



RACCOMANDAZIONI PER AMBIENTI DI LAVORO LIBERI DAL FUMO

**Piano Regionale Anti-
Tabacco**

PRAT

Piano Regionale Anti-Tabacco

**RACCOMANDAZIONI
PER AMBIENTI DI LAVORO
LIBERI DAL FUMO**

 **REGIONE
PIEMONTE**
ASSESSORATO ALLA TUTELA
DELLA SALUTE E SANITÀ

Lorena Charrier
Alessandro Coppo
Cristiano Piccinelli
Francesca di Stefano
Roberta Molinar
Paolo d'Elia
Livia Giordano
Carlo Senore
Nereo segnan

**GRUPPO TECNICO
ANTITABACCO**

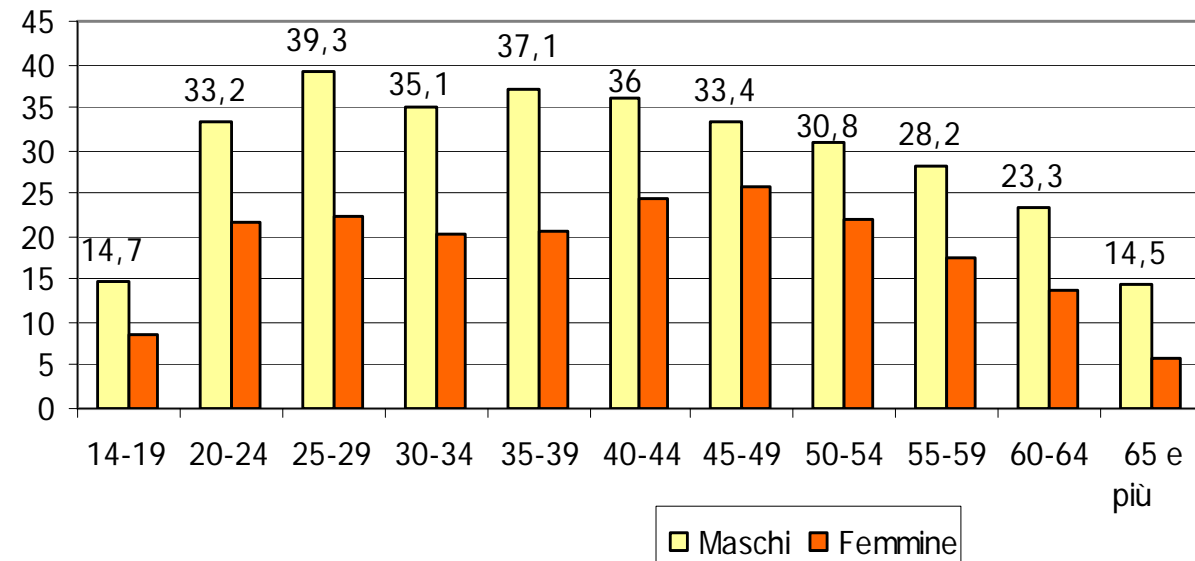
CPO - Piemonte

Il fumo attivo

- nella fascia di età compresa fra i 25 e i 49 anni, popolazione attiva dal punto di vista professionale, è concentrata la maggiore prevalenza di fumatori (ISTAT, 2005).



Diffusione dell'abitudine al fumo - per classe di età -



Fonte Istat: *Indagine Multiscopo Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari*, dicembre 2004-marzo 2005

Il fumo passivo



- L'ambiente di lavoro è il principale luogo di esposizione al fumo passivo

- » Esposti al fumo passivo

Casa: 15% donne; 11% uomini

Lavoro: 28% donne; 23% uomini

(Ministero Salute - 2004)

- Attitudine favorevole degli stessi fumatori verso l'introduzione di divieti/limitazioni

- » 86% dei lavoratori favorevole all'estensione alle aziende del divieto

- » 87% favorevole all' creazione di spazi per fumatori nei luoghi pubblici

- » 20% non rispetta il divieto nei luoghi di lavoro

(Doxa 2004)

.....soprattutto se l'azione è concertata con i lavoratori

Atteggiamento nei confronti del divieto di fumo da parte di un campione rappresentativo di 3114 Italiani adulti intervistati nel Marzo Aprile 2005.

Separate smoking areas in cafes, restaurants and other areas open to the public, and smoking ban in their absence

Extension to forbid smoking in every workplace, including private ones

	All the population (%)	Current smokers only (%)	All the population (%)	Current smokers only (%)
Degree of support of the legislation				
Strongly in favour	68,1	44,4	55,5	33,5
Moderately in favour	22,3	31,9	31,3	35,3
Moderately against	5,1	15,2	7,7	19,1
Strongly against	2,7	6,6	2,9	8,5
Not known/not answered	1,8	1,9	2,7	3,5
Degree of observation of the legislation				
Strongly observed	43,5	48,5	24,4	23,2
Moderately observed	43,8	41,6	44,7	45,6
Not frequently observed	8,2	6,6	17,3	17,2
Not observed at all	1,0	0,9	3,6	5,0
Not know/not answered	3,5	2,4	10,0	9,0



Riferimenti legislativi

- **Decreto Legislativo 626/94** il datore di lavoro ha l'obbligo di tutelare la salute dei propri dipendenti
- **Legge 3/2003** estensione del divieto di fumare nei locali chiusi ad eccezione di quelli privati non aperti ad utenti o al pubblico e in quelli riservati ai fumatori

Efficacia divieti

- **Consumo (Sigarette/giorno)**
 - **Media: - 3.1 sigarette/giorno (range: - 3.8 to -2.4)**
- **Prevalenza dei fumatori**
 - **Media: - 3.8% (range - 4.7% to -2.8%)**

Revisione Cochrane (Fichtenberg, Glantz, 2002)

- **Fumo passivo “forte evidenza”** di efficacia per la U.S. task Force on Community Preventive Services (Briss et al. 2000; Truman et al. 2000; Zaza et al. 2000).





• Obiettivi del documento

- Facilitare l'applicazione della legge 3/2003
- Proteggere i non fumatori dal fumo passivo
- Sensibilizzare i fumatori ed agevolare i percorsi di disassuefazione



Obiettivo del lavoro

- Fornire uno strumento utile alla creazione di luoghi liberi dal fumo attraverso la diffusione di una **cultura orientata alla salute** e non solo l'applicazione di divieti imposti per legge,

tenendo conto delle differenze rilevate nelle prevalenze di abitudine di vita nocive per la salute tra i diversi gruppi occupazionali e tra i diversi livelli di mansione.

Obiettivo del lavoro



- Le raccomandazioni pongono enfasi sulla necessità di costruire un consenso sulle azioni da intraprendere attraverso un **percorso di progettazione partecipato** nel quale tutti gli attori dell'organizzazione sono chiamati a definire l'approccio più adatto alla realtà lavorativa in cui si trovano ad operare.
- prevista fin dalle prime fasi di costruzione della strategia antifumo il coinvolgimento della **Direzione aziendale** e di attori e soggetti diversi che operano nel contesto lavorativo quali il **medico competente**, **il Centro Antifumo territoriale**, **la rappresentanza dei lavoratori**, **il Servizio prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro** e **i rappresentanti per la sicurezza**.
- Si tratta di un **vero e proprio gruppo di lavoro** che si farà carico dei processi di costruzione della strategia.

Obiettivo del lavoro



- Trasparenza nelle decisioni e nei finanziamenti necessari
- Informazioni complete
- Percorsi formativi adeguati
- Partecipazione di tutto il personale
- Creazione di una procedura di valutazione a breve e a lungo termine



Destinatari

- Amministrazioni Pubbliche
- Aziende private medie e grandi
- ASL
- ASO
- Aziende piccole e setting scolastico: ambienti peculiari che necessitano di politiche specifiche

Materiale e metodi

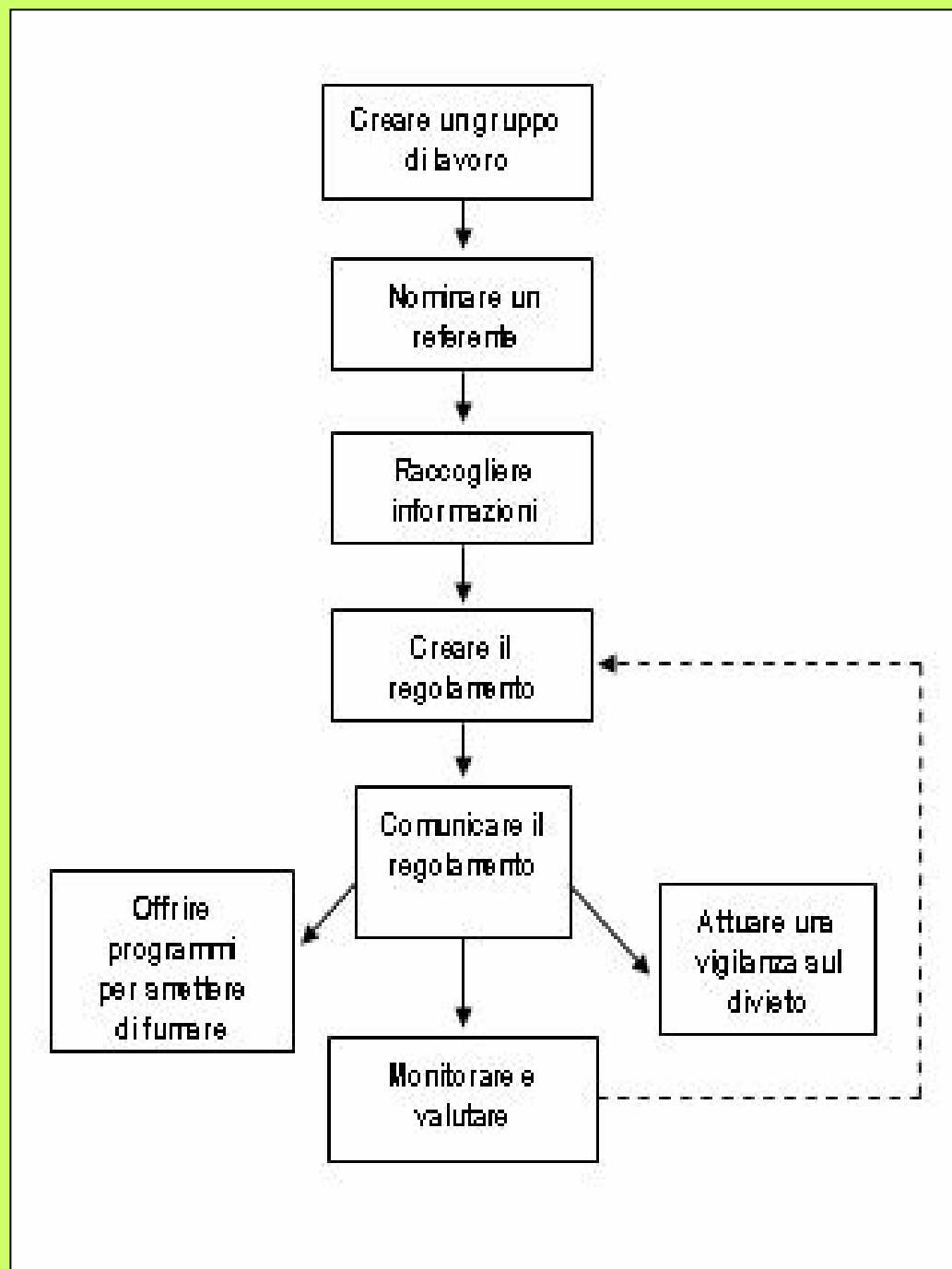
- Ricerca bibliografica:
 - LG e Raccomandazioni (nazionali ed estere)
 - Revisioni sistematiche e studi di valutazione (RCT)
 - Studi descritti/Progetti ed interventi locali
-
- Revisione esterna al gruppo:
 - operatori sanitari
 - amministratori pubblici
 - rappresentanti di aziende private piemontesi





Gli argomenti trattati

- La legislazione vigente
- La strategia antifumo
 - Cosa determina il successo di una politica antifumo
 - Creazione di un gruppo di lavoro
 - Nomina di un referente
- Strategia di intervento
 - Raccolta di informazioni
 - Stesura di un documento di indirizzo
 - Creazione di aree libere dal fumo
 - Comunicazione del divieto
 - Attuazione di una vigilanza sul divieto
 - Offerta di programmi per smettere di fumare
 - Monitoraggio e valutazione





Sperimentazione

- Valutare l'applicazione delle Raccomandazioni in setting lavorativi diversi (valutazione di processo):
 - Contesto privato
 - Contesto sanitario pubblico

IL PROGETTO LUXOTTICA

- **SEDE:** LAURIANO
- **Periodo:** gennaio 2006 – dicembre 2007
- **Partners:**
- ASL 7, ASL 4, CPO Piemonte, OED Piemonte
- **Uno dei pochi esempi italiani di strategie antifumo in luoghi di lavoro;**
- **Numero di lavoratori alla fine del 2005: 500 (63% donne)**
- **Prima del progetto, Luxottica non aveva una formale politica antifumo**

OBIETTIVI

- **Generali**

- creare un posto di lavoro libero dal fumo entro la fine del 2007
- favorire l'applicazione della legge

- **Specifici**

- Proteggere i lavoratori dal fumo passivo;
- Ridurre i conflitti tra fumatori e non fumatori;
- Aiutare i lavoratori fumatori a smettere;
- Favorire la diffusione di stili di vita sani (es. il benessere ambientale nel luogo di lavoro)

Azioni

- **Istituzione di un gruppo di lavoro aziendale**
- **Creazione di un regolamento scritto sulla politica antifumo**
 - Ripristino temporaneo delle aree per fumatori
 - Pianificazione del percorso di disassuefazione
 - Piano di valutazione
 - Identificazione di supervisori
- **Comunicazione della strategie antifumo ai lavoratori**
- **Somministrazione di un questionario pre/post intervento**
- **focus groups con i lavoratori e i dirigenti**

1. L'azienda ha finanziato il progetto nelle sue varie fasi
2. I dipendenti hanno avuto il permesso di allontanarsi dal lavoro per partecipare agli incontri di presentazione del progetto, alle sessioni di disassuefazione ed ai focus group.
3. Tutte le attività inerenti il progetto hanno avuto luogo all'interno dell'azienda

Risultati del Pre-questionario(1)

		Fumatori		NON fumatori		Ex-fumatori		Totale	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Totale		134	39,4	168	49,4	38	11,2	340	100
Età	<25	22	40,7	25	46,3	7	13	54	100
	25-34	67	48,2	59	42,4	13	9,4	139	100
	35-44	18	31	29	50	11	19	58	100
	45-54	24	34,8	39	56,5	6	8,7	69	100
	>54	1	11,1	7	77,8	1	11,1	9	100
	Totale	132	40,1	159	48,3	38	11,6	329	100
Sesso	Femmine	82	39,2	109	52,2	18	8,6	209	100
	Machi	49	44,1	43	38,7	19	17,1	111	100
	Totale	131	40,9	152	47,5	37	11,6	320	100

Missing per sesso: 20; missing per età: 11

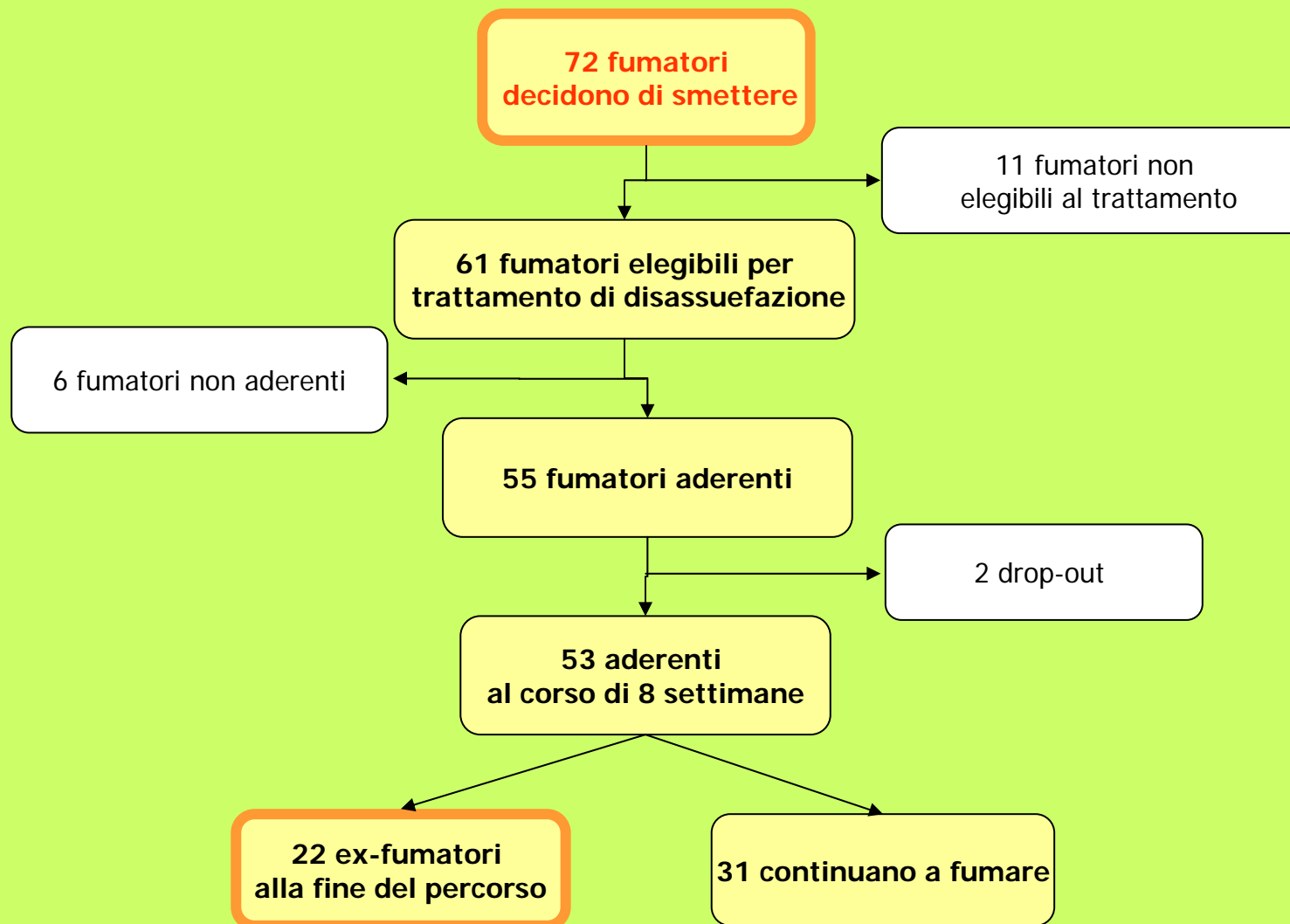
Percorsi di disassuefazione per i fumatori

89 (55% dei fumatori) lavoratori arruolati nel percorso di disassuefazione durante l'assemblea generale in cui si è presentato il progetto.

78 lavoratori hanno partecipato alle sedute di counselling motivazionale

72 hanno ricevuto una valutazione individuale del grado di dipendenza

Ottobre 2006 - Gruppo disassuefazione - dati preliminari



Follow-up dopo 6-10 mesi

- 44 lavoratori che hanno partecipato alle sedute di disassuefazione sono stati seguiti dopo 6-10 mesi e sottoposti all'analisi del CO espirato:
 - **6 ex-fumatori**
 - **efficacia del trattamento di disassuefazione = 13%.**

Focus groups per valutare la strategia antifumo adottata

- 4 focus group all'interno dello stabilimento Luxottica di Lauriano (TO) in orario di lavoro
 - lavoratori fumatori che non hanno partecipato al corso per smettere di fumare
 - lavoratori fumatori che hanno partecipato al corso per smettere di fumare
 - lavoratori non fumatori
 - dirigenza aziendale e gruppo di lavoro aziendale

Focus group - risultati preliminari

- Un alto livello di soddisfazione generale per la politica antifumo adottata da parte dei lavoratori.
- Non completa comprensione da parte dei lavoratori delle finalità della politica aziendale (Importanza della fase di comunicazione della politica aziendale).
- Eccessiva aspettativa da parte della dirigenza aziendale per i risultati attesi e discrepanza con quelli previsti dai partner esterni.
- Necessità di maggior condivisione di obiettivi tra i componenti del gruppo di lavoro aziendale;
- Necessità di progettare la vigilanza e il controllo del rispetto del divieto di fumare.

Punti di forza

- Il Gruppo Luxottica si fonda sulla condivisione e l'osservanza di alcuni valori quali il benessere dell'ambiente lavorativo e il dialogo con i lavoratori
- Il direttore dello stabilimento è molto attento ai problemi della salute dei lavoratori
- Lo Spresal dell'ASL è impegnato in interventi di promozione della salute nei luoghi di lavoro
- La maggioranza dei lavoratori dello stabilimento è composta da donne in età giovane

Punti critici

- La costante assunzione di nuovi lavoratori, in seguito all'ampliamento dello stabilimento, rende difficoltosa la fase di comunicazione della politica aziendale a tutti i lavoratori
- L'assunzione di nuove figure a livello di dirigenza aziendale, in seguito all'ampliamento dello stabilimento, ha modificato l'iniziale composizione del gruppo aziendale
- Il direttore dello stabilimento ha seguito il progetto solo nella sua prima fase
- Alcuni componenti del gruppo aziendale e i delegati alla vigilanza sono fumatori

....riflessioni a 2/3 del percorso

- E' MOLTO IMPORTANTE:
 - Cooperare con la dirigenza aziendale nella creazione ed implementazione della politica antifumo e nel suo costante monitoraggio
 - Stabilire e mantenere una comunicazione molto chiara sulla politica antifumo sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
 - Orientare l'azione non solo al supporto di una strategia di aiuto per i fumatori intenzionati a smettere ma anche, e soprattutto, alla creazione di un vero luogo di lavoro libero dal fumo;
- La dirigenza deve supportare attivamente la politica antifumo:
- Tutti i livelli coinvolti (dirigenza, lavoratori) dovrebbero assicurare il loro appoggio alla politica antifumo; necessità di stabilire anche una strategia di controllo e di vigilanza sul divieto.



Diffusione

- Elaborazione di un piano per la diffusione di luoghi di lavoro liberi dal fumo e allestimento di un sistema informativo per agevolare il monitoraggio e valutare gli effetti dell'intervento