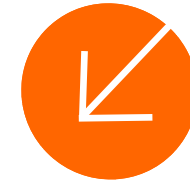


MANUALE WHP 2014



Come aderire alla Rete **Workplace Health Promotion** Lombardia
e diventare una *Azienda che promuove salute*





Il programma è sviluppato nell'ambito di:

European Network for Workplace Health Promotion, la Rete Europea per la Promozione della Salute nei luoghi di lavoro



Campagna "Guadagnare Salute" del Ministero della Salute Italiano per il controllo dei fattori di rischio per le malattie cronico-degenerative

E con il patrocinio scientifico di:



Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale



Società Italiana di Igiene, Medicina Preventiva e Sanità Pubblica, Sezione Lombardia

4	Introduzione
4	Che cosa è la Rete WHP?
4	Introduzione Metodologica
5	Come far parte della Rete WHP
5	Step 1: Verifica dei pre-requisiti
5	Step 2: Iscrizione online
6	Step 3: Attività dei primi 3 mesi
7	Il programma WHP
7	Aree di intervento del programma
8	Accreditamento e utilizzo del logo "azienda che promuove salute"
8	Verifica dei dati inseriti nel Sistema online
9	Buone pratiche
9	<i>Area tematica 1:</i> Promozione di un'Alimentazione Corretta
11	<i>Area tematica 2:</i> Contrasto al Fumo di Tabacco
13	<i>Area tematica 3:</i> Promozione dell'Attività Fisica
15	<i>Area tematica 4:</i> Sicurezza Stradale e Mobilità Sostenibile
17	<i>Area tematica 5:</i> Alcol e Sostanze
19	<i>Area tematica 6:</i> Benessere Personale e Sociale e Conciliazione Famiglia-Lavoro
22	Riferimenti

Cosa è la WHP

La **Promozione della Salute negli ambienti di lavoro** o WHP (Workplace Health Promotion) è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società volti a migliorare la Salute e il Benessere nei luoghi di lavoro.

Vi contribuiscono i seguenti fattori:

- Il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro
- l'incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari
- la promozione di scelte sane
- l'incoraggiamento alla crescita personale

Informazioni ulteriori riguardo all'idea e ai contenuti della WHP si possono trovare sui siti:

<http://osha.europa.eu/it/topics/whp>
<http://www.enwhp.org>

Ulteriori dettagli e informazioni riguardo al programma e alla Rete "aziende che promuovono salute WHP Lombardia" si possono trovare invece sul sito:

<http://retewhplombardia.org>

Introduzione metodologica

Il programma WHP prevede un accreditamento come "Azienda che Promuove Salute" per le imprese che si impegnano a mettere in atto interventi di provata efficacia o ritenuti "**buone pratiche**" nel campo della Health Promotion e dello sviluppo sostenibile.

Il Sistema di accreditamento "Azienda che Promuove Salute" deve essere visto come un processo in continuo divenire. Esso **aggiorna ed estende regolarmente il repertorio delle buone pratiche** inserendo nuovi interventi con la possibilità per le aziende di valorizzare anche attività già in essere, purché basate su indicazioni di efficacia.

Il programma è anche concepito nell'ambito concettuale della nuova UNI-ISO 26000 "**Guida alla responsabilità sociale**" secondo le definizioni di sviluppo sostenibile espresse al punto 2, aderendo ai principi enunciati al punto 4, 5, 6.4 (*Rapporti e condizioni di lavoro*), 6.5 (*L'ambiente*) e 6.8 (*Coinvolgimento e sviluppo della comunità*).

L'obiettivo della Rete WHP regionale non è quello di offrire una "certificazione di eccellenza" a poche aziende leader, quanto piuttosto quello di estendere la Rete al maggior numero possibile di aziende per favorire l'autovalutazione e il miglioramento nel settore della Promozione della Salute, del benessere e della sostenibilità.



QUESTO MANUALE FORNISCE LE ISTRUZIONI OPERATIVE PER ADERIRE ALLA RETE WHP E FARE IN MODO CHE ANCHE LA VOSTRA DIVENTI UNA "AZIENDA CHE PROMUOVE SALUTE".



1

Step 1: verifica dei prerequisiti

Occorre innanzi tutto verificare la presenza delle seguenti condizioni (*):

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

2

Step 2: Iscrizione online

L'iscrizione al progetto avviene semplicemente sottoscrivendo un modulo online.

Entro pochi giorni l'azienda sarà contattata da operatori dell'ASL territorialmente competente per illustrare personalmente il programma e concordarne lo sviluppo.

Per concorrere all'accreditamento dell'anno in corso l'iscrizione deve avvenire entro il 31 luglio. Se l'iscrizione avviene dopo tale data si potranno avviare le attività preliminari (step 3) e anche alcune delle buone pratiche programmate, ma si concorrerà per l'accreditamento dell'anno successivo.



Modulo di iscrizione: https://www.surveymonkey.com/s/iscrizione_reteWHP

(*) Il venir meno dei pre-requisiti fa decadere l'accreditamento, fino alla data del loro ripristino

3 Step 3: Attività dei primi 3 mesi

Entro 3 mesi dall'iscrizione l'azienda dovrà realizzare le seguenti 2 attività:

1) Incontro di presentazione del programma a tutti i dipendenti, che preveda la partecipazione delle figure di sistema aziendali (Datore di lavoro o delegato con poteri decisionali, RSPP, Medico Competente, RLS, rappresentanze sindacali)

2) Somministrazione ai dipendenti, del questionario * disponibile al link:

https://www.surveymonkey.com/s/retewhp_questionario_dipendenti

Lo stesso questionario andrà somministrato a 12 mesi dall'indagine iniziale ed a 36 mesi.

Il questionario, anonimo, ha la funzione di tenere monitorata la diffusione di comportamenti, determinanti e fattori di rischio per la salute, nonché di valutare l'efficacia degli interventi effettuati.



3) Pianificazione delle buone pratiche del primo anno e comunicazione all'ASL territorialmente competente, ad esempio utilizzando il link:

<https://www.surveymonkey.com/s/WHPpianificazione2014>

La stessa pianificazione annuale andrà comunicata all'ASL entro il 15 febbraio degli anni successivi.

* Tenendo conto che l'attendibilità dei dati raccolti tramite questionari si ottiene per campioni che superano il 70% dei dipendenti, le aziende sono invitate a promuovere il più possibile la compilazione dei questionari di monitoraggio per i lavoratori, pur non essendo vincolante per la prosecuzione del progetto il raggiungimento di una determinata copertura.

Le risposte ai questionari possono essere date direttamente online: se l'azienda intende somministrare al dipendente il questionario in versione cartacea, dovrà provvedere all'inserimento dei dati nel sistema online.



Il Programma WHP prevede lo sviluppo di attività (buone pratiche) in 6 aree tematiche:



Promozione di
un'Alimentazione
Corretta



Contrasto
al Fumo
di Tabacco



Promozione
dell'Attività
Fisica



Sicurezza
Stradale e
Mobilità
Sostenibile



Alcol e
Sostanze



Benessere
Personale e
Sociale e
Conciliazione
Famiglia-Lavoro



Accreditamento e utilizzo del logo



L'accREDITamento dell'azienda, la premiazione e la consegna del logo* "*Luogo di lavoro che promuove salute*" della rete Europea ENWHP avvengono alla fine di ogni anno, nel caso l'azienda abbia avviato il numero minimo di Buone Pratiche.

Il primo anno sono richieste **almeno 3 buone pratiche in almeno 2 delle 6 aree tematiche** del programma.

Alla fine del **secondo anno**, per mantenere l'accREDITamento, occorrerà aver avviato almeno 3 buone pratiche in **4 aree** tematiche. Alla fine del **terzo anno**, per mantenere l'accREDITamento, occorrerà aver realizzato almeno 3 buone pratiche in ciascuna delle **6 aree** tematiche.



Per tutti gli anni successivi al terzo occorrerà realizzare **almeno una buona pratica in ciascuna area tematica** e si avrà inoltre la possibilità di concorrere al riconoscimento **Master WHP** riservato ai luoghi di lavoro che hanno fornito il supporto necessario all'accREDITamento di aziende clienti o fornitori.

Alla fine di ogni anno verrà autocertificata dall'azienda la realizzazione delle buone pratiche mediante inserimento di dati specifici nel database online al link:

https://www.surveymonkey.com/s/reteWHP_rendicontazione

* Per la policy di utilizzo del logo "*Luogo di lavoro che promuove salute - ENWHP*": <http://retewhplombardia.org/aziende-accreditate/>

Verifica dei dati inseriti nel sistema on line

L'ASL gestirà il sistema online per l'inserimento dei dati autocertificati relativi al rispetto dei requisiti obbligatori e alle buone pratiche adottate. Operatori ASL - privi di qualsiasi funzione di vigilanza - potranno effettuare verifiche a campione unicamente sulla veridicità dei dati inseriti nel sistema.

La verifica si svolgerà in un clima assolutamente amichevole e collaborativo, non prevederà la presenza di Organi di Vigilanza e non potrà dare origine in alcun caso a sanzioni, essendo la partecipazione alla Rete su base volontaria.



Iniziativa "Codice colore" (buona pratica 1.5); Cartello per la mensa tratto dagli allegati 1F .

(*) Se è presente una mensa aziendale; in caso contrario diventano obbligatorie la 1.2 o la 1.3. Se l'Azienda non è dotata di mensa, né di area di refezione, né di distributori automatici di alimenti, si dovranno scegliere 3 altre buone pratiche.



PER L'ACCREDITAMENTO È NECESSARIO ATTUARE ALMENO 3 BUONE PRATICHE

1.1 OBBLIGATORIA*

Frutta e verdura presenti nel menù di tutti i pasti serviti in azienda (senza pagamenti aggiuntivi e non sostituibili con dolce o altri piatti), **pane a basso contenuto di sale** (1,7% sulla farina: vedi dettagli *all.1A*) e **pane integrale**.

1.2

Distributori automatici di alimenti con le seguenti caratteristiche:

- Frutta e/o verdura (possibilmente fresca e di stagione) sempre disponibile;
- Presenza di almeno il 30% di alimenti con i requisiti di cui all'*all.1B*;
- Presenza nell'area dei distributori di cartelli che riportino la piramide alimentare (*all.1C*) e/o il decalogo INRAN (*all.1D*) e/o il regolo per il calcolo del BMI (*all.1H*).

1.3

Area refezione con:

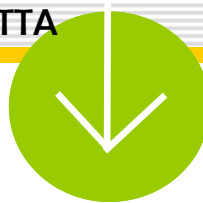
- Frutta e/o verdura fresca di stagione disponibile;
- Affissione di cartelli che riportino la piramide alimentare (*all.1C*), il decalogo INRAN (*all.1D*) e il regolo per il calcolo del BMI (*all.1H*).

1.4

Incontro di formazione con la partecipazione di almeno il 70% dei **dipendenti e per tutto il personale della mensa** - se presente—sulle porzioni corrette (materiale utile *all.1E*) ed esposizione nel locale mensa - se presente - di cartelli sulle porzioni.

1.5

Iniziativa Codice colore presso la mensa aziendale secondo le indicazioni presenti nell'*all.1F*.



1.6

Campagna informativa o di comunicazione (vedi *all.1M*) con messaggi promozionali sull'alimentazione con almeno 2 delle seguenti modalità:

- Manifesti (1 ogni 70 dipendenti - vedi *all.1L*);
- Consegna di materiale promozionale (vedi *all.1M*) a tutti i dipendenti;
- Messaggi sulle tovagliette della mensa aziendale (durata almeno 6 mesi - vedi *all.1I*);
- Allegati alle buste paga (almeno 5 messaggi in mesi diversi - vedi *all.1G, all.1L e 1M*).

1.7

Sostegno alle madri che allattano al seno con tutte le seguenti modalità:

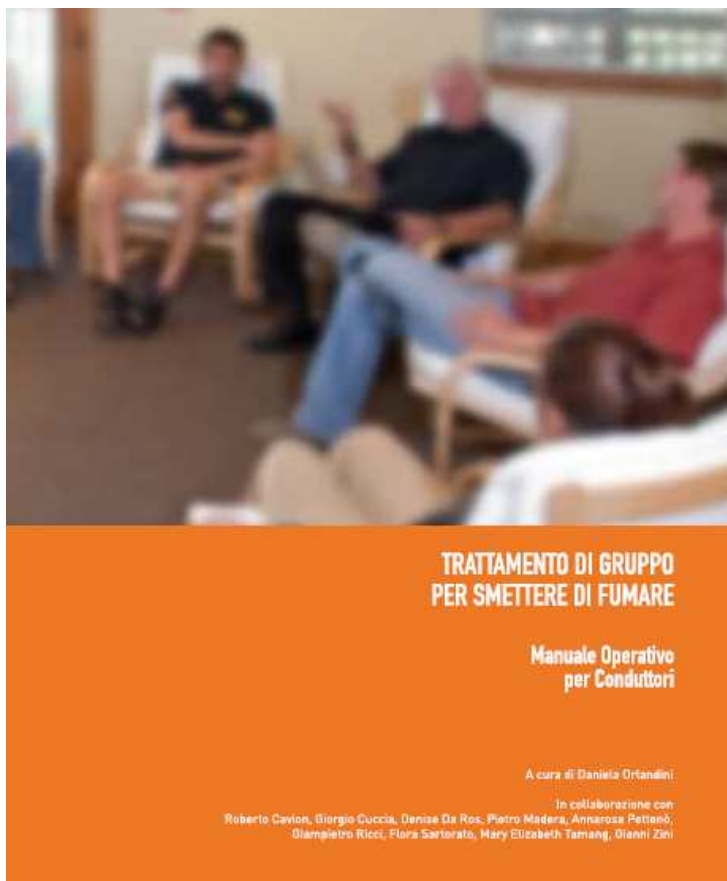
- Distribuzione di opuscoli informativi sull'allattamento materno (*all. 1P*) e informazione sui servizi territoriali a sostegno dell'allattamento;
- Creazione in azienda di uno spazio per estrarre il latte con le caratteristiche elencate in *all. 1O*;
- Informazione alle donne prima della ripresa lavorativa della possibilità di estrarre il latte in azienda
- In caso di nido aziendale o interaziendale concedere alla madre di assentarsi per allattare il proprio bambino o portare il latte materno spremuto.

1.8

Iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti con misurazione dei risultati ottenuti.



Esempio di campagna di comunicazione sull'alimentazione (buone pratiche 1.2, 1.3 e 1.6); tratto dagli allegati 1C.



Trattamenti di gruppo per smettere di fumare (buona pratica 2.1): Linee guida nazionali (dall'allegato 2A).

(*) Calcolati sulla base dei dati emersi dall'ultimo questionario somministrato ai dipendenti



PER L'ACCREDITAMENTO È NECESSARIO ATTUARE ALMENO 3 BUONE PRATICHE

2.1 RACCOMANDATA

Corso per smettere di fumare in azienda con partecipazione di almeno il 10% dei dipendenti fumatori* (o partecipazione a un corso in sede esterna) con le seguenti caratteristiche:

- Metodologia ad almeno 9 incontri secondo le linee guida in *all.2A*;
- Provider accreditato dall'ASL territorialmente competente;
- Trasmissione all'ASL dei tassi di cessazione a 6 mesi e 1 anno.

2.2

Concorso "Smetti e vinci" aziendale (modalità riportate nell'*all.2B*).

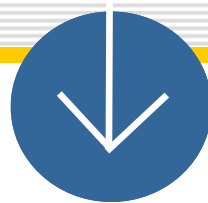
2.3

Policy scritta, diffusa e attuata di "azienda libera dal fumo" (indicazioni in *all.2C*).

2.4

Formazione del Medico Competente aziendale **al *minimal advice*** ai fumatori (Corso accreditato dall'ASL, materiale preparatorio utile in *all.2D*) e:

- Esecuzione regolare del *minimal advice* durante le visite e consegna sistematica di materiale informativo ai fumatori visitati (*all.2H*);
- Diffusione all'interno dell'azienda e trasmissione all'ASL del dato sulla prevalenza di fumatori tra i visitati.



2.5

Valutazione da parte del Medico Competente di tutti i fumatori visitati nell'anno mediante test di West (*all.2 H*) o test di Fagerstrom + test di Marino (*all. 2 I*), inserimento del risultato dei test nelle cartelle sanitarie e di rischio e diffusione dei dati aggregati all'interno dell'azienda e trasmissione degli stessi dati all'ASL contestualmente alla rendicontazione annuale.

2.6

Campagna interna (secondo indicazioni in *all.2H*) con manifesti sul tabacco (materiale utile in *all.2F*) e incontro di sensibilizzazione in azienda aperto a tutti i dipendenti e con la partecipazione di almeno il 50% dei dipendenti fumatori* (materiale utile in *all.2G*).

2.7

Accessi (almeno 3 nell'anno) di un **medico specialista antifumo** in azienda per la valutazione dei fumatori, l'eventuale prescrizione di farmaci, il follow up e l'invio ai Centri Antifumo più vicini o al gruppo aziendale o pubblico per smettere di fumare.

2.8

Attivazione di un **servizio di messaggistica** di sostegno a distanza (servizio iCoach, servizio *Smoke!* o sistemi SMS) ad almeno il 10% dei dipendenti fumatori* (<http://retewhplombardia.org/e-health/>)

2.9

Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti con misurazione dei risultati ottenuti.

Luoghi di lavoro senza fumo
Consigli per i fumatori

Gli effetti del fumo sulla salute

Al giorno d'oggi gli effetti nocivi del fumo, sia sui fumatori, sia sulle persone esposte al fumo passivo, sono ben documentati.

Nell'Unione Europea, si stima che ogni anno oltre mezzo milione di morti siano correlate al fumo. Al fine di proteggere i non fumatori sul luogo di lavoro e incoraggiare i fumatori a smettere, sono state recentemente elaborate raccomandazioni a livello europeo per promuovere ambienti di lavoro senza fumo. In diversi Paesi UE è stato introdotto il divieto di fumare sul luogo di lavoro. Questo approccio sta già dando i primi risultati: il numero delle persone colpite da infarto si è, infatti, ridotto.

Occorre sapere che:

- Il fumo di sigaretta contiene oltre 4000 sostanze chimiche, 70 delle quali cancerogene. Inoltre, aumenta il rischio di malattie cardiovascolari e respiratorie.
- Il fumo riduce la fertilità femminile e le sostanze tossiche contenute nel tabacco possono avere effetti dannosi sullo sviluppo del feto. Le conseguenze più frequenti sono: aborto, ritardo nella crescita e disturbi malformazione della placenta (che nutre l'embrione).
- Il fumo aumenta il rischio di disfunzioni erettile e può avere effetti negativi sulla fertilità maschile.
- Il fumo altera la percezione di odori e sapori, provoca alitosi e aumenta fino a tre volte il rischio di perdita dei denti nei forti fumatori. Tale rischio si riduce dopo aver smesso di fumare.
- Gli effetti nocivi del fumo non si limitano al solo fumatore, poiché anche il fumo ambientale (noto anche come fumo passivo) contiene sostanze pericolose. Il fumatore, pertanto, mette a repentaglio la salute dei colleghi, dei clienti, degli amici e delle persone che gli stanno intorno.

La salute e la sicurezza sul lavoro riguardano tutti. Un bene per te. Un bene per l'azienda.

Esempio di campagna informativa sul fumo (buona pratica 2.6): volantino OSHA (dall'allegato 2F).

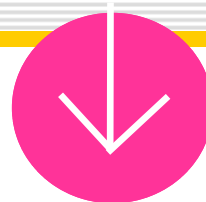
MANTIENITI IN FORMA!

Alcuni consigli per mantenersi in forma.

- Ridurre le porzioni
- Privilegiare cibi con pochi grassi
- Mangiare più frutta, verdura e cibi integrali
- Muoversi di più



Esempio di campagna di comunicazione sull'attività fisica (buona pratica 3.4): tratto dagli allegati 1L.



PER L'ACCREDITAMENTO È NECESSARIO
ATTUARE ALMENO 3 BUONE PRATICHE

3.1 RACCOMANDATA

Creazione di una o più delle seguenti **possibilità di svolgere attività fisica** all'interno dell'azienda: campo da calcetto, da pallavolo, da tennis, tavolo/i da ping-pong, palestra, percorsi jogging accessibili a tutti i dipendenti.

3.2

Promozione dell'uso della bicicletta nei viaggi casa-lavoro con creazione di *parche-gio coperto* per le biciclette e almeno 2 delle seguenti azioni:

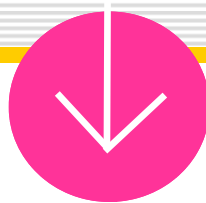
- Incentivi premiali ai dipendenti che abbiano a che fare con la bicicletta (ferma pantaloni e bretelle ad alta visibilità, palette per portapacchi, luci, catarifrangenti per ruote, caschetti, giubbetti ...);
- Affissione di mappe con l'indicazione dei percorsi ciclabili più sicuri per giungere sul posto di lavoro dai Comuni limitrofi;
- Iniziativa di informazione o comunicazione sulla bicicletta come mezzo per recarsi al lavoro: vantaggi, sicurezza.

3.3

Convenzioni o incentivi premiali che riguardino l'acquisto di abbigliamento o attrezzature sportive, abbonamenti per palestre, piscine o centri sportivi.

3.4

Distribuzione di **Contapassi** ad almeno al 70 % del personale con specifico materiale informativo (all. 3C) e con la possibilità di registrare i passi effettuati in un sistema online ricevendo un report personale ogni 2 mesi (sistema fornito gratuitamente dalla Rete WHP Lombardia - vedi all. 3E)



3.5

Campagna informativa interna sulla Promozione dell'attività fisica che preveda:

- ☐ L'affissione, in corrispondenza degli ascensori (ove presenti) di cartelli che incentivino l'uso delle scale (materiale utile in *all.3A*);
- ☐ L'affissione di manifesti promozionali in azienda (almeno 1 ogni 60 dipendenti);
- ☐ L'utilizzo di messaggi in busta paga (almeno 3 all'anno), di messaggi sulle tovagliette della mensa (per almeno 3 mesi all'anno) o altro mezzo tra quelli in *all.3D* (Materiale utile in *all.3B*).

3.6

Iniziative sportive interne (tornei, marce non competitive, biciclettate...). Almeno 2 eventi l'anno.

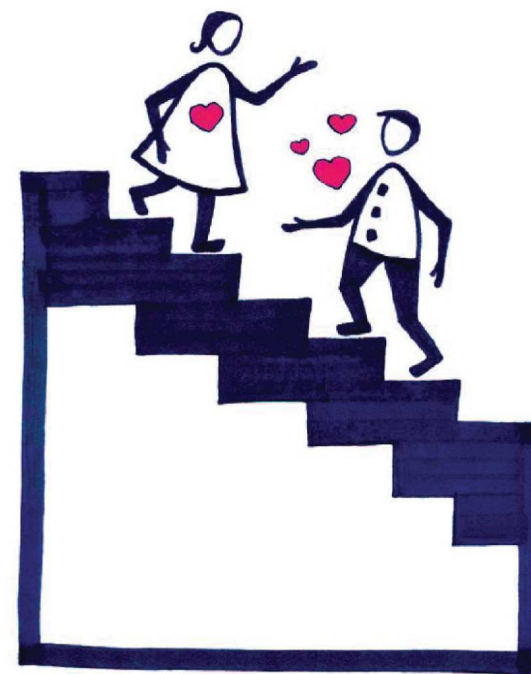
3.7

Gruppo di cammino aziendale che si ritrovi almeno 1 volta alla settimana per tutto l'anno con la partecipazione di almeno il 10% del personale, con walking leader identificato..

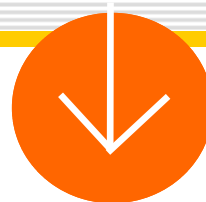
3.8

Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti con misurazione dei risultati ottenuti.

LE SCALE FANNO BENE AL CUORE



Esempio di campagna di comunicazione sull'attività fisica (buona pratica 3.4); tratto dagli allegati 1L.



**PER L'ACCREDITAMENTO È NECESSARIO
ATTUARE ALMENO 3 BUONE PRATICHE**



Manutenzione programmata dei veicoli aziendali oltre gli obblighi di legge; buona pratica 4.4.

4.1

Criteri scritti per l'acquisto dei nuovi veicoli aziendali che prevedano le migliori dotazioni di sicurezza (es. 5 stelle nei crash test, Airbag anche laterali, ESP) e alternanza regolare su tutti i veicoli di pneumatici invernali ed estivi.

4.2

Procedura per la gestione dell'utilizzo dei veicoli aziendali che preveda:

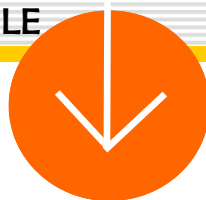
- modalità organizzative per l'uso dei veicoli;
- informazione - formazione per i conducenti;
- sistemi di gestione dello stato conservativo dei mezzi;
- interventi tecnologici (es. sistemi di localizzazione).

4.3

Presenza di almeno il 20% del parco **veicoli stradali di tipo "ecologico"** (a gas, elettrici o ibridi) oppure programma che preveda per i prossimi 3 anni l'acquisto di auto/furgoni per almeno l'80% di questo tipo).

4.4

Controllo e compilazione della check-list in allegato 4A (o altra migliorativa) con periodicità da mensile a trimestrale per tutti i veicoli e **Manutenzione programmata** dei veicoli aziendali a cadenza più frequente delle revisioni obbligatorie, in officine interne o esterne autorizzate ai sensi della L. 122/1992



4.5

Convenzioni per l'acquisto o incentivi premiali in tema di sicurezza stradale (caschi per moto, seggiolini per auto per bambini, paraschiena per moto o tute con protezioni...). Materiale utile per campagne mirate in All. 4B.

4.6

Organizzazione di un **servizio di trasporto collettivo** casa-lavoro, convenzioni o **incentivi per l'uso di mezzi pubblico** creazione di **sistemi di car sharing o car pooling**.

4.7

Presenza di un **mobility manager** (se non già obbligatorio).

4.8

Corso di guida sicura o guida difensiva (con componente pratica) per autisti/autotrasportatori o con la partecipazione di almeno il 10% del personale dipendente che si reca al lavoro in auto.

4.9

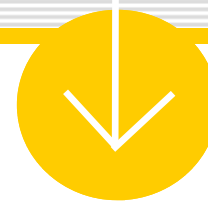
Partecipazione alla realizzazione di interventi volti al **miglioramento della sicurezza delle infrastrutture stradali** in prossimità del luogo di lavoro (semafori, illuminazione, attraversamenti pedonali, rotatorie, piste ciclabili...).



Car Sharing; buona pratica 4.6.

4.10

Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti con misurazione dei risultati ottenuti.




PER L'ACCREDITAMENTO È NECESSARIO
ATTUARE ALMENO 3 BUONE PRATICHE

Alcol: sai cosa bevi?
più sai, meno rischi!

Sei a rischio per la salute se il consumo giornaliero è superiore a:

- zero unità fino a 16 anni
- 1 unità tra i 18 e i 20 anni
- 1 unità oltre i 65 anni
- 2-3 unità per gli uomini
- 1-2 unità per le donne

se il consumo è zero non corri alcun rischio

	oppure		oppure		oppure	
birra		vino		aperitivo		cocktail alcolico
bicchiere 330 ml		bicchiere 125 ml		bicchiere 80 ml		bicchiere 40 ml
4,5		12		18		36

1 bicchiere = 1 unità = 12 grammi di alcol

Ricorda che anche un consumo minimo di alcol può comportare un rischio per la tua sicurezza e per quella degli altri



Esempio di campagna di comunicazione sull'attività fisica (buona pratica 3.4): manifesto tratto dagli allegati 1L.

★ Il regolamento non deve riguardare gli obblighi stabiliti dalla normativa vigente in materia di alcol e sostanze da abuso, il cui rispetto è da considerare un pre-requisito

5.1

Regolamento* aziendale sull'alcol diffuso e attuato che preveda:

- Assenza di vendita, somministrazione, possibilità, 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;
- Procedure per la gestione dei casi di ubriachezza franca o sospetta;
- Individuazione formale e formazione delle figure preposte alle procedure di cui al punto

5.2

Formazione del Medico Competente aziendale all'intervento breve (vedi linee guida *all.5G*) ai consumatori di alcolici a rischio e/o al **counselling motivazionale** per consumatori di alcol e sostanze stupefacenti (corso accreditato dall'ASL).

5.3

Somministrazione sistematica da parte del Medico Competente del **questionario AUDIT C** oppure AUDIT (*all.ti 5E*) per i dipendenti con consumo di alcolici potenzialmente a rischio/dannoso, inserimento del punteggio nella cartella sanitaria e di rischio, menzione dei risultati aggregati nella relazione sanitaria periodica e trasmissione degli stessi dati aggregati all'ASL in occasione della rendicontazione annuale delle buone pratiche attuate.



5.4

Corso su alcol e sostanze per i lavoratori con la partecipazione di almeno il 60% dei dipendenti, di almeno il 90% dei dipendenti a rischio (vedi *all.5A*), secondo modalità e argomenti riportati nell'*all.5B*.

5.5

Corso per dirigenti e figure di sistema (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso) con contenuti minimi in *all.5F*.

5.6

Campagna informativa interna (secondo le indicazioni in *all.5H*) su alcol/ sostanze e/o incidenti correlati che preveda almeno una delle azioni in *all.5C* (Materiale utile in *all.5D*).

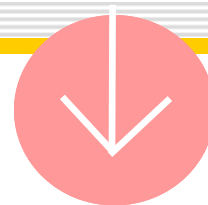
5.7

Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti con misurazione dei risultati ottenuti.



Esempio di campagna di comunicazione sull'attività fisica (buona pratica 3.4): leflet tratto dagli allegati 1L.

PER L'ACCREDITAMENTO È NECESSARIO ATTUARE ALMENO 3 BUONE PRATICHE



6.1

Raccolta di suggerimenti dei dipendenti o altre forme di partecipazione (forum, cassetta delle idee...) con restituzioni annuali delle proposte in occasione di un evento aperto ai dipendenti (Open Day o eventi specifici) con adozione di almeno uno dei suggerimenti.

6.2

Attività di formazione (almeno 1 delle seguenti):

- Percorso di almeno 8 ore per le prime linee di management per sviluppare una cultura aziendale attorno ai temi della conciliazione vita-lavoro, del benessere organizzativo, della motivazione dei lavoratori, della responsabilità sociale, della prevenzione dello stress o della Promozione della Salute mentale;
- Iniziative destinate alle lavoratrici al rientro della maternità, per il re-inserimento aziendale e l'aggiornamento professionale (tutoring, coaching, training on the job e counselling);
- Momenti formativi per il personale in generale su temi inerenti benessere e la Salute mentale.

6.3

Benefit aziendali (almeno 1 dei seguenti):

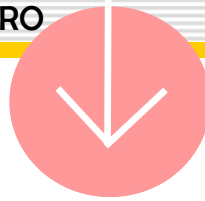
- Kit nascita per i figli dei/delle dipendenti;
- Voucher, buoni sconto per la spesa o per servizi socio assistenziali o sanitari, convenzioni con negozi o supermarket;
- Aiuti finanziari per la cura di familiari anziani o diversamente abili;
- Rimborsi per alcuni tipi di spese sanitarie private (es. prestazioni odontoiatriche) o assicurazioni/casse sanitarie integrative;
- Facilitazioni per l'accesso al credito (convenzioni con istituti di credito, agevolazioni per mutui per neo genitori...);
- Integrazione all'indennità per maternità e congedo parentale con incentivazione all'utilizzo dei congedi da parte dei padri.

6.4

Interventi in ambito di organizzazione del lavoro (almeno 1 dei seguenti):

- Part-time temporaneo reversibile previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto;
- Flessibilità dell'orario (secondo la definizione in *all.6A*);
- Telelavoro in alcuni giorni della settimana previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto;
- Banca delle ore (secondo la definizione in *all.6A*);
- Ferie a ore (secondo la definizione in *all.6A*);
- Permessi e congedi parentali oltre gli obblighi di legge.





6.5

Iniziative collettive con partecipazione di almeno il 40% dei dipendenti:

- Iniziative di socializzazione aziendale;
- Giornate destinate ad attività di volontariato e solidarietà sociale.



Manuale WHP 2014 - pag. 20

6.6

Iniziative di **sostegno allo studio per i figli dei dipendenti** (contributo per l'acquisto di libri scolastici, borse di studio, rimborso spese universitarie...).

6.7

Iniziative per l'**integrazione per lavoratori stranieri** (corsi di alfabetizzazione per lavoratori e familiari, nomina di un tutor aziendale con funzioni di interfaccia tra la direzione e i lavoratori stranieri individuazione di facilitatori per favorire la comprensione degli aspetti complessi della convivenza civile come, le pratiche amministrative, le regole di base condominiali, del servizio sanitario...).

6.8

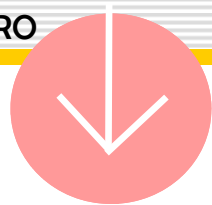
Focus groups, circle time groups o interventi di mediazione in azienda per favorire la collaborazione e la positiva gestione dei conflitti: almeno 2 all'anno che coinvolgano almeno il 10% del personale (*all.6B*).

6.9

Attività di **supporto, sponsorizzazione o donazione** rivolte a realtà no-profit locali (negli ambiti culturale, di formazione, di ricerca, sportivo, di solidarietà sociale).

6.10

Sportello di ascolto sulle tematiche del benessere organizzativo ed individuale.



6.11

Servizi legati all'**infanzia** e all'assistenza di **anziani** e diversamente abili:

- Asilo nido aziendale, interaziendale o convenzione con asilo nido nelle immediate vicinanze del luogo di lavoro;
- Servizi/iniziativa per i figli dei dipendenti nei periodi non scolastici (ludoteche, centri ricreativi estivi, campus tematici, sportivi, per l'apprendimento di lingue straniere...);
- Servizi di baby sitting (convenzioni con agenzie che offrono servizi per le famiglie);
- Servizi di assistenza familiare per anziani a carico dei dipendenti (convenzioni con società e cooperative esterne).

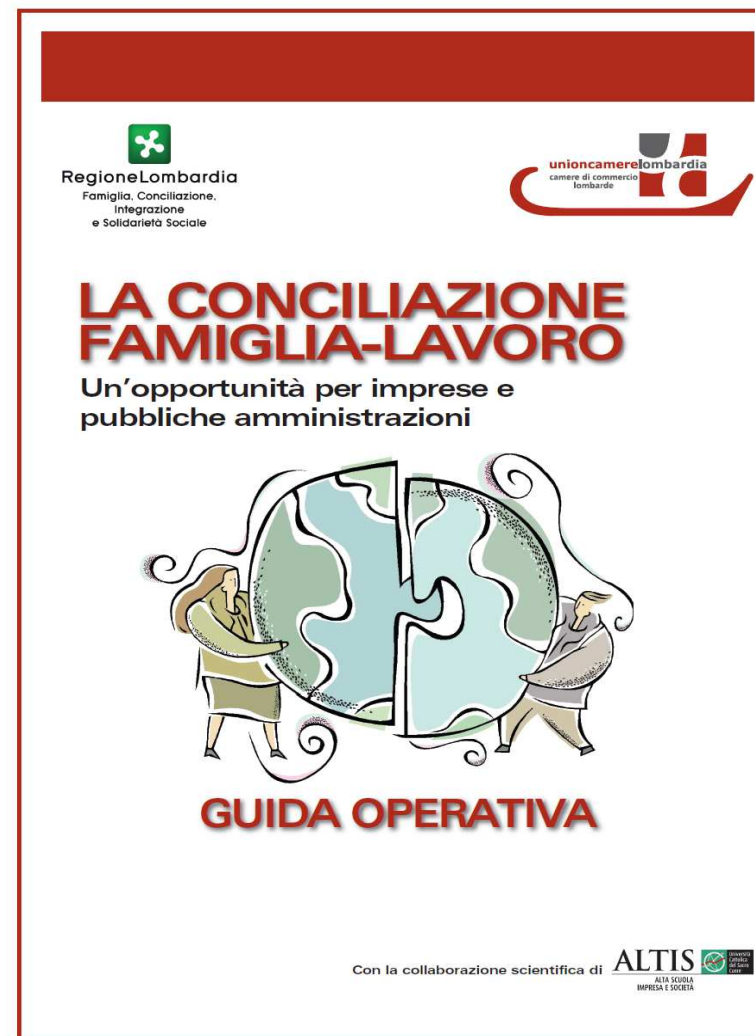
6.12

Servizi di **time saving**:

- Sportello bancomat o posta aziendale;
- Convenzioni con meccanici per le riparazioni auto e/o accordi per ritiro e consegna in azienda;
- Disbrigo di pratiche burocratiche o formazione per l'utilizzo di servizi online (bancari, assicurazioni, pagamenti di bollette, tributi, Spesa online anche con consegna in azienda...);
- Stireria e/o lavanderia aziendale (accordi e convenzioni con cooperative o negozi per il ritiro e la consegna in azienda);
- Gruppi di acquisto aziendali.

6.13

Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti con misurazione dei risultati ottenuti.



Guida Operativa in materia di Conciliazione Famiglia Lavoro per imprese e pubbliche amministrazioni, realizzata da Regione Lombardia.

Sitografia

<http://retewhplombardia.org>

<http://www.enwhp.org>

<http://osha.europa.eu/it/topics/whp>

<http://www.ispesl.it/whp/index.asp>

<http://www.nice.org.uk>

<http://www.dors.it>

http://www.who.int/occupational_health/globstrategy/en/index7.html

Pubblicazioni da segnalare

World Health Organization, Healthy workplaces: a model for action for employers, workers, policy-makers and practitioners, Geneva 2010

SIMLII, Technical assessment "Promozione della salute nei luoghi di lavoro" a cura di P.Sartorelli et al.

CSR Europe, Healthy workplace, healthy society, blueprint for business action on health literacy

Si ringraziano per la gentile concessione dei contenuti gli autori del Manuale WHP Bergamo:



Regione
Lombardia

ASL Bergamo

Servizio Promozione della Salute

Marco Cremaschini
Roberto Moretti



CONFINDUSTRIA BERGAMO

Area Ambiente Sicurezza ed Energia

Roberto Fiandri

