Come aderire al programma **WORKPLACE HEALTH PROMOTION** e creare un luogo di lavoro che promuova salute

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Bergamo

RETE LOMBARDIA ENWHP

CONFINDUSTRIA BERGAMO
Giovani Imprenditori

RETE WHP BERGAMO

SALUTE, BENESSERE, IMPRESA

PARTNER & PATROCINI

Il programma è sviluppato nell'ambito di:

European Network for Workplace Health Promotion.

Rete Europea per la Promozione della Salute nei luoghi di lavoro

http://www.enwhp.org

Con il patrocinio istituzionale di:

Programma nazionale

Guadagnare Salute - rendere facili le scelte salutari

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

http://guadagnaresalute.it/

Con il patrocinio scientifico di:

Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale

http://www.simlii.it/

Con il patrocinio scientifico di:

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

http://www.sitilombardia.it

PARTNER & PATROCINI

A livello locale
il programma è promosso
grazie all'alleanza istituzionale tra:

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Bergamo

Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo
http://www.ats-bg.it/

CONFINDUSTRIA BERGAMO

Confindustria Bergamo
http://www.confindustriabergamo.it/

Con il patrocinio di:

Organismo Paritetico Provinciale per la sicurezza sul lavoro

Organismo Paritetico Provinciale per la sicurezza sul lavoro Confindustria, CGIL, CISL, e UIL
http://www.oppbergamo.it

Associazione dei Medici Competenti della provincia di Bergamo

Associazione dei Medici Competenti
della provincia di Bergamo

SODALITAS

1° Premio "Sodalitas Social Award 2013"
http://www.sodalitas.it/

È singolare come in lingua inglese l'assonanza del verbo "essere" (To Be) e del nome comune "ape" (Bee) abbiano la stessa fonetica. Be e Bee si leggono allo stesso modo: "Bìi".

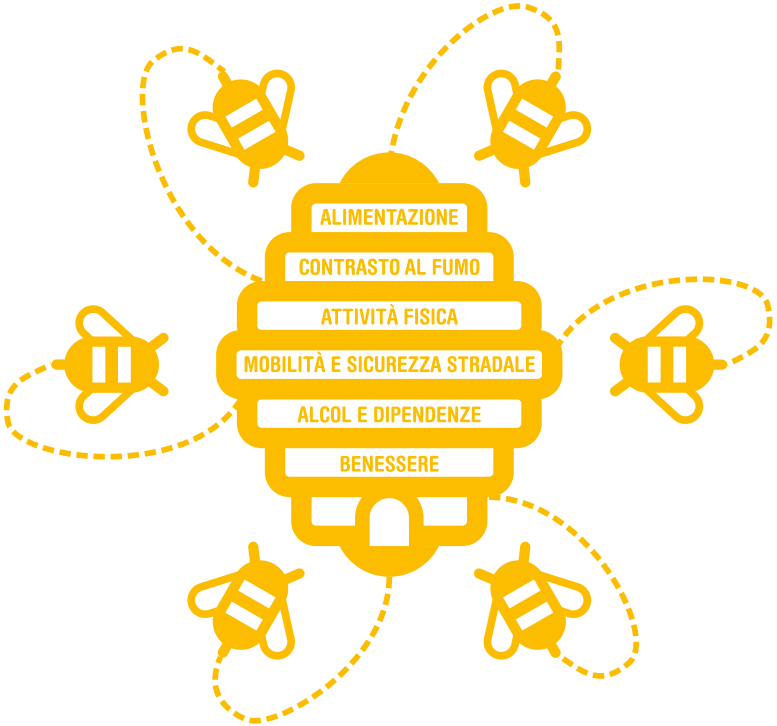
Sani come... un'ape

L'ape e il suo alveare sono simbolo di operosità, collaborazione e salute.

Dove ci sono le api c'è un ambiente sano e produttivo.

L'ape è un organismo che fa parte di un organismo più grande: l'alveare, dove ognuno ha i propri compiti, ci sono regole che vengono seguite e dove tutto funziona alla perfezione.

Il frutto del lavoro delle api è qualcosa di utile, che rende migliore la vita.



INDICE

6 Finalità
La Rete
7 F.A.Q. Programma Workplace Health Promotion
8 Le aree tematiche WHP
9 Aderire alla Rete WHP
1. Iscrizione
10 2. Coinvolgimento
11 3. Gruppo di lavoro
12 4. Pianificazione
13 5. Rendicontazione e accreditamento
14 Legenda - Le Buone Pratiche

Aree tematiche
15 Alimentazione
18 Contrasto al Fumo
20 Attività Fisica
22 Sicurezza Stradale
24 Alcol e Dipendenze
26 Benessere

30 Riferimenti
31 Informazioni e Contatti

CREIAMO INSIEME

UN AM**BEE**ENTE
DI LAVORO CHE
PROMUOVA SALUTE!

FINALITÀ

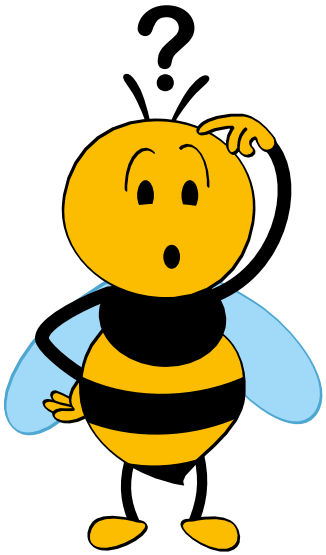
La finalità del programma WHP è la **prevenzione delle malattie croniche** attraverso la promozione di cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro, al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole di stili di vita sani.

LA RETE

Iscrivendosi si entra a far parte della Rete WHP Bergamo, un network di oltre 100 luoghi di lavoro impegnati nella promozione della salute.
Puoi trovare l'elenco delle aziende partecipanti sul sito:

www.retewhpbergamo.org/aziende

F.A.Q. Programma Workplace Health Promotion



Che cos'è il programma WHP?

È un percorso che porta un'azienda a diventare un luogo di lavoro che favorisce le scelte di salute attraverso la realizzazione graduale di "Buone Pratiche".
Una Buona Pratica è un'attività che ha dimostrato di essere efficace per migliorare la salute dei lavoratori.

A chi si rivolge il programma WHP?

A tutti i luoghi di lavoro:
- aziende private;
- enti e istituzioni pubbliche;
- organizzazioni e associazioni.

Quanto costa?

L'adesione è gratuita e nella maggior parte dei casi la realizzazione delle Buone Pratiche non comporta costi diretti.

Quali sono i vantaggi per l'azienda?

Grazie all'adesione al programma WHP un'azienda può aspettarsi numerosi vantaggi, tra cui:
- miglioramento della salute dei lavoratori (e delle loro famiglie);
- miglioramento del livello di soddisfazione e del clima aziendale;
- crescita del senso di appartenenza e della produttività;
- accreditamento annuale riconosciuto nella rete europea ENWP.

Mi piacerebbe aderire. Cosa devo fare?

Basta seguire le istruzioni contenute in questa pubblicazione.
È prevista inoltre la consulenza gratuita da parte di personale esperto dell'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) di Bergamo, che agisce senza compiti di vigilanza né finalità ispettive.

LE AREE TEMATICHE **WHP**

il Programma WHP prevede lo sviluppo di attività (buone pratiche) in **6 aree tematiche**

Promozione di una Sana Alimentazione

Contrasto al Fumo di Tabacco

Promozione dell'Attività Fisica

Sicurezza Stradale e Mobilità Sostenibile

Contrasto all'abuso di Alcol e alle Dipendenze

Promozione del Benessere personale e sociale, Conciliazione vita-lavoro

ADERIRE ALLA RETE **WHP**

Prerequisiti per l'adesione

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 in regola con le **norme ambientali** (D.Lgs 152/06 e s.m.i.)
4. Non avere riportato nei 5 anni precedenti **condanne** definitive relative all'applicazione del DLgs 231/2001 (art.25 - *septies* - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro o art15 - *undecies* - reati ambientali)

1. **ISCRIZIONE**

L'iscrizione al programma WHP è gratuita e deve essere effettuata semplicemente compilando entro il 31 Luglio il modulo online:

https://retewhpbergamo.org/mywhp

Non è necessario ripetere l'iscrizione per gli anni successivi.

Una volta effettuata l'iscrizione, l'azienda sarà contattata da operatori dell'ATS (Agenzia di Tutela della Salute) di Bergamo per illustrare contenuti e dettagli del programma.

2. **COINVOLGIMENTO**

Entro 3 mesi dall'iscrizione al programma l'Azienda dovrà avviare il processo di coinvolgimento a due diversi livelli:

A. Coinvolgimento dei rappresentanti aziendali (Datore di lavoro o delegato con poteri decisionali, Medico competente, RSPP, RLS, Rappresentanze sindacali, Responsabile Risorse Umane, Responsabile Comunicazione) e delle persone che possono avere un ruolo nello sviluppo del programma.

In particolare il coinvolgimento del **Medico Competente** è importante per garantire sostenibilità e continuità nel tempo al percorso.

B. Coinvolgimento dei lavoratori. È previsto un incontro di presentazione del programma a tutti i lavoratori, a cura del personale dell'ATS.

3. GRUPPO DI LAVORO

Per il funzionamento del programma è consigliabile la costituzione di un piccolo **Gruppo di Lavoro** formato da persone motivate, il più possibile rappresentativo delle diverse aree aziendali.
Obiettivo del Gruppo di Lavoro è attuare il programma coinvolgendo il più possibile la partecipazione dei lavoratori nelle Buone Pratiche scelte.

4. **PIANIFICAZIONE**

Il Gruppo di Lavoro aziendale **pianifica le buone pratiche**, attingendo dalla "Sezione Buone pratiche" di questa pubblicazione, oppure proponendo una buona pratica innovativa.

Il programma prevede il seguente sviluppo:
- Il **PRIMO ANNO** è richiesto di lavorare su 2 delle sei aree tematiche (elencate a pag. 7), attivando il numero minimo di buone pratiche previsto.
- Nel **SECONDO ANNO** è richiesto di lavorare su altre 2 aree tematiche, attivando il numero minimo di buone pratiche previsto e mantenendo le buone pratiche del primo anno;
- Nel **TERZO ANNO** occorrerà lavorare sulle restanti 2 aree tematiche, sempre mantenendo attive le buone pratiche avviate negli anni precedenti. L'azienda può scegliere liberamente in quale ordine attivare le 6 aree tematiche.

La pianificazione può essere modificata nel corso dell'anno e va formalizzata compilando il breve modulo online dalla pagina web: **https://retewhpbergamo.org/mywhp**

Il primo anno la pianificazione deve essere effettuata entro 3 mesi dall'iscrizione. Per gli anni successivi entro il 28 febbraio.

- DAL QUARTO ANNO IN POI per poter ottenere l'accreditamento dovranno rimanere attive almeno due di buone pratiche in ciascuna delle 6 aree tematiche. Nel caso in cui una buona pratica venga meno o non possa essere mantenuta o ripetuta nei tempi previsti, andrà sostituita con un'altra buona pratica.

Scultura lignea dell'artista Giovanni Lamberti (Le Rond) rappresentante lo sviluppo del programma WHP.

5. RENDICONTAZIONE E ACCREDITAMENTO

Alla fine di ogni anno, **entro il 5 novembre** andranno autocertificate le **buone pratiche attive accedendo alla pagina web: https://retewhpbergamo.org/mywhp**

Per **Buone Pratiche ATTIVE** si intendono sia quelle realizzate nell'anno sia quelle attivate negli anni precedenti ed ancora in essere.

Il riconoscimento **"Luogo di lavoro che promuove salute"** della Rete Europea ENWHP avviene nel corso dell'evento annuale organizzato a dicembre in collaborazione tra ATS e Confindustria Giovani.

Premiazione aziende accreditate
Padiglione Italia - Expo 2015

LEGENDA

LE BUONE PRATICHE

Durata

Permanente

oppure

Periodica

Buona pratica che una volta realizzata può essere rendicontata ogni anno come buona pratica attiva.

Buona pratica che ha una durata temporale e che deve essere ripetuta entro un periodo temporale indicato per poter essere rendicontata come buona pratica attiva.

Raccomandata

Buona pratica che prevede significative modifiche del contesto, che richiede coinvolgimento dei lavoratori o comunque con impatto atteso particolarmente rilevante.

Possibili costi

Buona pratica che può prevedere dei costi per l'acquisto di materiali o servizi.

Adatta alle PMI

Buona pratica realizzabile anche in aziende o organizzazioni di piccole e medie dimensioni.

Collegata

Buona pratica collegata ad un'altra buona pratica. L'iniziativa è stata pensata per essere abbinata ad un altro intervento che ne migliora l'efficacia, anche se l'abbinamento non è obbligatorio. Il numero della buona pratica collegata è indicato accanto all'icona.

ALIMENTAZIONE

Almeno 3 Buone Pratiche

di cui almeno una

1.1

Mensa aziendale con le seguenti caratteristiche:
- Frutta e verdura presenti nel menù di tutti i pasti serviti in azienda (senza pagamenti aggiuntivi e non sostituibili con dolce o altri piatti).
- Intera offerta di pane con ridotto contenuto di sale (vedi dettagli in all.1A).
- Pane integrale sempre disponibile.
- Sale iodato in sostituzione del sale marino non iodato.

Permanente

1.2

Distributori automatici di alimenti e bevande con le seguenti caratteristiche:
- Frutta e verdura (possibilmente fresca e di stagione) sempre disponibile
- Presenza di almeno il 30% di alimenti conformi ai requisiti in all.1B
- Presenza nell'area dei distributori di cartelli che riportino la piramide alimentare (all.1C) e/o il decalogo INRAN per una sana alimentazione Italiana (all.1D) e/o il regolo per il calcolo del Body Mass Index (all.1H).
- Presenza di un referente incaricato del controllo periodico del rispetto dei requisiti di cui all'all.1B e della segnalazione delle non conformità.

Permanente

1.3

Area refezione con:
- Frutta e/o verdura fresca di stagione disponibile almeno 3 giorni alla settimana
- 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)
- Presenza di forno a microonde e/o frigorifero.

Permanente

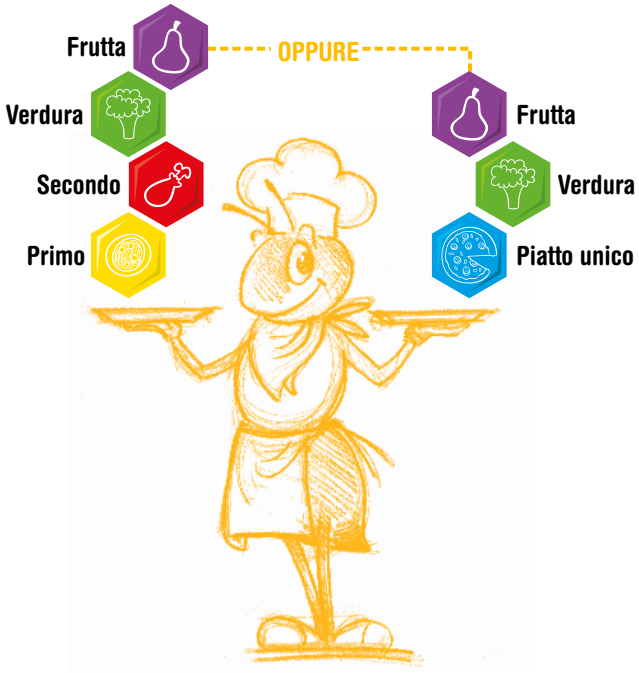
1.4

Interventi sulle porzioni che comprendano:
- Formazione di tutto il personale della mensa (ove presente) sulle porzioni corrette (materiale utile all.1E) e conseguente modifica delle porzioni offerte ai lavoratori
- Esposizione nel locale mensa (ove presente) di cartelli sulle porzioni (all.1E)
- Iniziative di informazione sulle porzioni per i lavoratori con la partecipazione di almeno il 70% dei dipendenti

Ogni 4 anni vanno ripetute la formazione e l'informazione

1.1 - 1.5

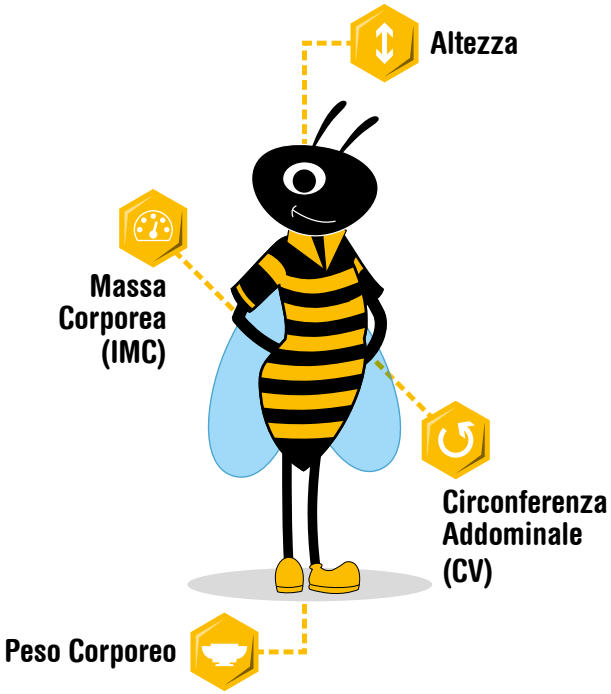
Per mangiare equilibrato abbina i piatti con i colori giusti



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

Tutti gli allegati citati sono scaricabili da: http://retewhpbergamo.org

ALIMENTAZIONE



Le misure e gli indici di cui il medico deve prendere nota (buona pratica 1.6).

1.5 Iniziativa “Codice colore” nella mensa aziendale, per orientare la scelta e gli abbinamenti dei piatti da parte dei lavoratori in base agli aspetti qualitativi (secondo le indicazioni in all.1F).

Permanente

1.1 - 1.4

1.6 Attività del medico competente che preveda:

- Misurazione sistematica ad ogni visita del peso corporeo e della circonferenza addominale alla vita (CV) con dato riportato in cartella sanitaria
- Misurazione dell’altezza almeno una volta con dato riportato in cartella sanitaria
- Calcolo dell’Indice di Massa Corporea (IMC) con dato riportato in cartella sanitaria
- Inserimento dei dati aggregati su IMC e CV nella relazione periodica
- Trasmissione degli stessi dati (nel formato in all.1S) in fase di rendicontazione
- Minimal advice alimentare alle persone a rischio (secondo combinazione di IMC e CV) e/o consegna di materiale informativo sull’alimentazione e/o invio al dietologo o a centri specialistici dei casi con indicazione

Ogni anno

---

7 Utilizzo sistematico ad ogni visita di bilancia impedenziometrica con:

- Stampa e consegna del referto al lavoratore
- Conservazione dei dati nominali da parte del medico competente
- Inserimento dei dati aggregati (almeno % di massa grassa e BCM) nella relazione periodica
- Trasmissione degli stessi dati (nel formato in all. 1T) in fase di rendicontazione

Ogni anno

1.6

1.8 Disponibilità in azienda di un professionista abilitato per la gestione individuale del peso corporeo e l'acquisizione di comportamenti alimentari corretti, con:

- Attività coordinata col Medico Competente
- Gestione di almeno il 10% dei casi di sovrappeso
- Invio a centri specialistici di soggetti con BMI≥30 o patologie specifiche
- Trasmissione di un report di attività (formato in all.1U) in fase di rendicontazione

Ogni anno

1.6

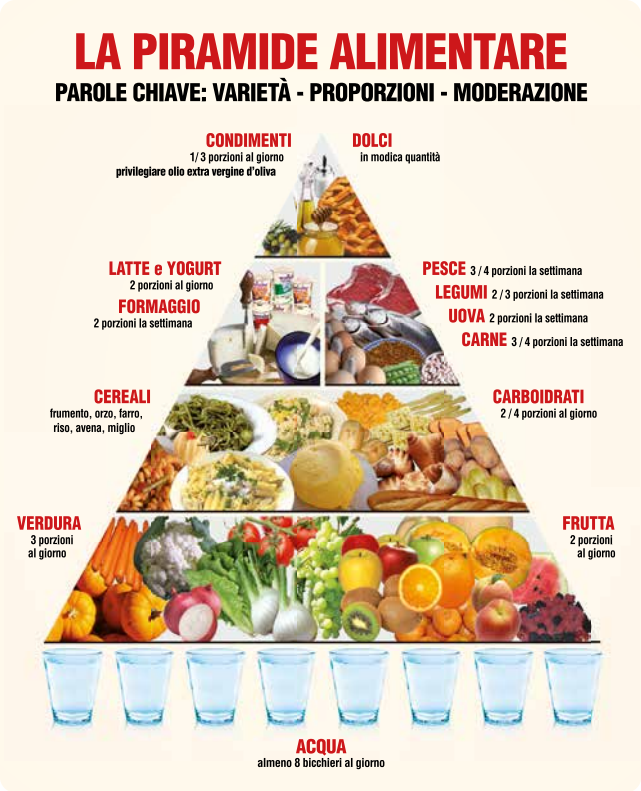
1.9 Attività di comunicazione (vedi all.1N) con messaggi promozionali sull'alimentazione con almeno 2 delle seguenti modalità:

- Affissione di Manifesti (es. all.1L): 1 ogni 70 dipendenti nei luoghi a maggior frequentazione
- Consegna di materiale promozionale (vedi all.1M,1Q,1R) 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).
- Attivazione del servizio di messaggistica sulla corretta alimentazione "Una Mail al giorno" (www.unamailalgiorno.it) da parte di almeno il 20% dei lavoratori o altro servizio email o SMS con: durata del percorso di almeno 2 mesi, almeno 20 messaggi totali, validazione del contenuto da parte di un'istituzione pubblica o scientifica del settore o approvazione dell'ATS territorialmente competente.

Ogni 3 anni

1.1 - 1.2 - 1.3

1.10 Iniziativa diversa dalle precedenti validata dall'ATS competente, con registrazione di dati di impatto (n. di lavoratori partecipanti).

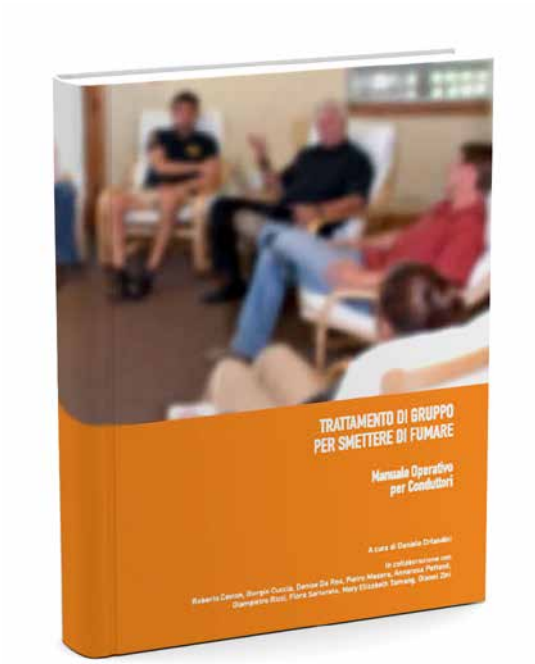


Esempio di campagna di comunicazione sull'alimentazione (buone pratiche 1.2, 1.3 e 1.6); tratto dagli allegati 1C.

Tutti gli allegati citati sono scaricabili da: http://retewhpbergamo.org

Almeno 3 Buone Pratiche

di cui almeno una



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

2.1

Offerta di percorso di disassuefazione (come trattamenti di gruppo per smettere di fumare) ai lavoratori fumatori (preferibilmente in azienda) con le seguenti caratteristiche:

- Durata di almeno 9 incontri e metodologia come da linee guida in all.2A o altre riconosciute dall'ATS competente;
- Provider approvato dall'ATS competente;
- Trasmissione all'ATS dei tassi di cessazione a 6 mesi e 1 anno.

Ogni 5 anni.

2.5

2.2

Policy interna di "azienda libera dal fumo" scritta, diffusa e attuata dopo adeguato percorso di condivisione e preparazione (secondo indicazioni in all.2C).

Permanente

2.3

2.3

Attività del Medico Competente aziendale che preveda:

- Valutazione di tutti i fumatori visitati nell'anno mediante test di West (all.2H) o in alternativa test di Fagerstrom + test di Marino (all.2 I); inserimento del risultato dei test nelle cartelle sanitarie e Inserimento del dato sulla prevalenza dei fumatori tra i visitati nella relazione periodica e trasmissione degli stessi dati contestualmente alla rendicontazione annuale WHP (secondo all.2E).
- Formazione del medico al minimal advice ai fumatori (Corso riconosciuto dall'ATS, anche in Formazione A Distanza);
- Esecuzione regolare del minimal advice durante le visite (materiale utile in all.2D);
- Consegna sistematica di materiale informativo ai fumatori visitati (all.2H) che includa indirizzi e recapiti dei servizi antifumo del SSR presenti sul territorio dell'ATS di competenza.

Ogni 5 anni la formazione, ogni anno le altre attività

2.4 Campagna di comunicazione e informazione (secondo indicazioni in all.2H) con almeno 2 delle seguenti opzioni:

- Manifesti sul tabacco (materiale utile in all.2F): almeno 1 ogni 70 lavoratori;
- Incontro di sensibilizzazione in azienda per fumatori con la partecipazione di almeno il 50% dei dipendenti fumatori* (materiale utile in all.2G) che preveda: la distribuzione di materiale informativo, la spiegazione delle strategie efficaci per smettere di fumare, della metodologia dei trattamenti di gruppo,delle modalità di attivazione dei servizi di messaggistica di supporto, la misurazione volontaria del monossido di carbonio nell'espirato (dove possibile)
- Concorso "Smetti e vinci" aziendale secondo le modalità riportate nell'all.2B.

Ogni 3 anni.

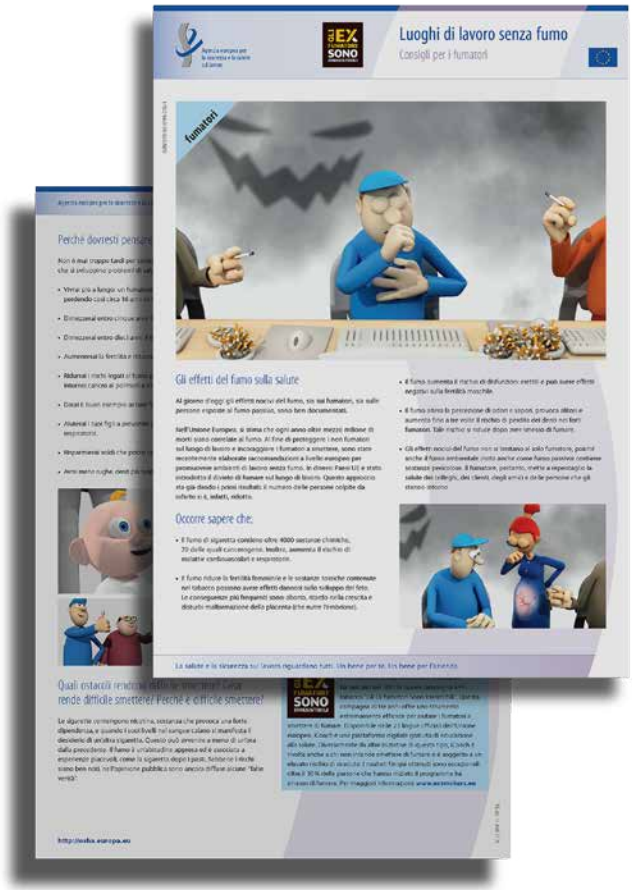
2.5 Offerta di un servizio di messaggistica di sostegno a distanza (es. servizi "una Mail al giorno, iCoach, Smokel@ o sistemi SMS) con attivazione da parte di almeno il 10% dei dipendenti fumatori*.

2.1 - 2.2

Ogni 3 anni.

2.6 Iniziativa diversa dalle precedenti validata dall'ATS competente, con registrazione di dati di impatto (n.di lavoratori partecipanti).

2.4



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

Tutti gli allegati citati sono scaricabili da: http://retewhpbergamo.org

ATTIVITÀ FISICA

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

Almeno 3 Buone Pratiche

di cui almeno una

3.1 Creazione di una o più delle seguenti strutture per 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 o miglioramento delle strutture esistenti attrezzando spogliatoi, docce, servizi, ecc...

Permanente

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

- 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 che includa i vantaggi e consigli per la sicurezza (materiale utile in all.3E)
- Incentivi o premi ai dipendenti (es. oggetti utili al ciclista: ferma pantaloni, bretelle o giubbetti ad alta visibilità, palette per portapacchi, luci, catarifrangenti per ruote, caschetti...);

Permanente il parcheggio con manifesti e incentivi; **ogni 5 anni** le iniziative di informazione

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

Ogni anno

3.4 Distribuzione di Contapassi, bracciali o altri dispositivi per misurare l'attività fisica praticata ad almeno al 70 % del personale con specifico materiale informativo (all. 3C) e almeno una delle seguenti azioni:

- Iniziative premiali per chi compie più passi
- Competizioni tra reparti, uffici, sedi aziendali
- Informazione e istruzioni su come utilizzare Siti web o App per tenere traccia dei passi compiuti e ricevere feed-back

Ogni 3 anni.

3.5 Campagna informativa interna sulla Promozione dell'attività fisica che preveda almeno 3 delle seguenti azioni:

- Affissione, in corrispondenza degli ascensori (ove presenti) di cartelli che incentivino l'uso delle scale (materiale utile in all.3A);
- Affissione di manifesti promozionali in azienda (almeno 1 ogni 60 dipendenti in luoghi ad elevata frequentazione);
- Utilizzo di messaggi di promozione dell'attività fisica via email /es. www.unamailalgiorno.it), in busta paga (almeno 3 all'anno), sulle tovagliette della mensa(per almeno 3 mesi all'anno) o altro mezzo tra quelli in all.3D (Materiale utile in all.3B).

Ogni tre anni i messaggi in busta paga o le tovagliette per la mensa.
I cartelli e i manifesti devono rimanere sempre affissi ma è necessario sostituirli con messaggi diversi almeno **ogni 3 anni** per evitare l'assuefazione

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

Ogni anno

3.7 Attività fisica di gruppo in azienda: almeno 1 ora 1 volta alla settimana per almeno 9 mesi l'anno con la partecipazione di almeno il 5% del personale (es. gruppo di Gruppo di cammino aziendale con walking leader identificato, training di gruppo con trainer formato, nordic walking)

Ogni anno

3.8 Attività del Medico Competente: utilizzo sistematico da parte del medico competente di bilancia impedenziometrica e/o questionario IPAQ (all.3 F) o altri validati per misurare i livelli di attività fisica praticata con:

- Registrazione in cartella dei risultati
- Consegna al lavoratore dei dati rilevati con commento e indicazione all'aumento dell'attività fisica ove necessario
- Counselling motivazionale ai lavoratori a rischio con indicazioni sulle opportunità aziendali e locali per aumentare l'attività fisica
- Trasmissione dei dati aggregati (nel formato in all.3 G) in fase di rendicontazione

Ogni anno

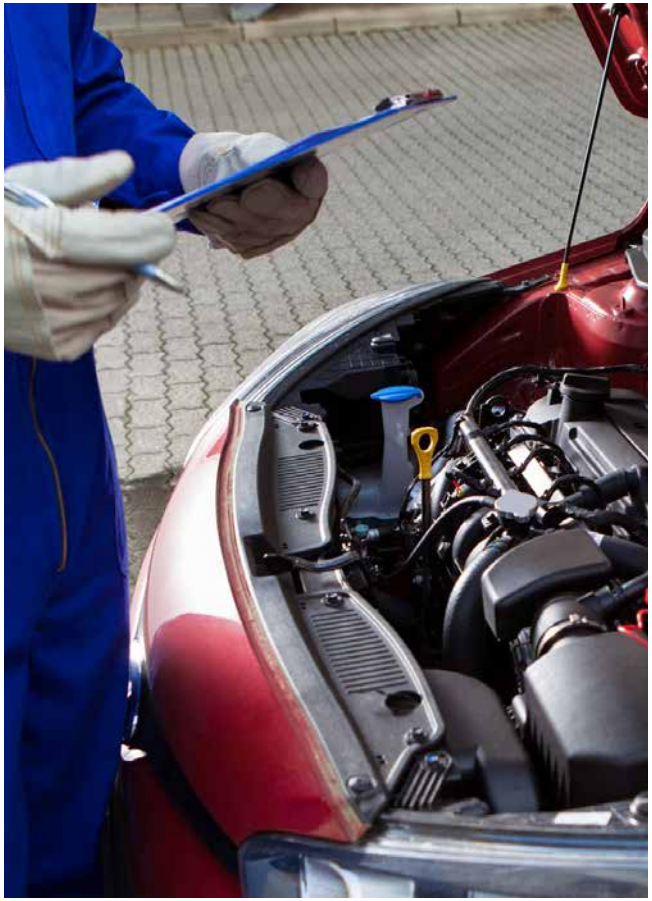
3.9 Iniziativa diversa dalle precedenti validata dall'ATS territoriale, con registrazione di dati di impatto (n. di lavoratori partecipanti).

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

Tutti gli allegati citati sono scaricabili da: http://retewhpbergamo.org

Almeno 3 Buone Pratiche

di cui almeno una



Manutenzione programmata dei veicoli aziendali

4.1 Criteri scritti per l'acquisto dei nuovi veicoli aziendali che prevedano elevate dotazioni di sicurezza per la fascia del veicolo (5 stelle nei crash test, Airbag anche laterali, ABS, ESP, bluetooth, controllo automatico della velocità, sistemi di rilevazione della stanchezza del conducente, sistemi di avviso di involontario cambio corsia, ecc).

Permanente

4.2 Procedura scritta per l'utilizzo dei veicoli che preveda:

- Limite di velocità uguale o inferiore a 20 km orari per gli spostamenti su tutta l'area dell'insediamento aziendale
- Informazione / formazione periodica per i conducenti di veicoli aziendali oltre gli obblighi di legge
- Interventi tecnologici per la sicurezza (es. "scatola nera" per la registrazione dei comportamenti alla guida, alcolimetro disponibile su tutti i mezzi, sistemi di geolocalizzazione...).

Permanente

4.4

4.3 Controllo e manutenzione dei veicoli aziendali che preveda:

- Compilazione della check-list in allegato 4A (o altra modalità migliorativa di registrazione e gestione dello stato conservativo dei mezzi) con periodicità almeno trimestrale per tutti i veicoli
- Manutenzione programmata dei veicoli aziendali a cadenza più frequente delle revisioni obbligatorie, in officine interne o esterne autorizzate ai sensi della L. 122/1992
- Alternanza regolare e documentata di pneumatici invernali ed estivi su tutti i veicoli stradali.

Ogni anno

4.4 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.

Ogni anno

4.5 Presenza di almeno il 20% del parco veicoli di tipo "ecologico" (a gas, elettrici o ibridi) oppure programma che preveda per i prossimi 3 anni almeno il 70% di acquisti di auto/furgoni di questo tipo.

Permanente

4.6 Almeno due dei seguenti interventi:
- Organizzazione di un servizio di trasporto collettivo casa-lavoro
- Convenzioni o incentivi per l'uso di mezzi pubblici nel percorso casa lavoro
- Organizzazione di car pooling o car sharing
- Biciclette aziendali per i brevi spostamenti o gli spostamenti interni

Permanente

4.7 Presenza di un mobility manager (se non già obbligatorio per l'azienda).

Permanente

4.8 Corso di guida sicura o guida difensiva (con componente pratica) per gli autisti/autotrasportatori (partecipazione minima 80%) o con la partecipazione di almeno il 10% del personale dipendente che si reca al lavoro in auto.

Ogni sei anni

4.9 Partecipazione (in accordo con gli Enti locali) 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…)

Ogni 5 anni

4.10 Campagna informativa sulla sicurezza stradale secondo indicazioni in all.5H e opzioni elencate nell'All.5C che comprenda almeno una delle seguenti azioni:
- Incontro di sensibilizzazione con istituzioni del settore (polizia stradale, ACI, INAIL) con la partecipazione di almeno il 70% dei lavoratori.
- Regalo di seggiolino per auto ad ogni nascita di un figlio di un lavoratore, accompagnato dalla consegna di un volantino di informazione sul trasporto dei bambini in auto (es. All.4C)

Ogni 3 anni

4.11 Iniziativa diversa dalle precedenti validata dall'ATS competente, con registrazione di dati di impatto (n. di lavoratori partecipanti**).**

Car Sharing; buona pratica 4.6.

Biciclette aziendali; buona pratica 4.6.

Tutti gli allegati citati sono scaricabili da: http://retewhpbergamo.org

Almeno 3 Buone Pratiche

di cui almeno una

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

5.1

Policy aziendale su alcol, droghe, gioco d'azzardo scritta con il coinvolgimento attivo dei diversi ruoli aziendali, diffusa e attuata e rispondente alle indicazioni agli all. 5I,L,M (esempi in all. 5R e 5S) che comprenda:

- Richiamo alle normative vigenti in materia
- Divieto esplicito di vendita, somministrazione e di consumo di alcolici sul posto di lavoro e nella mensa aziendale oppure, ove non vi sia mensa interna, buoni pasto con esplicita esclusione degli alcolici;
- Procedure scritte per la gestione dei casi di alterazione franca o sospetta per assunzione di alcol o droghe;
- Individuazione formale e formazione delle figure preposte alle procedure di cui al punto precedente;
- Sanzioni o conseguenze in caso di violazione

Permanente

5.2

Corso su alcol, droghe, gioco d'azzardo patologico per i lavoratori con la partecipazione di almeno il 60% dei dipendenti totali e di almeno l'80% dei dipendenti con mansioni a rischio (vedi elenco in all.5A), secondo modalità e argomenti riportati negli all.5B e indicazioni in all.5N.

Permanente

5.3

5.3

Corso su alcol, droghe, gioco d'azzardo patologico per dirigenti e figure di sistema (datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso) e corso per figure professionali che ricoprono un ruolo intermedio tra direzione e lavoratori (es. capi squadra, capi-turno, project leader, coordinatori di team) con contenuti minimi in all.5F e secondo indicazioni e riferimenti in all.5O.

Ogni anno

5.2

5.4 Attività del Medico Competente che comprendano:

- Formazione all'intervento breve (vedi linee guida all.5G) per i consumatori di alcolici a rischio e/o al counselling motivazionale per consumatori di alcol e sostanze stupefacenti (corso riconosciuto dall'ATS competente)
- Invio ai SerD del Servizio Sanitario Regionale dei casi con indicazione
- Somministrazione sistematica del questionario AUDIT C (all.ti 5E) ai dipendenti con consumo di alcolici potenzialmente a rischio/dannoso e inserimento del punteggio nella cartella sanitaria e di rischio
- Inserimento dei risultati della somministrazione (in forma aggregata) nella relazione sanitaria periodica
- Trasmissione dei dati all'ATS competente in fase di rendicontazione (nel formato in all.5T)

Ogni 5 anni la formazione, mentre le altre attività **ogni anno**.

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

Ogni 5 anni

5.6 Iniziativa diversa dalle precedenti validata dall'ATS competente, con registrazione di dati di impatto (n. di lavoratori partecipanti).

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

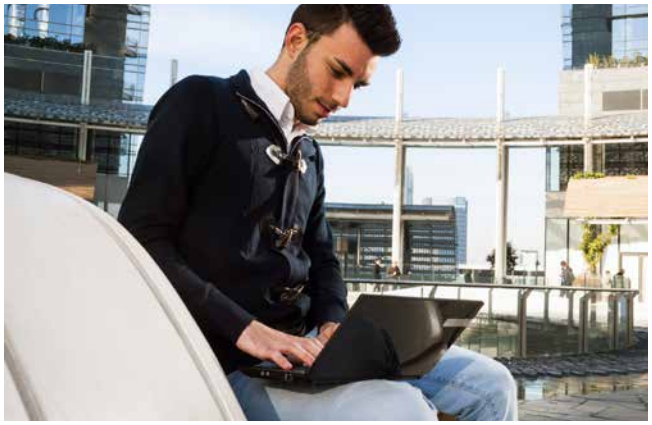
Tutti gli allegati citati sono scaricabili da: http://retewhpbergamo.org

BENESSERE

Almeno 3 Buone Pratiche

di cui almeno una

Raccolta dei suggerimenti dei dipendenti, buona pratica 6.1



Smart working, buona pratica 6.4

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 all'anno.

Permanente

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 il benessere e la Salute mentale (inclusi corsi di: mindfullness, yoga, comunicazione non conflittuale, gestione dello stress…).

Permanente

6.3 Benefit aziendali (almeno 2 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, supermarket;
- Aiuti finanziari per la cura di familiari anziani o diversamente abili;
- Rimborsi per spese sanitarie private non coperte dal Sistema Sanitario Regionale (es. prestazioni odontoiatriche e ticket);
- Facilitazioni per l'accesso al credito (es. 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;
- Iniziativa per il recupero degli alimenti non distribuiti nella mensa aziendale con porzionatura, confezionamento e consegna ai lavoratori.

Ogni anno

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 di lavoro (secondo la definizione in all.6A);
- Telelavoro in alcuni giorni della settimana previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto oppure Smart Working
- 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

Permanente

6.5

Iniziative collettive (almeno 2 all'anno) con partecipazione di almeno il 40% dei dipendenti tra:
Iniziative di socializzazione aziendale;
Giornate destinate ad attività di volontariato e solidarietà sociale.

Ogni anno

3.6 - 3.7

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).

Permanente

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...).

Ogni 3 anni

Focus groups, buona pratica 6.8

Spazio allattamento, buona pratica 6.9

Tutti gli allegati citati sono scaricabili da:
http://retewhpbergamo.org

Servizi di assistenza, buona pratica 6.11

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).

Ogni 3 anni

6.9 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.

Permanente

6.10 Sportello di ascolto sulle tematiche del benessere organizzativo ed individuale con almeno un accesso da parte di almeno il 5% dei lavoratori nel corso dell'anno.

Permanente

6.11 Servizi legati all'infanzia e all'assistenza di anziani e diversamente abili (almeno uno dei seguenti):

- Servizi/iniziative 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 o persone diversamente abili a carico dei dipendenti (convenzioni con società e cooperative esterne);
- Asilo nido aziendale, interaziendale o convenzione con asilo nido nelle immediate vicinanze del luogo di lavoro.

Permanente

6.12 Servizi di time saving (almeno uno dei seguenti):

- 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);
- Supporto logistico-organizzativo a gruppi di acquisto aziendali.

Ogni 3 anni.

6.13 Iniziativa diversa dalle precedenti validata dall'ATS territoriale, con registrazione di dati di impatto (n. di lavoratori partecipanti).

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

Tutti gli allegati citati sono scaricabili da: http://retewhpbergamo.org

Per una trattazione più estesa
si rimanda al manuale WHP Lombardia:
http://retewhpbergamo.org/manuale

RIFERIMENTI

Sitografia

http://retewhpbergamo.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
http://www.thecommunityguide.org/worksite/index.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

INFORMAZIONI E CONTATTI

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ATS Bergamo

Dr Marco Cremaschini
Servizio Promozione della Salute
ATS di Bergamo
Via Gallicciolli, 4 - 24121 Bergamo
tel. 035.385.204
marco.cremaschini@ats-bg.it

Dr Roberto Moretti
Servizio Promozione della Salute
ATS di Bergamo
Via Gallicciolli, 4 - 24121 Bergamo
tel. 035.385.186
roberto.moretti@ats-bg.it

Dott.ssa Marinella Valoti
Servizio Promozione della Salute
ATS di Bergamo
Via Gallicciolli, 4 - 24121 Bergamo
tel. 035.385.257
marinella.valoti@ats-bg.it

CONFINDUSTRIA BERGAMO

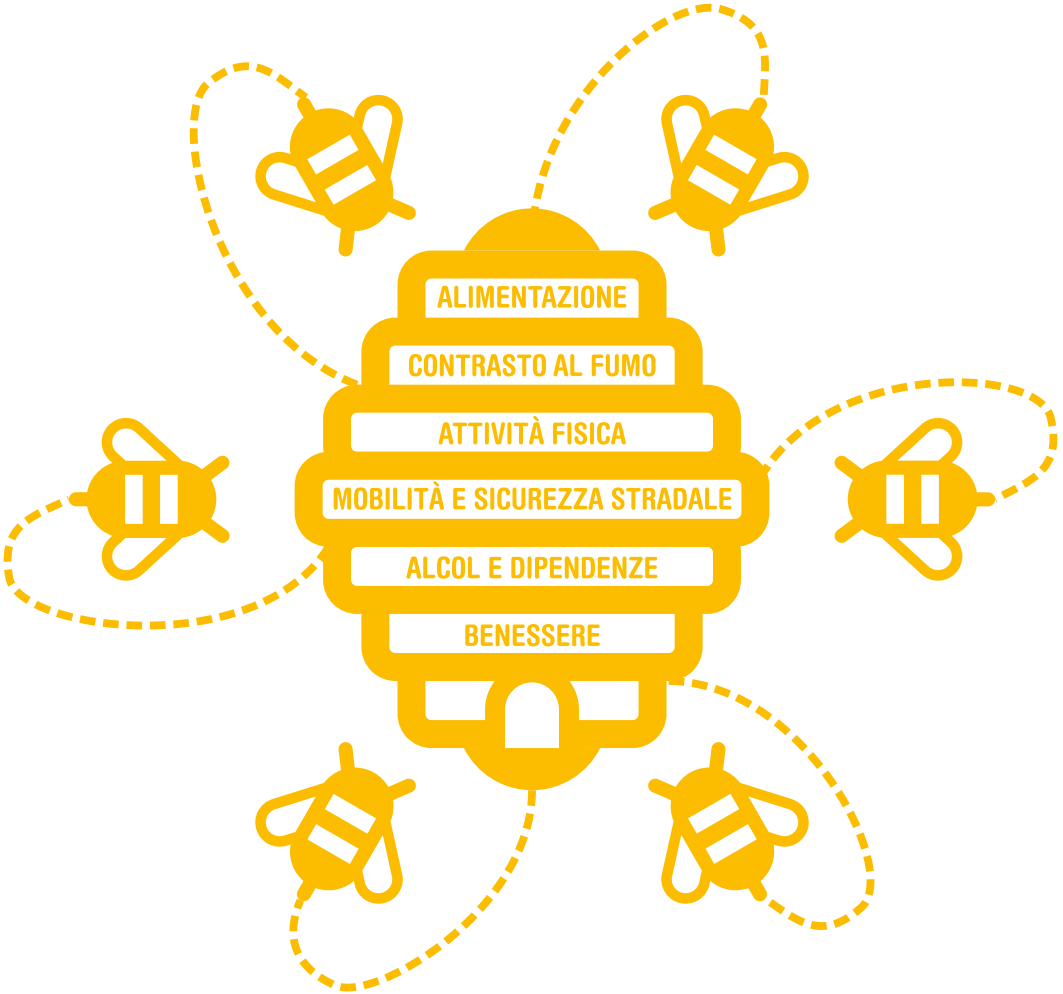
Ing. Roberto Fiandri
Responsabile Area Ambiente Sicurezza Energia
Confindustria Bergamo
Via Camozzi, 70 - 24121 Bergamo
Tel. 035 275262
r.fiandri@confindustriabergamo.it

Dott. Francesco Rota
Area Education
Confindustria Bergamo
Via Camozzi, 70 - 24121 Bergamo
Tel. 035 275242
f.rota@confindustriabergamo.it

RETE

WHP BERGAMO

SALUTE,
BENESSERE,
IMPRESA



studiocastelliadv.it