

Luoghi di lavoro che promuovono salute

Guida all'adesione al programma e buone pratiche per la promozione della salute nei luoghi di lavoro



PREVENZIONE UMBRIA
onehealth

PRP Regione Umbria 2020/2025

PP03 Luoghi di lavoro che
promuovono salute



Regione Umbria

**Attuazione del Piano Regionale della Prevenzione 2020–2025,
Programma Predefinito n. 3 “Luoghi di lavoro che
promuovono salute”**

*Implementato sul modello di Buona Pratica “**Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia**” riconosciuta nell’ambito del sistema nazionale **Pro.Sa – DORS** e nell’ambito delle iniziative della Commissione Europea dedicate alla prevenzione delle malattie croniche e dell’invecchiamento attivo “**Joint Action Chrodis**” 2014–2017, “**Joint Action Chrodis Plus**” 2017–2020.*

Dicembre 2022



INTRODUZIONE

Le malattie cronicodegenerative (neoplasie, malattie cardiovascolari, diabete, etc) sono fortemente correlate con stili vita e comportamenti non salutari; è possibile quindi ridurre in modo significativo il rischio di sviluppare queste malattie adottando abitudini sane, in particolare con un'alimentazione corretta, evitando il fumo, limitando il consumo di alcol e svolgendo un'attività fisica regolare.

È quindi importante agire affinché i cittadini possano compiere scelte salutari e adottare comportamenti il più possibile favorevoli alla salute.

Uno dei contesti più favorevoli alla modifica dei comportamenti è il luogo di lavoro.

Infatti il lavoro è in grado di influenzare direttamente e indirettamente molti determinanti di salute e, al contempo, la capacità di lavorare e il suo mantenimento nel tempo sono condizionati dallo stato di salute. Pertanto realizzare programmi di Promozione della Salute negli ambienti di lavoro, ampliando le opportunità strutturali di compiere scelte salutari, potenziando l'empowerment dei lavoratori, migliorando l'organizzazione e il benessere in ambito lavorativo, può portare beneficio al singolo lavoratore in termini di salute e benessere individuale nonché un miglioramento del clima e dell'immagine aziendali con possibili effetti positivi su quell'eterogeneo fenomeno degli infortuni e malattie professionali.

Il Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025 prevede, per il contrasto alle malattie croniche non trasmissibili, l'implementazione di programmi di promozione della salute in diversi contesti (setting) tra i quali i luoghi di lavoro. Nello specifico, il **Programma Predefinito n. 3 "Luoghi di lavoro che promuovono salute"** prevede l'ingaggio di "Datori di lavoro" (privato e pubblico comprese strutture sanitarie) nella attivazione di processi e interventi tesi a rendere il luogo di lavoro un ambiente "favorevole alla salute" attraverso cambiamenti organizzativo-ambientali (incremento di opportunità strutturali per l'adozione di scelte comportamentali salutari) e il contestuale incremento di competenze e consapevolezza nei lavoratori. Operativamente il Programma consiste nella proposta di un percorso strutturato, fondato su un processo partecipato interno che coinvolga le figure aziendali strategiche (RSPP, Medico Competente, RLS, Rappresentanze Sindacali, Risorse Umane, ecc.) ed i lavoratori stessi, che impegna il Datore di lavoro a mettere in atto azioni efficaci e sostenibili cioè basate su evidenze di efficacia e/o Buone Pratiche validate e criteri di sostenibilità economico-organizzativa, in tema di comportamenti preventivi/salutari.

In questo contesto la Regione Umbria, l'INAIL e le parti sociali datoriali e dei lavoratori hanno condiviso, nell'ambito delle strategie attivate dal Comitato Regionale di Coordinamento previsto dall'art. 7 del D. Lgs 81/08, la volontà di promuovere una rete di "luoghi di lavoro che promuovono salute" seguendo le indicazioni metodologiche già validate in Europa (<http://enwhp.org>) e sperimentate in Italia in altre regioni.

PROMOZIONE DELLA SALUTE

CHE COS'È LA PROMOZIONE DELLA SALUTE

La salute, come definita nel 1948 dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), non è soltanto assenza di malattia o di infermità, ma è uno stato di completo benessere fisico, sociale e mentale.

L'OMS - Organizzazione Mondiale della Sanità - definisce la promozione della salute come un processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sulla propria salute e di migliorarla.

La promozione della salute opera per motivare le persone a scegliere uno stile di vita sano in maniera consapevole e autonoma, intervenendo sia a livello personale, rafforzando le risorse di salute, sia a livello strutturale, creando le condizioni di vita che permettano di mettere in pratica stili di vita sani.

Pertanto promuovere la salute implica:

- la creazione di ambienti che consentano di offrire un adeguato supporto alle persone per il perseguimento della salute negli ambienti di vita e di lavoro;
- il rafforzamento dell'azione delle comunità, che devono essere adeguatamente sostenute per poter operare autonome scelte per quanto riguarda i problemi relativi alla salute dei cittadini che vi appartengono;
- il riorientamento dei servizi sanitari nella logica di renderli più adeguati ad interagire con gli altri settori, in modo tale da svolgere un'azione comune per la salute della comunità di riferimento; in questo senso, la promozione della salute include, ma non si limita, alle attività di prevenzione in sanità.


CHE COS'È LA WHP

La Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (**Workplace Health Promotion – WHP**) è una strategia che ha lo scopo di migliorare la salute ed il benessere delle persone nel contesto lavorativo ritenuto un setting privilegiato per l'adozione di stili di vita salutari.

Con la dichiarazione di Lussemburgo del 1997, adottata da tutti gli stati membri del Network Europeo per la WHP, è stata definita la promozione della salute nei luoghi di lavoro come lo sforzo congiunto di imprese, addetti e società per migliorare la salute ed il benessere dei lavoratori. Questo può essere raggiunto attraverso la combinazione dei seguenti elementi:

- miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro;
- promozione della partecipazione attiva;
- incoraggiamento delle capacità personali.

È pertanto fondamentale che **le figure strategiche aziendali siano motivate a partecipare alla programmazione e realizzazione dei programmi di WHP**. Altrettanto fondamentale è costruire un sistema grazie al quale le aziende ottengano supporto, assistenza e riconoscimento per l'implementazione di programmi di WHP.



Stili di vita, ambiente, attività lavorativa e rischi professionali interagiscono, tanto che attualmente è raccomandato un approccio che integri la prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la promozione delle azioni di prevenzione di danni acuti e cronici, come, ad esempio, delineato dal NIOSH americano con il Total Worker Health.

IL PROGRAMMA “LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE”

GLI OBIETTIVI

Il programma “Luoghi di lavoro che promuovono salute” è uno dei programmi predefiniti del Piano Regionale della Prevenzione della Regione Umbria 2020-2025.

L’obiettivo del programma è quello di **ingaggiare le aziende in un percorso di miglioramento del luogo di lavoro al fine di renderlo un ambiente favorevole alla salute** e in particolare all’adozione competente e consapevole da parte dei lavoratori di scelte e stili di vita salutari.

Il programma è quindi incentrato sulla proposta alle aziende di un percorso strutturato, fondato su un processo partecipato che coinvolge tutte le figure strategiche aziendali, che impegna le aziende a **mettere in atto interventi di promozione della salute** individuati attraverso **raccomandazioni e buone pratiche predefinite** nell’ambito di tabagismo, alimentazione, consumo a rischio di alcol e attività fisica.

LA RETE WORK HEALTH PROMOTION (WHP)

Le aziende che aderiscono al programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Umbria” si impegnano a costruire, attraverso un processo partecipativo e in un’ottica di responsabilità sociale, un contesto che favorisca l’adozione di comportamenti e scelte positive per la salute.

A tal fine attivano un percorso di miglioramento, fondato su una **analisi di contesto** che permetta l’emersione di criticità e la definizione di priorità, che prevede la messa in atto di interventi finalizzati a sostenere scelte salutari (abitudini alimentari, stile di vita attivo) e contrastare fattori di rischio (tabagismo, lo scorretto consumo di alcool), oltre a promuovere azioni inerenti il contrasto alle dipendenze patologiche, promuovere la conciliazione casa – lavoro. Tali interventi devono essere inquadrabili nell’ambito di buone pratiche, ovvero pratiche raccomandate per il setting luogo di lavoro, devono essere sostenibili, cioè non estemporanei, ma strutturali.

IL RUOLO DELLE AZIENDE SANITARIE

Nell’ambito del Programma, il Gruppo aziendale per l’attuazione del programma PP03 delle due Aziende USL svolge nei confronti delle imprese/aziende un ruolo di orientamento metodologico e organizzativo mediante:

- Supporto metodologico alla costituzione del gruppo di lavoro interno alle Aziende aderenti, composto dal datore di lavoro o delegato con poteri decisionali, RSPP, Medico Competente, RLS, Rappresentanze Sindacali, Settore Risorse Umane (e altri soggetti eventualmente individuati);
- Supporto alle aziende nella analisi di contesto/profilo di salute interno e nella valutazione delle priorità in relazione alle “Pratiche Raccomandate” dal Programma - Supporto informativo finalizzato al raccordo tra Medico competente/Azienda e strutture/offerte SSR; (CTT, Screening, SERT, Centri IST/MTS, Consulitori, Ambulatori dietologici, ecc.) del territorio
- Promozione processi di comunicazione e di rete per diffondere e dare sostenibilità alle pratiche;
- Attività di monitoraggio e di valutazione.

In tale percorso il **ruolo dei professionisti delle USL** non è quindi quello di realizzare interventi, ma è quello di **“accompagnare” il gruppo di lavoro interno al “luogo di lavoro”** (azienda, ente, ecc.), partecipando alla definizione e lettura del Profilo di Salute e fornendo, là dove necessario, competenze tecnico - scientifiche per l’allestimento delle Pratiche.

La realizzazione delle Pratiche da parte di ciascun “luogo di lavoro” aderente, viene registrata annualmente nel sistema di monitoraggio regionale del Programma, così da mettere in grado le Aziende USL/Regione di avere un continuo aggiornamento degli indicatori di impatto (adesione al Programma e realizzazione delle Pratiche) e definire via via obiettivi coerenti.

BENEFICI PER LE AZIENDE

Le prove di efficacia dimostrano che gli interventi di Workplace Health Promotion possono migliorare lo stato di salute del lavoratore, aumentarne la qualità della vita, creargli condizioni di maggiore gratificazione e diminuire infortuni e malattie.

Gli interventi possono inoltre avere ricadute positive sull’organizzazione aziendale, facendo diminuire i costi relativi all’assenteismo.

Possono inoltre migliorare l’immagine aziendale, far registrare un minore turnover ed una maggiore produttività.

Tenuto conto delle disposizioni dell’Inail in vigore in materia, gli interventi possono concorrere al raggiungimento dei 100 punti necessari per ottenere l’oscillazione del premio Inail “oscillazione per prevenzione”.

COME ADERIRE ALLA RETE WHP

PREREQUISITI

Le Imprese/aziende/enti che desiderano aderire al programma devono:

- essere in regola con gli oneri contributivi e assicurativi;
- aver redatto il Documento di Valutazione dei Rischi come previsto dal D.Lgs 81/08 e rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- essere in regola con le norme ambientali (D.Lgs 152/06 e s.m.i.);

- non avere riportato nei 5 anni precedenti condanne definitive relative all'applicazione del DLgs 231-/2001 (art 25 - septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro o art 25- undecies - reati ambientali).

La **dichiarazione del possesso dei requisiti va inoltrata insieme alla domanda di iscrizione** di cui al punto successivo utilizzando il format predisposto che va allegato alla domanda di iscrizione.

1 - ISCRIZIONE

Per aderire al Programma WHP è necessario iscriversi compilando il **FORMAT DI ISCRIZIONE (SCHEDA 1** - versione compilabile reperibile alla pagina <https://www.regione.umbria.it/luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute>) e inviandolo alla mail dell'Azienda USL di competenza della sede dell'azienda che intende iscriversi al programma:

- per Azienda USL Umbria 1: whp@uslumbria1.it
- per Azienda USL Umbria 2: whp@uslumbria2.it

La ricezione della mail attiva il contatto con l'Azienda USL competente territorialmente.

I referenti delle Aziende USL potranno supportare l'azienda in tutte le diverse fasi previste dall'adesione al Programma.

2 - PROCESSO PARTECIPATO

A partire dall'iscrizione ed entro il primo mese l'impresa/azienda/ente dovrà avviare il processo di costituzione del Gruppo di Lavoro Aziendale composto da Datore di lavoro o delegato con poteri decisionali, RSPP, Medico Competente, RLS, Rappresentanze Sindacali e chiunque possa rivestire un ruolo nello sviluppo del Programma.

I lavoratori dovranno essere informati e coinvolti in merito all'adesione dell'Azienda al Programma.

Per pianificare il percorso, organizzare le attività e per rilevare opportunità di raccordo con iniziative presenti sul territorio locale è necessario il coinvolgimento di tutte le figure aziendali. Fondamentale il coinvolgimento del Medico Competente a garanzia sia della sostenibilità del programma, anche attraverso la realizzazione dell'intervento motivazionale breve, che della sua continuità nel tempo e consequenzialità con i programmi di sorveglianza sanitaria.

3 - RACCOLTA DATI PER PIANIFICARE E VALUTARE IL PERCORSO

Per pianificare le azioni più coerenti al contesto aziendale nonché per valutare i miglioramenti raggiunti, è importante rilevare "alla partenza" la situazione esistente. A tal fine si utilizza lo strumento "**Profilo di Salute**", che raccoglie un set di informazioni prendendo in esame i diversi aspetti dell'ambiente di lavoro rilevanti per la salute dal punto di vista fisico, organizzativo, sociale, relazionale.

L'analisi di contesto permette l'emersione di eventuali criticità e la definizione di priorità per la messa in atto di pratiche efficaci e sostenibili, e la rilevazione di situazioni di diseguaglianza di accesso a tali opportunità di salute. La fase di raccolta di queste informazioni si propone come momento di confronto e discussione con il Gruppo di Lavoro aziendale (**SCHEDA 2** versione compilabile reperibile alla pagina <https://www.regione.umbria.it/luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute>).

Può essere inoltre proposta, ma non vincolante ai fini dell'adesione al Programma, la compilazione di un "questionario anonimo" da parte dei lavoratori, relativo ad aspetti di auto percezione di fattori di rischio/cambiamenti, utile soprattutto al coinvolgimento degli stessi nel percorso

4 - PIANIFICAZIONE/RENDICONTAZIONE

Coerentemente a quanto emerso dal "Profilo di salute" il Gruppo di Lavoro aziendale pianifica le azioni di miglioramento (SCHEDA 3 versione compilabile reperibile alla pagina <https://www.regione.umbria.it/luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute>) attingendo all'elenco di Buone Pratiche indicate dal Programma.


Ai fini del riconoscimento di "Luogo di lavoro che Promuove Salute", il Programma prevede che le Aziende realizzino quale standard minimo, le seguenti azioni:

- **Nel 1° anno:** almeno una Pratica in due delle Aree Tematiche n.1, n. 2, n. 3, n. 4 unitamente all' avvio di 1 Pratica "trasversale" (Area n. 5);
- **Nel 2° anno:** almeno una Pratica sulle altre due Aree Tematiche sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche del 1° anno e implementando, eventualmente, le Pratiche "trasversali";
- **Nel 3° anno:** almeno una ulteriore Pratica su una delle Aree Tematiche sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche degli anni precedenti;
- **Dal 4° anno:** dovrà essere garantito il mantenimento delle Pratiche attuate negli anni precedenti (salvo quelle a valenza "strutturale").

Successivamente il "luogo di lavoro" andrà a completare il percorso con azioni fattibili in quel determinato contesto, mantenendo attive l'osservazione continua dei margini di miglioramento e il coinvolgimento dei lavoratori con interventi di comunicazione e marketing sociale: come più volte esplicitato, infatti, l'obiettivo del Programma è sostenere cambiamenti stabili sul piano organizzativo, relazionale e culturale.

Lo standard minimo rappresenta l'elemento di garanzia dell'impatto del Programma sul processo di promozione della salute e prevenzione della cronicità, così come il mantenimento nel tempo delle azioni intraprese ne presidia la sostenibilità. Oltre allo standard minimo, ciascuna azienda potrà valutare sin dal 1° anno anche la realizzazione di Pratiche nell'Area Tematica 6 ("Altre Pratiche"), ogni qual volta ve ne siano le condizioni.

Entro i termini indicati dal Programma, l'azienda/impresa/ente autocertificherà le Buone Pratiche attivate mediante la compilazione della scheda di "Rendicontazione" (SCHEDA 4 versione compilabile reperibile alla pagina <https://www.regione.umbria.it/luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute>).



Operatori ASL potranno effettuare verifiche a campione unicamente sulla veridicità dei dati auto certificati. La verifica non potrà dare origine in alcun caso a sanzioni, essendo la partecipazione al programma su base volontaria.

5 - RICONOSCIMENTO

Il riconoscimento di “Luogo di Lavoro che Promuove Salute” avviene al termine di ogni anno e consiste in una certificazione che viene rilasciata dalla Azienda USL territorialmente competente.

Possono accedere al riconoscimento le aziende che hanno attivato il numero minimo di buone pratiche previste tra quelle indicate come “prioritarie”.

Il riconoscimento ha cadenza annuale in quanto ha l’obiettivo di sostenere il processo di miglioramento continuo.

LE BUONE PRATICHE

Le Pratiche descritte di seguito rappresentano il “set minimo” di azioni attese da un “luogo di lavoro che promuove salute”.

Aderendo al Programma il datore di lavoro si impegna ad adottarle “strutturalmente” -coerentemente a quanto emerso dal “Profilo di Salute”- nel proprio contesto, nell’ambito del percorso di miglioramento caratterizzato dal processo partecipato che coinvolge i lavoratori e favorisce l’empowerment individuale e la capacity building organizzativa.

Le Pratiche descritte in questo documento sono state selezionate sulla base dei seguenti criteri di “Buona Pratica”[1]:

- **Efficacia pratica e teorica**, in quanto basate su evidenze di letteratura e, laddove queste non fossero disponibili, su documentazione validata di “Buona Pratica”
- **Trasferibilità**, in quanto già adottate e rese strutturali da un gran numero di luoghi di lavoro
- **Sostenibilità**, in quanto non impegnano il datore di lavoro in termini di risorse economiche e si caratterizzano per poter essere strutturate nella organizzazione in maniera duratura
- **Valutabilità**, in quanto sono individuate le singole azioni attese, intraprese nell’ambito del processo partecipato, che possono essere misurate con indicatori specifici per osservare il percorso di miglioramento attivato dal Programma
- **Intersettorialità**, determinata implicitamente dalle azioni che richiedono l’attivazione di collaborazioni con soggetti di altri settori, sia della comunità locale in cui si colloca il “luogo di lavoro” quali Enti Locali, Sistema Sanitario, Associazioni, sia di fornitori quali gestori di mense, bar interni, ecc.
- **Equità**, in quanto le Pratiche devono essere contestualizzate in coerenza con quanto emerso dal “Profilo di Salute” e quindi applicate così da contrastare le disuguaglianze che potrebbero determinarsi nella loro adozione

A supporto della realizzazione operativa delle Pratiche, questo documento segnala, per ciascuna macroarea, risorse informative/documentali/esperienziali.

[1] Per “Buona Pratica” in Promozione della Salute si intende: interventi/attività/programmi che “in armonia con i principi/valori/credenze e le prove di efficacia e ben integrati con il contesto ambientale, sono tali da poter raggiungere il miglior risultato possibile in una determinata situazione” (Kahan e Goodstadt, 2001) https://www.retepromozionesalute.it/bd2_ricgui.php?azione=elenco&criterio=S



AREA TEMATICA 1 – PROMOZIONE DI UNA CORRETTA ALIMENTAZIONE

Un corretto stile alimentare contribuisce a costruire, rafforzare, mantenere il corpo e a fornire l'energia quotidiana indispensabile al buon funzionamento dell'organismo. Una giusta alimentazione è dunque determinante per uno sviluppo fisico sano a partire dalla fase prenatale, poi durante l'infanzia e nelle fasi successive della vita. Una nutrizione equilibrata è per esempio direttamente legata a una buona salute materno-infantile, facilita i bambini nell'apprendimento, aiuta gli adulti a essere più produttivi.

“Mangiare sano” aiuta a prevenire e a trattare molte malattie croniche come l'obesità e il sovrappeso, l'ipertensione arteriosa, le malattie dell'apparato cardiocircolatorio, le malattie metaboliche, il diabete tipo 2, alcune forme di tumori. Inoltre, una sana alimentazione fortifica il sistema immunitario contribuendo a proteggere l'organismo da alcune malattie non direttamente legate alla nutrizione. Per ridurre l'aterosclerosi e le sue conseguenze è importante limitare i grassi di origine animale contenuti nella dieta. È anche consigliabile una riduzione dell'uso quotidiano di sale da cucina per il riequilibrio dei valori di pressione arteriosa e quindi del rischio di ipertensione e di scompenso cardiaco. Va infine ridotto l'apporto di carne e grassi animali perché esiste un'associazione diretta tra un loro consumo eccessivo e il rischio di tumori.

Il rischio obesità, in particolare, è determinato non solo da una dieta scorretta (che determina uno squilibrio fra assunzione calorica e spesa energetica a favore della prima) ma anche da uno stile di vita sedentario. Sovrappeso e obesità sono definiti dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) come condizioni di anormale o eccessivo accumulo di grasso corporeo che presenti un rischio per la salute.

BUONE PRATICHE ALIMENTAZIONE

1.1 - MENSA AZIENDALE

- Definire con la ditta-gestore e/o con il personale interno addetto, un capitolato e un menù orientato a un'offerta di alimenti salutarì e bilanciati. Oltre agli elementi nutrizionali di carattere generale sono essenziali:
 - presenza di offerta esclusiva di pane con ridotto contenuto di sale (l'OMS raccomanda un consumo di sale giornaliero inferiore a 5 gr, equivalente ad un cucchiaino);
 - utilizzo esclusivo di sale iodato;
 - disponibilità di pane integrale;
 - nell'offerta prevista dal menù non prevedere la sostituibilità tra frutta/verdura e dessert.
- Realizzare percorsi formativi per il personale della ditta gestore e/o degli addetti interni su preparazione e composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette;
- Realizzare iniziative informative per i fruitori sulla composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette.

1.2 - DISTRIBUTORI AUTOMATICI DI ALIMENTI

- Definire con soggetto gestore un capitolato che comprenda almeno il 30% di alimenti con contenuto calorico non superiore a 150 Kcal e contenuto in grassi non superiore a 5 gr (Esempi: succhi di frutta senza zuccheri aggiunti, spremute, frutta fresca e disidratata, frutta secca al naturale (non salata o glassata), yogurt senza zuccheri aggiunti, prodotti da forno con olio evo e basso contenuto di sale. Garantire almeno l'offerta stabile di frutta fresca, spremute, macedonia/purea di frutta al naturale, centrifugati, yogurt senza zuccheri aggiunti, verdure e legumi cotte e crude).

1.3 - BAR INTERNI

- Condividere con i gestori specifici requisiti organizzativi e concertare proposte per garantire la presenza di una offerta salutare stabile, quale frutta fresca, spremute, macedonia/purea di frutta al naturale, centrifugati, yogurt senza zuccheri aggiunti, verdure e legumi cotte e crude.

1.4 - AREA DI REFEZIONE

- Predisporre un'area dove sia possibile consumare alimenti portati da casa, creando un ambiente adeguato e confortevole in cui garantire la presenza di distributori di acqua gratuita, forno a microonde, frigorifero e altri requisiti organizzativi che influiscono sulla salubrità del pasto;
- Attivare (eventualmente anche attraverso accordi con produttori locali) la disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione gratuita almeno a cadenza settimanale.

1.5 - RISTORAZIONE PUBBLICA

- Realizzare percorsi di collaborazione con Associazioni di categoria o singoli ristoratori – in particolare erogatori di buoni pasto o convenzionati – per migliorare l’offerta e l’organizzazione in termini salutari (vedi Materiali “Pasto sano fuori casa”)
- Promuovere percorsi informativi e di sensibilizzazione ai ristoratori

1.6 - ALTRO

- Altra pratica validata dalla ASL
- Attività di informazione e comunicazione a supporto di una o più pratiche

EQUITÀ

L’offerta alimentare deve contemplare anche menù fruibili da lavoratori-lavoratrici:

- affetti da celiachia o documentate/validate intolleranze alimentari
- aderenti a comportamenti alimentari vincolati da scelte etiche/religiose

La realizzazione delle pratiche deve tenere conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, etc.

RISORSE UTILI PER LA REALIZZAZIONE

I materiali sono reperibili all'indirizzo <https://www.regione.umbria.it/programma-luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute-rete-whp-regione-umbria>

<p>Mense (con esempi tratti anche dal setting scolastico)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Una buona mensa per una buona scuola: vademecum per una ristorazione scolastica biologica e sostenibile” - Ministero PoliticheAgricole, AIAB, Regione FVG (2011) Una_buona_mensa_per_una_buona_scuola.pdf (aiab.fvg.it) • “Cambuse critiche - Manuale di cucina equa e solidale,salutare e sostenibile”ATS Milano 2006 CAMBUSE CRITICHE_501674da-b411-4b4c-b35b-92ac367996bd.pdf (ats-milano.it)
<p>Capitolati vending</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Linee guida per la stesura del capitolato di appalto per distributori automatici di alimenti e bevande- ATS Brianza(2011) LINEE_GUIDA_CAPITOLATO_D_APPALTO_SNACK.PDF81a3.PDF (ats-brianza.it) • “Distribuzione automatica di alimenti e promozione della salute” Marketing Sociale Piano per la salute, Azienda USL di Modena FARE - Federazione Associazioni Regionali Economi e Proveditori, Università “La Sapienza” di Roma Confi, Agende 21 Locali Italiane, Federconsumatori Nazionale Ausl_Leaflet_distribuzione_automatica.indd (wordpress.com)
<p>Ristorazione pubblica: “pasto sano fuori casa”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Pranzo sano fuori casa”- Progetto Regione Toscana Stare bene e in forma senza rinunciare al gusto - Regione Toscana Homepage - Pranzo Sano fuori casa Linee Guida per gli Operatori della Ristorazione fbc277e7-05f6-48ee-b403-1d265657bae6 (regione.toscana.it) • Programma europeo FOOD - Fighting Obesity through Offer and Demand Il programma è un progetto creato nel 2009 grazie al cofinanziamento della Commissione europea (DG SANTE). Malgrado il finanziamento UE sia cessato nell'aprile 2011, i partner hanno deciso di sfruttare le azioni e i risultati e hanno proseguito un programma a lungo termine al quale l'Italia partecipa. FOOD Programme : Fighting Obesity through Offer and Demand (food.programme.eu). • FOOD Programme- Guida “Alimentazione equilibrata per la pausa pranzo” Per+un+pasto+equilibrato+fuori+casa.pdf (regione.lombardia.it). • Planning healthy and sustainable meetings A how-to guide for healthyand sustainable meetingsat the WHO Regional Officefor Europe Guida OMS indirizzata a datori di lavoro e organizzatori di riunioni per promuovere ambienti di lavoro più salutari, fornisce suggerimenti concreti per un corretto regime alimentare, attività fisica, un ambiente libero dal fumo e pratiche sostenibili. healthy-meetings-eng.pdf(who.int).
<p>Comunicazioni</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Il codice colori” - Programma WHP Regione Friuli Venezia Giulia allegato-1f-descrizione-iniziativa-codice-colore.pdf (wordpress.com) • “Meno sale più salute” (Materiali SINU per la “Salt awareness week”) https://sinu.it/meno-sale-piu-salute/ • “Occhio al sale nascosto” SINU, WASH, G.I.R.C.S.I. - 2016 Presentazione standard di PowerPoint (salute.gov.it) • “Dieta Sana = Dieta Costosa? Consigli utili per mangiare sano senza spendere tanto”- Ministero della Salute 2020 Dieta sana = dietacostosa? No. Consigliutili per mangiaresano senza spenderetanto (salute.gov.it). • “Poco sale e iodato!”- Ministero della Salute 2006 - 2015 Poco sale e solo iodato(salute.gov.it) • “Aiuta le tue ossa. A tavola, con attività fisica e sole. Osteoporosi e stili di vita” Ministero della Salute 2020 C_17_opuscoliPoster_258_allegato.pdf (salute.gov.it) • “Mangia a colori. Frutta e verdura 5 porzioni al giorno, anche fuori casa”



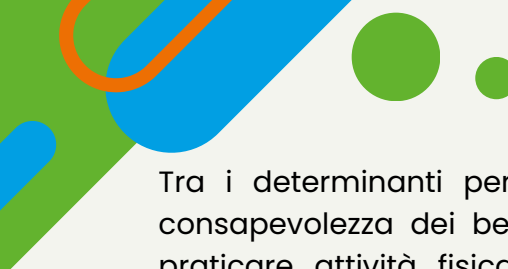
AREA TEMATICA 2 – PROMOZIONE DELL'ATTIVITÀ FISICA

L'attività fisica è uno dei principali fattori protettivi per la salute, infatti ha effetti positivi sulla funzionalità di cuore e polmoni, rafforza l'apparato osteoarticolare e muscolare, concorre al benessere psicologico, aiuta a prevenire e a trattare il sovrappeso perché regola l'appetito e aumenta il numero di calorie bruciate ogni giorno, contribuisce alla prevenzione delle malattie cardiovascolari, del diabete, dell'osteoporosi e riduce il rischio di sviluppare alcune neoplasie.

L'Organizzazione mondiale della sanità (MS definisce l'attività fisica) come qualsiasi movimento corporeo prodotto dai muscoli scheletrici che richiede un dispendio energetico. In questa definizione rientrano quindi non solo le attività sportive ma anche semplici movimenti quotidiani come camminare, andare in bicicletta, ballare, giocare, fare giardinaggio e i lavori domestici. Nel 2010 l'Oms ha pubblicato un documento, le "Global recommendations on Physical activity for Health" in cui definisce i livelli raccomandati di attività fisica per tre gruppi di età:

- bambini e ragazzi (5 – 17 anni): almeno 60 minuti al giorno di attività moderata-vigorosa, includendo almeno 3 volte alla settimana esercizi per la forza che possono consistere in giochi di movimento o attività prettamente sportive
- adulti (18 – 64 anni): almeno 150 minuti alla settimana di attività moderata o 75 di attività vigorosa (o combinazioni equivalenti delle due), in sessioni di almeno 10 minuti per volta, con rafforzamento dei maggiori gruppi muscolari da svolgere almeno 2 volte alla settimana
- anziani (dai 65 anni in poi): le indicazioni sono le stesse degli adulti, con l'avvertenza di svolgere anche attività orientate all'equilibrio per prevenire le cadute. Chi fosse impossibilitato a seguire in pieno le raccomandazioni, dovrebbe fare attività fisica almeno 3 volte alla settimana e adottare uno stile di vita attivo adeguato alle proprie condizioni.

La pratica dell'attività fisica da parte di una popolazione e dei singoli individui è influenzata da una serie complessa di fattori di tipo sociale, economico e culturale.



Tra i determinanti personali rientrano generalmente il grado di motivazione, la consapevolezza dei benefici, la disposizione psicologica più o meno favorevole a praticare attività fisica, la convinzione di non avere tempo libero da dedicare all'esercizio (idea spesso più percepita che reale). Tra i più forti condizionamenti sociali, vi è lo stile di vita sedentario, risultato della diminuzione delle attività domestiche che si svolgono durante la giornata e del mutare delle modalità lavorative di larghi strati della popolazione. Anche le condizioni dell'ambiente urbano possono influenzare sia positivamente che negativamente la pratica dell'attività fisica. La pianificazione urbana può promuovere l'adozione di comportamenti salutari attraverso l'investimento nel trasporto attivo e la progettazione di aree che incoraggino l'attività fisica. Altri fattori sociali significativi sono il grado di educazione e il reddito. Una difficile situazione socio-economica si traduce generalmente in uno svantaggio in cui entrano in gioco diversi aspetti: la minore disponibilità di tempo libero e il minor accesso alle strutture dedicate, la vita in ambienti con poche opportunità di attività fisica, la percezione dello sport come un lusso e non come una necessità. Alcune categorie sono dunque particolarmente danneggiate come le fasce della popolazione più giovane e più anziana, i disabili, le famiglie con gravi difficoltà socio-economiche, i migranti e le minoranze etniche, le donne.

BUONE PRATICHE ATTIVITÀ FISICA

2.1 - SCALE PER LA SALUTE

- Promuovere e incentivare l'uso delle scale in sostituzione dell'ascensore ("Scale per la salute"). La Pratica "Scale per la salute" consiste nell' esporre accanto al punto in cui si deve scegliere se fare il percorso a piedi o in ascensore o, se le scale sono fisicamente distanti dall'ascensore, accanto alle pulsantiere degli ascensori, materiali informativi (cartelli, striscioni, poster, ecc.) che incoraggiano ad usare le scale illustrandone i molti benefici per la salute e sottolineando la facile opportunità per rendere più attivo lo stile di vita determinato da questa semplice scelta. Gli studi pubblicati sono stati concordi nel rilevare una modificazione dei comportamenti immediatamente successiva all'intervento, ma l'osservazione protratta ha mostrato una tendenza all'attenuazione dell'effetto: per tale ragione è utile che l'intervento preveda periodiche azioni di richiamo/rinforzo (per esempio: comunicazione sul sito web aziendale, concorsi di idee tra i dipendenti per la produzione di immagini promozionali, conferenze stampa, ecc.).
- Migliorare il contesto fisico ove sono ubicate le scale (sicurezza, illuminazione, pulizia, etc.) per incoraggiarne l'uso al posto dell'ascensore.

2.2 - MOBILITÀ CASA LAVORO

- Promuovere l'uso della bicicletta per raggiungere la sede di lavoro mediante:
 - dialogo collaborativo con Enti locali per la realizzazione di interventi strutturali volti alla creazione di percorsi pedonali – ciclabili sicuri in prossimità dell'azienda

- realizzazione di parcheggio e/o rastrelliere coperte
- fornitura di biciclette in comodato d'uso ai dipendenti;
- attivazione di convenzioni per sconti su acquisto e/o offerta di materiale utile correlato all'utilizzo della bicicletta;
- promozione e/o adesione a iniziative incentivanti promosse da associazioni (esempio "Bike to work" promosso da FIAB)
- Favorire l'uso del mezzo pubblico o eventuale creazione della figura del mobility manager là dove possibile
- Promuovere, in collaborazione con Enti/Associazioni, l'offerta di opportunità formative informative sulla sicurezza stradale e l'uso sicuro della bicicletta

2.3 - OPPORTUNITÀ PER INCENTIVARE LO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ FISICA

- Organizzare "Gruppi di cammino" aziendali e creare Walking leader interni. I "gruppi di cammino" sono gruppi di persone che si ritrovano regolarmente per camminare insieme, inizialmente guidati da persone formate e poi via via resi autonomi attraverso la formazione di "Walking leader" individuati tra figure "volontarie" interne. L'allestimento di questa Pratica è favorito dalla collaborazione con Associazioni di promozione sociale e sportiva e dal coinvolgimento dei soggetti che organizzano attività culturali e ricreative per i dipendenti nel tempo libero (Dopolavoro, CRAL).
- Attivare collaborazioni con Enti Locali e Associazioni (Associazioni di promozione sociale e sportiva, ecc.) per l'individuazione di percorsi per camminare o andare in bicicletta nei pressi dell'azienda.
- Promuovere/organizzare iniziative sportive aziendali o incoraggiare la partecipazione a tornei organizzati da altri soggetti, anche attraverso l'attivazione di collaborazioni con Associazioni di promozione sociale e sportiva e il coinvolgimento dei soggetti che organizzano attività culturali e ricreative per i dipendenti nel tempo libero (Dopolavoro, CRAL)
- Attivare convenzioni per abbonamenti a tariffa agevolata presso centri sportivi in prossimità dell'azienda (es. palestre, piscine) e per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive (anche per uso bicicletta) a prezzi calmierati, anche attraverso i soggetti che organizzano attività culturali e ricreative per i dipendenti nel tempo libero (Dopolavoro, CRAL)
- Allestire o mettere a disposizione spazi aziendali accessibili a tutti i dipendenti per svolgere attività fisica in pausa o nel tempo libero (campo da gioco, canestri da basket, palestra, etc.)
- Incoraggiare l'abitudine a "pause attive" sul posto (nei contesti di lavoro ove possibile ad esempio PA),
- Promuovere eventi per sensibilizzare e valorizzare il tema della mobilità attiva (ad es. giorni "a piedi al lavoro" o "al lavoro in bicicletta", etc.)
- Rendere disponibile materiale informativo sui percorsi migliori per andare al lavoro a piedi o in bicicletta



2.4 - ALTRO

- Altra pratica validata dalla ASL
- Attività di informazione e comunicazione a supporto di una o più pratiche

EQUITÀ

L'offerta di opportunità di attività fisica deve contemplare elementi di accessibilità per lavoratori con disabilità fisiche o aderenti a comportamenti:

- Vincolati da scelte religiose/culturali, ...

La realizzazione delle pratiche deve tenere conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, etc.

RISORSE UTILI PER LA REALIZZAZIONE

I materiali sono reperibili all'indirizzo <https://www.regione.umbria.it/programma-luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute-rete-whp-regione-umbria>

<p>Scale per la salute</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "Usa le scale" materiali informativi a cura del Ministero della Salute Layout 1 (salute.gov.it) • "Le scale. Musica per la tua salute" campagna a cura di Regione EmiliaRomagna con Anci e Upi (2013) "Le scale. Musica per la tua salute" – Salute (regione.emilia-romagna.it)," • Le scale-pianoforte di Odenplan (Stoccolma). Intervento ambientale per incentivare a salire le scale a piedi" (iniziativa azienda "Volkswagen") (158) Scale a pianoforte Stoccolma – YouTube • Modelli per cartellonistica - Programma WHP Lombardia cartelli- scale_ lomb.pdf (wordpress.com) • "Fai le scale" "Lasciamo il segno - La rete trevigiana per l'attività fisica" – ULSS 9 Treviso Muoviti, se puoi usa le scale (ulss.tv.it)
<p>Mobilità attiva casa-lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • FIAB Federazione Italiana Ambiente e Bicicletta Organizzazione ambientalista, la cui missione è la diffusione della bicicletta quale mezzo di trasporto ecologico, per una riqualificazione dell'ambiente urbano ed extraurbano. https://fiabitalia.it/ Microsoft Word – Bike to work il decalogo FIAB x le aziende.docx (idhosting.it) Fiab Area Tecnica - Fiab Area Tecnica (fiab-areatecnica.it) (presenta materiale tecnico e divulgativo che, in diverse forme, può essere disponibile) • LEGGE 11 gennaio 2018, n. 2 Disposizioni per lo sviluppo della mobilità in bicicletta e la realizzazione della rete nazionale di percorribilità ciclistica. Gazzetta Ufficiale • Mobilità sostenibile Ministero della Transizione Ecologica (minambiente.it) • PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO EDIZIONE 2020 – ISTAT Microsoft Word – ISTAT Piano Spostamenti Casa Lavoro 2020 • "Sharing mobility – Indicare alle persone la strada verso scelte di spostamento multimodale" – ISPRA (Quaderni) Ambiente e Società 19/2018 https://www.isprambiente.gov.it/files2018/publicazioni/quaderni/Quad_AS_19_18.pdf • "Sharing mobility management – Fornire alle persone servizi di mobilità in forma collaborativa" ISPRA (Quaderni) Ambiente e Società 16/2017 SHARING MOBILITY MANAGEMENT (isprambiente.gov.it) • "Re Clacs: Reggio Emilia casa lavoro e casa scuola" – Progetto per una maggiore sicurezza e sostenibilità della mobilità ricorrente, basato su interventi infrastrutturali e di messa in sicurezza nonché su azioni immateriali di cambio dei comportamenti. Progetto cofinanziato dal Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare – Programma sperimentale nazionale di mobilità sostenibile casa-scuola e casa-lavoro (DM Ministero Ambiente n. 208/2016) – Re-Clacs - Reggio Emilia Casa-Lavoro Casa-Scuola (comune.re.it)
<p>Promuovere /organizzare iniziative sportive aziendali o incoraggiare la partecipazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UISP – Sport per tutti http://www.uisp.it/nazionale/politichesociali UISP – Nazionale – Mobilità sostenibile al centro della Fase 2: le proposte Uisp • CIAB – Club delle Imprese Amiche della Bicicletta (associazione che mette in rete aziende, enti locali, professionisti, associazioni, cooperative, consorzi, operatori turistici e ogni altra tipologia di operatore economico, amministrativo e sociale che intendano sviluppare attività in favore della bicicletta nel quadro di una politica della mobilità sostenibile rivolgendo le loro attività in questo senso ai propri dipendenti, ai loro clienti e alla cittadinanza)
<p>Gruppi di cammino</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppi di cammino – Regione Lombardia (Buona Pratica – Banca Dati DoRS) https://www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=5632 • Gruppi di Cammino – Emilia Romagna Muoversi insieme - Gruppi di Cammino - Mappa della Salute • Gruppi di cammino – UISP Reggio Emilia UISP - Reggio Emilia - Gruppi di cammino

<p>Pause attive</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Physical Activity Breaks for the Workplace Resource Guide October 2019 Center for Disease Control and Prevention – National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/initiatives/resource-center/pdf/Workplace-Physical-Activity-Break-Guide-508.pdf • Planning healthy and sustainable meetings A how-to guide for healthy and sustainable meetings at the WHO Regional Office for Europe (Guida OMS indirizzata a datori di lavoro e organizzatori di riunioni per promuovere ambienti di lavoro più salutarì, fornisce suggerimenti concreti per un corretto regime alimentare, attività fisica, un ambiente libero dal fumo e pratiche sostenibili) healthy-meetings-eng.pdf (who.int) • Materiale applicativo della Guida OMS utilizzato per promuovere “Pause attive al 3° Meeting della Rete delle Scuole che Promuovono Salute – Lombardia https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/f9151c19-5337-4b6d-a480-9e16355fb8d0/PAUSE+ATTIVE_III_MEETING_SPS_27_03_2019.pdf?MOD=AJPER&ES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-f9151c19-5337-4b6d-a480-9e16355fb8d0-mTePkTO
<p>Comunicazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Attività fisica – Indicazioni per decisori politici” (“Alberta Centre for Active living”) italian-5c-20pa_32160220_def.pdf (regione.lombardia.it) • ASST Rhodense (Rete WHP Lombardia) – Area Attività fisica ASST Rhodense - WHP Area attività fisica (asst-rhodense.it) • ATS Insubria su Twitter: “Trova il modo di muoverti: chi si ferma rischia! #sanistilidivita allungano la vita #SDI6 https://t.co/8H9UHBIFA3” / Twitter • Volantino Gruppi di Cammino Salzano.pdf (regione.veneto.it) • Marketing Sociale <ul style="list-style-type: none"> ◦ Dors Centro di documentazione per la promozione della salute- Regione Piemonte Sezione Marketing Sociale ◦ Associazione italiana Marketing sociale https://www.marketingsociale.it



AREA TEMATICA 3 – CONTRASTO AL FUMO DI TABACCO

Tra i fattori di rischio che concorrono maggiormente alla perdita di anni vita in buona salute un posto di primo piano spetta sicuramente al fumo di tabacco, riconosciuto dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) come uno dei più gravi problemi di salute pubblica al mondo. L'ostacolo principale per chi intende smettere di fumare è la dipendenza da nicotina insieme a fattori di natura psicologica e sociale. Oltre al sesso e all'età, altri fattori che influenzano in maniera significativa la tendenza a fumare o meno sono la classe sociale e il livello di istruzione. Va sottolineato che anche l'esposizione a fumo passivo determina rischi rilevanti per la salute.

E' stato stimato che i non fumatori hanno un'aspettativa di vita di ben 10 anni superiore rispetto ai fumatori, pertanto non fumare o cessare l'abitudine al fumo di tabacco è fondamentale per guadagnare anni di vita in buona salute.

Le azioni normative degli ultimi anni, come il divieto di fumo nei locali pubblici, dimostrano che si può intervenire su fattori sociali, culturali ed economici per mettere il singolo nelle condizioni di rinunciare al fumo e di scegliere la salute.

Il periodo in cui buona parte dei fumatori ha iniziato è quello dell'adolescenza, sono quindi fondamentali gli interventi educativi che coinvolgano scuola e famiglia, luoghi privilegiati e più competenti per iniziare a educare alla salute e, nello specifico, a prevenire l'abitudine al fumo.

Nel periodo dell'età adulta è parimenti importante mantenere alta l'attenzione sul fumo di tabacco, in particolare negli ambienti di lavoro che, oltre a costituire un setting strategico per la promozione della salute, hanno implicazioni normative e di interferenza diretta con rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori.

BUONE PRATICHE FUMO DI TABACCO

3.1 - POLICY AZIENDALE

- Definire e attuare una policy e un regolamento aziendale di “Luogo di lavoro libero dal fumo”, attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.) e di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l’azienda.
- Elementi principali:
 - monitorare e valutare periodicamente la politica antifumo aziendale
 - predisporre idonei spazi/pause per i fumatori
 - regolamentare l’utilizzo delle E-CIG
 - comunicare la politica aziendale
 - Informare sui danni da fumo attivo e passivo
 - applicare il divieto di fumo e vigilare sul rispetto

3.2 - SUPPORTI ALLA CESSAZIONE TABAGICA

- Attivare iniziative - concordate con la ASL territorialmente competente - per promuovere la conoscenza dell’offerta dei Centri per il Trattamento del Tabagismo del Sistema Sanitario
- Promuovere la diffusione di iniziative e strumenti validati e gratuiti per aiutare il fumatore ad acquisire consapevolezza della propria dipendenza dal fumo e stimolare il miglioramento della salute

3.3 - ALTRO

- Altra pratica validata dalla ASL
- Attività di informazione e comunicazione a supporto di una o più pratiche

EQUITÀ

La realizzazione delle pratiche deve tenere conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, etc.

RISORSE UTILI PER LA REALIZZAZIONE

I materiali sono reperibili all'indirizzo <https://www.regione.umbria.it/programma-luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute-rete-whp-regione-umbria>

<p>Policy aziendale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • “Verso una azienda libera dal fumo Manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti di lavoro” - Iniziativa editoriale afferente al Progetto CCM - Ministero della Salute “Programma di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali a sostegno della legge 3/2003” - Regione del Veneto e Regione Emilia Romagna Verso un'azienda libera dal fumo - Manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti di lavoro (salute.gov.it) • “Verso ospedali e servizi sanitari liberi dal fumo. Manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti sanitari”- Iniziativa editoriale afferente al Progetto CCM - Ministero della Salute “Definizione e implementazione di un sistema di monitoraggio del rispetto della normativa sul fumo in Italia” - Regione del Veneto - ULSS Belluno C_17_pubblicazioni_1897_allegato.pdf (quadernidellasalute.it) • “COME CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA FUMO” - GUIDA PRATICA PER IMPRENDITORI, LAVORATORI E CITTADINI ALLA APPLICAZIONE DELL' ARTICOLO 51 DELLA LEGGE 3/2003 (del 16/1/2003) - A cura di Associazione Interdisciplinare per lo studio delle Malattie Respiratorie (AIMAR- Milano) e Istituto Superiore di Sanità ETS_sul_lavoro_def7[3] (iss.it) • RACCOMANDAZIONI PER AMBIENTI DI LAVORO LIBERI DAL FUMO - Regione Piemonte, COMMISSIONE REGIONALE ANTI- TABACCO Quaderno n. 1 Maggio 2006 Fumo e raccomandazioni (oed.piemonte.it) • AZIENDA LIBERA DAL FUMO” Policy antifumo (modello esemplificativo) Programma “Luoghi di lavoro che promuovono Salute- Rete WHP Lombardia” - Regione Lombardia ESEMPIO DI UNA POLICY DI AZIENDA LIBERA DAL FUMO (regione.lombardia.it) • “Fabbrica libera dal fumo di tabacco” - Policy antifumo dell'Azienda ABB S.p.A. (Rete WHP Lombardia) sede di Dalmine (BG) WHP_Fabbrica libera dal fumo_RegolamentoABB(IT)-IVCP00612_2015.pdf “Policy aziendale di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori rispetto al fumo di tabacco e simili”- Programma di promozione della salute nei luoghi di lavoro - Gruppo di lavoro WHP - ASL Roma 6 Policy aziendale di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori rispetto al fumo di tabacco e simili (aslroma6.it) • “Tobacco in the Workplace: Meeting the Challenge A Handbook for Employers” - WHO European Partnership Project to Reduce Tobacco Dependence. World Health Organization Regional Office for Europe Copenhagen 2002 WorkHowCon2.indd (free4ever.info)
<p>Supporti alla cessazione tabagica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministero della Salute - ISS, App “Quanto fumi” “Quanto fumi?": ecco la nuova App per misurare la dipendenza (salute.gov.it) • ISS - Guida ai servizi territoriali per la cessazione dal fumo di tabacco Workshop (iss.it) • Fact sheet dell'Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (OSHA) Luoghi di lavoro senza fumo: fact sheet OSHA (regione.lombardia.it)
<p>Altro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planning healthy and sustainable meetings A how-to guide for healthy and sustainable meetings at the WHO Regional Office for Europe (Guida OMS indirizzata a datori di lavoro e organizzatori di riunioni per promuovere ambienti di lavoro più salutarì, fornisce suggerimenti concreti per un corretto regime alimentare, attività fisica, un ambiente libero dal fumo e pratiche sostenibili.) healthy-meetings-eng.pdf (who.int)
<p>Comunicazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing Sociale <ul style="list-style-type: none"> ◦ Dors Centro di documentazione per la promozione della salute ◦ Regione Piemonte Sezione Marketing Sociale ◦ Associazione italiana Marketing sociale https://www.marketingsociale.it



AREA TEMATICA 4 - CONTRASTO DEL CONSUMO DI ALCOL A RISCHIO E DEI COMPORAMENTI ADDITIVI

Le dipendenze da sostanze quali alcol, droghe (comprese le Nuove sostanze psicoattive - NPS) e le dipendenze comportamentali (gioco d'azzardo, cibo, internet e nuove tecnologie, doping) sono importanti fattori di rischio per la salute pubblica.

L'alcol costituisce la prima sostanza in grado di causare dipendenza ad alto impatto sociale. La tossicodipendenza oggi è rappresentata dal fenomeno dell'assunzione di più sostanze d'abuso classiche, compreso l'alcol e le nuove sostanze psicoattive. Il disturbo da gioco d'azzardo, la dipendenza da cibo e da internet sono dipendenze di tipo comportamentale che oltre a causare disagio e/o disturbi clinicamente significativi costituiscono un problema di sanità pubblica di crescente importanza con un alto impatto nella vita quotidiana. L'interazione vita-lavoro è particolarmente importante nel caso dei comportamenti e dei consumi a rischio non solo per quello che riguarda l'impatto di questi sulle condizioni psicofisiche dei lavoratori e quindi sulla sicurezza e benessere propria e degli altri durante le ore lavorative ma anche per le implicazioni che le condizioni organizzative e psicosociali del contesto lavorativo possono avere nella modulazione di detti consumi e comportamenti. In questo contesto va ricordato che esistono precisi riferimenti normativi che disciplinano il consumo di bevande alcoliche e che sono anche previsti precisi strumenti di controllo sul consumo di alcolici e di sostanze d'abuso in determinati luoghi di lavoro considerati a rischio per la sicurezza.

In questo delicato contesto risulta fondamentale l'attività di promozione della salute che per sua natura va oltre la mera applicazione di strumenti di disincentivazione e rafforza le dovute attività di formazione, informazione e sensibilizzazione.

BUONE PRATICHE PER IL CONTRASTO DEL CONSUMO DI ALCOL A RISCHIO E COMPORTAMENTI ADDITIVI

4.1 - POLICY AZIENDALE

- Definire e attuare una policy, attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.) e del relativo regolamento attuativo comprensivo delle iniziative di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda e degli strumenti di monitoraggio della applicazione della policy nel tempo.

Una policy aziendale per il contrasto ai comportamenti additivi, definita con l'obiettivo più ampio di promuovere la salute dei lavoratori, rappresenta un elemento chiave per ottenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo.

Per costruire una policy efficace occorre considerare le specifiche caratteristiche dell'azienda e dei suoi lavoratori, focalizzandosi su quei fattori di contesto che possono aumentare la probabilità di incorrere in comportamenti additivi (es. facilità di accesso all'alcol, condizioni di lavoro precarie o disagiate, alto livello di stress, cultura aziendale che rinforza l'uso di sostanze, ecc.).


Gli elementi essenziali che una policy dovrebbe includere sono: 1) Il riferimento a normative vigenti/regolamenti aziendali/codici comportamentali (es. codice etico) 2) Le conseguenze per eventuali violazioni della policy (es. richiami disciplinari) 3) Le indicazioni per eventuali possibilità di aiuto e sostegno (es. offerta di risorse interne all'azienda, riferimenti ai servizi del territorio) 4) Le procedure per proteggere la privacy e il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

Una volta definita, la policy deve essere comunicata a tutti i lavoratori attraverso i canali abituali (es. brochure, rete intranet) e le sessioni formative ai nuovi assunti, ai capisquadra, ecc.

4.2 - FORMAZIONE GENERALE

- Organizzare/promuovere iniziative di formazione generale a tutti i lavoratori finalizzate ad aumentare conoscenza e consapevolezza dei rischi legati ai comportamenti additivi, a rinforzare la resilienza, ad acquisire familiarità con le procedure per ottenere supporto.

La formazione generale per il contrasto alle dipendenze ha il duplice obiettivo di promuovere una diversa cultura rispetto ai comportamenti di uso/abuso di sostanze o ad altri comportamenti a rischio (es. gambling) e ad acquisire familiarità con le procedure necessarie per ottenere aiuto, in caso di bisogno, per sé stessi, per un collega, per la propria famiglia.



Il tema dei comportamenti additivi è una questione che attiene alla salute (oltre che alla sicurezza), da trattare al di là degli adempimenti legislativi, nell'ambito di un percorso con contenuti ad hoc: ad esempio, definizione delle dipendenze, fattori di rischio e fattori di protezione, normativa di riferimento e policy aziendale, rete dei servizi di aiuto. Oppure all'interno di percorsi formativi già presenti: ad esempio, è possibile trattare le dipendenze nei programmi che lavorano su alcune dimensioni trasversali che dovrebbero favorire l'adozione di stili di vita sani (es. come rafforzare lo spirito di gruppo, come gestire lo stress, come comunicare in modo efficace coi propri figli/nipoti in tema di sostanze, come migliorare la propria dieta, ecc.).

4.3 - FORMAZIONE PER DIRIGENTI E ALTRE FIGURE DI SISTEMA

- Organizzare/promuovere iniziative di formazione per dirigenti, figure di sistema (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso), figure professionali che ricoprono un ruolo intermedio (ad es. quadri, capi-squadra, capi- turno, project leader, coordinatori di team), finalizzate a ad aumentare la conoscenza della policy aziendale e le capacità di gestione dei lavoratori con comportamenti additivi.

I capi intermedi/figure di sistema possono svolgere un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente che promuova effettivamente pratiche di lavoro sane e sicure, assumendo il ruolo di agenti di cambiamento e motivando tutti i lavoratori al sostegno della policy aziendale.

Ogni azienda definisce il ruolo delle figure intermedie diversamente, sulla base di fattori quali la natura del lavoro, le modalità organizzative, il contesto in cui si svolge. Con la formazione, queste figure dovrebbero apprendere a: conoscere la policy aziendale drug-free e gli strumenti a supporto dei lavoratori, tenere aperti buoni canali di comunicazione, riconoscere i segnali di allerta che possono rivelare un potenziale consumo di sostanze/comportamento additivo da parte dei lavoratori, documentare i fatti, gestire i lavoratori problematici e, al bisogno, accompagnarli nella ricerca di aiuto.

4.4 - ALTRO

- Altra pratica validata dalla ASL
- Attività di informazione e comunicazione a supporto di una o più pratiche

EQUITÀ

La realizzazione delle pratiche deve tenere conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, etc.



AREA TEMATICA 5 – BUONE PRATICHE TRASVERSALI A TUTTE LE AREE DI INTERVENTO

5.1 - ATTIVITÀ MEDICO COMPETENTE

- Formazione del medico competente sul minimal advice e/o counseling motivazionale, – preferibilmente accreditata ECM o validata da ASL territorialmente competente/Regione o da altri soggetti di ambito accademico/scientifico.
- Attività di minimal advice a cura del Medico Competente, nei confronti di lavoratori con fattori di rischio per MCNT (sedentarietà, sovrappeso/obesità, tabagismo, ecc.).

5.2 - APPLICAZIONE DI STRUMENTI DI INCLUSIONE

Reinserimento e supporto ai dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche.

5.3 - ALTRO

- Altra pratica validata dalla ASL
- Attività di informazione e comunicazione a supporto di una o più pratiche

EQUITÀ

La realizzazione delle pratiche deve tenere conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, etc.

RISORSE UTILI PER LA REALIZZAZIONE

I materiali sono reperibili all'indirizzo <https://www.regione.umbria.it/programma-luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute-rete-whp-regione-umbria>



AREA TEMATICA 6 – ALTRE PRATICHE

Le seguenti Pratiche non incidono direttamente sui fattori di rischio comportamentali per Malattie Croniche non Trasmissibili, ma sono raccomandate in quanto concorrono a creare un ambiente di lavoro “favorevole alla salute” e orientato al benessere individuale e collettivo. Rispetto all’eventuale meccanismo di riconoscimento di “Luogo di lavoro che Promuove Salute”, vi concorrono solo quando contestualmente l’azienda realizza le PRATICHE nelle 5 AREE, descritte precedentemente, dedicate ai determinanti di salute/fattori di rischio per MCNT.

6.1 - CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- Attuare iniziative di conciliazione vita-lavoro anche attraverso l’adesione a reti territoriali (promosse da regione e coordinate dalle ASL) e a progetti promossi da soggetti istituzionali e non.

6.2 - RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

- Applicazione di strumenti di inclusione, reinserimento e supporto ai dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche
- Altra Pratica validata dalla ASL

6.3 - RIDUZIONE SPRECO ALIMENTARE

- Attuare iniziative per la riduzione dello spreco alimentare e/o Iniziative di “valorizzazione” delle eccedenze.

6.4 - STRESS LAVORO-CORRELATO E BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Attuare interventi validati in tema di stress lavoro-correlato e benessere organizzativo



6.5 - ADESIONE A COMPORTAMENTI PREVENTIVI

- Attivare iniziative - concordate con la ASL territorialmente competente - per la promozione dell'adesione ai programmi di screening oncologico (colon-retto, mammella e cervice uterina) da parte dei lavoratori in età target
- Attivare iniziative - concordate con la ASL territorialmente competente - per la promozione dell'adesione ai programmi vaccinali (antinfluenzale, ecc.) da parte dei lavoratori in età target .

6.6 - ALTRO

- Altra Pratica validata dalla ASL
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche.

EQUITÀ

La realizzazione delle pratiche deve tenere conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, etc.

RISORSE UTILI PER LA REALIZZAZIONE

I materiali sono reperibili all'indirizzo <https://www.regione.umbria.it/programma-luoghi-di-lavoro-che-promuovono-salute-rete-whp-regione-umbria>

<p>Conciliazione vita-lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dipartimento per le politiche della famiglia - Normativa (governo.it) • Dipartimento per le Pari Opportunità - » Convegno 2016 "Tempi di vita e di lavoro" (pariopportunita.gov.it)
<p>Stress lavoro correlato e benessere lavorativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DoRS Buone Pratiche in salute mentale e benessere - Salute mentale sul luogo di lavoro, nelle scuole, prevenzione della depressione e del suicidio • Università degli Studi di Torino Dipartimento di Psicologia 1° FORUM REGIONALE DEL CUG DEL PIEMONTE Torino, 12 aprile 2017 "Gli strumenti per la rilevazione del benessere organizzativo" L. Colombo Microsoft PowerPoint - Colombo L. (regione.piemonte.it) • "Benessere individuale e organizzativo nei processi di cambiamento. modello e strumenti di intervento" - SIPLO - Società Italiana di Psicologia del Lavoro e della Organizzazione Microsoft Word - Documento versione 1.0 (dors.it) • "Il benessere, il clima e la cultura delle organizzazioni: significati ed evoluzione in letteratura." - Consiglio Nazionale delle Ricerche -CNR 2012 Il-benessere-il-clima-e-la-cultura-delle-organizzazioni.pdf (cnr.it)
<p>Responsabilità sociale d'impresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sostenibilità e Responsabilità sociale d'impresa - Fondazione Sodalitas • Responsabilità sociale d'impresa, tra definizioni e policy europee (secondowelfare.it)
<p>Spreco alimentare e valorizzazione e delle eccedenze</p>	<ul style="list-style-type: none"> • "STOP ALLO SPRECO - Consigli per ridurre lo spreco di alimenti" Ministero della Salute 2020 http://www.salute.gov.it/imgs/C_17_opuscoliPoster_256_allegato.pdf • Planning healthy and sustainable meetings A how-to guide for healthy and sustainable meetings at the WHO Regional Office for Europe Guida OMS indirizzata a datori di lavoro e organizzatori di riunioni per promuovere ambienti di lavoro più salutarì, fornisce suggerimenti concreti per un corretto regime alimentare, attività fisica, un ambiente libero dal fumo e pratiche sostenibili. healthy-meetings-eng.pdf (who.int)
<p>Comunicazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing Sociale <ul style="list-style-type: none"> ◦ Dors Centro di documentazione per la promozione della salute - Regione Piemonte Sezione Marketing Sociale ◦ Associazione italiana Marketing sociale https://www.marketingsociale.it

BIBLIOGRAFIA

- World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva, 2010. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_eng.pdf;jsessionid=0ECF3646AF06471447A06CDA2CE2624B?sequence=1
- European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). "The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union". 1997, versione 2017 https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf
- Task Force on Community Preventive Services, The guide to community preventive services: what works to promote health? Edited by S. Zaza et al., pp. 480, 2005. 00zazaFM.i_xxxvi (thecommunityguide.org)
- Stamatakis E et al., Are sitting occupations associated with increased all-cause, cancer, and cardiovascular disease mortality risk? A pooled analysis of seven British population cohorts. In PLoS ONE 8(9): e73753. doi:10.1371/journal.pone.0073753. Are sitting occupations associated with increased all-cause, cancer, and cardiovascular disease mortality risk? A pooled analysis of seven British population cohorts - PubMed (nih.gov)
- Soler R.E. et al A systematic review of selected interventions for worksite health promotion. The assessment of health risks with feedbacks. American Journal of Preventive Medicine, 38 (Suppl 2), 2010. A systematic review of selected interventions for worksite health promotion. The assessment of health risks with feedback - PubMed (nih.gov)
- Gouvernement du Québec - Secrétariat au loisir et au sport « Augmentez vos "actifs", 2000 <http://www.kino-quebec.qc.ca/publications/augmentezvosactifs.pdf>
- European Observatory on Health Systems and Policies: Assessing the economic costs of unhealthy diets and low physical activity: an evidence review and proposed framework (2017) Report. WHO/Europe | Publications - Assessing the economic costs of unhealthy diets and low physical activity: an evidence review and proposed framework (2017)
- Luisa Dettoni e Alessandra Suglia (a cura di). Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro. Marzo 2014. https://www.dors.it/documentazione/testo/201404/Manuale_AFLuoghidilavoro.pdf
- SMD-FORM 003 Direttiva per il mantenimento dell'efficienza psicofisica ed operativa del personale militare- Edizione 2016 Forma Fisica - Controllo e mantenimento della forma fisica | UNUCI Gallarate
- To QG, Chen TT, Magnussen CG, To KG. Workplace physical activity interventions: a systematic review, in American Journal of Health Promotion 2013; 27(6): e113-e123. Workplace physical activity interventions: a systematic review (york.ac.uk)
- Vuillemin A, et al., Worksite physical activity interventions and obesity: a review of European studies (the HOPE Project), Obesity Facts, 2011; 4:479-488. Worksite physical activity interventions and obesity: a review of European studies (the HOPE project) - PubMed (nih.gov)

- World Health Organization. Global Recommendations on Physical Activity for Health. Geneva: World Health Organization; 2010. global-PA-recs-2010.pdf (who.int)
- World Health Organization, Global recommendations on physical activity for health: 18-64 years old, 2011. <https://www.who.int/dietphysicalactivity/physical-activity-recommendations-18-64years.pdf>
- Centers for Disease Control and Prevention. Strategies to Prevent Obesity and Other Chronic Diseases: The CDC Guide to Strategies to Increase Physical Activity in the Community. Atlanta: U.S. Department of Health and Human Services; 2011. The CDC Guide to Strategies to Increase Physical Activity in the Community
- DPCM 23/12/2003. Attuazione dell'art. 51 comma 2 della legge 3/2003, come modificato dall'art.7 della legge 306/2003, in materia di "tutela della salute dei non fumatori". Microsoft Word - DPCM_23.12.2003.doc (iss.it)
- Giacomo Mangiaracina e Letizia Palumbo "Fumo al volante e rischio infortunistico stradale", Tabaccologia 2007; 2: 19-23. TABACCOLOGIA2_07.pdf
- IARC: "Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans: Tobacco smoke and involuntary smoking". Vol. 83. (2004). Tobacco smoke and involuntary smoking. (nih.gov)
- INAIL - "La gestione del fumo di tabacco in azienda" Manuale informativo per i Datori di lavoro, medici Competenti e responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione. Edizione 2015. Milano, ottobre 2015 ISBN 978-88-7484-452-4. Testo FUMO TABACCO_2012 (inail.it)
- INAIL - La salute e la sicurezza del bambino. Quaderni per la salute e la sicurezza. Edizione 2014 ISBN978-88-7484-350-3. CopBambino_CopBambino (inail.it)
- Interpello Min. Lavoro 15/2013. <https://www.testo-unico-sicurezza.com/interpelli-2013-ministero-lavoro-sicurezza.html>
- Fichtenberg CM, Glantz SA. Effect of smoke-free workplaces on smoking behavior: systematic review. BMJ 2002; 325 (7357): 188.
- Effect of smoke-free workplaces on smoking behaviour: systematic review - PubMed (nih.gov)
- Legge 16 Gennaio 2003 n. 3. Disposizioni ordinarie in materia di pubblica amministrazione. Art. 51 (Tutela della salute dei non fumatori). Gazzetta Ufficiale n. 15, 20 gennaio 2003 (Supplemento Ordinario). L. 3/2003 (camera.it)
- L. 75/2008. Ratifica ed esecuzione della Convenzione quadro dell'Organizzazione mondiale della sanità (Oms) per la lotta al tabagismo, fatta a Ginevra il 21 maggio 2003. Dokumentvorlage AS für Word XP (salute.gov.it)
- Ministero della Salute - Guadagnare Salute - Stili di Vita: "Fumo" http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_5.jsp?lingua=italiano&area=stiliVita&menu=fumo
- Ministero della Salute. Circolare 17 dicembre 2004. Indicazioni interpretative e attuative dei divieti conseguenti all'entrata in vigore dell'art. 51 della Legge 16 gennaio 2003 n. 3, sulla "tutela della salute dei non fumatori". Gazzetta Ufficiale n. 300, 23 dicembre 2004. Gazzetta n. 300 del 23 dicembre 2004 - MINISTERO DELLA SALUTE

- Intesa Stato Regioni - 16 marzo 2006 "Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001", n. 125. Gazzetta Ufficiale N. 75 del 30 Marzo 2006. Gazzetta Ufficiale
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro G.U. 30 aprile 2008, n. 101 - Suppl. ordinario n. 108. Gazzetta Ufficiale
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro. Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Gazzetta Ufficiale n. 101, 30 aprile 2008 - testo coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009 Decreto integrativo e correttivo D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106: Gazzetta Ufficiale n. 180, 5 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L). D.lgs. 81/2008 (lavoro.gov.it)
- Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106. Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/09106dl_testo.pdf
- Legge 30 marzo 2001, n.125 Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol-correlati, Gazzetta Ufficiale n. 90 del 18-04-2001. Gazzetta Ufficiale
- Relazione del Ministro della Salute al parlamento sugli interventi realizzati ai sensi della legge 30.3.2001 n. 125 "Legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati". 2018 Microsoft Word - RELAZIONE ALCOL AL PARLAMENTO - 2018 - DEFINITIVO (salute.gov.it)
- Accordo europeo sullo stress sul lavoro. Bruxelles 8-10-2004 CES - sindacato Europeo; UNICE- confindustria europea; UEAPME - associazione europea artigianato e PMI; CEEP - associazione europea delle imprese partecipate dal pubblico e di interesse economico generale. Accordo europeo sullo stress sul lavoro (actas.it)
- Accordo Interconfederale (2008) per il Recepimento dell'accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro-Correlato concluso l'8 Ottobre 2004 tra UNICE/ UEAPME, CEEP E CESm Microsoft Word - Circolare Coord SSL _12.06.08_.doc (ecoconsultsrl.com)
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA) Sondaggi d'opinione europei in materia di sicurezza e salute sul lavoro Sondaggi d'opinione europei in materia di sicurezza e salute sul lavoro - Sicurezza e salute sul lavoro - EU-OSHA (europa.eu)
- Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro. Gazzetta Ufficiale n. L 183, 29 giugno 1989. EUR-Lex - 31989L0391 - IT (europa.eu)
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Framework agreement on work-related stress, 2004. Framework agreement on work-related stress - Sicurezza e salute sul lavoro - EU-OSHA (europa.eu)
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work. Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small business.

- healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing-work (europa.eu)
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) - Sicurezza e salute sul lavoro - EU-OSHA (europa.eu)
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro. Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro - Sicurezza e salute sul lavoro - EU-OSHA (europa.eu)
- European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Guidance on work-related stress. Spice of life, or kiss of death.
- Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death - Sicurezza e salute sul lavoro - EU-OSHA (europa.eu)
- Executive (HSE). Managing the causes of work-related stress - A step-by-step approach using the Management Standards. London: HSE. 2007 Stress Workbook (hse.gov.uk)
- Inail. La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Tipolitografia Inail, Milano, 2017 La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - INAIL
- ISPESL - WHO "PRIMA-EF Guida al contesto europeo per la gestione del rischio psicosociale Una risorsa per i datori di lavoro e per i rappresentanti dei lavoratori" Layout 1 (who.int)
- PRIMA EF Consortium - Buone pratiche negli interventi di gestione dello stress correlato al lavoro. 2008. 09_Stress Interventions: Layout 2 (inail.it)
- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009) HSE Management Standards and stress related work outcomes. Occupational Medicine, Vol. 59 Issue 8, p574-579. HSE management standards and stress-related work outcomes - PubMed (nih.gov)
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro. Circolare 18 novembre 2010. Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni).
- Microsoft Word - 20101118_Lett-Circ-Min_Lav_Stress-Lavoro_correlato.doc (dors.it)
- Pedrini, M., Conciliazione famiglia-lavoro: logiche e strumenti, in Todisco, A. (ed.), La conciliazione famiglia-lavoro. Un'opportunità per imprese e pubbliche amministrazioni, EDUCatt, Milano 2010: 35- 39 Conciliazione famiglia-lavoro: logiche e strumenti (unicatt.it)
- "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute - Rete WHP Lombardia" - Manuale operativo per l'adesione al programma. Regione Lombardia © 2018
- MANUALE+WHP_2018_def_loghiok.docx.pdf (regione.lombardia.it)
- "Manuale WHP Regione Lazio. Modalità di adesione al Progetto "In Salute in Azienda" della Regione Lazio per far parte della rete regionale WHP dei luoghi di lavoro che promuovono salute". Regione Lazio© 2016 Microsoft Word - Manuale WHP Lazio_24 (regione.lazio.it)
- "Indicazioni operative per I Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute - Come aderire al Programma Workplace Health Promotion della Regione Marche. Prima Edizione 2017" MANUALE WHP 16.2.2018 (regione.marche.it)

- "Programma regionale di Promozione della Salute negli ambienti di lavoro 2016-2018", DGRT 1314/2015 - Allegato A in attuazione del PRP 2014-2018. Regione Toscana WHP-DGRT-1078-2016-Allegato-A.pdf (aou-careggi.toscana.it)
- Manuale per l'implementazione del programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP" Regione Lombardia

A cura del Servizio Prevenzione, sanità veterinaria, sicurezza alimentare,
Direzione Salute e Welfare, Regione Umbria

Coordinamento editoriale:

Stefano Piccardi, Simone Verducci

Sezione "Comunicazione, semplificazione dei rapporti tra cittadino e SSR e supporto tecnico alla Direzione", Direzione Salute e Welfare, Regione Umbria

Rev. 1, dicembre 2022

SCHEDA 1 – FORMAT DI ADESIONE AL PROGRAMMA WHP**DATI IDENTIFICATIVI DELL'AZIENDA****Denominazione Sede legale :**

Indirizzo: CAP:

Denominazione Sede operativa:

Indirizzo: CAP

(se l'Azienda è composta da più sedi è richiesta la compilazione di una "Scheda anagrafica" per ciascuna sede dove verrà implementato il Programma) :

ASL di riferimento: *(selezionabile da menù a tendina delle ASL del territorio regionale)***Comune:** *(selezionabile da elenco a tendina dei Comuni presenti sul territorio ASL)***Partita IVA:****Indirizzo sito internet :****Settore di attività:***(Classificazione delle attività economiche Codici Ateco ISTAT -*

<https://www.istat.it/it/files/2011/03/Ateco-2007-Aggiornamento-2021-Struttura-e-note-espliative-Sezione-A.pdf>)

TIPOLOGIA AZIENDAPrivata Pubblica **DIMENSIONE AZIENDA****Fascia N° dipendenti**Meno di 10 11-15 16-50 51-250 251-500 Oltre 500 **Numero lavoratori***

Totale N. :

Referente aziendale del programma

Cognome _____

Nome _____

Ruolo in azienda _____

Telefono _____

E-mail nominativa (Aziendale) _____

Altro referente aziendale del programma

Cognome _____

Nome _____

Ruolo in azienda _____

Telefono _____

E-mail nominativa (Aziendale) _____

Medico competente dell'azienda

Cognome _____

Nome _____

E-mail nominativa (Aziendale) _____

ID

Allegato "Autocertificazione requisiti": SI NO

ALLEGATO SCHEDA 1 – AUTOCERTIFICAZIONE REQUISITI

Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorieta'

(art. 47 D.P.R. n. 445 del 28 dicembre 2000 e ss. mm e ii)

Alla Azienda USL _____

Denominazione o ragione sociale _____

Indirizzo _____
—

Città _____ Cap. _____

Il sottoscritto _____

nato a _____ il _____

In qualità di Legale Rappresentante dell'Azienda sopra indicata

DICHIARA di

1. Essere in regola con gli oneri contributivi e assicurativi
2. Rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Dlgs.81/2008 e successive modifiche e integrazioni
3. Essere in regola con le norme ambientali (D.Lgs 152/06 e s.m.i.).
4. Non avere riportato nei 5 anni precedenti condanne definitive relative all'applicazione del DLgs 231/2001 (art 25 - septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro o art 25- undecies - reati ambientali)

Data _____ Firma _____

SCHEDA 2 – PROFILO DI SALUTE**ANNO****ID SEDE OPERATIVA****SETTORE ATTIVITÀ ATECO****PERSONALE (DATO AL 31/12 ANNO PRECEDENTE)**

Totale personale n. uomini n..... donne n.....

Di cui a tempo indeterminato uomini n..... donne n.....

Di cui a tempo determinato uomini n..... donne n.....

Di cui con altri tipi di contratto uomini n..... donne n.....

Presenza di personale straniero si no

Se si uomini n..... donne n.....

Stati di provenienza:

Presenza di personale con disabilità: si no **Presenza di turnisti** si no **Possibilità di lavoro agile/a distanza** (smart working, telelavoro) si no

Se sì: percentuale di lavoratori a distanza.....

Fasce di età del personale:

15-24 n.... 25-34 n.... 35-49 n..... 50-59..... oltre 69...

Profili professionali (escluso settore sanità e assistenza sociale)

Dirigenti n..... di cui uomini n..... donne n.....

Impiegati n..... di cui uomini n..... donne n.....

Operai n..... di cui uomini n..... donne n.....

Profili settore sanità e assistenza sociale

Dirigenti amministrativi n..... di cui uomini n..... donne n.....

Dirigenti medici e sanitari n..... di cui uomini n..... donne n.....

Comparto profili tecnico-sanitari - sociale n..... di cui uomini n..... donne n.....

Impiegati n..... di cui uomini n..... donne n.....

Operai n..... di cui uomini n..... donne n.....

Assenze per malattia (escluso settore sanità e assistenza sociale)

Dirigenti giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

Impiegati giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

Operai giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

Assenze per malattia (settore sanità e assistenza sociale)

Dirigenti amministrativi giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

Dirigenti medici e sanitari giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

Comparto profili tecnico-sanitari - sociale giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

Impiegati n..... giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

Operai n..... giorni assenza uomini n..... giorni assenza donne n.....

CONTESTO ORGANIZZATIVO E STILI DI VITA - ALIMENTAZIONE

Mensa aziendale

La sede è dotata di servizio mensa si no

Se sì, il servizio è gestito

Direttamente dall'azienda si no

Da terzi mediante contratto d'appalto* si no

Con fornitura di pasti confezionati (catering)* si no

*se sì indicare fornitore.....

Il menù della mensa prevede:

Frutta e verdura non sostituibile con altri dessert in caso di menù predefinito a costo standard si no

Offerta esclusiva di pane a ridotto contenuto di sale* si no

Disponibilità di pane integrale si no

Utilizzo esclusivo di sale iodato si no

Possibilità di pasti per esigenze dietetiche specifiche (es. senza glutine etc) si no

Possibilità accogliere richieste per esigenze dietetiche per dettami religiosi o ideologici si no

**(quantitativo massimo di sale 1,7% rispetto alla farina dichiarato dal fornitore)*

L'orario della mensa prevede la possibilità di servire anche i turnisti, se presenti? si no

Quanto costa in media un pasto al lavoratore (minimo un primo e un contorno)

nulla meno di 4 euro da 4,01 a 7 euro più di 7 euro

Caratteristiche della partecipazione alla mensa aziendale

Età

Lavoratori 18-29 per nulla abbastanza molto non applicabile

Lavoratori 30-39 per nulla abbastanza molto non applicabile

Lavoratori 50 e oltre per nulla abbastanza molto non applicabile

Lavoratori stranieri per nulla abbastanza molto non applicabile

Sesso

uomini per nulla abbastanza molto non applicabile

donne per nulla abbastanza molto non applicabile

Profili professionali (escluso settore sanità e assistenza sociale)

Dirigenti per nulla abbastanza molto non applicabile

Impiegati per nulla abbastanza molto non applicabile

Operai per nulla abbastanza molto non applicabile

Profili settore sanità e assistenza sociale

Dirigenti amministrativi per nulla abbastanza molto non applicabile

Dirigenti medici e sanitari per nulla abbastanza molto non applicabile

Comparto profili tecnico-sanitari -sociale per nulla abbastanza molto non applicabile

Impiegati per nulla abbastanza molto non applicabile

Operai per nulla abbastanza molto non applicabile

<p>Locale ristoro</p> <p>E' presente un locale per il consumo di alimenti portati da casa? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Se sì, è attrezzato con</p> <p>Forno a microonde si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Distributori automatici di bevande e alimenti si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p>
<p>Distributori automatici</p> <p>Sono presenti distributori automatici di bevande e alimenti? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Se sì, indicare numero distributori</p> <p>Nei distributori è presente:</p> <p>Offerta di acqua microonde si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Offerta di verdura e frutta fresca di stagione si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Offerta di almeno il 30% di alimenti salutarì* si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>*Per salutarì si intendono alimenti con contenuto calorico inferiore a 150 kcal e contenuto di grassi inferiore al 5%. Es.s ucchi frutta senzazuccheri aggiunti, spremute, frutta secca, prodotti da forno con olio e/o basso contenuto di sale</p>
<p>Convenzioni con esercizi pubblici del territorio locale</p> <p>E' possibile fruire del pasto presso bar/ristoranti/ecc convenzionati con l'azienda (ticket altro)? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Se sì, i locali hanno aderito ad iniziative sul "pasto sano fuori casa" si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p>
<p>Iniziative aziendali</p> <p>Sono presenti presso la sede iniziative in tema di sana alimentazione? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Se sì, che tipo di iniziative sono?</p> <p>Iniziative occasionali (es. settimane o giorni con frutta disponibile nelle aree break etc) si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Iniziative informative stabili (cartellonistica, iniziative informative etc) si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p>
<p>Sintesi finale</p> <p>Il contesto organizzativo relativo alla alimentazione?</p> <p>Richiede un complessivo ripensamento si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Richiede alcune azioni di miglioramento si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Non richiede azioni di miglioramento si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p>

CONTESTO ORGANIZZATIVO E STILI DI VITA – ATTIVITA' FISICA

La sede è organizzata su più piani raggiungibili con le scale? si no

Se sì, è attivo un programma che promuove l'utilizzo delle scale in alternativa all'ascensore? si no

Mobilità attiva percorso casa lavoro

La sede è raggiungibile in bicicletta dal più vicino centro abitato, da sede FFSS, fermata bike sharing? si no

Presso la sede vi è uno spazio protetto per il parcheggio delle biciclette si no

La sede si trova sul percorso di una pista ciclabile si no

L'azienda aderisce al progetto FIAB bike to work o simili? si no

Opportunità di svolgere attività fisica

E' possibile svolgere attività fisica in spazi adeguati in orari extralavoro si no

L'azienda ha stipulato convenzioni con palestre centri sportivi esterni per i dipendenti si no

Sono attivati gruppi di cammino aziendali si no

Sono attivate iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte a tutti dipendenti no

Sono presenti presso la sede altre iniziative finalizzate a sostenere uno stile di vita attivo si no

Se sì, che tipo di iniziative sono?

Iniziative occasionali (es. giornata della bicicletta, della camminata etc) si no

Iniziative informative stabili (squadre di calcio, gruppi ciclistici etc) si no

Altre iniziative: descrivere brevemente

Sintesi finale

Il contesto organizzativo relativo all'attività fisica?

Richiede un complessivo ripensamento si no

Richiede alcune azioni di miglioramento si no

Non richiede azioni di miglioramento si no

CONTESTO ORGANIZZATIVO E STILI DI VITA – FUMO

Sono attuate tutte le indicazioni in tema di divieto di fumo? (anche nelle pertinenze esterne per aziende sanitarie e contesti scolastici)

Completamente Ci sono aree da migliorare

Policy di contrasto al fumo di tabacco

La sede è dotata di una “policy” scritta di contrasto al fumo di tabacco si no

Elementi per la valutazione qualitativa della policy di contrasto al fumo di tabacco:

Stabilisce i criteri per considerare assolti gli obblighi di legge si no

Definisce i diritti dei non fumatori e gli obblighi dei fumatori si no

Precisa che le regole definite si applicano a tutti i lavoratori si no

Prevede aree fumatori si no

Stabilisce se sono consentite pause per fumare e se i lavoratori che ne usufruiscono devono poi recuperarla durante la giornata lavorativa si no

Stabilisce sanzioni per chi non rispetta le regole si no

Definisce tempi e modalità di sostegno per i lavoratori che decidono di smettere di fumare si no

Definisce gli indicatori per il monitoraggio della politica antifumo e i tempi di valutazione si no

Prevede aree fumatori si no

Definisce i procedimenti per la soluzione di proteste o dispute si no

E' stata condivisa/discussa con rappresentanti dei lavoratori si no

Sintesi finale

Non esiste policy

La policy ha tutte le caratteristiche indicate ed è attuata completamente si no

La policy ha tutte le caratteristiche indicate ed è attuata scarsamente si no

La policy necessita di azioni di miglioramento si no

CONTESTO ORGANIZZATIVO E STILI DI VITA – CONTRASTO AI COMPORAMENTI ADDITIVI

Policy aziendale

La sede è dotata di una “policy” scritta in materia di consumo di alcol e sostanze d'abuso si no

Elementi per la valutazione qualitativa della policy:

E' stata definita attraverso un percorso condiviso con i lavoratori si no

Stabilisce i criteri per considerare assolti gli obblighi di legge si no

Precisa che le regole definite si applicano a tutti i lavoratori si no

Precisa i contesti in cui si applica (spazi aziendali, comportamento in e fuori orario di servizio) si no

Definisce chi al il compito di controllare e far rispettare la policy si no

Stabilisce sanzioni per chi non rispetta le regole si no

Esplicita le indicazioni sulle possibilità di aiuto e sostegno (sia interne che a livello territoriale) si no

Esplicita le modalità di sostegno e tutela della privacy per i lavoratori che accedono alle cure si no

Definisce le modalità di pubblicizzazione e promozione dei contenuti e della loro applicazione si no

Prevede azione/iniziativa di responsabilità sociali su questi temi rivolte al territorio/comunità in cui opera l'azienda (es sponsorizzazioni di iniziative sociali) si no

Sintesi finale

Non esiste policy scritta

La policy ha tutte le caratteristiche indicate ed è attuata completamente si no

La policy ha tutte le caratteristiche indicate ed è attuata scarsamente si no

La policy non è attuata si no

Sono attivate iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte a tutti i dipendenti si no

MEDICO COMPETENTE
<p>Ha una formazione certificata ECM o validata ASL in tema di counseling motivazionale si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Ha partecipato a iniziative di aggiornamento in tema di alcol/droghe si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Effettua counselling breve ai lavoratori durante le visite in tema di: Corretta alimentazione/attività fisica si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> Consumo di alcol si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/> Fumo di tabacco si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p>
CONCILIAZIONE DEI TEMPI LAVORATIVI CON LE ESIGENZE FAMILIARI VITA
<p>L'azienda aderisce a reti territoriali, progetti, iniziative di conciliazione vita-lavoro si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Se sì, descrivere le iniziative in corso</p>
RESPONSABILITA' SOCIALE DELL'IMPRESA
<p>L'azienda aderisce a iniziative di responsabilità sociale d'impresa? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Se sì, quali:</p> <p>Bandi per la diffusione della responsabilità sociale delle organizzazioni nelle M/PMI si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Pubblicazione del bilancio di sostenibilità/ Corporate Social Responsibility secondo linee guida internazionali? si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Pubblicazione dei dati non finanziari in materia dei diritti umani e diversità secondo quanto richiesto dal D.Lgs 254/2016 (Non financial disclosure) si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Applicazione della norma ISO 26000 sulla Gestione della Responsabilità Sociale dell'Imprese si <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/></p> <p>Altre Iniziative:.....</p>
<p>Dati compilatore</p> <p>Cognome..... Nome.....</p> <p>Ruolo.....</p> <p>Telefono..... e-mail.....</p>

SCHEDA 3 – SCHEDA DI PIANIFICAZIONE	
Anno ____ (dati selezionabili da menù a tendina)	
ID e DATI IDENTIFICATIVI DELLA SEDE (dati selezionabili da menù a tendina)	
1 – PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI COMPORTAMENTI ALIMENTARI SALUTARI (AREA ALIMENTAZIONE)	
Si prevede di lavorare nell' "Area Alimentazione" Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
SE Sì:	
Buona pratica 1.1 Mensa aziendale	
Si prevede di lavorare sulla mensa aziendale	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):	
- Capitolato orientato a un'offerta salutare	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Formazione del personale della mensa e/o addetti esterni sulla composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Realizzazione iniziative informative per i fruitori della mensa	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Buona Pratica 1.2 – Distributori automatici di alimenti	
Si prevede di definire coi gestori un capitolato orientato a un'offerta salutare (*)	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
(*) Offerta di almeno il 30% di alimenti salutari	
Buona Buona pratica 1.3 - Bar interni	
Si prevede di concertare con i gestori proposte per garantire un'offerta salutare ("Pasto sano fuori casa")	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Buona Pratica 1.4 – Area di refezione	
Si prevede di lavorare sulla pratica "area di refezione"	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):	
- Disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione gratuita almeno a cadenza settimanale	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Presenza di distributori di acqua gratuita, forno a microonde, frigorifero	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Buona Pratica 1.5- Ristorazione pubblica	
Si prevede di lavorare sulla pratica "ristorazione pubblica":	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):	
-Realizzazione percorsi di collaborazione con Associazioni di categoria o singoli ristoratori per migliorare l'offerta in termini salutari ("Pasto sano fuori casa")	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Promozione percorsi informativi e di sensibilizzazione ai ristoratori	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Buona Pratica 1.6- Altro	
Si prevede di lavorare su un'altra pratica non inclusa nelle precedenti	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):	
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2 – PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI UNO STILE DI VITA ATTIVO (AREA ATTIVITA' FISICA)	

Intendiamo sviluppare pratiche nell'Area "Attività Fisica" SE Sì	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 2.1 – Scale per la salute (SOLO se nella sede sono presenti ascensori)		
Si prevede di lavorare sulla pratica "scale per la salute"	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
-Promozione dell'uso delle scale in sostituzione dell'ascensore	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Miglioramento del contesto fisico ove sono ubicate le scale	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 2.2 – Promozione della mobilità attiva nel percorso casa-lavoro		
Si prevede di lavorare sulla promozione della mobilità attiva nel percorso casa lavoro	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una)		
- promozione uso della bicicletta per raggiungere la sede di lavoro, attraverso:	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Promozione/partecipazione alla realizzazione di interventi strutturali volti alla promozione di percorsi pedonali – ciclabili sicuri in prossimità dell'azienda	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Realizzazione parcheggio/rastrelliere coperte	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Fornitura biciclette in comodato d'uso ai dipendenti;	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Attivazione convenzioni per sconti su acquisto e/o offerta di materiale utile correlato all'utilizzo della bicicletta;	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Promozione e/o adesione a iniziative incentivanti (esempio "bike to work" promosso da FIAB)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Creazione della figura del Mobility Manager e/o altro per favorire l'uso del mezzo pubblico	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Offerta di opportunità formative informative sulla sicurezza stradale e l'uso sicuro della bicicletta;	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>	
Buona pratica 2.3 – Opportunità per incentivare lo svolgimento di attività fisica		
Si prevede di lavorare sulle opportunità per svolgere attività fisica	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una)		
- Organizzazione di Gruppi di cammino aziendali	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Formazione di Walking Leader	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Collaborazione con Enti/Associazioni locali per l'individuazione di percorsi per camminare o andare in bicicletta nei pressi dell'azienda	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Organizzazione di iniziative sportive aziendali o organizzate da altri soggetti	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Attivazione di convenzioni per abbonamenti a palestre, piscine, ecc/ acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Allestimento di spazi aziendali accessibili a tutti i dipendenti per svolgere attività fisica (campo da gioco, palestra, etc.);	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Promozione, ove possibile, di "pause attive" sul posto	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Promozione eventi per sensibilizzare e valorizzare il tema della mobilità attiva (ad es. giorni "a piedi al lavoro" o "al lavoro in bicicletta", etc.)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

- Messa a disposizione di materiale informativo sui percorsi migliori per andare al lavoro a piedi o in bicicletta	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 2.4– Altro		
Si prevede di lavorare su un'altra pratica non inclusa nelle precedenti	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
3 – PRATICHE PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO “LIBERO DAL FUMO” e INCENTIVARE LA CESSAZIONE (AREA FUMO DI TABACCO)		
Si prevede di lavorare nell'Area “Fumo di tabacco”	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì		
Buona pratica 3.1 - Policy aziendale		
Si prevede di lavorare sulla Policy di “Luogo di lavoro libero dal fumo”	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, Indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
- definizione della policy attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- attivazione di iniziative di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- attuazione della policy	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- monitoraggio della applicazione della policy nel tempo (piano formale)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 3.2 – Supporti alla cessazione tabagica		
Si prevede di lavorare sui supporti alla cessazione tabagica per i lavoratori fumatori	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, Indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
-Attivazione di iniziative per promuovere la conoscenza dell'offerta dei Centri per il Trattamento del Tabagismo del Sistema Sanitario	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Promozione e diffusione di iniziative e strumenti validati e gratuiti per supportare il fumatore	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 3.3 – Altro		
Si prevede di lavorare su un'altra pratica non inclusa nelle precedenti	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
4 – PRATICHE PER IL CONTRASTO A COMPORTAMENTI ADDITIVI (AREA ALCOOL, DROGHE, GIOCO D'AZZARDO)		
Si prevede di lavorare nell'Area “Contrasto comportamenti additivi” (alcool, droghe, gioco d'azzardo)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Se Sì:		
Buona pratica 4.1: Policy aziendale		
Si prevede di lavorare sulla Policy aziendale	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
- Definizione policy attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

- attivazione di iniziative di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- attuazione della policy	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- monitoraggio della applicazione della policy nel tempo (piano formale)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 4.2 – Formazione generale		
Si prevede di attivare iniziative di formazione finalizzate ad aumentare la conoscenza dei rischi legati ai comportamenti additivi, rinforzare la resilienza, migliorare la comprensione della policy aziendale e acquisire familiarità con le procedure per ottenere supporto	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 4.3 – Formazione per dirigenti e altre figure di sistema		
Si prevede di attivare iniziative di formazione per dirigenti, figure di sistema (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso), figure professionali che ricoprono un ruolo intermedio (ad es. quadri, capi-squadra, capi-turno, project leader, coordinatori di team), finalizzate ad aumentare la conoscenza della policy aziendale e le capacità di gestione dei lavoratori con comportamenti additivi.	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 4.4 – Altro		
Si prevede di lavorare su un'altra pratica non inclusa nelle precedenti	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE SÌ, indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
5 - BUONE PRATICHE TRASVERSALI		
Buona pratica 5.1 – Medico Competente		
Si prevede di lavorare sulla pratica del Medico Competente	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE SÌ, Indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
- Formazione del MC su minimal advice e/o counseling motivazionale	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività di minimal advice ai lavoratori con fattori di rischio per MCNT	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 5.2 Inclusione		
Si prevede di lavorare sulla pratica relativa all'inclusione	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE SÌ, Indicare le azioni previste tra quelle sotto elencate (una o più di una):		
-Applicazione di strumenti di inclusione, reinserimento e supporto ai dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Altra pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
6 PRATICHE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, WELFARE, RESPONSABILITÀ SOCIALE E PER PROMUOVERE L'ADESIONE A COMPORTAMENTI PREVENTIVI (AREA ALTRE PRATICHE)		
Si prevede di lavorare nell'Area "Altre pratiche"	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Se SI:		
Buona pratica 6.1–Conciliazione vita-lavoro		
L'azienda intende aderire a reti territoriali, progetti, iniziative di conciliazione vita -lavoro	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 6.2–Responsabilità Sociale		
L'azienda intende aderire a iniziative regionali /nazionali/comunitarie di Responsabilità Sociale d'Impresa	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

SCHEDA 4 – RENDICONTAZIONE			
Anno ____ (dati selezionabili da menù a tendina)			
ID e DATI IDENTIFICATIVI DELLA SEDE (dati selezionabili da menù a tendina)			
1 – PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI COMPORAMENTI ALIMENTARI SALUTARI (AREA ALIMENTAZIONE) Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Buona pratica 1.1 Mensa aziendale		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Se Sì:			
COMPLETEA <input type="checkbox"/>		PARZIALE <input type="checkbox"/>	
SE PARZIALE, specificare			
- offerta esclusiva di pane con ridotto contenuto di sale		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- frutta e verdura non sostituibile con altri dessert		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- utilizzo esclusivo di sale iodato		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- disponibilità di pane integrale		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Formazione del personale della mensa (e/o gestore)		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- informazione ai lavoratori su porzioni corrette e composizione equilibrata del pasto		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 1.2 – Distributori automatici di alimenti		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 1.3 - Bar interni (“Pasto sano fuori casa”)		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona Pratica 1.4 – Area di refezione		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Se Sì:			
COMPLETEA <input type="checkbox"/>		PARZIALE <input type="checkbox"/>	
SE PARZIALE, specificare:			
- Disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione gratuita almeno a cadenza settimanale		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Presenza di distributori di acqua gratuita, forno a microonde, frigorifero		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 1.5 – Ristorazione pubblica (“Pasto sano fuori casa”)		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
COMPLETEA <input type="checkbox"/>		PARZIALE <input type="checkbox"/>	
SE PARZIALE, specificare:			
-Attivazione percorsi di collaborazione con Associazioni di categoria o singoli ristoratori per migliorare l'offerta e l'organizzazione in termini salutari		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Promozione percorsi informativi e di sensibilizzazione ai ristoratori		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 1.6 – Altro		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, specificare:			
- Altra Pratica validata da ASL		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche		Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
2 – PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI UNO STILE DI VITA ATTIVO (AREA ATTIVITA' FISICA) Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			
Buona pratica 2.1 – Scale per la salute (SOLO se nella sede sono presenti ascensori)			

Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
COMPLETA <input type="checkbox"/>	PARZIALE <input type="checkbox"/>
SE PARZIALE, specificare:	
-Promozione dell'uso delle scale in sostituzione dell'ascensore	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Miglioramento del contesto fisico ove sono ubicate le scale	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 2.2 – Promozione della mobilità attiva nel percorso casa-lavoro Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
COMPLETA <input type="checkbox"/>	PARZIALE <input type="checkbox"/>
SE PARZIALE, specificare:	
- promozione uso della bicicletta per raggiungere la sede di lavoro, attraverso:	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Promozione/partecipazione alla realizzazione di interventi strutturali volti alla promozione di percorsi pedonali – ciclabili sicuri in prossimità dell'azienda	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Realizzazione parcheggio/rastrelliere coperte	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Fornitura biciclette in comodato d'uso ai dipendenti;	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Attivazione convenzioni per sconti su acquisto e/o offerta di materiale utile correlato all'utilizzo della bicicletta;	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Promozione e/o adesione a iniziative incentivanti (esempio "bike to work" promosso da FIAB)	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Creazione della figura del Mobility Manager e/o altro per favorire l'uso del mezzo pubblico	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Offerta di opportunità formative informative sulla sicurezza stradale e l'uso sicuro della bicicletta;	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 2.3 – Opportunità per incentivare lo svolgimento di attività fisica	
Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
COMPLETA <input type="checkbox"/>	PARZIALE <input type="checkbox"/>
SE PARZIALE, specificare:	
- Organizzazione di Gruppi di cammino aziendali	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Formazione di Walking Leader	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Collaborazione con Enti/Associazioni locali per l'individuazione di percorsi per camminare o andare in bicicletta nei pressi dell'azienda	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
- Organizzazione di iniziative sportive aziendali o organizzate da altri soggetti;	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Attivazione di convenzioni per abbonamenti a palestre, piscine, ecc/ acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Allestimento di spazi aziendali accessibili a tutti i dipendenti per svolgere attività fisica (campo da gioco, palestra, etc.);	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
-Promozione, ove possibile, di "pause attive" sul posto	Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

-Promozione eventi per sensibilizzare e valorizzare il tema della mobilità attiva (ad es. giorni "a piedi al lavoro" o "al lavoro in bicicletta", etc.)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Messa a disposizione di materiale informativo sui percorsi migliori per andare al lavoro a piedi o in bicicletta	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 2.4 – Altro	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, specificare:		
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
3 – PRATICHE PER CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO “LIBERO DAL FUMO” e INCENTIVARE LA CESSAZIONE (AREA FUMO DI TABACCO) Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Buona pratica 3.1 - Policy di Ambiente libero dal fumo	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì,		
COMPLETA <input type="checkbox"/>	PARZIALE <input type="checkbox"/>	
SE PARZIALE, specificare		
- definizione della policy - attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- attivazione di iniziative di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- attuazione della policy	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- monitoraggio della applicazione della policy nel tempo (piano formale)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 3.2 – Supporti alla cessazione tabagica	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì,		
COMPLETA <input type="checkbox"/>	PARZIALE <input type="checkbox"/>	
SE PARZIALE, specificare		
-Attivazione di iniziative per promuovere la conoscenza dell'offerta dei Centri per il Trattamento del Tabagismo del Sistema Sanitario	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
-Promozione e diffusione di iniziative e strumenti validati e gratuiti per supportare il fumatore	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 3.3 – Altro	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì, specificare:		
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
4 – PRATICHE PER IL CONTRASTO A COMPORTAMENTI ADDITIVI (AREA ALCOOL, DROGHE, GIOCO D'AZZARDO) Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Buona pratica 4.1 – Policy aziendale	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE Sì,		
COMPLETA <input type="checkbox"/>	PARZIALE <input type="checkbox"/>	
SE PARZIALE, specificare:		
- Definizione policy – attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- attivazione di iniziative di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- attuazione della policy	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- monitoraggio della applicazione della policy nel tempo (piano formale)	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 4.2 – Formazione generale	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>

Buona pratica 4.3 – Formazione per dirigenti e altre figure di sistema	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
5 - BUONE PRATICHE TRASVERSALI Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Buona pratica 5.1 – Medico Competente	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
SE SÌ, <i>COMPLETA</i> <input type="checkbox"/> <i>PARZIALE</i> <input type="checkbox"/>		
SE PARZIALE, specificare:		
- Formazione validata su minimal advice e/o counseling motivazionale	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività di minimal advice ai lavoratori con fattori di rischio per MCNT	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 5.2 Inclusione		
-Applicazione di strumenti di inclusione, reinserimento e supporto ai dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche		
	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 5.3– Altro		
Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
SE SÌ, specificare:		
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
6 PRATICHE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, WELFARE, RESPONSABILITÀ SOCIALE E PER PROMUOVERE L'ADESIONE A COMPORTAMENTI PREVENTIVI (AREA ALTRE PRATICHE) Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Buona pratica 6.1–Conciliazione vita-lavoro		
Adesione a reti territoriali, progetti, iniziative di conciliazione vita-lavoro		
	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<i>Se SI Breve descrizione</i>		
Buona pratica 6.2–Responsabilità Sociale		
Adesione a iniziative regionali /nazionali/comunitarie di Responsabilità Sociale d'Impresa		
	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<i>Se SI Breve descrizione</i>		
Buona pratica 6.3– Riduzione Spreco alimentare		
Iniziative per la riduzione dello spreco alimentare e valorizzazione delle eccedenze		
	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<i>Se SI Breve descrizione</i>		
Buona pratica 6.4- Stress lavoro-correlato e benessere organizzativo		
Attuazione di interventi validati in tema di stress lavoro correlato e benessere organizzativo		
	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
<i>Se SI Breve descrizione</i>		
Buona pratica 6.5- Adesione a comportamenti preventivi		
Iniziative con ASL per la promozione dell'adesione a programmi di screening oncologico		
	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Iniziative per la promozione dell'adesione alle campagne vaccinali		
	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
Buona pratica 6.6– Altro		
Sì <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
SE SÌ, specificare:		
- Altra Pratica validata da ASL	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche	Sì <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
DATI DEL COMPILATORE		
Cognome		
Nome		
Telefono		
E-Mail		
Ruolo nell'Azienda...		

