



Regione Campania

## Programma

### Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute

*Manuale di Buone Pratiche*  
raccomandate e sostenibili  
per la Promozione della Salute



## Sommario

<b>1. PRESENTAZIONE</b> .....	<b>4</b>
<b>2. I PRINCIPI TEORICI DI RIFERIMENTO DEL PROGRAMMA LLPS</b> .....	<b>5</b>
2.1. Salute .....	5
2.2. Promozione della Salute .....	5
2.3. Stili di vita favorevoli alla Salute .....	5
2.4. Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro nell'Unione Europea.....	5
2.5. Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro - OMS.....	5
<b>3. FINALITÀ DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE (LLPS)</b> .....	<b>6</b>
<b>A) PERCORSO OPERATIVO DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE</b> .....	<b>7</b>
<b>1. IMPEGNI DELLE AZIENDE SANITARIE LOCALI</b> .....	<b>8</b>
<b>2. PRE-REQUISITI E OPPORTUNITÀ NELL'ADERIRE AL PROGRAMMA</b> .....	<b>8</b>
2.1. I prerequisiti per l'adesione al Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute .....	8
2.2. Vantaggi nell'aderire al Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute.....	9
<b>3. MODALITÀ DI ADESIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE"</b> .....	<b>9</b>
3.1. L'adesione al Programma.....	9
3.2. Avvio processo partecipativo .....	9
3.3. Costituzione del gruppo di lavoro interno .....	10
3.4. Predisposizione del Programma dell'Azienda Pubblica/Privata .....	11
3.5. Profili di Salute e di Equità .....	11
3.6. Pianificazione e attuazione degli interventi.....	12
3.7. Azioni di monitoraggio e valutazione - Rendicontazione degli interventi.....	12
<b>B) BUONE PRATICHE RACCOMANDATE E SOSTENIBILI PER LE AREE TEMATICHE</b> .....	<b>14</b>
<b>PRIORITARIE DI PROMOZIONE DELLA SALUTE</b> .....	<b>14</b>
<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>15</b>
Definizione e criteri di Buone Pratiche in Promozione della Salute .....	15
Alimentazione, attività fisica, fumo, alcol e benessere: indicazioni operative .....	15
<b>1. AREA TEMATICA "LA PROMOZIONE DI UNA CORRETTA ALIMENTAZIONE"</b> .....	<b>17</b>
<b>2. AREA TEMATICA "LA PROMOZIONE DELL'ATTIVITÀ FISICA"</b> .....	<b>20</b>
<b>3. AREA TEMATICA "IL CONTRASTO AL FUMO DI TABACCO"</b> .....	<b>23</b>

<b>4. AREA TEMATICA “IL CONTRASTO AL CONSUMO DANNOSO DELL’ALCOL E AD ALTRE FORME DI DIPENDENZE”</b> .....	<b>25</b>
<b>5. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, PSICOSOCIALE E DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO”</b> .....	<b>28</b>
<b>C) BUONE PRATICHE RACCOMANDATE E SOSTENIBILI PER ULTERIORI TEMATICHE</b> .....	<b>33</b>
<b>DI PROMOZIONE DELLA SALUTE</b> .....	<b>33</b>
<b>INTRODUZIONE</b> .....	<b>34</b>
<b>1. AREA TEMATICA “PROMUOVERE L’ADOZIONE DI COMPORTAMENTI SICURI IN RELAZIONE ALL’EMERGENZA COVID-19”</b> .....	<b>35</b>
<b>2. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE/SICUREZZA E DELLA PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI”</b> .....	<b>37</b>
<b>3. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA SICUREZZA STRADALE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE”</b> .....	<b>39</b>
<b>4. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA SALUTE E LA PREVENZIONE DI IST/HIV”</b> .....	<b>42</b>
<b>5. AREA TEMATICA “PROMUOVERE LA SALUTE FACILITANDO L’ADESIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI AI PROGRAMMI DI SCREENING ONCOLOGICI”</b> .....	<b>43</b>
<b>6. AREA TEMATICA “PROMUOVERE LA SALUTE FAVORENDO L’ACCESSO AI SERVIZI DELLE AA.SS.LL. ED ASSICURANDO UNA PRESA IN CARICO PRECOCE DEL LAVORATORE E DELLA LAVORATRICE CON PROBLEMATICHE STRUTTURATE”</b> .....	<b>45</b>
<b>7. AREA TEMATICA “PROMUOVERE GLI STILI DI VITA ECO-SOSTENIBILI E RIDURRE GLI IMPATTI DIRETTI/INDIRETTI DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI SULLA SALUTE, ADOTTANDO L’APPROCCIO ONE HEALTH”</b> .....	<b>47</b>
<b>D) RIFERIMENTI</b> .....	<b>49</b>
<b>1. BREVE BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>50</b>
<b>1.1. Bibliografia</b> .....	<b>50</b>
<b>1.2. Link-Sitigrafia</b> .....	<b>51</b>

## 1. PRESENTAZIONE

Il documento “Manuale di *buone pratiche* raccomandate e sostenibili per la promozione della salute” è rivolto alle Aziende Pubbliche e Private<sup>(1)</sup> che intendono aderire al Programma Regionale “*Luoghi di lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*”, approvato con la D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021.

Tale documento - oltre a richiamare i principi teorici di riferimento e le finalità del su indicato programma - contiene utili informazioni e indicazioni, raggruppate in specifiche sezioni:

- la sezione A “Percorso operativo del Programma *Luoghi di lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*”, che riporta gli impegni delle AA.SS.LL., i prerequisiti e le opportunità nell’aderire al programma, la modalità di adesione e le diverse fasi di attuazione;
- la sezione B “Buone pratiche raccomandate e sostenibili per le aree tematiche prioritarie di promozione della salute”, che descrive le buone pratiche per ciascuna del cinque aree tematiche prioritarie/vincolanti da realizzare, nel rispetto dello standard minimo da assicurare per ogni annualità;
- la sezione C “Buone pratiche raccomandate e sostenibili per ulteriori tematiche di promozione della salute”, che riporta le buone pratiche riferite ad ulteriori temi di promozione alla salute che possono essere trattati, previa l’attuazione delle tematiche prioritarie/vincolanti;
- la sezione D “Riferimenti”, che contiene una breve bibliografia e siti-grafia volta ad approfondire la tematica del programma.

Si evidenzia che il presente documento - oltre a scaturire dalla D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021 inerente alle Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. per l’attivazione del Programma “*Luoghi di lavoro che Promuovono Salute*” e dal Programma Predefinito n° 3 “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” del PRP 2020-2025/D.G.R.C. n° 600 del 28.12.2021 - assume come riferimento, oltre alla bibliografia indicata alla sezione “D”, i seguenti documenti e manuali predisposti da altri Enti:

- A.T.S. Bergamo “*Come aderire al programma Workplace Health Promotion e creare un luogo di lavoro che promuova salute*” - Manuale operativo;
- DoRS/Regione Piemonte “*Promuovere salute nel luogo di lavoro - Evidenze, modelli e strumenti*” - 2016;
- Regione Lazio “*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*” - 2016;
- Regione Lombardia “*Programma Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP Lombardia Manuale operativo per l’adesione*”;
- Regione Marche “*Indicazioni operative per i luoghi di lavoro che promuovono salute. Come aderire al Programma Workplace Health Promotion della Regione Marche*” - 2017;
- Regione Toscana D.D. n° 1565 del 15.02.2017 - *Programma regionale di promozione della salute negli ambienti di lavoro 2016-2018*”.

---

<sup>(1)</sup> Per “*Azienda Pubblica/Privata*” si intende qualsiasi tipologia di “*Luogo di lavoro*”, quali: Azienda Sanitaria Locale, Azienda Ospedaliera, Comune, Scuola e altro Ente/Istituzione pubblica, Impresa/Azienda privata dei diversi settori, Associazione, etc

## 2. I PRINCIPI TEORICI DI RIFERIMENTO DEL PROGRAMMA LLPS

### 2.1. Salute

“Uno stato di completo benessere fisico, sociale e mentale, e non soltanto l’assenza di malattia o di infermità. In promozione della salute, la salute viene considerata non tanto una condizione astratta, quanto un mezzo finalizzato ad un obiettivo che, in termini operativi, si può considerare una risorsa che permette alle persone di condurre una vita produttiva sul piano individuale, sociale ed economico. La salute è una risorsa per la vita quotidiana e non lo scopo dell’esistenza. Si tratta di un concetto positivo che valorizza le risorse sociali e personali, oltre alle capacità fisiche”.

(Fonte: *Glossario Promozione della Salute WHO 1998*. Traduzione in italiano a cura del DorS).

### 2.2. Promozione della Salute

“La promozione della salute è il processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sulla propria salute e di migliorarla”.

(Fonte: I Conferenza Internazionale sulla Promozione della Salute. Canada Ottawa 17-21.11.1986).

“La promozione della salute rappresenta un processo sociale e politico globale, che non comprende solo azioni volte a rafforzare le abilità e le capacità dei singoli individui, ma anche azioni volte a modificare le condizioni sociali, ambientali ed economiche, in modo da attenuare il loro impatto sulla salute del singolo e della collettività. La promozione della salute è il processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sui determinanti di salute e, quindi, di migliorare la propria salute. La partecipazione è fondamentale per supportare le azioni di promozione della salute”.

(Fonte: *Glossario Promozione della Salute WHO 1998*).

### 2.3. Stili di vita favorevoli alla Salute

“Lo stile di vita è un modo di vivere basato su modelli di comportamento identificabili, che sono determinati dall’interazione tra le caratteristiche personali dell’individuo, le interazioni sociali e le condizioni di vita socio-economiche e ambientali. Questi modelli di comportamento sono continuamente interpretati e messi alla prova in diverse situazioni sociali e pertanto non sono fissi, ma soggetti al cambiamento. Gli stili di vita individuali, caratterizzati da modelli di comportamento identificabili, possono avere un profondo effetto sulla salute di un individuo o su quella degli altri. Se per migliorare la salute occorre rendere gli individui in grado di modificare i propri stili di vita, occorre agire non solo sulle condizioni individuali ma anche su quelle sociali e di vita, che interagiscono per produrre e mantenere questi modelli di comportamento.”

(Fonte: *Glossario Promozione della Salute WHO 1998*).

### 2.4. Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro nell’Unione Europea

“La promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP) è lo sforzo congiunto dei Datori di lavoro, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori. Questo può essere raggiunto attraverso la combinazione dei seguenti elementi: miglioramento dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro, promozione della partecipazione attiva, incoraggiamento dello sviluppo personale”.

(Fonte Dichiarazione di Lussemburgo, 1997 - 2007)

### 2.5. Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro - OMS

L’Organizzazione Mondiale della Sanità ha definito *sano* “il luogo di lavoro in cui lavoratori e dirigenti, sulla base dei bisogni evidenziati, collaborano attivamente nell’ambito di un processo di continuo miglioramento per tutelare e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori nonché la sostenibilità dell’azienda, prestando particolare attenzione a:

- fattori di rischio fisico presenti negli ambienti di lavoro che possono avere un impatto negativo su

salute e sicurezza;

- fattori di rischio psicosociale, inclusi l'organizzazione del lavoro e la cultura organizzativa, che possono avere un impatto negativo su salute, sicurezza e benessere dei lavoratori;
- risorse dedicate al miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori (inclusa la promozione di stili di vita sani da parte del datore di lavoro);
- possibilità di trasferire alle famiglie, e quindi alla comunità, le esperienze positive e gli interventi per il miglioramento della salute dei lavoratori”.

L'OMS ha indicato le 5 chiavi strategiche (WHO Five Keys) per ambienti di lavoro sani: impegno e coinvolgimento della leadership, coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, etica del lavoro e legalità, sostenibilità ed integrazione, utilizzo di un processo sistematico e globale che assicuri efficacia e continuo miglioramento.

(Fonte: Health workplaces, a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners, WHO - 2010)

### 3. FINALITÀ DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE (LLPS)

Il Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLS)*” - assume come riferimento il modello *Workplace Health Promotion/WHP* (Promozione della salute nei luoghi di lavoro) - ed è teso a promuovere l'applicazione nei luoghi di lavoro di pratiche raccomandate onde renderli ambienti favorevoli alla adozione competente e consapevole di stili di vita favorevoli alla salute.

Tale Programma è finalizzato a ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità-mortalità-disabilità delle malattie croniche non trasmissibili (MCNT), a prevenire le forme di disagio psico-sociale e stress lavoro correlato, a promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute. Pertanto, sono previste azioni preventive dei principali fattori di rischio per la salute (es. scorretta alimentazione, tabagismo, inattività fisica, consumo dannoso di alcol, stress lavorativo) al fine di:

- aumentare il consumo di frutta e verdura, ridurre il consumo eccessivo di sale;
- aumentare l'attività fisica delle persone;
- ridurre il numero dei fumatori ed estendere la tutela dal fumo passivo;
- diminuire il consumo di alcol a rischio;
- favorire il benessere organizzativo, psicosociale e la conciliazione vita-lavoro.

Il Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLS)*” prevede che un'*Azienda Pubblica/Privata* - assumendo su di sé la titolarità della promozione della salute, in un'ottica sistemica/integrata - si impegna ad attivare interventi mirati per rendere il luogo di lavoro un ambiente *favorevole alla salute* tramite mutamenti organizzativo-ambientali (crescita di opportunità strutturali per l'adozione di scelte comportamentali salutari) e il contestuale incremento di competenze (*empowerment*) funzionali a far adottare ai lavoratori stili di vita salutari.

**A) PERCORSO OPERATIVO DEL PROGRAMMA *LUOGHI DI LAVORO CHE  
PROMUOVONO SALUTE***

## 1. IMPEGNI DELLE AZIENDE SANITARIE LOCALI

Le Aziende Sanitarie Locali assumono, verso le Aziende Pubbliche/Private che aderiscono al Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLS)*”, i seguenti impegni:

- assicurare percorsi formativi rivolti:
  - ai gruppi di lavoro interni aziendali, su: le finalità del programma, le tematiche e gli interventi di *buone pratiche*, il percorso operativo, gli aspetti metodologici, le abilità comunicative;
  - ai medici competenti sul counselling motivazionale breve;
- attuare azioni di orientamento e supporto metodologico ai gruppi di lavoro interni dell’Aziende, nell’ambito delle seguenti fasi/azioni:
  - predisposizione del *profilo di salute - analisi della situazione di avvio*, restituzione dei dati emersi dai questionari e di altri strumenti inerenti all’analisi del contesto;
  - progettazione dello specifico Programma, selezione delle aree tematiche e pianificazione degli interventi di buone pratiche raccomandate e sostenibili da realizzare;
  - monitoraggio e verifica delle attività svolte, diffusione e valorizzazione dei risultati ottenuti;
- sostenere lo sviluppo della Rete Campania “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” tra le Aziende, favorendo la condivisione di esperienze e materiale, implementando la collaborazione fra esse;
- consegnare la certificazione di “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” - rilasciata dalla Regione Campania - alle Aziende Pubbliche/Private (che hanno attuato le buone pratiche secondo lo standard minimo previsto e risultano iscritte alla seconda sezione dello elenco regionale).

Le attività sopra descritte sono offerte dalle AA.SS.LL., alle Aziende Pubbliche/Private che aderiscono al Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*”, a titolo **gratuito**.

Le AA.SS.LL. assicurano, inoltre le seguenti attività, funzionali al Programma succitato *LLPS*:

- realizzare sia eventi per promuovere il Programma *LLPS* e sia giornate di condivisione con le Aziende Pubbliche/Private e altri stakeholder sulle attività svolte, le esperienze acquisite e i risultati raggiunti;
- valutare le domande di adesioni delle Aziende Pubbliche/Private, esprimendo l’opportuno parere per il loro inserimento nell’elenco regionale “*Luoghi di lavoro che Promuovono la Salute*”;
- valutare le relazioni di rendicontazione delle *Aziende Pubbliche/Private*, in merito alle attuazioni delle *buone pratiche* e al rispetto dello standard minimo previsto, nonché esprimere il parere per la loro iscrizione nella seconda sezione dell’elenco regionale. Su tale azione le AA.SS.LL. eseguiranno anche delle verifiche a campione esclusivamente sulla veridicità dei dati autocertificativi riportati nella relazione di rendicontazione, che si svolgeranno in un clima assolutamente collaborativo e non potrà dare origine in alcun caso a sanzioni, essendo la partecipazione al Programma su base volontaria.

Ciascuna A.S.L., oltre ad assicurare le azioni sopra descritte, garantirà - in quanto si configura anche come un luogo di lavoro - la realizzazione delle buone pratiche raccomandate/sostenibili verso il proprio personale, adottando la metodologia e la documentazione procedurale prevista dal Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*”.

## 2. PRE-REQUISITI E OPPORTUNITÀ NELL’ADERIRE AL PROGRAMMA

### 2.1. I prerequisiti per l’adesione al Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*

Le *Aziende Pubbliche/Private* per aderire al Programma devono possedere i seguenti prerequisiti:

- essere in regola con gli oneri contributivi e assicurativi;
- essere in regola con le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro previste dal D.lgs. 81/08;



- 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 D.lgs. 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).

## 2.2. Vantaggi nell'aderire al Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*

Ciascuna *Azienda Pubblica/Privata*, che aderisce al Programma *LLPS* e attua le *buone pratiche*, può aspettarsi diverse ricadute positive, quali:

- a) miglioramento della salute dei lavoratori, delle loro famiglie e, più in generale, della Comunità.
- b) riduzione delle malattie croniche non trasmissibili e delle forme di disagio nel setting lavorativo;
- c) miglioramento dell'organizzazione del lavoro, del livello di soddisfazione e del clima aziendale;
- d) crescita del senso di appartenenza, della motivazione al lavoro, del work ability e della produttività;
- e) riduzione delle assenze per malattia;
- f) riconoscimento annuale di "Luogo di lavoro che promuove salute" - tramite una certificazione ad hoc rilasciata dalla Regione Campania - per le Aziende che hanno rispettato lo standard minimo di attuazione delle buone pratiche (indicato alla sezione "A", par. 3.6. del presente manuale);
- g) benefici fiscali ai fini IRES e IRAP;
- h) facilitazione al raggiungimento dei 100 punti essenziali all'ottenimento dello sconto denominato "oscillazione per prevenzione", con il quale l'INAIL premia le aziende che da almeno un biennio attuano interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Rispetto ai benefici indicati alle lett. "g" e "h" - considerata la continua evoluzione della specifica normativa in materia, per maggiori informazioni attualizzate su tali aspetti - è bene far riferimento al servizio fiscale dell'articolazione locale della propria associazione di categoria.

## 3. MODALITÀ DI ADESIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE"

### 3.1. L'adesione al Programma

L'*Azienda Pubblica/Privata* che intende aderire al Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*" deve compilare e sottoscrivere il modulo di domanda di adesione, facente parte della documentazione procedurale regionale, scaricabile dal sito dell'A.S.L. di riferimento.

La richiesta deve essere inoltrata all'A.S.L. di competenza per territorio, tramite la posta certificata, avente come oggetto "Richiesta di adesione al Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*".

Il referente dell'A.S.L. del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*", dopo la verifica del rispetto dei prerequisiti di cui al punto 2.1. dichiarati nella domanda di adesione dall'*Azienda Pubblica/Privata*, contatta quest'ultima per presentare il Programma e concordare le azioni consequenziali.

### 3.2. Avvio processo partecipativo

L'*Azienda Pubblica/Privata*, a seguito dell'accettazione della domanda da parte dell'A.S.L. di riferimento, deve avviare il processo di coinvolgimento e partecipazione delle diverse figure professionali del sistema aziendale funzionale al Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*".

Pertanto, è necessario che l'*Azienda Pubblica/Privata* organizzi un incontro - con la partecipazione degli operatori dell'A.S.L. e, possibilmente, dei rappresentanti dell'associazione di categoria - per illustrare il Programma ai seguenti destinatari dell'incontro:

- medico competente (MC);
- responsabile del servizio prevenzioni e protezione (RSPP);
- rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)
- responsabili: della comunicazione, delle risorse umane, della qualità;
- rappresentanze sindacali;
- altri operatori/settori che per il loro ruolo possono portare un contributo all'attuazione del Programma.

### 3.3. Costituzione del gruppo di lavoro interno

L'*Azienda Pubblica/Privata*, a seguito l'incontro, costituisce il gruppo di lavoro interno, composto da persone motivate, e individua un Referente del programma/gruppo di lavoro. E' necessario che tale gruppo di lavoro sia rappresentativo delle varie componenti aziendali e veda la presenza di diverse figure, a partire dalle seguenti:

- rappresentanza dei lavoratori, quali: rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) o il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale (RLST);
- medico competente (MC);
- responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e/o un addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP);
- rappresentante del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- responsabile dell'ufficio comunicazione o un addetto che si occupa di comunicazione;
- rappresentanti di altri uffici che si ritiene utili coinvolgere (tenendo conto delle caratteristiche e specificità dell'*Azienda Pubblica/Privata*), quali: risorse umane, qualità.

La presenza di alcune figure, nel gruppo di lavoro interno, riveste particolare importanza per assicurare la piena riuscita del Programma *LLPS*, quali:

- *i rappresentanti dei lavoratori* possono favorire la diffusione delle informazioni e la partecipazione dei lavoratori stessi, crea le migliori condizioni per promuovere l'equità in salute;
- il *medico competente* può: portare un valido contributo nell'analisi di contesto, assicurare idonei interventi (es. il counselling motivazionale breve verso i lavoratori, registrare nella cartella sanitaria e di rischio i progressi conseguiti dai lavoratori; garantire sostenibilità e continuità nel tempo al Programma;
- il *responsabile del servizio di prevenzione e protezione* può: - contribuire a definire il programma; - informare i lavoratori; - inserire nel DVR alcuni rischi per la salute, derivanti da comportamenti individuali, per favorire l'impegno della dirigenza aziendale a predisporre idonee misure preventive;
- il *rappresentante della comunicazione* può essere coinvolto nelle diverse azioni di natura informativa/comunicativa previste dal Programma *LLPS*.

Il gruppo di lavoro interno deve assolvere i seguenti compiti:

- *garantire le azioni di pianificazioni e attuazione delle attività*, quali: progettare il Programma per il rispettivo luogo di lavoro ed effettuare il profilo di salute/equità, pianificare e attuare le attività basate sulle buone pratiche, monitorare e valutare gli interventi svolti, effettuare la rendicontazione delle attività e diffondere i risultati;
- *assicurare il coinvolgimento di tutti i lavoratori al Programma LLPS*, predisponendo idonei strumenti e forme di comunicazione capaci di garantire la piena partecipazione e l'equità in salute.
- *attivare un agire sistemico*, nel contesto della comunità locale, per individuare collegamenti, funzionali al Programma, con iniziative presenti sul territorio, promosse da altri stakeholder.

Il Referente del programma/gruppo di lavoro è tenuto ad assolvere diversi compiti, quali:

- svolgere la funzione di tramite per le comunicazioni e i flussi informativi;
- interagire e tenere i contatti con il Datore di Lavoro specificamente al Programma;
- coordinare il gruppo di lavoro interno e indire i relativi incontri;
- coordinare l'attuazione del programma;
- tenere i contatti con i soggetti esterni: referente dell'A.S.L., rappresentanti degli stakeholder coinvolti.

### 3.4. Predisposizione del Programma dell'Azienda Pubblica/Privata

Il gruppo di lavoro interno è tenuto a redigere il documento di base relativo al Programma *LLPS*, descrivendo i primi elementi che lo caratterizzano.

Nel redigere il documento è necessario usare il modello ad hoc facente parte della documentazione procedurale regionale, scaricabile dal sito della propria A.S.L. di riferimento.

Il documento di base, appena redatto, deve essere presentato alla Direzione dell'*Azienda Pubblica/Privata* per l'opportuna condivisione e relativa autorizzazione a poter proseguire.

È importante che la Direzione dell'*Azienda* assicuri la piena legittimazione del documento, crei le migliori condizioni per facilitare il raggiungimento delle finalità prestabilite - garantendo un sostegno reale nella fase attuativa anche da parte della dirigenza e dei quadri intermedi - e, come messaggio rilevante, includa negli obiettivi e nei valori aziendali la cultura della Promozione della Salute e dei Luoghi di Lavoro Sani.

A seguito di quanto scaturisce dal *profilo di salute/equità* è necessario che venga integrato il documento di base relativo al Programma da realizzare.

### 3.5. Profili di Salute e di Equità

Il gruppo di lavoro interno per predisporre un'ideale pianificazione degli interventi è necessario che realizzi il *Profilo di Salute/Equità*, impiegando il documento "Indicazioni sulla predisposizione del Profilo di Salute ed Equità, dell'analisi di contesto e della comunità .....", rientrante nella documentazione procedurale regionale, scaricabile dal sito della propria A.S.L. di riferimento. Tale *Profilo* è funzionale a comprendere ed analizzare:

- le caratteristiche della popolazione lavorativa, acquisendo anche dati statistici/epidemiologici a disposizione;
- le aree ed i gruppi a più alto rischio di esposizione o di vulnerabilità ai fattori di rischio, adottando un approccio capace di leggere le disuguaglianze in salute (Equity Lens);
- il contesto del luogo di lavoro, al fine di: acquisire informazioni per descrivere il proprio contesto aziendale in merito ai temi del programma, valutare anche la situazione logistica e organizzativa esistente (presenza o meno di cartelli per il divieto di fumare, aree fumatori, mensa, distributori automatici, ecc.), inserendo all'interno del programma le eventuali attività di successo già intraprese;
- le conoscenze-atteggiamenti-comportamenti dei lavoratori sui temi del programma, tramite la somministrazione di un questionario ad hoc on-line (rientrante nella *documentazione procedurale regionale* funzionale al Programma). È importante che il questionario venga somministrato:
  - ad un campione rappresentativo del target, da condividere con l'ASL del territorio di riferimento, per ottenere dati attendibili e funzionali alla finalità;
  - anche dopo il primo e terzo anno dell'attuazione del programma, per verificare i cambiamenti;
- il contesto della comunità dove l'*Azienda Pubblica/Privata* è inserita. Tale analisi richiede la costruzione di mappe su strutture/servizi che il territorio limitrofo offre per favorire l'adozione di stili di vita sani.

La programmazione e realizzazione del Profilo di Salute/Equità, da parte del gruppo di lavoro di ogni *Azienda Privata/Pubblica* aderente al Programma, secondo le modalità sopra descritte, consentirà:

- di coinvolgere i lavoratori e le lavoratrici anche nella fase di attivazione del Profilo di Salute/Equità, per esempio tramite la ricerca prevista;
- di pianificare gli interventi - oltre che secondo le indicazioni delle Linee di indirizzo alle AA.SS.LL. (D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021), del PP 3 del PRP 2020-2025 (D.G.R.C. n° 600 del 28.12.2021), sul Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" e in base alle indicazioni del Manuale Regionale buone pratiche previste - anche e in particolar modo:
  - ai bisogni di salute dei lavoratori e delle lavoratrici, ai loro reali stili di vita sulle 5 tematiche prioritarie/vincolanti del programma e di conseguenza ai loro bisogni educativi/formativi;
  - di indirizzare/realizzare le buone pratiche raccomandate/sostenibili con particolare attenzione ai

gruppi bersaglio più esposti e vulnerabili, evitando in tal modo disuguaglianze di salute (variabili che possono prefigurare potenziali rischi di disuguaglianze: età, genere, gruppo etnico, istruzione, reddito, orari e sedi di lavoro, condizioni professionali, difficoltà linguistiche, livello culturale, disabilità psico-fisiche e altre forme di fragilità);

- in base al contesto del luogo di lavoro ai suoi aspetti organizzativi;
- secondo le opportunità/risorse presenti nel territorio circostante;
- pianificare coerentemente il processo di miglioramento e, avendo elementi informativi della situazione esistente in fase “iniziale”, poter monitorare e valutare i progressi raggiunti.

### 3.6. Pianificazione e attuazione degli interventi

Il gruppo di lavoro interno dell'*Azienda Pubblica/Privata*, tenendo conto di quanto emerso dal Profilo di Salute/Equità, pianifica gli interventi da attuare, selezionando per ciascuna annualità le tematiche prioritarie/vincolanti di promozione della salute e le relative *buone pratiche* raccomandate e sostenibili, indicate nella sezione “B” del presente manuale.

Il Programma *LLPS* prevede - per ottenere la certificazione di “Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”, rilasciata dalla Regione Campania - che ogni *Azienda Pubblica/Privata*, tramite il gruppo di lavoro interno, realizzi quale standard minimo le seguenti attività:

- il **primo anno** è richiesta l'attuazione di almeno:
  - **1 buona pratica** per ognuna delle **5** aree tematiche prioritarie indicate nella sezione “B” del presente manuale, di cui almeno **1** buona pratica che si caratterizza come azione orientata all'equità (e pertanto rivolta in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili);
- il **secondo anno**, oltre a **mantenere** attive le buone pratiche del primo anno, è richiesta l'attuazione di almeno:
  - **1 nuova buona pratica** per almeno **2** delle aree tematiche prioritarie indicate nella sezione “B” del presente manuale, di cui almeno **1** buona pratica che si caratterizza come azione orientata all'equità (e pertanto rivolta in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili);
- il **terzo anno**, oltre a **mantenere** attive almeno **3** delle buone pratiche svolte tra il primo e secondo anno, è richiesta l'attuazione di almeno:
  - **1 nuova buona pratica** per ognuna delle **5** aree tematiche prioritarie indicate nella sezione “B” del presente manuale, di cui almeno **1** buona pratica che si caratterizza come azione orientata all'equità (e pertanto rivolta in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili);
- Successivamente mantenere operative almeno **8** delle buone pratiche attivate nel triennio - di cui almeno **1** buona pratica che si caratterizza come azione orientata all'equità - assicurando che le **8** buone pratiche si dispongano almeno **1** per ciascuna delle **5** aree tematiche prioritarie.

Il mantenimento nel tempo delle azioni, avviate in ciascun anno, garantisce la sostenibilità del programma e assicura un cambiamento reale e strutturale dell'ambiente di lavoro.

Ciascun gruppo di lavoro interno - oltre ad assicurare lo standard minimo delle *buone pratiche* attinenti alle 5 aree tematiche prioritarie del Programma - potrà valutare già dal 1° anno anche la possibilità di realizzare ulteriori tematiche di promozione della salute, indicate nella sezione “C” del presente manuale.

Il gruppo di lavoro interno, nel pianificare gli interventi, è tenuto ad utilizzare il modello ad hoc, rientrante nella documentazione procedurale regionale, scaricabili dal sito della propria A.S.L. di riferimento. Modello da inviare, una volta compilato, all'A.S.L. di competenza, all'attenzione del Referente Aziendale del Programma *LLPS*.

Il primo anno la pianificazione degli interventi deve essere effettuata (e inviata alla propria A.S.L. di riferimento) entro il 31 gennaio 2023, avviando consequenzialmente le attività definite. Per gli anni successivi entro il 31 dicembre (es. 31 dicembre 2023 per l'annualità 2024).

### 3.7. Azioni di monitoraggio e valutazione - Rendicontazione degli interventi

Il gruppo di lavoro interno di ciascuna *Azienda Pubblica/Privata*, al termine di ogni anno, è tenuta a valutare le attività svolte ed analizzare i risultati ottenuti.

A seguito dell'analisi/valutazione delle attività svolte, ogni *Azienda Pubblica/Privata*, tramite il rispettivo gruppo di lavoro, deve predisporre la relazione di "Rendicontazione interventi di *buone pratiche*" con la quale autocertifica le buone pratiche realizzate, in riferimento a quanto pianificato e in base allo standard minimo indicato nel succitato par. 3.6.

Per predisporre la relazione è necessario utilizzare lo schema di rendicontazione ad hoc, rientrante nella documentazione procedurale regionale, scaricabile dal sito della propria A.S.L. di riferimento.

La relazione di rendicontazione deve essere trasmessa, entro il 20 novembre (a partire dal 2023), all'A.S.L. di competenza, all'attenzione del Referente Aziendale del Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*.

La relazione di rendicontazione deve essere trasmessa all'A.S.L. di competenza, all'attenzione del Referente Aziendale del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLS)*".

**B) BUONE PRATICHE RACCOMANDATE E SOSTENIBILI PER LE AREE TEMATICHE  
PRIORITARIE DI PROMOZIONE DELLA SALUTE**

## INTRODUZIONE

### Definizione e criteri di Buone Pratiche in Promozione della Salute<sup>2</sup>

Le attività che possono essere attuate all'intero delle 5 aree tematiche prioritarie/vincolanti di promozione della salute sono state individuate sulla base di criteri che le definiscono *buone pratiche*.

Per buone pratiche in promozione della salute si intendono “ .... quegli insiemi di processi ed attività 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”.

(...) In accordo con tale definizione, “buona pratica” è quindi un intervento che risponde al soddisfacimento di una serie di criteri comunemente condivisi, sintetizzabili in:

- fondamento teorico;
- etica;
- evidenze di efficacia;
- equità;
- approccio partecipativo e collaborativo;
- rispondenza ai bisogni dei destinatari;
- buon uso delle risorse;
- efficienza;
- sostenibilità.

Un'azione di promozione della salute può essere riconosciuta come buona pratica se risponde a specifiche caratteristiche, quali:

- è attivo un gruppo di lavoro che sia multidisciplinare, multisetoriale e comprenda al suo interno i rappresentanti dei destinatari;
- favorisce la partecipazione dei destinatari intermedi (datori di lavoro) e finali (lavoratori) nelle diverse fasi di elaborazione e implementazione della attività/ programma;
- facilita l'empowerment da parte dei destinatari verso la propria/altrui salute;
- analizza sia il contesto d'intervento e sia i determinanti di salute, da cui discenda una coerente selezione di priorità di lavoro;
- stabilisce obiettivi che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti nel tempo (SMART);
- costruisce, sostiene e incentiva alleanze e collaborazioni con altri attori coinvolgibili;
- pianifica e attua una valutazione di processo e di risultato;
- valuta la sostenibilità del programma nel tempo e la sua eventuale trasferibilità in altri contesti;
- prevede un piano di comunicazione che permetta di diffondere i risultati ai destinatari e alla comunità.

### Alimentazione, attività fisica, fumo, alcol e benessere: indicazioni operative

Il programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*”, approvato con la D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021, prevede attività rivolte ai lavoratori/lavoratrici e allo specifico setting/ambiente di lavoro.

Le prime attività sono finalizzate a favorire l'acquisizione d'idonee conoscenze e competenze, ai lavoratori e alle lavoratrici, capaci di attivare comportamenti salutari e migliorare la consapevolezza sull'importanza ad aderire a misure preventive.

Mentre le attività per il setting sono volte a produrre un reale cambiamento dell'ambiente di lavoro, un

---

<sup>2</sup> Fonte DoRS/Regione Piemonte: a) “Buone pratiche cercasi” a cura di P. Ragazzoni, Claudio Tortone, Elena Coffano, DoRS 2011; b) “Glossario dei termini di promozione della salute” - Allegato alla griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute, DoRS 2010.

miglioramento degli assetti organizzativi e gestionali affinché l'adozione di stili di vita salutari possano essere realmente praticati durante la giornata lavorativa e il luogo di lavoro si configuri come un ambiente sano.

Pertanto, di seguito, si sono predisposte - per le 5 aree tematiche prioritarie/vincolanti previste di promozione della salute - le corrispettive tabelle contenente gli interventi di buone pratiche. Ciascun'azione di buona pratica, riportata nelle tabelle, è stata classificata in base:

- alla complessità di attuazione per favorire la loro individuazione e avviare un processo graduale di realizzazione delle attività;
- all'impatto prevalente, la ricaduta verso: i/le lavoratori/lavoratrici o l'ambiente lavorativo.

Le Aziende Pubbliche/Private, aderenti al Programma *LLPS*, sono tenute a realizzare gli interventi di buone pratiche riportate nelle apposite tabelle, secondo lo standard minimo annuale di attività definito nella sezione "A" del presente manuale, al par. 3.6.

Ciascuna Azienda Pubblica/Privata che assicurerà lo standard minimo annuale di buone pratiche previste - indicate nella sezione "A" del presente manuale, al par. 3.6. - riceverà il riconoscimento e la relativa certificazione di "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*", rilasciata dalla Regione Campania.

Si evidenzia che nell'individuare le *buone pratiche*, riportate nelle tabelle, si sono assunti come riferimento i documenti e manuali predisposti da altri Enti, citati nel par. 1 "Presentazione" del presente manuale.

Le 5 aree tematiche prioritarie/vincolanti di promozione della salute, previste dal Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*", sono le seguenti:

- la promozione di una corretta Alimentazione;
- la promozione dell'Attività Fisica;
- il contrasto al Fumo di tabacco;
- il contrasto al consumo dannoso dell'Alcol e il contrasto ad altre forme di dipendenze;
- la promozione del Benessere Organizzativo/Psico-sociale e della Conciliazione Vita-Lavoro.



## 1. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DI UNA CORRETTA ALIMENTAZIONE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b>, per migliorare conoscenze e competenze del personale sulla sana alimentazione. La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione manifesti: 1 ogni circa 70 lavoratori/lavoratrici<sup>3</sup>, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• messaggi sulle tovagliette della mensa dell’azienda (durata almeno 5 mesi);</li> <li>• allegati alle buste paga (almeno 5 messaggi in mesi diversi);</li> <li>• attivazione di un servizio di messaggistica mail o SMS<sup>4</sup> sulla corretta alimentazione ad almeno il 20% del personale, di cui almeno il 30 % afferenti a lavoratrici/lavoratori più esposti e vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b><sup>5</sup>;</li> <li>• consegna di materiale promozionale a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
●	<b>Promozione di eventi aziendali</b> , es. “Il mangiar sano”, “Il consumo di frutta e verdura varie ogni giorno”.	✓	
●	<b>Informazioni su pietanze salutari</b> proposte per la pausa pranzo in mensa e/o nei punti di ristoro convenzionati con l’azienda.	✓	
●	<b>Informazioni, al personale dell’azienda che si sposta tra più sedi</b> , sui luoghi di ristoro che, nelle zone in cui si trova, offrono pietanze salutari, nonché fornire suggerimenti utili alla combinazione di un pasto bilanciato.	✓	
● ●	<b>Incontri educativi/formativi rivolti al personale</b> sulla corretta alimentazione, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b> .	✓	
● ●	<b>Controllo del sistema di refrigerazione</b> dell’azienda/del servizio e assicurare la pulizia regolare del/i frigorifero/i.		✓
● ●	<b>Iniziativa “Codice colore” nella mensa</b> dell’Azienda per orientare la scelta e gli abbinamenti dei piatti da parte dei lavoratori in base agli aspetti qualitativi.		✓

<sup>3</sup> Tale standard, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell’Azienda.

<sup>4</sup> Da concordare - periodo, n° e contenuto - con l’ASL di riferimento.

<sup>5</sup> Tipologia di variabili che possono determinare nelle/nei lavoratrici/lavoratori maggiore esposizione/vulnerabilità a rischi di diseguaglianze di salute: età avanzata, condizioni di genere, basso titolo di studio, bassa retribuzione, professione non qualificata, difficoltà linguistiche e etnia di appartenenza, disabilità psicofisiche e altre condizioni di fragilità, etc.

## 1. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DI UNA CORRETTA ALIMENTAZIONE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<p><b>Interventi sulle porzioni che comprendano:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• formazione di tutto il personale della mensa (ove presente) sulle porzioni corrette e conseguente modifica delle porzioni offerte ai lavoratori;</li> <li>• esposizione nel locale mensa (ove presente) di cartelli sulle porzioni;</li> <li>• iniziative sulle porzioni rivolte al personale che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</li> </ul>	✓	✓
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall’ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• misurazione sistematica ad ogni visita del peso corporeo e della circonferenza addominale alla vita (CV);</li> <li>• misurazione dell’altezza almeno una volta;</li> <li>• calcolo dell’Indice di Massa Corporea (IMC);</li> <li>• utilizzo ad ogni visita di una bilancia dotata di impedenziometro messa a disposizione dall’Azienda partecipante;</li> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve, nell’ambito della visita/sorveglianza sanitaria, alle persone a rischio (secondo combinazione di IMC e CV), consegna anche di materiale informativo sull’alimentazione, materiale configurato con un idoneo linguaggio che faciliti la comprensione da parte delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• invio dei lavoratori/lavoratrici che presentano problemi di obesità ai servizi nutrizionali dell’A.S.L. di riferimento, con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> <li>• creazione nodi di collegamento con i servizi nutrizionali dell’A.S.L. di riferimento per assicurare un’idonea continuità assistenziale;</li> <li>• annotare e conservare, salvaguardandone la riservatezza, i dati raccolti (nominativo del lavoratore, peso, altezza, IMC, percentuale di grasso corporeo - massa grassa -; percentuale di muscoli scheletrici - massa magra);</li> <li>• presentare i dati raccolti, durante la riunione periodica tenuta ai sensi dell’art. 35 del D. Lgs. 81/08, aggregandoli in forma anonima e collettiva, tra cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ numero di lavoratori/lavoratrici sottopeso, normopeso, sovrappeso, obesità lieve, obesità medio-grave;</li> </ul> </li> </ul>	✓	✓

## 1. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DI UNA CORRETTA ALIMENTAZIONE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>inserimento del medesimo dato aggregato nella rendicontazione annuale, all'A.S.L. di riferimento, sul Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute.</li> </ul>		✓
● ● ●	<p><b>Mensa aziendale</b> con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>pasti salutarì e bilanciati nel menù;</li> <li>frutta e verdura presenti nel menù di tutti i pasti serviti in azienda (senza pagamenti aggiuntivi e non sostituibili con dolce o altri piatti);</li> <li>intera offerta di pane con ridotto contenuto di sale;</li> <li>pane integrale sempre disponibile;</li> <li>sale iodato in sostituzione del sale marino non iodato;</li> <li>distribuzione di menù per celiaci.</li> </ul>		✓
● ● ●	<p><b>Area refezione</b> con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>frutta e/o verdura fresca di stagione disponibile almeno 3 giorni alla settimana;</li> <li>affissione di cartelli che riportino la Piramide Alimentare e/o il decalogo INRAN e/o il regolamento per il calcolo del BMI;</li> <li>presenza di forno a microonde, tostapane, frigorifero.</li> </ul>	✓	✓
● ● ●	<p><b>Distributori automatici di alimenti e bevande</b> con le seguenti caratteristiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>frutta e verdura (possibilmente fresca e di stagione) sempre disponibile;</li> <li>presenza di almeno il 30% di alimenti a bassa densità calorica;</li> <li>presenza nell'area dei distributori di cartelli che riportino la piramide alimentare e/o il decalogo INRAN per una sana alimentazione Italiana e/o il regolamento per il calcolo del Body Mass Index.</li> </ul>		✓
● ● ●	<p><b>Fare convenzioni con negozi di alimentari, bar e punti d'asporto</b> limitrofi al posto di lavoro per offrire cibi e bevande salutarì a costi ragionevoli.</p>		✓
■	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l'A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>	■	■

- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa

## 2. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELL’ATTIVITÀ FISICA”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione per la promozione dell’attività fisica</b>, che può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione, in corrispondenza degli ascensori (ove presenti) di cartelli che incentivino l’uso delle scale;</li> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>6</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• messaggi in busta paga (almeno 3 all’anno);</li> <li>• impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter);</li> <li>• attivazione di un servizio di messaggistica mail o SMS<sup>7</sup> almeno il 20% del personale, di cui almeno il 30 % afferenti a lavoratrici/lavoratori più esposti e vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
●	<p><b>Promemoria ai lavoratori e alle lavoratrici di alzarsi dalla propria sedia</b>, a intervalli stabiliti, per svolgere alcuni semplici esercizi di allungamento (stretching).</p>	✓	
●	<p><b>Diffusione sulle iniziative di attività fisica</b>, con i relativi costi, organizzate dai centri sportivi limitrofi all’azienda, attraverso canali, quali: posta elettronica, intranet, newsletter, bacheca.</p>	✓	
● ●	<p><b>Incontri di sensibilizzazione rivolti al personale</b> sui benefici dell’attività fisica e sui vari modi per diventare più attivi, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione per facilitare la partecipazione del personale più esposto/vulnerabile a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</p>	✓	
● ●	<p><b>Distribuzione di contapassi</b> - bracciali o altri dispositivi per misurare l’attività fisica praticata - ad almeno al 70%<sup>8</sup> del personale - di cui il 40 % afferenti a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b> - con specifico materiale informativo, con possibilità di registrare i passi effettuati in un sistema online in grado di produrre report personalizzati.</p>	✓	
● ●	<p><b>Convenzioni o incentivi premiali</b> - con particolare attenzione per le/i lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b> - che riguardino abbonamenti per palestre, piscine o centri sportivi e/o l’acquisto di abbigliamento o attrezzature sportive.</p>	✓	
● ●	<p><b>Iniziative sportive interne</b> (tornei, marce non competitive, biciclettate...). Almeno 2 eventi l’anno.</p>	✓	

<sup>6</sup> Tale standard, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell’Azienda.















<sup>7</sup> Da concordare - periodo, n° e contenuto - con l’ASL di riferimento.




<sup>8</sup> Tale percentuale, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzata sulla base della “dimensione” dell’Azienda.

## 2. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELL’ATTIVITÀ FISICA”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<b>Svolgimento riunioni di lavoro camminando</b> , dove lo spazio lo permette e tenendo conto degli obiettivi della riunione.		✓
● ●	<b>Organizzazione di gruppi di cammino</b> dell’azienda con durata almeno 1 ora 1 volta alla settimana per almeno 8 mesi l’anno, che vedano in particolar modo la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b> - preferibilmente realizzate in collaborazione con ente di promozione sportiva aventi personale formato.	✓	
● ●	<b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall’ASL territorialmente competente, anche FAD).		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• utilizzo sistematico di bilancia più impedenziometro e del questionario IPAQ (o altri validati per misurare i livelli di attività fisica praticata);</li> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve, nell’ambito della visita/sorveglianza sanitaria, ai lavoratori e lavoratrici con massa grassa in eccesso, da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>, con: - consegna dei dati rilevati, commento e indicazione per l’attività fisica; - indicazioni sulle opportunità aziendali e locali per aumentare l’attività fisica;</li> <li>• annotare e conservare, salvaguardandone la riservatezza, i dati raccolti;</li> <li>• presentare i dati raccolti, durante la riunione periodica tenuta ai sensi dell’art. 35 del D. Lgs. 81/08, aggregandoli in forma anonima e collettiva (secondo la classificazione IPAQ), tra cui: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ numero di soggetti attivi o molto attivi;</li> <li>○ numero di soggetti sufficientemente attivi;</li> <li>○ numero di soggetti inattivi;</li> </ul> </li> <li>• inserimento dei medesimi dati aggregati nella rendicontazione annuale, all’A.S.L. di riferimento, sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>;</li> <li>• creazione nodi di collegamento con i servizi dell’A.S.L. di riferimento per assicurare un’idonea continuità assistenziale.</li> </ul>		✓

## 2. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELL’ATTIVITÀ FISICA”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<p><b>Promozione dell'uso della bicicletta nei percorsi casa-lavoro con creazione di parcheggio coperto e rastrelliere</b> per le biciclette e almeno 2 delle seguenti azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• iniziativa di informazione o comunicazione sulla bicicletta come mezzo per recarsi al lavoro che includa i vantaggi e consigli per la sicurezza;</li> <li>• affissione di mappe con l'indicazione dei percorsi ciclabili più sicuri per giungere sul posto di lavoro dai Comuni limitrofi;</li> <li>• incentivi o premi al personale (es. oggetti utili al ciclista: ferma pantaloni, bretelle o giubbetti ad alta visibilità, palette per portapacchi, luci, catarifrangenti per ruote, caschetti), con particolare attenzione a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</li> </ul>		
	<p><b>Creazione di una o più delle seguenti possibilità di svolgere attività fisica all'interno dell'azienda:</b> campo da calcetto, da pallavolo, da tennis, tavolo/i da ping-pong, palestra, percorsi jogging accessibili a tutti i lavoratori e lavoratrici.</p>		
	<p><b>Offerta o organizzazione in azienda</b> di lezioni di attività fisica per i propri lavoratori e lavoratrici su discipline come yoga, pilates, nuoto (gratuite, sovvenzionate in parte o pagate dagli iscritti), con particolare attenzione per le/i lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		
	<p><b>Disporre il posto di lavoro</b> di docce e adibire spazi e armadietti per chi si muove a piedi, in bicicletta o corre.</p>		
	<p><b>Sviluppo di un piano di spostamento per raggiungere il posto di lavoro</b> che offra ai lavoratori e alle lavoratrici percorsi agili nel tragitto abitazione-lavoro-abitazione e non richiedano l'uso del proprio autoveicolo e di parcheggio.</p>		
	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l'A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>		

-  realizzazione semplice
-  realizzazione di media complessità
-  realizzazione complessa

### 3. AREA TEMATICA “IL CONTRASTO AL FUMO DI TABACCO”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b>, per migliorare conoscenze/competenze del personale sulla prevenzione del tabagismo. La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di appositi cartelli, adeguatamente visibili, recanti la scritta VIETATO FUMARE, le indicazioni della legislazione di riferimento e le sanzioni per i trasgressori;</li> <li>• affissione di manifesti sul tabacco: 1 ogni circa 70<sup>9</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• l'impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter);</li> <li>• attivazione di un servizio di messaggistica mail o SMS<sup>10</sup> ad almeno il 20% del personale, di cui almeno il 30 % afferenti a lavoratrici/lavoratori più esposti e vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
● ●	<p><b>Incontri educativi/formativi rivolti al personale</b>, sulla prevenzione del tabagismo, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✓	
● ●	<p><b>Incontri educativi/formativi per fumatori</b> che prevedano: distribuzione di materiale informativo, promozione dell'app “Quanto fumi” del Ministero della Salute, spiegazione delle strategie per smettere di fumare, del metodo dei trattamenti di gruppo, delle modalità dei servizi di messaggistica di supporto. Incontri che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione e la fruizione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✓	
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall'ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve alla persona fumatrice nell'ambito della visita/sorveglianza sanitaria, con consegna di materiale informativo, materiale configurato con un idoneo linguaggio che faciliti la comprensione da parte delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• invio dei lavoratori/lavoratrici che desiderano iniziare un percorso di disassuefazione al Servizio Antifumo dell'A.S.L., con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> </ul>		✓

<sup>9</sup> Tale standard, in accordo con l'A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell'Azienda.

<sup>10</sup> Da concordare - periodo, n° e contenuto - con l'ASL di riferimento.

### 3. AREA TEMATICA “IL CONTRASTO AL FUMO DI TABACCO”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>valutazione di tutti i fumatori visitati nell'anno mediante test di Fagerstrom + test di Marino;</li> <li>annotare e conservare, salvaguardandone la riservatezza, i dati raccolti attraverso la somministrazione dei test di Fagerstrom e Marino;</li> <li>presentare i dati raccolti, derivanti dai test somministrati, durante la riunione periodica tenuta ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. 81/08, aggregandoli in forma anonima e collettiva, tra cui               <ul style="list-style-type: none"> <li>numero di lavoratori/lavoratrici riguardo al fumo: - non fumatori; - ex fumatori; - elettronica senza tabacco; - elettronica con tabacco; - fumatori di sigaretta: fino a 10, fino a 20, fino a 25, oltre 25 al giorno;</li> </ul> </li> <li>inserimento del medesimo dato aggregato (n° di soggetti fumatori) nella rendicontazione, all'A.S.L. di riferimento, sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>;</li> <li>creazione nodi di collegamento con i Servizi Antifumo dell'A.S.L. di riferimento per assicurare un'ideale continuità assistenziale.</li> </ul>	✓	
● ● ●	<p><b>Offerta di un servizio di messaggistica</b> di sostegno a distanza al personale che fuma, con particolare attenzione a lavoratrici e lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b> (es. servizi una Mail al giorno, iCoach, Smokel@ o sistemi SMS).</p>	✓	
● ● ●	<p><b>Policy interna di “azienda libera dal fumo”</b> - a tutela dei non fumatori e a supporto dei/delle lavoratori e lavoratrici che desiderano smettere di fumare - scritta, diffusa e attuata dopo adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali: dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc..</p>		✓
● ● ●	<p><b>Promozione dell'accesso alla terapia sostitutiva</b> della nicotina, come per esempio cerotti e gomme da masticare, con incentivi e sussidi economici con particolare attenzione per le/i lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		✓
■	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l'A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>	■	■

- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa







#### 4. AREA TEMATICA “IL CONTRASTO AL CONSUMO DANNOSO DELL’ALCOL E AD ALTRE FORME DI DIPENDENZE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b>, per sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici sul consumo responsabile di bevande alcoliche, sui rischi attinenti al consumo delle droghe e sui rischi legati al gioco d’azzardo patologico (GAP). La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>11</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• l’impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter);</li> <li>• attivazione di un servizio di messaggistica mail o SMS<sup>12</sup> ad almeno il 20% del personale, di cui almeno il 30 % afferenti a lavoratrici/lavoratori più esposti e vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
● ●	<p><b>Incontri educativi/formativi, su alcol, droghe e GAP per lavoratori e lavoratrici</b> volto ad aumentare conoscenza e consapevolezza dei rischi legati ai comportamenti additivi, rinforzare la resilienza, migliorare la comprensione della policy dell’azienda, acquisire familiarità con le procedure per ottenere supporto. Incontri che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✓	
● ●	<p><b>Attività formativa su alcol, droghe e GAP per dirigenti e figure di sistema</b> (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso) e per <b>figure professionali</b> che ricoprono un ruolo intermedio tra direzione e lavoratori (es. capi squadra, capituomo, project leader, coordinatori di team).</p>		✓
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall’ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve al personale, nell’ambito della visita/sorveglianza sanitaria, per consumatori di alcol e sostanze stupefacenti, da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> </ul>		✓

<sup>11</sup> Tale standard, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell’Azienda.

<sup>12</sup> Da concordare - periodo, n° e contenuto - con l’ASL di riferimento.

#### 4. AREA TEMATICA “IL CONTRASTO AL CONSUMO DANNOSO DELL’ALCOL E AD ALTRE FORME DI DIPENDENZE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• invio dei lavoratori/lavoratrici che desiderano iniziare un percorso di disassuefazione al SerD dell’A.S.L. di riferimento, con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> <li>• somministrazione sistematica del questionario AUDIT C ai dipendenti con consumo di alcolici potenzialmente a rischio/dannoso;</li> <li>• annotare e conservare, salvaguardandone la riservatezza, i dati raccolti attraverso la somministrazione del questionario AUDIT C;</li> <li>• presentare i dati raccolti durante la riunione periodica tenuta ai sensi dell’art. 35 del D. Lgs. 81/08 aggregandoli in forma anonima e collettiva, tra cui:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ numero di donne che beve 2 o più unità alcoliche ogni giorno;</li> <li>○ numero di uomini che beve 4 o più unità alcoliche ogni giorno;</li> </ul> </li> <li>• inserimento dei medesimi dati aggregati nella rendicontazione annuale, all’A.S.L. di riferimento, sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>;</li> <li>• creazione nodi di collegamento con i SerD dell’A.S.L. di riferimento per assicurare un’idonea continuità assistenziale.</li> </ul>		
	<p><b>Definizione di una Policy dell’azienda su alcol, droghe e GAP</b> scritta, diffusa e attuata - attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure aziendali (dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.) - che comprenda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richiamo alle normative vigenti in materia e obiettivi aziendali;</li> <li>• divieto esplicito di vendita, somministrazione e di consumo di alcolici sul posto di lavoro e nella mensa aziendale oppure, ove non vi sia mensa interna, buoni pasto con esplicita esclusione degli alcolici;</li> <li>• procedure scritte per la gestione dei casi di alterazione franca o sospetta per assunzione di alcol o droghe;</li> <li>• individuazione formale e formazione delle figure preposte alle procedure di cui al punto precedente;</li> <li>• sanzioni o conseguenze in caso di violazione della policy.</li> </ul>		

#### 4. AREA TEMATICA “IL CONTRASTO AL CONSUMO DANNOSO DELL’ALCOL E AD ALTRE FORME DI DIPENDENZE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
■	<b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.	■	■

- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa

## 5. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, PSICOSOCIALE E DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione sui temi del benessere e della salute mentale</b>, che può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>13</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• impiego di altri strumenti (es. brochure, siti web, newsletter);</li> <li>• attivazione di un servizio di messaggistica mail o SMS<sup>14</sup> ad almeno il 20% del personale, di cui almeno il 30 % afferenti a lavoratrici/lavoratori più esposti e vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
●	<p><b>Formulazione apprezzamento</b> a lavoratori/lavoratrici per lo svolgimento delle loro funzioni (es. inviando e-mail per informarli sui risultati ottenuti), garantendo così anche una leadership e una squadra di lavoro affiatata.</p>	✓	
●	<p><b>Raccolta di suggerimenti dei lavoratori/lavoratrici</b> o altre forme di partecipazione (es. forum, cassetta delle idee) con restituzioni annuali delle proposte durante un evento aperto al personale (es. open day) con adozione di almeno uno dei suggerimenti all'anno.</p>		✓
●	<p><b>Promozione delle attività offerte dalla comunità locale</b> - es. gruppi di lettura, di cammino, di arti e attività artigianali, di rilassamento e di yoga - e incoraggiare i lavoratori a parteciparvi; assicurando un servizio di messaggistica mail o SMS<sup>15</sup> ad almeno il 20% del personale, di cui almeno il 30 % afferenti a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✓	
●	<p><b>Creazione di un luogo</b> per i momenti di pausa in cui i lavoratori possono trovare documentazione sugli stili di vita salutari.</p>		✓
● ●	<p><b>Attività di formazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• percorso di almeno 8 ore per le prime linee di management per sviluppare una cultura dell'Azienda attorno ai temi della conciliazione vita-lavoro, del benessere organizzativo, della motivazione dei lavoratori, della responsabilità sociale, della prevenzione dello stress e promozione della salute mentale;</li> <li>• iniziative per lavoratrici al rientro dalla maternità, per lavoratrici/lavoratori con patologie croniche/malattie complesse (<i>soggetti più esposti/vulnerabili a rischi di diseguaglianze di salute</i>), al loro rientro per il reinserimento nell'Azienda e l'aggiornamento professionale (tutoring, coaching, training on the job e counselling);</li> </ul>	✓  !	✓

<sup>13</sup> Tale standard, in accordo con l'A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell'Azienda.

<sup>14</sup> Da concordare - periodo, n° e contenuto - con l'ASL di riferimento.

<sup>15</sup> Da concordare - periodo, n° e contenuto - con l'ASL di riferimento.








## 5. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, PSICOSOCIALE E DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<p><b>Attività di formazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>incontri formativi per il personale sui temi inerenti al benessere della salute mentale, che adottino metodologie e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</li> </ul>		✓
● ●	<p><b>Iniziativa collettive (perlomeno 2 all'anno)</b>, che vedano in particolar modo la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>iniziative di socializzazione dell'Azienda per il personale e le loro famiglie, con l'obiettivo anche di costruire reti sociali;</li> <li>giornate destinate ad attività di volontariato e solidarietà sociale.</li> </ul>	✓	✓
● ●	<p><b>Iniziativa per l'integrazione dei/delle lavoratori/lavoratrici stranieri</b> (soggetti più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>), quali: corsi di alfabetizzazione per lavoratori e familiari, nomina di un tutor dell'Azienda per l'interfaccia tra direzione e lavoratori stranieri, individuazione di facilitatori per favorire la comprensione degli aspetti complessi della convivenza civile (come le pratiche amministrative, le regole condominiali, del servizio sanitario).</p>	✓ !	✓
● ●	<p><b>Iniziativa di supporto verso il personale con bassa istruzione</b> (soggetti più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>), quali: corsi di cultura generale, corsi di italiano, di cittadinanza e costituzione, di inglese, di informatica, gruppi di lettura.</p>	✓	✓
● ●	<p><b>Focus group, circle time o interventi di mediazione</b> in Azienda per favorire la collaborazione e la positiva gestione dei conflitti: almeno 2 all'anno che vedano in particolar modo la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		✓
● ●	<p><b>Sportello di ascolto e sostegno</b> - adottando azioni che facilitino l'accesso a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b> - nel corso dell'anno, su temi del benessere organizzativo e individuale, sui disagi inerenti allo stress lavoro correlato, con anche interventi di counselling.</p>		✓
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall'ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓








## 5. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, PSICOSOCIALE E DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO”




Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve al personale, nell'ambito della visita/sorveglianza sanitaria, da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• invio dei lavoratori/lavoratrici con disagio da <i>Stress Lavoro Correlato</i> allo Sportello di Ascolto/Sostegno e Orientamento sullo Stress lavoro Correlato dell'A.S.L. di riferimento (Sportello di Ascolto previsto dalla D.G.R.C. n° 291 dell'07.07.2021), con indicazione sui problemi riscontrati, con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> <li>• annotare e conservare, salvaguardandone la riservatezza, i dati del counselling motivazionale breve;</li> <li>• creazione nodi di collegamento con lo Sportello di Ascolto, Sostegno e Orientamento sullo Stress lavoro Correlato dell'A.S.L., per assicurare un'adeguata continuità assistenziale.</li> </ul>		✓
● ●	<p><b>Condizione di un'indagine sul livello di soddisfazione del personale</b> per raccogliere dei feedback sulle aree più problematiche e idee per creare un luogo di lavoro orientato al benessere e alla salute mentale.</p>		✓
● ●	<p><b>Iniziativa per il recupero degli alimenti</b> non distribuiti nella mensa dell'Azienda.</p>		✓
● ● ●	<p><b>Revisione di politiche e pratiche dell'Azienda</b> per assicurarsi che siano orientate alla promozione della salute mentale e di supporto per i lavoratori e le lavoratrici che hanno problemi di salute mentale a tutela della loro privacy e del loro reinserimento lavorativo.</p>		✓
● ● ●	<p><b>Osservazione delle norme a tutela</b> dell'etica del lavoro, delle diversità e contemplarle nel codice di comportamento.</p>		✓
● ● ●	<p><b>Interventi in ambito di organizzazione del lavoro:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• part-time temporaneo reversibile previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto;</li> <li>• telelavoro in alcuni giorni della settimana previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto oppure smart working;</li> <li>• banca delle ore; - ferie a ore; - flessibilità dell'orario di lavoro;</li> <li>• permessi e congedi parentali oltre gli obblighi di legge.</li> </ul> <p>Interventi da assicurare con particolare attenzione a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		✓

## 5. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, PSICOSOCIALE E DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<p><b>Sostegno alle madri che allattano al seno. Possibili modalità di sostegno:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>distribuzione di opuscoli informativi sull’allattamento materno e informazione sui servizi territoriali sostegno dell’allattamento;</li> <li>creazione in Azienda di uno spazio per estrarre il latte;</li> <li>informazione alle donne prima della ripresa lavorativa della possibilità di estrarre il latte in Azienda;</li> <li>in caso di nido dell’Azienda o inter-Aziendali concedere alla madre di assentarsi per allattare il proprio bambino o portare il latte materno spremuto.</li> </ul> <p>Interventi da assicurare in particolar modo alle madri più esposte/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		
	<p><b>Servizi legati all’infanzia e all’assistenza di anziani e diversamente abili:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>servizi/iniziative per i figli dei lavoratori nei periodi non scolastici (ludoteche, centri ricreativi estivi, campus tematici, sportivi, per l’apprendimento di lingue straniere...);</li> <li>servizi di baby sitting (convenzioni con agenzie che offrono servizi per le famiglie);</li> <li>servizi di assistenza familiare per anziani o persone diversamente abili, a carico dei lavoratori (convenzioni con società e cooperative esterne);</li> <li>asilo nido dell’Azienda, inter-Aziendali o convenzione con asilo nido nelle immediate vicinanze del luogo di lavoro.</li> </ul> <p>Interventi da assicurare in particolare modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		
	<p><b>Benefit dell’Azienda:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>kit nascita per i figli delle/dei lavoratrici/lavoratori;</li> <li>voucher, buoni sconto per la spesa o servizi socioassistenziali o sanitari, convenzioni con negozi o supermarket;</li> <li>aiuti finanziari per la cura di familiari anziani o diversamente abili;</li> <li>rimborsi per alcuni tipi di spese sanitarie private (es. prestazioni odontoiatriche) o assicurazioni/casse sanitarie integrative;</li> </ul>		

## 5. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO, PSICOSOCIALE E DELLA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<p><b>Benefit dell’Azienda:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• facilitazioni per l’accesso al credito (convenzioni con istituti di credito, agevolazioni per mutui per neo-genitori);</li> <li>• integrazione all’indennità per maternità e congedo parentale con incentivazione all’utilizzo dei congedi da parte dei padri;</li> <li>• iniziative di sostegno allo studio per i figli dei lavoratori (contributo per l’acquisto di libri scolastici, borse di studio, rimborso spese universitarie).</li> </ul> <p>Interventi da assicurare in particolare modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		
	<p><b>Servizi di time saving:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• sportello bancomat o posta dell’Azienda;</li> <li>• convenzioni con meccanici per le riparazioni auto e/o accordi per ritiro e consegna in Azienda;</li> <li>• disbrigo di pratiche burocratiche o formazione per l’utilizzo di servizi on-line (bancari, assicurazioni, pagamenti di bollette, tributi);</li> <li>• spesa online anche con consegna in Azienda;</li> <li>• stireria e/o lavanderia dell’Azienda (accordi e convenzioni con cooperative o negozi per il ritiro e la consegna in Azienda);</li> <li>• supporto logistico-organizzativo a gruppi di acquisto dell’Azienda.</li> </ul>		
	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all’art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>		

-  realizzazione semplice
-  realizzazione di media complessità
-  realizzazione complessa



**C) BUONE PRATICHE RACCOMANDATE E SOSTENIBILI PER ULTERIORI TEMATICHE  
DI PROMOZIONE DELLA SALUTE**

## INTRODUZIONE

Le Aziende Pubbliche/Private - aderenti al Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (LLPS)*” - sono tenute a realizzare le *buone pratiche* rientranti nelle 5 aree tematiche prioritarie di promozione della salute (riportate nella sezione “B” del presente manuale), rispettando lo standard minimo annuale di attività definito nella sezione “A” del presente manuale, al par. 3.6.

Il Programma *LLPS* - in base alla D.G.R.C. n° 27/2021 sulle Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. per il Programma “*Luoghi di lavoro che Promuovono Salute*” e alla D.G.R.C. n° 600/2021 sul Programma Predefinito n° 3 del PRP 2020-2025 - prevede, inoltre, che ogni Azienda Pubblica/Privata, oltre ad assicurare quanto sopra riportato, può valutare anche la possibilità di realizzare ulteriori tematiche di promozione della salute, di seguito elencate:

- promuovere l’adozione di comportamenti sicuri in relazione all’emergenza epidemiologica Covid-19<sup>(16)</sup>;
- la promozione della cultura della salute/sicurezza e della prevenzione delle malattie professionali;
- la promozione della sicurezza stradale e della mobilità sostenibile;
- la promozione della salute e la prevenzione di IST/HIV;
- promuovere la salute facilitando l’adesione dei lavoratori e delle lavoratrici ai programmi di screening oncologici:
  - screening mammografico rivolto alle donne della fascia di età 50-69 anni;
  - screening collo dell’utero rivolto alle donne della fascia di età 25-64 anni;
  - screening colon retto rivolto a uomini e donne della fascia di età 50-69 anni;
- promuovere la salute favorendo l’accesso ai Servizi delle AA.SS.LL. ed assicurando una presa in carico precoce e qualificata del lavoratore e della lavoratrice con problematiche strutturate (es. lavoratore/lavoratrice con malattie croniche, con malattie professionali);
- promuovere gli stili di vita eco-sostenibili e ridurre gli impatti diretti/indiretti dei cambiamenti climatici sulla salute, adottando l’approccio “One Health”.

Pertanto, di seguito, si sono predisposte - per le 6 altre tematiche di promozione della salute - le corrispettive tabelle contenente gli interventi di buone pratiche.

Nel redigere le tabelle - riferite alle 7 ulteriori tematiche di promozione della salute - si è utilizzato lo stesso format e impostazione metodologica impiegata per la disposizione delle tabelle della sezione “B” del presente manuale, sezione dedicata alle 5 aree tematiche prioritarie di promozione della salute.

---















<sup>(16)</sup> Si prevede l’offerta di tale tematica qualora, nella fase attuativa del Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*”, l’emergenza Covid\_19 sussista ancora.

## 1. AREA TEMATICA “PROMUOVERE L’ADOZIONE DI COMPORTAMENTI SICURI IN RELAZIONE ALL’EMERGENZA COVID-19”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b>, per migliorare conoscenze/competenze del personale sull'emergenza Covid-19, sui seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● covid-19: cos'è, sintomi e modalità di trasmissione;</li> <li>● comportamenti di protezione da adottare (uso di mascherine, lavarsi le mani, distanziamento sociale);</li> <li>● modalità uso delle mascherine e del lavaggio delle mani;</li> <li>● come smaltire le mascherine e i rifiuti;</li> <li>● test diagnostici, misure di prevenzione da adottare in quarantena o in isolamento domiciliare;</li> <li>● stili di vita sani in sani e benessere psico-fisico;</li> <li>● sapersi difendere dalle fake news;</li> <li>● vaccinazione anti covid-19.</li> </ul> <p>La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>17</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>● impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter, e-mail);</li> <li>● consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✔	
● ●	<p><b>Attività formativa per lavoratori/lavoratrici</b> sulle misure preventive da adottare sull'emergenza Covid-19, con metodologie e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✔	
● ●	<p><b>Attività formativa</b> sulle misure di prevenzione e protezione in merito all'emergenza Covid-19, <b>per dirigenti e figure di sistema</b> (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso) e <b>figure professionali</b> che ricoprono un ruolo intermedio tra direzione e lavoratori (es. capi squadra, capituomo, project leader, coordinatori di team).</p>		✔
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall'ASL territorialmente competente, anche FAD)</p>		✔
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● effettuazione del counselling motivazionale breve al personale - da assicurare in particolar modo a lavoratrici e lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b> - nell'ambito della visita/sorveglianza sanitaria, sull'emergenza Covid-19;</li> </ul>		✔

<sup>17</sup> Tale standard, in accordo con l'A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell'Azienda.

## 1. AREA TEMATICA “PROMUOVERE L’ADOZIONE DI COMPORTAMENTI SICURI IN RELAZIONE ALL’EMERGENZA COVID-19”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda: <ul style="list-style-type: none"> <li>creazione nodi di collegamento con i Servizi sul Covid-19 dell’A.S.L. di riferimento per assicurare un’idonea continuità assistenziale.</li> </ul>		
	<b>Pianificazione e progettazione personalizzati</b> per il reinserimento, nel luogo di lavoro, del lavoratore, o lavoratrice, che è stato affetto dal Covid-19.		
	<b>Programmazione di misure organizzative</b> (es. su gestione dello spazio di lavoro, organizzazione e orario del lavoro, etc.), in relazione all’emergenza Covid-19.		
	<b>Programmazione di misure preventive e di protezione</b> - misure igieniche e di sanificazione degli ambienti, utilizzo di mascherine e dispositivi di protezione individuali (DPI) per le vie respiratorie, sorveglianza sanitaria e tutela dei lavoratori fragili - in merito all’emergenza Covid-19.		
	<b>Nomina ad hoc di un medico competente</b> in via straordinaria, per le aziende dove non è già presente, per il periodo emergenziale.		
	<b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.		

- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa

## 2. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE/SICUREZZA E DELLA PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione e informazione</b>, per migliorare conoscenze/competenze dei lavoratori e delle lavoratrici sulla salute e sicurezza, sui temi quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disturbi muscolo-scheletrici;</li> <li>• stress lavoro correlato;</li> <li>• lavoro sostenibile e invecchiamento attivo;</li> <li>• sostanze pericolose;</li> <li>• promozione/tutela della salute/sicurezza nei settori: edilizia, agricoltura, lavoro digitale;</li> <li>• i rischi derivanti dal rumore sul lavoro.</li> </ul> <p>La campagna, su uno o più temi sopra indicati, può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>18</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter, e-mail);</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
● ●	<p><b>Incontri educativi/formativi per lavoratori e lavoratrici</b> volti ad aumentare conoscenza/competenze sui temi sopra indicati e a promuovere/tutelare la propria salute/sicurezza, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✓	
● ●	<p><b>Attività formativa</b> per incrementare conoscenze/competenze sui temi su indicati, per <b>dirigenti/figure</b> di sistema (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso) e a <b>figure professionali</b> che ricoprono un ruolo intermedio tra direzione e lavoratori (es. capi squadra, capi-turno, project leader).</p>		✓
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall'ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve al personale, nell'ambito della visita/sorveglianza sanitaria, sui bisogni di salute/sicurezza, da assicurare in particolar modo a lavoratrici e lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> <li>• invio dei lavoratori/lavoratrici ai Servizi dell'A.S.L. di riferimento, in base ai bisogni/problematriche di salute e sicurezza evidenziati con indicazione su quanto riscontrato, con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> </ul>		✓

<sup>18</sup> Tale standard, in accordo con l'A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell'Azienda.

## 2. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA SALUTE/SICUREZZA E DELLA PREVENZIONE DELLE MALATTIE PROFESSIONALI”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>creazione nodi di collegamento con i Servizi dell'A.S.L. di riferimento - che si occupano di salute/sicurezza dei lavoratori e della prevenzione/cura delle malattie professionali - per assicurare un'idonea continuità assistenziale.</li> </ul>		✓
● ● ●	<p><b>Pianificazione e progettazione personalizzati</b> per il reinserimento, nel luogo di lavoro, del lavoratore, o lavoratrice, con disabilità da lavoro o affetto da cancro o da malattie croniche o da altre malattie gravi o che è stato affetto da Covid-19.</p>	✓	✓
● ● ●	<p><b>Definizione di una Policy globale</b> - tesa a configurare il luogo di lavoro come un <i>ambiente sano</i> che promuove il benessere di tutto il personale e dell'azienda stessa - tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>l'adozione della responsabilità sociale dell'impresa;</li> <li>l'adozione del modello <i>Total Worker Health (TWH)</i> per realizzare attività che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi lavoro con la promozione delle azioni di prevenzione di danni acuti e cronici, a favore di un più ampio benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici;</li> <li>la pianificazione scritta, diffusa e attuata dopo adeguato percorso di condivisione e preparazione con le molteplici figure aziendali: dirigenza, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, figure intermedie, lavoratori/lavoratrici e rappresentanze sindacali.</li> </ul>	✓	✓
■	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l'A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>	■	■















- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa

### 3. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA SICUREZZA STRADALE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b>, per sensibilizzare il personale sull'importanza di adottare strumenti di protezione, incrementare l'uso dei mezzi pubblici, adottare stili di guida virtuosi. La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>19</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter, e-mail);</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
●	<p><b>Criteri scritti per l'acquisto dei nuovi veicoli dell'Azienda</b> che prevedano le migliori dotazioni di sicurezza (es. 5 stelle nei crash test, Airbag anche laterali, ESP, sistemi di avviso di involontario cambio corsia,) e alternanza regolare su tutti i veicoli di pneumatici invernali ed estivi.</p>		✓
● ●	<p><b>Incontri educativi/formativi rivolti al personale</b> sul tema della sicurezza stradale e della mobilità sostenibile, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✓	
● ●	<p><b>Procedura per la gestione dell'utilizzo dei veicoli dell'Azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• modalità organizzative per l'uso dei veicoli;</li> <li>• informazione - formazione per i conducenti;</li> <li>• sistemi di gestione dello stato conservativo dei mezzi;</li> <li>• interventi tecnologici (es. sistemi di localizzazione).</li> </ul>		✓
● ●	<p><b>Controllo e manutenzione dei veicoli aziendali</b>, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• compilazione di una check-list per controllo e manutenzione con periodicità almeno trimestrale per tutti i veicoli;</li> <li>• manutenzione programmata dei veicoli dell'Azienda a cadenza più frequente delle revisioni obbligatorie, in officine interne o esterne autorizzate ai sensi della L. 122/1992.</li> </ul>		✓
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall'ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓

<sup>19</sup> Tale standard, in accordo con l'A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell'Azienda.

### 3. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA SICUREZZA STRADALE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve al personale, nell'ambito della visita/sorveglianza sanitaria, sul tema della sicurezza stradale e mobilità sostenibile, da assicurare in particolar modo a lavoratrici e lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> </ul>		
	<p><b>Presenza di almeno il 40 % del parco veicoli</b> di tipo “ecologico”:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• biciclette, bici a pedalata assistita, monopattini elettrici - <b>o programma che preveda</b> per i prossimi 3 anni almeno 70% di acquisti dei suddetti mezzi;</li> <li>• auto/furgoni a gas, elettrici o ibridi - <b>o programma che preveda</b> per i prossimi 3 anni almeno 70% di acquisti dei suddetti mezzi di questo tipo;</li> </ul>		
	<p><b>Convenzioni per l'acquisto o incentivi premiali</b> in tema di sicurezza stradale (caschi per moto, seggiolini per auto per bambini, para-schiena per moto o tute con protezioni).</p> <p>Interventi da assicurare con particolare attenzione a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>		
	<p><b>Organizzazione di un servizio di trasporto</b> collettivo casa-lavoro, convenzioni o incentivi per l'uso di mezzi pubblici nel percorso casa-lavoro o creazione di sistemi di car sharing o car pooling.</p>		
	<p><b>Presenza di biciclette aziendali</b> per i brevi spostamenti o gli spostamenti interni.</p>		
	<p><b>Presenza di un mobility manager</b>, se non già obbligatorio per l'Azienda.</p>		
	<p><b>Corso di guida sicura o guida difensiva</b> (con componente pratica) rivolto sia agli autisti/autotrasportatori sia al personale dipendente che si reca al lavoro in auto.</p>		



### 3. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA SICUREZZA STRADALE E DELLA MOBILITÀ SOSTENIBILE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ● ●	<b>Partecipazione, in accordo con gli Enti locali</b> , alla realizzazione di interventi per il miglioramento della sicurezza delle infrastrutture stradali in prossimità del luogo di lavoro (semafori, illuminazione, attraversamenti pedonali, rotatorie, piste ciclabili...).		✓
■	<b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.	■	■

- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa

#### 4. AREA TEMATICA “LA PROMOZIONE DELLA SALUTE E LA PREVENZIONE DI IST/HIV”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b> per prevenire le IST/HIV, favorire l’adozione di stili vita salutari e sicuri, migliorare la conoscenza dei Servizi dell’A.S.L. che assicurano interventi attinenti all’IST/HIV e favorirne la loro fruizione.</p> <p>La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>20</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter, e-mail);</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
● ●	<p><b>Incontri educativi/formativi rivolti al personale</b> sulla prevenzione dell’IST/HIV, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguglianze di salute</b>.</p>	✓	
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall’ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve al personale, nell’ambito della visita/sorveglianza sanitaria, su bisogni/problemi legati all’IST/HIV, da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguglianze di salute</b>;</li> <li>• invio dei lavoratori/lavoratrici ai Servizi dell’A.S.L. di riferimento, che si occupano di IST/HIV, con indicazioni sui problemi riscontrati, con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> <li>• creazione nodi di collegamento con i Servizi dell’A.S.L. di riferimento - che si occupano di problematiche attinenti all’IST/HIV - per assicurare un’idonea continuità assistenziale.</li> </ul>		✓
■	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all’art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>	■	■

- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa

<sup>20</sup> Tale standard, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell’Azienda.

## 5. AREA TEMATICA “PROMUOVERE LA SALUTE FACILITANDO L’ADESIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI AI PROGRAMMI DI SCREENING ONCOLOGICI”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b> sugli screening oncologici (colon-retto, mammella e cervice uterina), promossi dall’A.S.L. di riferimento, per facilitare l’adesione del personale alle misure preventive. La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>21</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter, e-mail);</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✔	
● ●	<p><b>Incontri di sensibilizzazione per il personale</b>, sulla prevenzione dei tumori e sull’importanza ad aderire agli screening, promossi dall’A.S.L. di riferimento, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✔	
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall’ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✔
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve al personale, da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>, per migliorare la consapevolezza sull’importanza ad aderire ai tre screening oncologici, promossi dall’A.S.L., e fornire informazioni su come accedere;</li> <li>• annotare e conservare, salvaguardandone la riservatezza, i dati raccolti circa l’adesione o meno agli screening con le cadenze temporali consigliate (ricerca sangue occulto nelle feci ogni 2 anni per le persone tra i 50-69 anni; pap test ogni 3 anni per le donne tra 25-64 anni; mammografia ogni 2 anni per le donne tra i 50-69 anni);</li> <li>• presentare i dati raccolti (es. n° dei soggetti che si sono sottoposti e di quelli che non si sono sottoposti per ciascuno dei tre screening) come visto sopra durante la riunione periodica tenuta ai sensi dell’art. 35 del D. Lgs. 81/08 aggregandoli in forma anonima e collettiva;</li> <li>• inserimento dei medesimi dati aggregati nella rendicontazione annuale, all’A.S.L. di riferimento, sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>;</li> </ul>		✔

<sup>21</sup> Tale standard, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell’Azienda.

## 5. AREA TEMATICA “PROMUOVERE LA SALUTE FACILITANDO L’ADESIONE DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI AI PROGRAMMI DI SCREENING ONCOLOGICI”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell'azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>invio dei lavoratori/lavoratrici ai Servizi dell’A.S.L. di riferimento che si occupano di screening oncologici, con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> <li>creazione nodi di collegamento con i Servizi dell’A.S.L. che si occupano di screening oncologici per facilitare/incrementare l’adesione dei lavoratori e delle lavoratrici agli screening.</li> </ul>		✔
● ●	<p><b>Adesione ad eventi/giornate dedicati all’attuazione degli screening, organizzati dall’A.S.L. di riferimento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ospitando, nel luogo di lavoro, le unità mobili dove: - le lavoratrici possono effettuare i test di screening (mammografia, pap-test); - i lavoratori e le lavoratrici possono acquisire il Kit (per lo screening del colon retto) e ricevere l’indicazione per la consegna del campione;</li> <li>o consentendo al personale di recarsi presso le unità mobili dell’ A.S.L. collocate il più vicino al luogo del lavoro.</li> </ul>	✔	✔
■	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>	■	■




- realizzazione semplice
- ● realizzazione di media complessità
- ● ● realizzazione complessa







## 6. AREA TEMATICA “PROMUOVERE LA SALUTE FAVORENDO L’ACCESSO AI SERVIZI DELLE AA.SS.LL. ED ASSICURANDO UNA PRESA IN CARICO PRECOCE DEL LAVORATORE E DELLA LAVORATRICE CON PROBLEMATICHE STRUTTURATE”

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b>, sui Servizi dall’A.S.L. di riferimento, e sulla modalità di fruizione, che assicurano interventi ai lavoratori e alle lavoratrici aventi specifiche problematiche, quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disturbi da stress lavoro correlato e altre forme di malattie professionali;</li> <li>• malattie croniche, problemi su comportamenti alimentari, sedentarietà;</li> <li>• problemi sul tabagismo, abuso di alcol e altre dipendenze.</li> </ul> <p>La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>22</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter, e-mail);</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
● ●	<p><b>Incontri informativi rivolti al personale</b> sui servizi dell’A.S.L. di riferimento funzionali ai loro bisogni di salute, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di disuguaglianze di salute</b>..</p>	✓	
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall’ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve, nell’ambito della visita/sorveglianza sanitaria, al personale sui bisogni di salute, da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di disuguaglianze di salute</b>;</li> <li>• invio dei lavoratori/lavoratrici ai Servizi dell’A.S.L. di riferimento, in base ai bisogni/problematiche di salute evidenziati con indicazione su quanto riscontrato, con salvaguardia della riservatezza e quale attività distinta da quelle di sorveglianza sanitaria;</li> <li>• creazione nodi di collegamento con i Servizi dell’A.S.L. di riferimento - che si occupano di problematiche strutturate - per assicurare un’idonea continuità assistenziale.</li> </ul>		✓

<sup>22</sup> Tale standard, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell’Azienda.

**6. AREA TEMATICA “PROMUOVERE LA SALUTE FAVORENDO L’ACCESSO AI SERVIZI DELLE AA.SS.LL. ED ASSICURANDO UNA PRESA IN CARICO PRECOCE DEL LAVORATORE E DELLA LAVORATRICE CON PROBLEMATICHE STRUTTURATE”**

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.		







-  realizzazione semplice
-   realizzazione di media complessità
-    realizzazione complessa

**7. AREA TEMATICA “PROMUOVERE GLI STILI DI VITA ECO-SOSTENIBILI E RIDURRE GLI IMPATTI DIRETTI/INDIRETTI DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI SULLA SALUTE, ADOTTANDO L’APPROCCIO ONE HEALTH”**

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
●	<p><b>Campagna di comunicazione/informazione</b>, per sensibilizzare il personale sul tema <i>Ambiente, Clima e Salute</i>. La campagna può prevedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• affissione di manifesti: 1 ogni circa 70<sup>23</sup> lavoratori/lavoratrici, nei luoghi di maggiore frequentazione;</li> <li>• impiego di altri strumenti di comunicazioni (es. brochure, siti web, newsletter, e-mail);</li> <li>• consegna di materiale di sensibilizzazione a tutto il personale.</li> </ul>	✓	
● ●	<p><b>Incontri educativi/formativi rivolti al personale</b> sul tema <i>Ambiente, Clima e Salute e per promuovere stili di vita eco-sostenibili</i>, che adottino metodi-strumenti e modalità di comunicazione volti a facilitare la partecipazione delle/dei lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>.</p>	✓	
● ●	<p><b>Attività formativa</b> per incrementare conoscenze/competenze sul tema <i>Ambiente, Clima e Salute</i>, per <b>dirigenti/figure</b> di sistema (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso) e a <b>figure professionali</b> che ricoprono un ruolo intermedio tra direzione e lavoratori (es. capi squadra, capituomo, project leader, coordinatori di team).</p>		✓
● ●	<p><b>Corso di formazione del Medico Competente</b> sul counselling motivazionale breve (corso ECM, o riconosciuto dall’ASL territorialmente competente, anche FAD).</p>		✓
● ●	<p><b>Attività del Medico Competente dell’azienda</b> che preveda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• effettuazione del counselling motivazionale breve al personale, nell’ambito della visita/sorveglianza sanitaria, sul tema <i>Ambiente, Clima e Salute</i> da assicurare in particolar modo a lavoratrici/lavoratori più esposti/vulnerabili a <b>rischi di diseguaglianze di salute</b>;</li> </ul>		✓
● ● ●	<p><b>Definizione di una Policy globale</b> - tesa a configurare il luogo di lavoro come un <i>ambiente sano</i> che promuove il benessere di tutto il personale e dell’azienda stessa - tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l’adozione della responsabilità sociale dell’impresa;</li> <li>• l’adozione del modello <i>Total Worker Health (TWH)</i> per realizzare attività che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi lavoro con la promozione delle azioni di prevenzione di danni acuti e cronici, a favore di un più ampio benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici;</li> </ul>		✓

<sup>23</sup> Tale standard, in accordo con l’A.S.L. di riferimento, può essere contestualizzato sulla base della “dimensione” dell’Azienda.

**7. AREA TEMATICA “PROMUOVERE GLI STILI DI VITA ECO-SOSTENIBILI E RIDURRE GLI IMPATTI DIRETTI/INDIRETTI DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI SULLA SALUTE, ADOTTANDO L’APPROCCIO ONE HEALTH”**

Complessità di attuazione	Azioni	Lavoratori Lavoratrici	Ambienti di lavoro
	<p><b>Definizione di una Policy globale</b> - tesa a configurare il luogo di lavoro come un <i>ambiente sano</i> che promuove il benessere di tutto il personale e dell’azienda stessa - tramite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• azioni tese a promuovere stili di vita eco-sostenibili e ridurre gli impatti diretti/indiretti dei cambiamenti climatici sulla salute, adottando l’approccio One-Health;</li> <li>• la pianificazione scritta, diffusa e attuata dopo adeguato percorso di condivisione e preparazione con le molteplici figure aziendali: dirigenza, responsabile del servizio di prevenzione e protezione, medico competente, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, figure intermedie, lavoratori/lavoratrici e rappresentanze sindacali.</li> </ul>		
	<p><b>Iniziativa diversa</b> dalle precedenti, condivisa con l’A.S.L. competente - comprese le <i>buone prassi</i> di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 e le <i>buone pratiche</i> presenti nel Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP) - con la registrazione del n. di lavoratrici/lavoratori partecipanti.</p>		



## **D) RIFERIMENTI**

## 1. BREVE BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

### 1.1. Bibliografia

- Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (European Network for Workplace Health Promotion - ENWHP) - 1996.
- Dichiarazione di Lussemburgo *“La Promozione della Salute nei Luoghi di lavoro nell’Unione Europea”* / 1997 - 2007.
- Cardiff, Memorandum *“La Promozione della Salute nella Piccola e Media Impresa nell’Unione Europea”* - 1998.
- Decalogo della Sicilia *“Attuazione della promozione della salute nei luoghi di lavoro nei paesi del Sud Europa”* - 2001.
- Dichiarazione di Lisbona *“Nuove strategie per il miglioramento della salute nelle Piccole e Medie Imprese”* - 2001.
- Dichiarazione di Barcellona per lo *“Sviluppo di una buona pratica di promozione della salute nei luoghi di lavoro”* - 2002.
- *“Patto Europeo per la Salute Mentale e il Benessere”*. Conferenza di Alto Livello dell’U.E. *“Insieme per la Salute Mentale e il Benessere”* - Bruxelles, 12-13 Giugno 2008;
- Dichiarazione di Edimburgo *“Promozione della salute mentale e del benessere sui luoghi di lavoro”* - 2010.
- Organizzazione Mondiale della Sanità *“Healthy workplaces: a model for action for employers, workers, policymakers and practitioners”* - Documento Edizione 2010.
- DoRS - Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute:
  - *“Esperienze e strumenti per la promozione dell’attività fisica nei luoghi di lavoro”* - 2013;
  - *“Workplace Health Promotion breve bibliografia ragionata”* – 2013;
  - *“Promuovere salute nel luogo di lavoro - Evidenze modelli e strumenti”* - 2016.
- EU-OSHA - Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro:
  - *“La partecipazione dei lavoratori nell’ambito della sicurezza e della salute sul lavoro. Una guida pratica”*, 2012;
  - *“Leadership aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Guida pratica”*, 2012;
  - *“Guida alla campagna. Gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro”*, 2013;
  - *“Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. Promozione di una vita lavorativa sostenibile”*, 2016;
  - *“Salute e sicurezza negli ambienti di lavoro-In presenza di sostanze pericolose. Guida alla campagna”*, 2018;
  - *“Alleggeriamo il carico. Guida alla campagna”*, 2019.
  - *“Covid-19: Fare ritorno al luogo di lavoro”*, 2020;
- A.T.S. Bergamo - Marco Cremaschini e collaboratori *“Promuovere la salute nei luoghi di lavoro. L’esperienza della Rete WHP Bergamo”* - 2017.
- A.T.S. Bergamo *“Come aderire al programma Workplace Health Promotion e creare un luogo di lavoro che promuova salute”* - Manuale operativo.
- Barbara De Mei, Chiara Cattaneo, Vittorio Palermo (Autori dossier). Ilaria Luzi, Valentina Possenti, Paola Scardetta (Revisori) *“Opportunità di Salute sul luogo di lavoro. Strategie, competenze e strumenti per la promozione di stili di vita salutari”* - Centro Nazionale di Prevenzione delle malattie e Promozione della Salute (CNaPPS), Istituto Superiore di Sanità - 2019.
- ENWHP - con la collaborazione dell’ex ISPESL e del Centro Sperimentale per la Promozione della salute ed Educazione Sanitaria/Dipartimento Igiene e Sanità Pubblica dell’Università degli Studi di Perugia - *“Criteri di qualità per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro”*.
- ENWHP - con la collaborazione dell’ex ISPESL e del Centro Sperimentale per la Promozione della salute ed Educazione Sanitaria/Dipartimento Igiene e Sanità Pubblica dell’Università degli Studi di Perugia -

*“Test di autovalutazione per la gestione della salute in azienda - Strumento di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro”.*

- ENWHP *“Modelli di Buona Pratica Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro”.*
- ENWHP - Network Europeo per la Promozione della Salute nei luoghi di lavoro *“Promuovere un ambiente di lavoro salutare per lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche”* 2012.
- ENWHP *“Criteri e modelli di buona pratica per la promozione della salute sul lavoro nelle piccole e medie imprese”.*
- INAIL *“Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro”* Edizione 2016.
- 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.”* - 2017.
- INAIL *“Il benessere lavorativo ad ogni età - Le buone pratiche Inail”* - 2018.
- INAIL - Guida per i datori di lavoro *“Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro”*, nell’ambito della Campagna europea *Lavorare in sintonia con la vita*.
- INAIL - Guida per i lavoratori *“Come creare un ambiente di lavoro a tutela della salute mentale”*, nell’ambito della Campagna europea *Lavorare in sintonia con la vita*.
- INAIL:
  - Dossier speciale Covid-19, 2020;
  - Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-COV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione, 2020
- Regione Marche *“Indicazioni operative per i luoghi di lavoro che promuovono salute. Come aderire al Programma WorkPlace Health Promotion della Regione Marche”* - 2017.
- Regione Lazio *“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”* - 2016.
- Regione Piemonte - DoRS *“Verso una rete per promuovere la salute nei luoghi di lavoro: analisi di fattibilità”* - 2018.
- Regione Lombardia:
  - D.D. n. 11861/2012 *“Promozione di stili di vita favorevoli alla salute negli ambienti di lavoro: indicazioni alle ASL per lo sviluppo di programmi efficaci e sostenibili”* (e relativo allegato);
  - *“Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP Lombardia”*. Manuale operativo per l’adesione al programma - 2018.
- Progetto esecutivo CCM 2018 *“Supporto all’implementazione in realtà regionali italiane della Rete di Promozione della Salute sui Luoghi di Lavoro (Rete WHP - Workplace Health Promotion)”*.
- Regione Toscana: - D.G.R.T. n. 1078/2016 e D.D. n° 1565/2017 *“Programma regionale di promozione della salute negli ambienti di lavoro 2016-2018”* (e relativi allegati).
- D.G.R.C. n° 320 del 30.06.2020 - Piano Regionale di Prevenzione anno 2020.
- Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 - adottato nella Conferenza Stato-Regioni del 06 agosto 2020 (Rep. Atti n° 127/CSR).
- D.G.R.C. n° 600 del 28.12.2021 - Piano Regionale della Prevenzione 2020-2025.

## **1.2. Link-Sitigrafia**

- European Network for Workplace Health Promotion:
  - <http://www.enwhp.org>
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro:
  - <https://osha.europa.eu/it>
- OSHwiki-enciclopedia collaborativa online
  - <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/oshwiki>

- Campagna Europea Move Europe
  - [www.move-europe.it](http://www.move-europe.it)
- Ministero della Salute:
  - <https://www.salute.gov.it>
- Istituto Superiore della Sanità:
  - <https://www.iss.it>
  - <https://iss-ofad.azurewebsites.net/2015/09/08/chi-siamo-osservatorio-fumo-alcol-droga-ossfad-centro-nazionale-dipendenze-do>
- Centro Nazionale per la Prevenzione e il Controllo delle Malattie (CCM):
  - <https://www.ccm-network.it>
- Epicentro - Portale di Epidemiologia I.S.S.:
  - [www.epicentro.iss.it](http://www.epicentro.iss.it)
- Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute:
  - [www.dors.it](http://www.dors.it)
- Pro.Sa.:
  - [www.retepromozionesalute.it](http://www.retepromozionesalute.it)
- Centro Sperimentale per la Promozione della Salute e l'Educazione Sanitaria
  - [cespes.unipg.it](http://cespes.unipg.it)
- Network Italiano Evidence Based Prevention (NIEBP)
  - <https://niebp.com/>
- Centro Regionale di Didattica Multimediale per la Promozione della Salute:
  - <https://www.luoghidiprevenzione.it>
- INAIL:
  - <https://inail.it>
- Rete WHP Bergamo:
  - <https://retewhpbergamo.org/whp/>
- Rete WHP Lombardia:
  - <https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozione-salute/setting/luoghi-di-lavoro>
- Rete WHP Toscana:
  - <https://www.regione.toscana.it/whp>
- Rete WHP Marche:
  - [www.asur.marche.it/checosawhp](http://www.asur.marche.it/checosawhp)
- Rete WHP Lazio:
  - [http://www.regione.lazio.it/binary/rl\\_comitato\\_ssl/tbl\\_contenuti/Comitato\\_Sicurezza\\_Lavoro\\_Ma\\_nuale\\_WHP\\_Lazio16\\_12\\_2015.pdf](http://www.regione.lazio.it/binary/rl_comitato_ssl/tbl_contenuti/Comitato_Sicurezza_Lavoro_Ma_nuale_WHP_Lazio16_12_2015.pdf)
- Programma "Guadagnare Salute" (alimentazione, attività fisica, tabagismo, consumo rischioso di alcol):
  - <https://www.epicentro.iss.it/guadagnare-salute/programma/>
  - <http://www.ccm-network.it/pagina.jsp?id=node/9>