



# **PROGRAMMA**

## **Luoghi di lavoro che promuovono salute**

### **RETE WHP FRIULI VENEZIA GIULIA**

#### **MANUALE OPERATIVO PER L'ADESIONE**

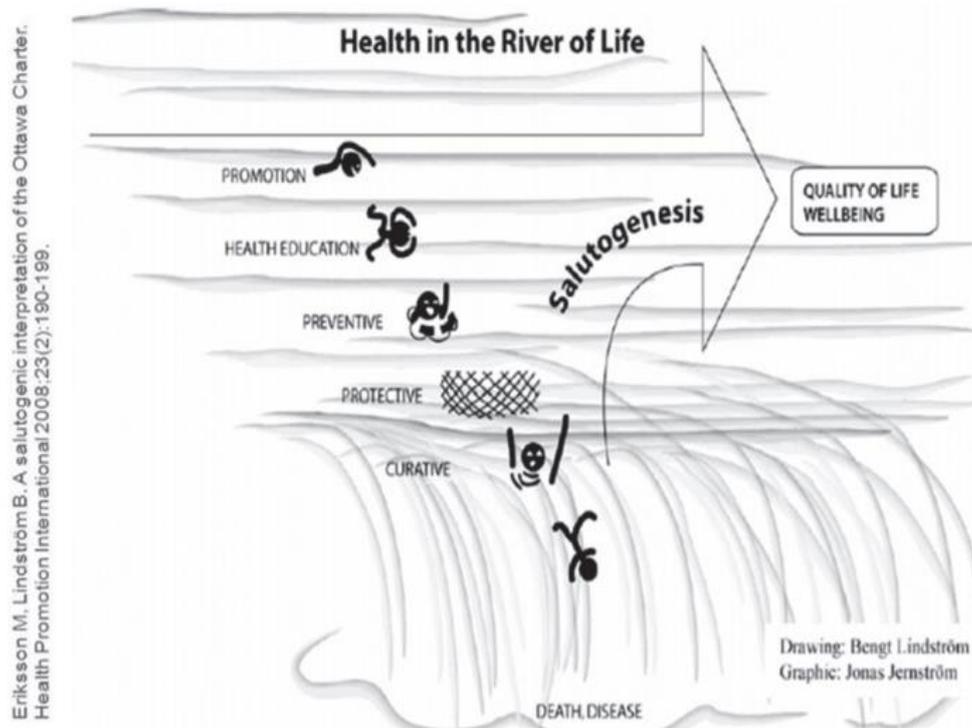
## I CONCETTI CHIAVE

### SALUTE

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce la 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. (...)”

### 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”** (Rif. Ottawa Charter for Health Promotion. WHO, Geneva, 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 partecipazione è fondamentale per supportare le azioni di promozione della salute. (...)”



### STILI DI VITA FAVOREVOLI ALLA SALUTE

**“Lo stile di vita è un modo di vivere basato su profili identificabili di comportamento che sono determinati dalla interconnessione tra caratteristiche individuali, interazioni sociali e**

**condizioni socioeconomiche e ambientali.”** (Health Promotion Glossary© World Health Organization 1998, Traduzione a cura di DoRS)

### **BUONE PRATICHE IN PROMOZIONE DELLA SALUTE**

**“... 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”.** (Kahan B., M. Goodstadt, Health Promotion Practice, 2001)

### **PROMOZIONE DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO**

(...) si definisce luogo di lavoro sano quello 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. Le 5 chiavi strategiche per lo sviluppo della promozione della salute nei luoghi di lavoro, sono:

1. Impegno e coinvolgimento della leadership
2. Coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti
3. Etica del lavoro e legalità
4. Sostenibilità ed integrazione
5. Utilizzo di un processo sistematico e globale che assicuri efficacia e continuo miglioramento (Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners © WHO 2010)

### **EQUITÀ NELLA SALUTE**

Equità in promozione della salute **“significa fare in modo che siano i bisogni delle persone ad orientare la distribuzione delle opportunità per il conseguimento del benessere”.** Questo implica che tutte le persone devono poter avere le stesse opportunità di migliorare e preservare la propria salute, in virtù di un accesso equo e giusto alle risorse per la salute (Health Promotion Glossary© World Health Organization 1998, Traduzione a cura di DoRS).

## GLI OBIETTIVI DEL PROGRAMMA

Il programma “Luoghi di lavoro che promuovono salute – Rete WHP Friuli Venezia Giulia” rientra nelle azioni previste dal **Piano Regionale di Prevenzione di Regione FVG1** in riferimento all'obiettivo di **ridurre** il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle **MCNT2**. L'obiettivo prioritario del **programma WHP** è quello di promuovere l'adozione nei luoghi di lavoro di **pratiche raccomandate** al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione competente e consapevole di stili di vita favorevoli alla salute.

### Pre-requisiti per l'adesione al Programma

Le Aziende che desiderano aderire al programma devono:

- 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).

### Ruolo delle Aziende Sanitarie (AS)

Nell'ambito del Programma gli **operatori della Aziende Sanitarie (AS)** svolgono un ruolo di **accompagnamento e orientamento** mediante:

- **Supporto metodologico** al gruppo di lavoro aziendale nel percorso di **analisi di contesto e di pianificazione** a partire dalla selezione e valorizzazione, sulla base di criteri di efficacia, delle opportunità aziendali già in essere coerenti agli obiettivi del Programma;
- Offerta di **informazioni sulle opportunità di accesso al Servizio Socio Sanitario Regionale** (centri per il trattamento del tabagismo, servizi nutrizionali, servizi per il trattamento delle dipendenze, programmi di screening oncologico, ecc.), nonché di offerte di programmi – iniziative disponibili sul territorio.

Le AS contribuiscono inoltre allo sviluppo della Rete tra le Aziende aderenti, in particolare facilitando la condivisione di esperienze, materiali, strumenti e il dialogo collaborativo tra le Aziende e tutti i soggetti della comunità locale che a vario titolo possono contribuire al raggiungimento degli obiettivi di salute che persegue il Programma.

<sup>1</sup> Delibera n. 2023 del 30 dicembre 2021 "Piano Regionale della Prevenzione 2021-25. Approvazione preliminare" approvato in via definitiva con DGR n. 288 del 4 marzo 2022

<sup>2</sup> Malattie Croniche non trasmissibili (Noncommunicable diseases - NCDs): Le malattie croniche non trasmissibili (MCNT), quali malattie cardiovascolari, tumori, malattie respiratorie croniche, diabete, problemi di salute mentale, disturbi muscolo scheletrici, restano le principali cause di morte a livello mondiale e sono responsabili per quasi il 70% delle morti, la maggior parte delle quali si verifica nei Paesi a basso e medio reddito. Consumo di tabacco, errate abitudini alimentari, insufficiente attività fisica, consumo rischioso e dannoso di alcol, insieme alle caratteristiche dell'ambiente e del contesto sociale, economico e culturale rappresentano i principali fattori di rischio modificabili, ai quali si può ricondurre il 60% del carico di malattia, in Europa e in Italia.

## COME ADERIRE AL PROGRAMMA

### 1. Iscrizione

Per aderire al Programma è necessario compilare il format on line **“Scheda iscrizione”** che raccoglie alcuni dati di contesto e l'autocertificazione relativa alla presenza dei pre-requisiti. La compilazione della scheda di iscrizione attiva il contatto con l'Azienda Sanitaria competente territorialmente.

### 2. Processo partecipato

Per pianificare il percorso, organizzare le attività e per rilevare opportunità di raccordo con iniziative presenti sul territorio locale è necessario il **coinvolgimento di tutte le figure aziendali** in un processo partecipato che attivi le figure di sistema (**Datore di lavoro o delegato con poteri decisionali, RSPP, Medico Competente, RLS, Rappresentanze Sindacali, Risorse Umane**) oltre ad eventuali altri settori interni che possono avere un ruolo nello sviluppo delle attività. Molto importante, a garanzia della sostenibilità e dell'efficacia dei processi, il coinvolgimento del Medico Competente, anche in relazione all'analisi dei fattori di rischio individuali e all'offerta di counselling motivazionale breve. Essenziale l'informazione ed il coinvolgimento di tutti i lavoratori in merito all'adesione dell'Azienda al Programma ed ai relativi sviluppi.

### 3. Analisi di contesto utile alla pianificazione ed alla valutazione del percorso

Per pianificare le azioni più coerenti al contesto aziendale, nonché per valutare i miglioramenti raggiunti, è importante rilevare “alla partenza” la situazione esistente. A tal fine si utilizza il format on line **“Profilo di salute”**, che raccoglie un set di informazioni che permettono alla azienda di **osservare e descrivere il proprio contesto** al fine di pianificare coerentemente il processo di miglioramento tramite la definizione e la messa in atto di pratiche efficaci e sostenibili. L'analisi di contesto deve permettere anche la rilevazione di situazioni di disegualianza di accesso a tali opportunità di salute. Può essere inoltre proposta dalle Aziende Sanitarie, ma non vincolante ai fini dell'adesione al Programma, la compilazione di un **“questionario anonimo” da parte dei lavoratori**, relativo ad aspetti di auto percezione di fattori di rischio/cambiamenti, utile soprattutto al coinvolgimento degli stessi nel percorso. Anche quest'ultimo disponibile in formato online.

### 4. Pianificazione e Rendicontazione

Coerentemente a quanto emerso dal “Profilo di salute” il gruppo di lavoro aziendale pianifica le **azioni di miglioramento** (format on line Pianificazione) attingendo dalle Buone Pratiche indicate dal Programma.

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

- **Nel 1° anno:** almeno una Pratica in due delle Aree Tematiche n.1, n. 2, n. 3, n. 4 unitamente all' avvio di 1 Pratica “trasversale” (n. 5);
- **Nel 2° anno:** almeno una Pratica sulle altre due Aree Tematiche sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche del 1° anno e implementando, eventualmente, le Pratiche “trasversali”;

- **Nel 3° anno:** almeno una ulteriore Pratica su una delle Aree Tematiche sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche degli anni precedenti;
- **Dal 4° anno:** dovrà essere garantito il mantenimento delle Pratiche attuate negli anni precedenti (salvo quelle a valenza “strutturale”)

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

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

Entro novembre di ciascun anno solare l’Azienda autocertificherà le Buone Pratiche attivate mediante la compilazione del format on line “Rendicontazione”. Operatori della AS potranno effettuare verifiche a campione presso le Aziende, concordando con il relativo gruppo di lavoro aziendale una data d’incontro, al fine di constatare gli obiettivi raggiunti e i dati autocertificati nella “rendicontazione”; la verifica non potrà dare origine in alcun caso a sanzioni, essendo la partecipazione al Programma su base volontaria e non facendo in alcun modo parte dell’attività di vigilanza.

## 5. Riconoscimento

L’attestato di riconoscimento di “**Luogo di lavoro che Promuove Salute**” è rilasciato annualmente dalla AS territorialmente competente, alle aziende che, attivando il processo partecipato interno, realizzano le azioni previste secondo lo standard minimo di cui al punto 4.

Il **logo WHP** è utilizzato nell’attestato di riconoscimento di “Luogo di lavoro che Promuove Salute” e deve essere sempre associato all’annualità di riferimento, in quanto rappresenta una importante **certificazione** il cui rigore nel suo rilascio è ai fini della tutela:

- della appropriatezza dell’offerta del sistema sanitario per il tramite del Programma
- dei principi di qualità e responsabilità sociale d’impresa implicitamente di riferimento per i “luoghi di lavoro” (imprese/aziende/enti) che si impegnano nel Programma
- delle opportunità di salute per i cittadini/lavoratori che fruiscono dei risultati attesi dal Programma

## LE BUONE PRATICHE<sup>3</sup>

Le Pratiche descritte di seguito rappresentano il **“set minimo”** di azioni attese da un **“Luogo di lavoro che promuove salute”**. Aderendo al Programma, il datore di lavoro si impegna ad **adottarle “strutturalmente”** - coerentemente a quanto emerso dal **“Profilo di salute”** nel proprio contesto - nell’ambito del percorso di miglioramento caratterizzato dal processo partecipato che coinvolge i lavoratori e favorisce l’empowerment individuale e la capacity building organizzativa.

Le Pratiche sono state selezionate sulla base dei seguenti criteri di **“Buona Pratica”**<sup>4</sup>:

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

---

<sup>3</sup> Nell’ambito del Progetto **“Supporto all’implementazione in realtà regionali italiane della Rete di Promozione della Salute sui Luoghi di Lavoro (Rete WHP – Workplace Health Promotion)”**, finanziato nel 2018 dal Centro nazionale per la prevenzione e il Controllo delle Malattie (CCM) del Ministero della Salute e conclusosi alla fine del 2021, il set di **“Pratiche raccomandate e sostenibili”** utilizzato dal Programma FVG, è stato rivisto e aggiornato in riferimento a nuove evidenze di efficacia e dimensioni applicative di equità.

<sup>4</sup> 5 Per **“Buona Pratica”** in Promozione della Salute si intende: interventi/attività/programmi che **“in armonia con i principi/valori/credenze e le prove di efficacia e ben integrati con il contesto ambientale, sono tali da poter raggiungere il miglior risultato possibile in una determinata situazione”** (Kahan e Goodstadt, 2001)

# 1. PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI COMPORTAMENTI ALIMENTARI SALUTARI

## 1.1 Mensa aziendale

- Definire con la Ditta-Gestore e/o con il personale interno addetto un Capitolato e un Menù orientato a un'offerta di alimenti salutarì e bilanciati. Oltre agli elementi nutrizionali di carattere generale sono essenziali: presenza di offerta esclusiva di pane con ridotto contenuto di sale<sup>5</sup>, utilizzo esclusivo di sale iodato, disponibilità di pane integrale, nell'offerta prevista dal menù non prevedere la sostituibilità tra frutta/verdura e dessert
- Realizzare percorsi formativi per il personale della ditta gestore e/o degli addetti interni su preparazione e composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette
- Realizzare iniziative informative per i fruitori sulla composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette

## 1.2 Distributori automatici di alimenti

- Definire con soggetto gestore un Capitolato con offerta di almeno il 30% di alimenti salutarì (alimenti con contenuto calorico non superiore a 150 Kcal e contenuto in grassi non superiore a 5 g. Esempio: succhi di frutta senza zuccheri aggiunti, spremute, frutta secca, yogurt, prodotti da forno con olio evo e/o a basso contenuto di sale.)

## 1.3 Bar Interni

- Condividere con i gestori specifici requisiti organizzativi e concertare proposte per garantire la presenza di una offerta salutare<sup>6</sup> (vedi Risorse "Pasto sano fuori casa")

## 1.4 Area di Refezione

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

<sup>5</sup> Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità il consumo di sale deve essere inferiore ai 5 grammi al giorno, l'equivalente di 1 cucchiaino. Il pane è un prodotto consumato quotidianamente, pertanto è dimostrato che la riduzione del contenuto di sale in questo alimento produce nel tempo effetti positivi sulla salute, in particolare la presenza dell'1,7% sul peso della farina ne permette una riduzione del 15% rispetto a quanto presente abitualmente in commercio, senza cambiarne il sapore

<sup>6</sup> Garantire almeno l'offerta stabile di frutta fresca, spremute, macedonia/purea di frutta al naturale, centrifugati, yogurt senza zuccheri aggiunti, verdure e legumi cotte e crude

## 1.5 Ristorazione pubblica

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

## 1.6 Altro

- Altra Pratica validata da AS
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche

**EQUITÀ.** L’offerta alimentare deve contemplare anche Menù fruibili da lavoratori e lavoratrici affetti/e da celiachia o documentate/validate intolleranze alimentari; aderenti a comportamenti alimentari vincolati da scelte etiche/religiose.

La realizzazione delle pratiche deve tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.

## 2. PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI UNO STILE DI VITA ATTIVO

### 2.1 Scale per la Salute

- Promuovere e incentivare l'uso delle scale in sostituzione dell'ascensore ("Scale per la salute").
- Migliorare il contesto fisico ove sono ubicate le scale (sicurezza, illuminazione, pulizia, etc.) per incoraggiarne l'uso al posto dell'ascensore.

### 2.2 Mobilità attiva per il percorso casa – lavoro

- Promuovere l'uso della bicicletta per raggiungere la sede di lavoro mediante:
  - dialogo collaborativo con Enti locali per la realizzazione di interventi strutturali volti alla creazione di percorsi pedonali – ciclabili sicuri in prossimità dell'azienda;
  - realizzazione di parcheggio e/o rastrelliere coperte;
  - fornitura di biciclette in comodato d'uso ai dipendenti;
  - attivazione di convenzioni per sconti su acquisto e/o offerta di materiale utile correlato all'utilizzo della bicicletta;
  - promozione e/o adesione a iniziative incentivanti promosse da associazioni (esempio "Bike to work" promosso da FIAB)
- Favorire l'uso del mezzo pubblico o eventuale creazione della figura del mobility manager là dove possibile
- Promuovere, in collaborazione con Enti/Associazioni, l'offerta di opportunità formative informative sulla sicurezza stradale e l'uso sicuro della bicicletta

### 2.3 Opportunità per svolgere attività fisica

- Organizzare "Gruppi di cammino"<sup>8</sup> aziendali e creare Walking leader interni
- Attivare collaborazioni con Enti Locali e Associazioni (Associazioni di promozione sociale e sportiva, ecc.) per l'individuazione di percorsi per camminare o andare in bicicletta nei pressi dell'azienda
- Promuovere/organizzare iniziative sportive aziendali o incoraggiare la partecipazione a tornei organizzati da altri soggetti, anche attraverso l'attivazione di collaborazioni con Associazioni di promozione sociale e sportiva e il coinvolgimento dei soggetti che organizzano attività culturali e ricreative per i dipendenti nel tempo libero (Dopolavoro, CRAL)

<sup>7</sup> La Pratica "Scale per la salute" consiste nell'espore accanto al punto in cui si deve scegliere se fare il percorso a piedi o in ascensore o, se le scale sono fisicamente distanti dall'ascensore, accanto alle pulsantiere degli ascensori, materiali informativi (cartelli, striscioni, poster, ecc.) che incoraggiano ad usare le scale illustrandone i molti benefici per la salute e sottolineando la facile opportunità per rendere più attivo lo stile di vita determinato da questa semplice scelta. Gli studi pubblicati sono stati concordi nel rilevare una modificazione dei comportamenti immediatamente successiva all'intervento, ma l'osservazione protratta ha mostrato una tendenza all'attenuazione dell'effetto: per tale ragione è utile che l'intervento preveda periodiche azioni di richiamo/rinforzo (per esempio: comunicazione sul sito web aziendale, concorsi di idee tra i dipendenti per la produzione di immagini promozionali, conferenze stampa, ecc.).

<sup>8</sup> I "gruppi di cammino" sono gruppi di persone che si ritrovano regolarmente per camminare insieme, inizialmente guidati da persone formate e poi via via resi autonomi attraverso la formazione di "Walking leader" individuati tra figure "volontarie" interne. L'allestimento di questa Pratica è favorito dalla collaborazione con Associazioni di promozione sociale e sportiva e dal coinvolgimento dei soggetti che organizzano attività culturali e ricreative per i dipendenti nel tempo libero (Dopolavoro, CRAL)

- Attivare convenzioni per abbonamenti a tariffa agevolata presso centri sportivi in prossimità dell'azienda (es. palestre, piscine) e per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive (anche per uso bicicletta) a prezzi calmierati, anche attraverso i soggetti che organizzano attività culturali e ricreative per i dipendenti nel tempo libero (Dopolavoro, CRAL)
- Allestire o mettere a disposizione spazi aziendali accessibili a tutti i dipendenti per svolgere attività fisica in pausa o nel tempo libero (campo da gioco, canestri da basket, palestra, etc.)
- Nei contesti di lavoro ove possibile (esempio PA), incoraggiare l'abitudine a "pause attive" sul posto
- Promuovere eventi per sensibilizzare e valorizzare il tema della mobilità attiva (ad es. giorni "a piedi al lavoro" o "al lavoro in bicicletta", etc.)
- Rendere disponibile materiale informativo sui percorsi migliori per andare al lavoro a piedi o in bicicletta

## 2.4 Altro

- Altra Pratica validata da AS
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche

**EQUITÀ. L'offerta di opportunità di attività fisica deve contemplare elementi di accessibilità per lavoratori con disabilità fisiche o aderenti a comportamenti vincolati da scelte religiose/culturali, ...**

**La realizzazione delle pratiche deve tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.**

## 3. PRATICHE PER CREARE UN “AMBIENTE LIBERO DAL FUMO” E INCENTIVARE LA CESSAZIONE TABAGICA

### 3.1 Policy aziendale

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

### 3.2 Supporti alla cessazione tabagica

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

### 3.3 Buona pratica Altro

- Altra Pratica validata da AS
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche

**EQUITÀ.** La realizzazione delle pratiche deve tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.

## 4. PRATICHE PER IL CONTRASTO A COMPORTAMENTI ADDITIVI (alcol, droghe, gioco d'azzardo)

### 4.1 Policy aziendale

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

*Una policy aziendale per il contrasto ai comportamenti additivi, definita con l'obiettivo più ampio di promuovere la salute dei lavoratori, rappresenta un elemento chiave per ottenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo. Per costruire una policy efficace occorre considerare le specifiche caratteristiche dell'azienda e dei suoi lavoratori, focalizzandosi su quei fattori di contesto che possono aumentare la probabilità di incorrere in comportamenti additivi (es. facilità di accesso all'alcol, condizioni di lavoro precarie o disagiate, alto livello di stress, cultura aziendale che rinforza l'uso di sostanze, ecc.). Gli elementi essenziali che una policy dovrebbe includere sono: 1) Il riferimento a normative vigenti/regolamenti aziendali/codici comportamentali (es. codice etico) 2) Le conseguenze per eventuali violazioni della policy (es. richiami disciplinari) 3) Le indicazioni per eventuali possibilità di aiuto e sostegno (es. offerta di risorse interne all'azienda, riferimenti ai servizi del territorio) 4) Le procedure per proteggere la privacy e il diritto alla riservatezza dei lavoratori. Una volta definita, la policy deve essere comunicata a tutti i lavoratori attraverso i canali abituali (es. brochure, rete intranet) e le sessioni formative ai nuovi assunti, ai capisquadra, ecc.*

### 4.2 Formazione generale

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

*La formazione generale per il contrasto alle dipendenze ha il duplice obiettivo di promuovere una diversa cultura rispetto ai comportamenti di uso/abuso di sostanze o ad altri comportamenti a rischio (es. gambling) e ad acquisire familiarità con le procedure necessarie per ottenere aiuto, in caso di bisogno, per sé stessi, per un collega, per la propria famiglia. Il tema dei comportamenti additivi è una questione che attiene alla salute (oltre che alla sicurezza), da trattare al di là degli adempimenti legislativi, nell'ambito di un percorso con contenuti ad hoc: ad esempio, definizione delle dipendenze, fattori di rischio e fattori di protezione, normativa di riferimento e policy aziendale, rete dei servizi di aiuto. Oppure all'interno di percorsi formativi già presenti: ad esempio, è possibile trattare le dipendenze nei programmi che lavorano su alcune dimensioni trasversali che dovrebbero favorire l'adozione di stili di vita sani (es. come rafforzare lo spirito di gruppo, come gestire lo stress, come comunicare in modo efficace coi propri figli/nipoti in tema di sostanze, come migliorare la propria dieta, ecc.)*

### 4.3 Formazione per dirigenti e altre figure di sistema

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

*I capi intermedi/figure di sistema possono svolgere un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente che promuova effettivamente pratiche di lavoro sane e sicure, assumendo il ruolo di agenti di cambiamento e motivando tutti i lavoratori al sostegno della policy aziendale. Ogni azienda definisce il ruolo delle figure intermedie diversamente, sulla base di fattori quali la natura del lavoro, le modalità organizzative, il contesto in cui si svolge. Con la formazione, queste figure dovrebbero apprendere a: conoscere la policy aziendale drug-free e gli strumenti a supporto dei lavoratori, tenere aperti buoni canali di comunicazione, riconoscere i segnali di allerta che possono rivelare un potenziale consumo di sostanze/comportamento additivo da parte dei lavoratori, documentare i fatti, gestire i lavoratori problematici e, al bisogno, accompagnarli nella ricerca di aiuto.*

### 4.4 Altro

- Altra Pratica validata da AS
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche

**EQUITÀ.** La realizzazione delle pratiche deve tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, diversa sensibilità culturale rispetto alle tematiche trattate, ecc.

## 5. PRATICHE TRASVERSALI A TUTTE LE ALTRE AREE

### 5.1 Medico Competente

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

### 5.2 Inclusione

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

**EQUITÀ.** La realizzazione delle pratiche deve tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.

## 6. ALTRE PRATICHE- Conciliazione vita-lavoro, Welfare, Responsabilità Sociale d'Impresa, Adesione a comportamenti preventivi

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

### 6.1 Conciliazione vita – lavoro

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

### 6.2 Responsabilità Sociale d’Impresa

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

### 6.3 Riduzione spreco alimentare

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

### 6.4 Stress lavoro-correlato e Benessere Organizzativo

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

### 6.5 Adesione a comportamenti preventivi

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

### 6.6 Buona pratica Altro

- Altra Pratica validata da AS
- Attività informazione-comunicazione a supporto di una o più pratiche

**EQUITÀ.** La realizzazione delle pratiche deve tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.

A supporto della realizzazione delle Buone Pratiche raccomandate, il documento riporta in appendice risorse informative, documentali ed esperienziali per ciascuna area. Sono inoltre disponibili on line i materiali di riferimento.

## Per saperne di più

Per ulteriori informazioni e approfondimenti è possibile contattare i referenti del Programma di ciascuna AS agli indirizzi di seguito riportati.



*Carlo Bolzonello*  
carlo.bolzonello@asfo.sanita.fvg.it

*Giulia Goi*  
giulia.goi@asfo.sanita.fvg.it



*Andrea Camilli*  
andrea.camilli@asufc.sanita.fvg.it

*Valerio Famoso*  
valerio.famoso@asufc.sanita.fvg.it



*Emanuela Occoni*  
emanuela.occoni@asugi.sanita.fvg.it

*Giovanna Oliveto*  
giovanna.oliveto@asugi.sanita.fvg.it

### Con il patrocinio scientifico di:

Società Italiana di Medicina del Lavoro e  
Igiene Industriale - sezione Triveneta

<http://www.simlii.it/>



### Con l'alleanza istituzionale tra:

AS "Friuli Occidentale"  
<https://asfo.sanita.fvg.it/>  
AS universitaria "Friuli Centrale"  
<https://asufc.sanita.fvg.it/>  
AS universitaria "Giuliano Isontina"  
<https://asugi.sanita.fvg.it/>

Confindustria Alto Adriatico  
<https://www.confindustriaaltoadriatico.it/>

Confindustria Udine  
<https://www.confindustria.ud.it/>

### Con il patrocinio di:

Organismo Paritetico Provinciale per la  
sicurezza sul lavoro Unione Industriali di  
Pordenone, CGIL, CISL, e UIL

### Con il patrocinio di:

Associazione Pordenonese dei Medici del Lavoro

## BIBLIOGRAFIA

- Ministero della Salute – Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025  
[https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_2955\\_allegato.pdf](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_2955_allegato.pdf)
- Ministero della Salute – Programma Guadagnare Salute. Rendere facili le scelte salutari  
[https://www.salute.gov.it/imgs/C\\_17\\_pubblicazioni\\_605\\_allegato.pdf](https://www.salute.gov.it/imgs/C_17_pubblicazioni_605_allegato.pdf)
- Health Promotion Glossary ©WHO 1998  
<https://www.who.int/publications-detail-redirect/WHO-HPR-HEP-98.1>
- Kahan B., M. Goodstadt, Health Promotion Practice, 2001  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/152483990100200110>
- WHO Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners <https://www.who.int/publications-detail-redirect/healthy-workplaces-a-model-for-action>
- Good practice assessment form for health promotion and prevention  
[https://www.dors.it/alleg/bp/201412/griglia\\_naz\\_en.pdf](https://www.dors.it/alleg/bp/201412/griglia_naz_en.pdf)
- Griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute  
[https://www.dors.it/alleg/bp/201406/griglia\\_naz.pdf](https://www.dors.it/alleg/bp/201406/griglia_naz.pdf)
- Workplace health promotion: evaluation of evidence of efficacy and methodological recommendations  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19848100>
- Contrastare le disuguaglianze e promuovere equità nei programmi di prevenzione: strumenti, pratiche e alleanze dell'esperienza lombarda. Progetto CCM Equity Audit nei piani regionali di prevenzione in Italia. Milano Guerini e Associati, 2018. European Commission Public Health Best Practices Workplace Health Promotion - Lombardy WHP Network  
<https://webgate.ec.europa.eu/dyna/bp-portal/practice.cfm?id=63>
- WHO - Global action plan for the prevention and control of NCDs 2013-2020  
[www.who.int/publications/i/item/9789241506236](http://www.who.int/publications/i/item/9789241506236)
- WHO - Action plan for the prevention and control of NCDs in the European Region 2016-2025  
[www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0008/346328/NCD-ActionPlan-GB.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0008/346328/NCD-ActionPlan-GB.pdf)

## APPENDICE

### Risorse per la realizzazione delle Buone Pratiche

#### 1.1 Risorse utili per la realizzazione

Tutti gli allegati sono reperibili digitalmente e verranno forniti ad ogni azienda iscritta alla rete WHP.

<p>Mense (con esempi tratti anche dal setting scolastico)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Una buona mensa per una buona scuola: vademecum per una ristorazione scolastica biologica e sostenibile” - Ministero Politiche Agricole, AIAB, Regione FVG (2011) Una_buona_mensa_per_una_buona_scuola.pdf (aiab.fvg.it)</li> <li>• “Cambuse critiche - Manuale di cucina equa e solidale, salutare e sostenibile” ATS Milano 2006 CAMBUSE CRITICHE_501674da-b411-4b4c-b35b-92ac367996bd.pdf (ats-milano.it)</li> </ul>
<p>Pane con ridotto contenuto di sale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regione Lombardia ha stipulato un Accordo per la riduzione del sale nel pane con Unione regionale panificatori Lombardia, Confcommercio Lombardia Imprese per l'Italia, FIESA Confesercenti Regionale Lombardia, AIB - Associazione Italia Bakery Ingredients, ASSITOL - Associazione Italiana dell'Industria Oleari. L'Accordo prevede la produzione e vendita, stabilmente e senza differenza di prezzo, di pane artigianale prodotto con un contenuto di sale all'1,7 % sul peso della farina e l'impegno alla produzione industriale di semilavorati idonei al raggiungimento di obiettivo. Accordo+riduzione+sale+nel+pane+14_9_2011.PDF (regione.lombardia.it)</li> <li>• Regione Emilia-Romagna ha concluso un accordo con le associazioni regionali dei panificatori per la produzione di pane con un contenuto massimo di sale pari all'1,7% sul peso della farina. Rispetto al pane abitualmente in commercio la riduzione di sale è di circa il 15%. Campagna regionale “Pane meno sale”   Alimenti &amp; Salute (alimenti-salute.it)</li> </ul>
<p>Capitolati vending</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linee guida per la stesura del capitolato di appalto per distributori automatici di alimenti e bevande - ATS Brianza LINEE_GUIDA_CAPITOLATO_D_APPALTO_SNACK.PDF 81a3.pdf (ats-brianza.it)</li> <li>• “Distribuzione automatica di alimenti e promozione della salute” Marketing Sociale Piano per la salute, Azienda USL di Modena FARE - Federazione Associazioni Regionali Economi e Provveditori, Università “La Sapienza” di Roma Confi, Agende 21 Locali Italiane, Federconsumatori Nazionale</li> </ul>

	<p>Ausl_Leaflet_distribuzione_automatica.indd (wordpress.com)</p>
<p>Ristorazione pubblica: "pasto sano fuori casa"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Pasto Sano - Healthy Meal" – Progetto ATS Milano 2017 Pasto Sano (ats-milano.it) Linee Guida per gli operatori della Ristorazione\\aslmilano.it\dati\SIAN COMUNE\uoian 4\PastoSano Rev.4.pdf (ats-milano.it) Protocollo d'Intesa con il Comune di Milano: Pasto Sano – Protocollo Intesa_Comune Milano (ats-milano.it)</li> <li>• "Pranzo sano fuori casa"- Progetto Regione Toscana Stare bene e in forma senza rinunciare al gusto - Regione Toscana Homepage - Pranzo Sano fuori casa Linee Guida per gli Operatori della Ristorazione fbc277e7-05f6-48ee-b403-1d265657bae6 (regione.toscana.it)</li> <li>• Programma europeo FOOD - Fighting Obesity through Offer and Demand Il programma è un progetto creato nel 2009 grazie al cofinanziamento della Commissione europea (DG SANTE). Malgrado il finanziamento UE sia cessato nell'aprile 2011, i partner hanno deciso di sfruttare le azioni e i risultati e hanno proseguito un programma a lungo termine al quale l'Italia partecipa. FOOD Programme : Fighting Obesity through Offer and Demand (food-programme.eu) FOOD Programme - Guida "Alimentazione equilibrata per la pausa pranzo" Per+un+pasto+equilibrato+fuori+casa.pdf (regione.lombardia.it)</li> <li>• Planning healthy and sustainable meetings A how-to guide for healthy and sustainable meetings at the WHO Regional Office for Europe</li> </ul>
<p>Comunicazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guida OMS indirizzata a datori di lavoro e organizzatori di riunioni per promuovere ambienti di lavoro più salutarì, fornisce suggerimenti concreti per un corretto regime alimentare, attività fisica, un ambiente libero dal fumo e pratiche sostenibili. healthy-meetings-eng.pdf (who.int)</li> <li>• "Con meno sale nel pane" Opuscolo informativo ed elenco delle attività (panificatori) aderenti - ATS di Brescia 2015_04_29 Report.2014.pdf (ats-brescia.it)</li> <li>• "Il codice colori" – Programma WHP Regione Friuli Venezia Giulia allegato-1f-descrizione-iniziativa-codice-colore.pdf (wordpress.com)</li> <li>• "Meno sale più salute" (Materiali SINU per la "Salt awareness week") <a href="https://sinu.it/meno-sale-piu-salute/">https://sinu.it/meno-sale-piu-salute/</a></li> </ul>

- 
- “Occhio al sale nascosto” SINU, WASH, G.I.R.C.S.I. – 2016 Presentazione standard di PowerPoint (salute.gov.it)
  - “Dieta Sana = Dieta Costosa? Consigli utili per mangiare sano senza spendere tanto”- Ministero della Salute 2020 Dieta sana = dieta costosa? No. Consigli utili per mangiare sano senza spendere tanto (salute.gov.it)
  - “Poco sale e iodato!” - Ministero della Salute 2006 – 2015 Poco sale e solo iodato (salute.gov.it)
  - “Aiuta le tue ossa. A tavola, con attività fisica e sole. Osteoporosi e stili di vita” Ministero della Salute 2020 C\_17\_opuscoliPoster\_258\_allegato.pdf (salute.gov.it)
  - “Mangia a colori. Frutta e verdura 5 porzioni al giorno, anche fuori casa”
-

## 2 Risorse utili per la realizzazione

Tutti gli allegati sono reperibili digitalmente e verranno forniti ad ogni azienda iscritta alla rete WHP.

<p>Scale per la salute</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Usa le scale” materiali informativi a cura del Ministero della Salute Layout 1 (salute.gov.it)</li> <li>• “Le scale. Musica per la tua salute” campagna a cura di Regione Emilia Romagna con Anci e Upi (2013) “Le scale. Musica per la tua salute” – Salute (regione.emiliaromagna.it) “</li> <li>• Le scale-pianoforte di Odenplan (Stoccolma). Intervento ambientale per incentivare a salire le scale a piedi” (iniziativa azienda “Volkswagen”) (158) Scale a pianoforte   Stoccolma - YouTube</li> <li>• Modelli per cartellonistica - Programma WHP Lombardia cartelliscale_lomb.pdf (wordpress.com)</li> <li>• “Fai le scale” “Lasciamo il segno - La rete trevigiana per l'attività fisica” – ULSS 9 Treviso Muoviti, se puoi usa le scale (ulss.tv.it)</li> </ul>
<p>Mobilità attiva casa-lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• FIAB Federazione Italiana Ambiente e Bicicletta Organizzazione ambientalista, la cui mission è la diffusione della bicicletta quale mezzo di trasporto ecologico, per una riqualificazione dell'ambiente urbano ed extraurbano. <a href="https://fiabitalia.it/Microsoft Word-Bike_to_work_il_decalogo_FIAB_x_le_aziende.docx">https://fiabitalia.it/Microsoft Word-Bike_to_work_il_decalogo_FIAB_x_le_aziende.docx</a> (idhosting.it) Fiab Area Tecnica - Fiab Area Tecnica (fiab-areatecnica.it) (presenta materiale tecnico e divulgativo che, in diverse forme, può essere disponibile)</li> <li>• LEGGE 11 gennaio 2018, n. 2 Disposizioni per lo sviluppo della mobilità in bicicletta e la realizzazione della rete nazionale di percorribilità ciclistica. Gazzetta Ufficiale</li> <li>• Mobilità sostenibile   Ministero della Transizione Ecologica (minambiente.it)</li> <li>• PIANO DEGLI SPOSTAMENTI CASA-LAVORO EDIZIONE 2020 – ISTAT Microsoft Word - ISTAT Piano Spostamenti Casa Lavoro 2020</li> <li>• “Sharing mobility – Indicare alle persone la strada verso scelte di spostamento multimodale” – ISPRA (Quaderni) Ambiente e Società 19/2018 <a href="https://www.isprambiente.gov.it/files2018/pubblicazioni/quaderni/Quad_AS_19_18.pdf">https://www.isprambiente.gov.it/files2018/pubblicazioni/quaderni/Quad_AS_19_18.pdf</a></li> <li>• “Sharing mobility management - Fornire alle persone servizi di mobilità in forma collaborativa” ISPRA (Quaderni) Ambiente e Società 16/2017</li> </ul>

	<p><b>SHARING MOBILITY MANAGEMENT</b> (isprambiente.gov.it)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Re Clacs: Reggio Emilia casa lavoro e casa scuola” - Progetto per una maggiore sicurezza e sostenibilità della mobilità ricorrente, basato su interventi infrastrutturali e di messa in sicurezza nonché su azioni immateriali di cambio dei comportamenti. Progetto cofinanziato dal Ministero dell’Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare - Programma sperimentale nazionale di mobilità sostenibile casa-scuola e casa-lavoro (DM Ministero Ambiente n. 208/2016) Re-Clacs - Reggio Emilia Casa-Lavoro Casa-Scuola (comune.re.it)</li> </ul>
<p>Promuovere/organizzare iniziative sportive aziendali o incoraggiare la partecipazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• UISP – Sport per tutti <a href="http://www.uisp.it/nazionale/politichesociale">http://www.uisp.it/nazionale/politichesociale</a> UISP - Nazionale - Mobilità sostenibile al centro della Fase 2: le proposte Uisp</li> <li>• CIAB - Club delle Imprese Amiche della Bicicletta (associazione che mette in rete aziende, enti locali, professionisti, associazioni, cooperative, consorzi, operatori turistici e ogni altra tipologia di operatore economico, amministrativo e sociale che intendano sviluppare attività in favore della bicicletta nel quadro di una politica della mobilità sostenibile rivolgendo le loro attività in questo senso ai propri dipendenti, ai loro clienti e alla cittadinanza) Chi è CIAB</li> </ul>
<p>Gruppi di cammino</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppi di cammino - Regione Lombardia (Buona Pratica – Banca Dati DoRS) <a href="https://www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=5632">https://www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=5632</a></li> <li>• Gruppi di Cammino – Emilia Romagna Muoversi insieme - Gruppi di Cammino - Mappa della Salute</li> <li>• Gruppi di cammino – UISP Reggio Emilia UISP - Reggio Emilia - Gruppi di cammino</li> </ul>
<p>Pause attive</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physical Activity Breaks for the Workplace Resource Guide October 2019 Center for Disease Control and Prevention – National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion <a href="https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/initiatives/resource-center/pdf/Workplace-Physical-Activity-Break-Guide-508.pdf">https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/initiatives/resource-center/pdf/Workplace-Physical-Activity-Break-Guide-508.pdf</a></li> <li>• Planning healthy and sustainable meetings A how-to guide for healthy and sustainable meetings at the WHO Regional Office for Europe (Guida OMS indirizzata a datori di lavoro e organizzatori di riunioni per promuovere ambienti di lavoro più salutarì, fornisce suggerimenti concreti per un</li> </ul>

	<p>corretto regime alimentare, attività fisica, un ambiente libero dal fumo e pratiche sostenibili) <a href="#">healthymeetings-eng.pdf (who.int)</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiale applicativo della Guida OMS utilizzato per promuovere “Pause attive al 3° Meeting della Rete delle Scuole che Promuovono Salute – Lombardia <a href="https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/f9151c19-5337-4b6d-a480-9e16355fb8d0/PAUSE+ATTIVE_III_MEETING_SPS_27_03_2019.pdf?MOD=AJPERES&amp;CACHEID=ROOTWORKSPACE-f9151c19-5337-4b6d-a480-9e16355fb8d0-mTePkTO">https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/f9151c19-5337-4b6d-a480-9e16355fb8d0/PAUSE+ATTIVE_III_MEETING_SPS_27_03_2019.pdf?MOD=AJPERES&amp;CACHEID=ROOTWORKSPACE-f9151c19-5337-4b6d-a480-9e16355fb8d0-mTePkTO</a></li> </ul>
<p>Comunicazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Attività fisica – Indicazioni per decisori politici” (“Alberta Centre for Active living”) <a href="#">italian-5c-20pa_32160220_def.pdf (regione.lombardia.it)</a></li> <li>• ASST Rhodense (Rete WHP Lombardia) – Area Attività fisica ASST Rhodense - WHP Area attività fisica (<a href="#">asst-rhodense.it</a>)</li> <li>• ATS Insubria su Twitter: “Trova il modo di muoverti: chi si ferma rischia! #sanistilidivita allungano la vita #SD16 <a href="https://t.co/8H9UHBIFA3">https://t.co/8H9UHBIFA3</a>” / Twitter</li> <li>• Volantino Gruppi di Cammino Salzano.pdf (<a href="#">regione.veneto.it</a>)</li> <li>• Marketing Sociale - Dors   Centro di documentazione per la promozione della salute - Regione Piemonte Sezione Marketing Sociale - Associazione italiana Marketing sociale <a href="https://www.marketingsociale.it">https://www.marketingsociale.it</a></li> </ul>

### 3 Risorse utili per la realizzazione

Tutti gli allegati sono reperibili digitalmente e verranno forniti ad ogni azienda iscritta alla rete WHP.

#### Policy aziendale

- “Verso una azienda libera dal fumo Manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti di lavoro” - Iniziativa editoriale afferente al Progetto CCM - Ministero della Salute “Programma di Prevenzione delle Aziende Sanitarie Locali a sostegno della legge 3/2003” - Regione del Veneto e Regione Emilia Romagna Verso un’azienda libera dal fumo - Manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti di lavoro ([salute.gov.it](http://salute.gov.it))
- “Verso ospedali e servizi sanitari liberi dal fumo. Manuale pratico per il controllo del fumo di tabacco negli ambienti sanitari”- Iniziativa editoriale afferente al Progetto CCM – Ministero della Salute “Definizione e implementazione di un sistema di monitoraggio del rispetto della normativa sul fumo in Italia” – Regione del Veneto – ULSS Belluno [C\\_17\\_pubblicazioni\\_1897\\_allegato.pdf](#) ([quadernidellasalute.it](http://quadernidellasalute.it))
- “COME CREARE UN AMBIENTE DI LAVORO LIBERO DA FUMO” - GUIDA PRATICA PER IMPRENDITORI, LAVORATORI E CITTADINI ALLA APPLICAZIONE DELL’ ARTICOLO 51 DELLA LEGGE 3/2003 (del 16/1/2003) - A cura di Associazione Interdisciplinare per lo studio delle Malattie Respiratorie (AIMAR- Milano) e Istituto Superiore di Sanità [ETS\\_sul\\_lavoro\\_def7\[3\]](#) ([iss.it](http://iss.it))
- RACCOMANDAZIONI PER AMBIENTI DI LAVORO LIBERI DAL FUMO - Regione Piemonte, COMMISSIONE REGIONALE ANTITABACCO Quaderno n. 1 Maggio 2006 Fumo e raccomandazioni ([oed.piemonte.it](http://oed.piemonte.it))
- “AZIENDA LIBERA DAL FUMO” Policy antifumo (modello esemplificativo) Programma “Luoghi di lavoro che promuovono Salute – Rete WHP Lombardia” - Regione Lombardia ESEMPIO DI UNA POLICY DI AZIENDA LIBERA DAL FUMO ([regione.lombardia.it](http://regione.lombardia.it))
- “Fabbrica libera dal fumo di tabacco” – Policy antifumo dell’Azienda ABB S.p.A. (Rete WHP Lombardia) sede di Dalmine (BG) WHP\_Fabbrica libera dal fumo\_RegolamentoABB(IT)-\_1VCP00612\_2015.pdf “Policy aziendale di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori rispetto al fumo di tabacco e simili” - Programma di

	<p>promozione della salute nei luoghi di lavoro - Gruppo di lavoro WHP - ASL Roma 6 Policy aziendale di tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori rispetto al fumo di tabacco e simili (aslroma6.it)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Tobacco in the Workplace: Meeting the Challenge A Handbook for Employers” - WHO European Partnership Project to Reduce Tobacco Dependence. World Health Organization Regional Office for Europe Copenhagen 2002 WorkHowCon2.indd (free4ever.info)</li> </ul>
Supporti alla cessazione tabagica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministero della Salute - ISS, App “Quanto fumi” “Quanto fumi?": ecco la nuova App per misurare la dipendenza (salute.gov.it)</li> <li>• ISS - Guida ai servizi territoriali per la cessazione dal fumo di tabacco Workshop (iss.it)</li> <li>• Fact sheet dell’Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro ( OSHA) Luoghi di lavoro senza fumo: fact sheet OSHA (regione.lombardia.it)</li> </ul>
Altro	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planning healthy and sustainable meetings A how-to guide for healthy and sustainable meetings at the WHO Regional Office for Europe (Guida OMS indirizzata a datori di lavoro e organizzatori di riunioni per promuovere ambienti di lavoro più salutarì, fornisce suggerimenti concreti per un corretto regime alimentare, attività fisica, un ambiente libero dal fumo e pratiche sostenibili.) healthymeetings-eng.pdf (who.int)</li> </ul>
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marketing Sociale - Dors   Centro di documentazione per la promozione della salute - Regione Piemonte Sezione Marketing Sociale - Associazione italiana Marketing sociale <a href="https://www.marketingsociale.it">https://www.marketingsociale.it</a></li> </ul>

#### 4 Risorse utili per la realizzazione

Tutti gli allegati sono reperibili digitalmente e verranno forniti ad ogni azienda iscritta alla rete WHP.

<p>Policy aziendale per il contrasto ai comportamenti additivi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Linee guida per “Una policy scritta per un’azienda drug-free”. Drug-free Workplace Kit. SAMHSA <a href="http://www.samhsa.gov/workplace/toolkit">www.samhsa.gov/workplace/toolkit</a> Traduzione e adattamento per l’Italia a cura di UOS Prevenzione Specifica ATS Città Metropolitana di Milano <a href="https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozionesalute/dettaglioledazioale/setting/luoghi-di-lavoro/programma-whp-lombardia">https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozionesalute/dettaglioledazioale/setting/luoghi-di-lavoro/programma-whp-lombardia</a> (selezionare “Strumenti”, Allegati- Area contrasto comportamenti additivi)</li> <li>• “Management of alcohol and drug related issues in the workplace”. International Labour Organization (ILO) of Geneva. Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace (ilo.org)</li> <li>• UNODC. International Standards on Drug Use Prevention. Second updated version. United Nations. Vienna. 2018. Traduzione non ufficiale: <a href="http://www.unodc.org/documents/prevention/UNODC_WH_O_2018_standards_internazionali_prevenzione.pdf">www.unodc.org/documents/prevention/UNODC_WH_O_2018_standards_internazionali_prevenzione.pdf</a></li> </ul>
<p>Formazione generale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Formare e informare i propri lavoratori” – Drug free Workplace Kit. SAMHSA <a href="http://www.samhsa.gov/workplace/toolkit">www.samhsa.gov/workplace/toolkit</a> Traduzione e adattamento per l’Italia a cura di UOS Prevenzione Specifica ATS Città Metropolitana di Milano <a href="https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozionesalute/dettaglioledazionale/setting/luoghi-di-lavoro/programma-whp-lombardia">https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozionesalute/dettaglioledazionale/setting/luoghi-di-lavoro/programma-whp-lombardia</a> (selezionare “Strumenti”, Allegati- Area contrasto comportamenti additivi.)</li> <li>• “Prevenire il consumo di alcool nel contesto di lavoro” FAD in 4 moduli a cura di SNAM S.p.A. in collaborazione con ATS Milano Richiedere a: UOS Prevenzione Specifica ATS Città Metropolitana di Milano <a href="mailto:prevenzionespecifica@ats-milano.it">prevenzionespecifica@ats-milano.it</a></li> </ul>
<p>Formazione per dirigenti e altre figure di sistema</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “La formazione dei capi intermedi” - Drug-free Workplace Kit. SAMHSA <a href="http://www.samhsa.gov/workplace/toolkit">www.samhsa.gov/workplace/toolkit</a> Traduzione e adattamento per l’Italia a cura di UOS Prevenzione Specifica ATS Città Metropolitana di Milano <a href="https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozionesalute/dettaglioledazionale/setting/luoghi-di-lavoro/programma-whp-lombardia">https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozionesalute/dettaglioledazionale/setting/luoghi-di-lavoro/programma-whp-lombardia</a>, selezionare</li> </ul>

	<p><b>“Strumenti”, Allegati- Area contrasto comportamenti additivi.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Training for workplace substance abuse prevention. Bennett, J. B., Bartholomew, N. G., Reynolds, S., &amp; Lehman, W. E. K. (2002). Texas Christian University, Institute of Behavioral Research. <a href="https://ibr.tcu.edu/manuals/description-team-awareness-8-hour-training/">https://ibr.tcu.edu/manuals/description-team-awareness-8-hour-training/</a> Traduzione e adattamento per l'Italia a cura di UOS Prevenzione Specifica ATS Città Metropolitana di Milano - Richiedere a <a href="mailto:prevenzionespificica@ats-milano.it">prevenzionespificica@ats-milano.it</a></b></li></ul>
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Marketing Sociale - Dors   Centro di documentazione per la promozione della salute – Regione Piemonte Sezione Marketing Sociale - Associazione italiana Marketing sociale <a href="https://www.marketingsociale.it">https://www.marketingsociale.it</a></b></li></ul>

## 5 Risorse utili per la realizzazione

Tutti gli allegati sono reperibili digitalmente e verranno forniti ad ogni azienda iscritta alla rete WHP.

<p>Formazione al “Minimal advice - Counseling motivazionale breve”</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Corso di formazione per medici competenti progettato dalla Regione FVG (in fase di progettazione)</b></li> </ul>
<p>Inclusione, reinserimento e supporto dei dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Promuovere l’inclusione e la work ability delle persone con malattie croniche. Un training tool per i manager” (Joint Action CHRODIS PLUS) ita-chrodis-training-tool.pdf</li> <li>• ENWHP “Promuovere un ambiente di lavoro salutare per lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche” BUONE PRATICHE PER LA PROMOZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO SALUTARE PER LAVORATORI CON PATOLOGIE CRONICHE (dors.it)</li> </ul>

## 6 Risorse utili per la realizzazione

Tutti gli allegati sono reperibili digitalmente e verranno forniti ad ogni azienda iscritta alla rete WHP.

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

---

- Dors | Centro di documentazione per la promozione della salute - Regione Piemonte  
Sezione Marketing Sociale  
- Associazione italiana Marketing sociale  
<https://www.marketingsociale.it>

---