scuole, aziende...

- alcune realtà sociali risultano particolarmente adatte a svolgere un'efficace azione di Promozione della Salute in quanto offrono evidenti vantaggi che derivano dalla facile accessibilità ad esse di grande parte della popolazione...ad esempio i

luoghi di lavoro



- Promuovere la salute è 
promuovere il cambiamento sociale.

- Le risorse per promuovere il cambiamento devono essere focalizzate su obiettivi che possono offrire le maggiori probabilità di successo e un rapporto ottimale

costi-benefici

INDICATORI DELLO STATO DI SALUTE DI UNA AZIENDA

- Insoddisfazione sul lavoro, morale basso, demotivazione dei dipendenti.
- Diminuzione della qualità del lavoro svolto.
- Aumento degli errori sul lavoro.
- Rallentamento dei processi produttivi.
- Alti livelli di conflittualità interna.
- Maggior numero di giornate di sciopero
- Alto tasso di turnover.
- Alto tasso di incidenti sul lavoro.
- Alto tasso di decisioni sbagliate in termini di strategie manageriali e commerciali.
- Alto livello di ostruzionismo nei confronti dell'azienda.
- Bassi livelli di produttività.
- Spreco di tempo in orario di lavoro.
- Mancato rispetto delle scadenze e degli obiettivi.
- Frequenti lamentele del personale.
- Frequenti assenze per malattie brevi.
- Cattive relazioni aziendali.

benessere e produttività



strettamente interdipendenti

- L'Organizzazione Mondiale della Sanità ha calcolato che negli Stati Uniti in un anno vengono persi circa **12 milioni di anni di vita produttiva** a causa della morte prematura di cittadini ancora in età lavorativa.
- In termini economici le sole malattie cardiache "costano" agli USA **124 bilioni di dollari**, più di 104 miliardi di euro, circa un decimo del prodotto interno lordo dello stato italiano!

- Non diversa è la situazione in Europa.
- In Gran Bretagna per esempio ogni anno si perdono per patologie cardiache **40 milioni di giornate lavorative**, pari a circa l'11,5% delle giornate lavorative totali, con una conseguente perdita economica di circa **1800 milioni di sterline, pari a oltre 2600 milioni di euro**, e un costo vivo per il servizio sanitario nazionale di **500 milioni di sterline, pari a 750 milioni di euro**
- In Italia i dati sono non meno preoccupanti.

In Europa: l'impatto socio-economico delle malattie legate ai problemi di **sovrappeso**, ad esempio assorbono già fra il 4 e il 7% della spesa complessiva in materia di sanità

- Questi numeri sono già di per sé eloquenti.
- Ma l'impatto negativo globale per ogni nazione è ben più consistente: ad esempio l'abbassamento della produttività riduce le capacità competitive di un paese sul libero mercato.

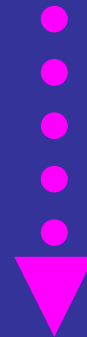


- Questo fenomeno ha come effetto l'incremento della disoccupazione in un processo di *escalation* progressiva.
- Così, minore occupazione genera a sua volta più stress e più malattie, mentre la produttività ulteriormente si abbassa.
- Come se non bastasse, anche la qualità soggettiva della vita ne risente. Individui che si ammalano in continuazione o vivono uno stato di stress cronico subiscono, oltre ai diretti effetti fisiologici, conseguenze quali calo di produttività e abbassamento della qualità di vita.
- Di conseguenza il loro sistema immunitario diviene meno efficiente e ciò li rende più inadeguati a fronteggiare altre malattie. (Biondi, 1997)

- Intervenire per interrompere simili spirali negative è indispensabile sia per gli individui che per la collettività.

Promuovere la qualità della vita nella sfera privata e in quella pubblica consente di mettere in atto un processo sinergico per lo sviluppo del potenziale di tutte le componenti di una società.

Promozione della salute



Promozione della qualità



**Promozione della
produttività e dei profitti**

- Promuovere la salute in azienda è un investimento che da ottimi risultati. Tra le aziende che si possono portare a esempio di buona promozione della salute citiamo la

DU PONT USA

(110mila dipendenti) che, grazie a un progetto pilota di Promozione della Salute in uno dei suoi stabilimenti, ha registrato una riduzione dell'assenteismo del 47,5% in sei anni.

In Norvegia la STK di Kongsvinger, investendo inizialmente una modestissima cifra per migliorare le condizioni lavorative dei dipendenti, ha risparmiato in una decina d'anni circa un miliardo.

Gli Stati Uniti in questo mutamento d'ottica sono all'avanguardia: metà delle aziende con più di cinquanta addetti hanno programmi di Promozione della Salute (OMS, 1989; U. S. Department of Health, 1987).

Am J Health Promot. 2001 Nov-Dec;16(2):107-16.

A review and analysis of the clinical- and cost-effectiveness studies of comprehensive health promotion and disease management programs at the worksite: 1998-2000 update.

Pelletier KR¹.

- ...SONO STATI ESAMINATI **27 STUDI** e **15** sono stati definiti idonei ex ...

.... la maggior parte delle ricerche indica risultati clinici e di costo positivi

Financial impact of health promotion programs: a comprehensive review of the literature.

*Aldana SG*¹.

- SONO STATI ESAMINATI 196 STUDI e 72 sono stati definiti idonei ex ... per dare risposta a due domande:
 - 1) Individui o popolazioni con elevati rischi per la salute hanno risultati finanziari peggiori rispetto a indiv.o pop. con bassi livelli di rischio per la salute?
 - 2) Intraprendere programmi di promozione della salute può migliorare i risultati finanziari?

Alti livelli di stress, aumento del peso corporeo, ...si associano ad aumento dei costi di ass sanitaria ed aumentato assenteismo.

Programmi di promozione della salute comportano riduzione dell'assenteismo e dei costi sanitari.

- I benefici per i lavoratori sono considerevoli e misurabili: essi infatti si traducono in una riduzione dei rischi occupazionali, in maggiore salute per gli addetti ai processi produttivi, in una maggiore soddisfazione sul lavoro e in un miglioramento complessivo della loro qualità di vita.
- E' possibile individuare benefici aggiuntivi costituiti dalla ricaduta positiva all'interno delle famiglie di appartenenza dei cambiamenti prodotti negli stili di vita dei dipendenti.

An Evaluation of the Well at Dell Health Management Program: Health Risk Change and Financial Return on Investment

Shirley Musich, PhD; Tre' McCalister, EdD; Sara Wang, PhD; Kevin Hawkins, PhD

Abstract

Purpose. To investigate the effectiveness of the Well at Dell comprehensive health management program in delivering health care and productivity cost savings relative to program investment (i.e., return on investment).

Design. A quasi-experimental design was used to quantify the financial impact of the program and nonexperimental pre-post design to evaluate change in health risks.

Setting. Ongoing worksite health management program implemented across multiple U.S. locations.

Subjects. Subjects were 24,651 employees with continuous medical enrollment in 2010–2011 who were eligible for 2011 health management programming.

Intervention. Incentive-driven, outcomes-based multicomponent corporate health management program including health risk appraisal (HRA)/wellness, lifestyle management, and disease management coaching programs.

Measures. Medical, pharmacy, and short-term disability pre/post expenditure trends adjusted for demographics, health status, and baseline costs. Self-reported health risks from repeat HRA completers.

Analysis. Propensity score-weighted and multivariate regression-adjusted comparison of baseline to post trends in health care expenditures and productivity costs for program participants and nonparticipants (i.e., difference in difference) relative to programmatic investment.

Results. The Well at Dell program achieved an overall return on investment of 2.48 in 2011. Most of the savings were realized from the HRA/wellness component of the program. Cost savings were supported with high participation and significant health risk improvement.

Conclusion. An incentive-driven, well-managed comprehensive corporate health management program can continue to achieve significant health improvement while promoting health care and productivity cost savings in an employee population. (*Am J Health Promot* 2015;29[3]:147–157.)

**AMERICAN JOURNAL OF
HEALTH PROMOTION
JANUARY/FEBRUARY
2015 VOL 29,N°3**

- Sono stati arruolati **24.651 dipendenti**
- Il progetto ha ottenuto un rendimento complessivo di ROI 2,48 (calcolato come somma dei risparmi totali / i costi del programma totale (1,6 milioni di dollari))
- Il risparmio medio annuo per dipendente è stato di \$ 226,63 investendo \$ 91.46 per partecipante.

(i DL piu' grandi hanno negoziato meglio la spesa migliorando il ROI)

9 dei 12 fattori di rischio (alcol, PA, colesterolo, depressione, glicemia, col HDL, alimentazione, percezione dello stato di salute, attività fisica, stress, fumo, peso) mostrano un miglioramento. (>attività fisica e < PA)

L'Aumento dei rischi si associa ad un aumento dei costi di assistenza sanitaria

Table 6

Health Risk Change Over Time 2009–2012 (N = 19,662)[†]

Health Risk: High Risk Criteria	First HRA High Risk %	Second HRA High Risk %	Difference
Alcohol: >7 drinks/wk	28.5	27.6	-0.9 ^{***}
Blood pressure: \geq 120/80 mmHg	44.0	57.3	13.3 [*]
Cholesterol: \geq 200 mg/dL	23.6	21.0	-2.6 [*]
Depression: symptoms or self-reported depressed	15.6	11.7	-3.9 [*]
Glucose: >100 mg/dL (fasting)	5.2	6.7	1.5 [*]
HDL cholesterol: <40 mg/dL	11.2	11.6	0.4
Nutrition: <4 servings fruits/vegetables or \geq 2 servings fat	40.2	29.3	-10.9 [*]
Health perception: fair or poor	6.9	6.2	-0.7 ^{**}
Physical activity: <3 times/wk	36.0	19.7	-16.3 [*]
Stress: self-reported impact on health	22.5	17.0	-5.6 [*]
Tobacco: current smoker	2.5	1.6	-0.8 [*]
Weight: body mass index \geq 25	58.3	56.5	-1.9 [*]
Summary	First HRA %	Second HRA %	Difference
Low risk (0–2 risks)	44.0	51.0	7.0 [*]
Medium risk (3–4 risks)	38.0	35.7	-2.3 [*]
High risk (5+ risks)	18.0	14.0	-4.0 [*]

- Questi risultati confermano che un “ben progettato e ben gestito” programma di gestione della salute può conseguire
 - un livello elevato di partecipazione
 - un significativo miglioramento della salute
 - documentata riduzione sulla spesa medica
 - miglioramento del morale e della soddisfazione con aumento della produttività.

- **La Promozione della Salute** è un mezzo efficace per migliorare la salute dei lavoratori e in tal modo la salute di una nazione.
- **Promuovere la salute** significa in sostanza valorizzare il prezioso capitale umano presente nelle aziende.

VERSO IL FUTURO

- La salute viene creata e vissuta da tutti nella sfera della quotidianità: l'apprendimento, il lavoro, il gioco, nella vita privata.
- La salute si crea avendo cura di se stessi e degli altri, acquisendo la capacità di prendere decisioni e di assumere il controllo delle circostanze della vita, e facendo in modo che la società in cui si vive consenta la conquista della salute per tutti i suoi membri.