

# MANUALE WHP

come diventare un'azienda che promuove salute:  
istruzioni per aderire alla rete provinciale WHP



Questo progetto è nato dalla collaborazione tra l'ASL di Bergamo e Confindustria Bergamo nella convinzione condivisa che la promozione della salute di chi lavora sia interesse di tutti: delle imprese, di cui le persone costituiscono il primo capitale, del Servizio Sanitario pubblico, dei lavoratori e delle loro famiglie e, più in generale, della Comunità Bergamasca.

## Con il contributo e il patrocinio di:



### Provincia di Bergamo

ASSESSORE SILVIA LANZANI

Settore Grandi Infrastrutture,  
Pianificazione Territoriale, Expo

## Con il patrocinio di:



● <b>Presentazione del Direttore Generale dell'ASL di Bergamo</b>	<b>4</b>
● <b>Presentazione del Vicepresidente di Confindustria Bergamo con delega alla competitività</b>	<b>5</b>
● <b>Introduzione metodologica</b>	<b>6</b>
● <b>Far parte della rete WHP</b>	<b>7</b>
Passo 1: Verifica dei pre-requisiti	
Passo 2: Iscrizione on line	
Passo 3: Attività dei primi 2 mesi	
Utilizzo del logo	
Aree di intervento del progetto	
● <b>Verifica dei dati inseriti nel sistema online</b>	<b>11</b>
● <b>Buone pratiche</b>	<b>12</b>
Area tematica 1: Promozione di un'alimentazione corretta	
Area tematica 2: Contrasto al fumo di tabacco	
Area tematica 3: Promozione dell'attività fisica	
Area tematica 4: Sicurezza stradale e mobilità sostenibile	
Area tematica 5: Alcol e sostanze	
Area tematica 6: Promozione del benessere personale e sociale	
Riferimenti	
● <b>Allegati</b>	<b>20</b>

## Le aziende: un ruolo attivo nella promozione della salute

*Presentazione del Direttore Generale dell'ASL di Bergamo*

È con piacere che presento alle aziende della provincia il progetto della rete WHP delle **Aziende che promuovono salute**.

Le iniziative di promozione della salute negli ambienti di lavoro rappresentano un ambito di intervento in cui l'ASL di Bergamo crede. Alla base di questo impegno c'è la consapevolezza che i cittadini che lavorano non sono semplicemente dei "lavoratori", ma delle persone la cui salute è influenzata da molteplici fattori, non esclusivamente legati alla loro professione.

Secondo l'Organizzazione Mondiale della Sanità, infatti, nei Paesi ad elevato reddito come il nostro è attribuibile ai rischi occupazionali circa l'1,5% del totale degli anni di vita in buona salute che vengono persi. Ben il 30% di questa perdita sarebbe legato a fattori comportamentali come il fumo di tabacco, l'alcol, l'eccesso ponderale, la sedentarietà, l'alimentazione, i comportamenti alla guida.

Per questo è importante che le aziende, anche nell'ambito della loro responsabilità sociale, assumano un ruolo attivo nella promozione della salute, a 360 gradi.

Il progetto della rete provinciale WHP vuole offrire un quadro di riferimento ed un supporto metodologico concreto alle aziende per procedere in questa direzione, mediante l'adozione di interventi efficaci di promozione della salute dei dipendenti.

Intendo porgere i miei personali auguri alle aziende che vorranno accettare questa sfida, dimostrando, anche in questo modo, di essere all'avanguardia nella ricerca della qualità e nella valorizzazione delle risorse umane.



*Il Direttore Generale  
Asl di Bergamo  
Dott.ssa Mara Azzi*

**Mara Azzi**

# La salute in azienda: un elemento di competitività

*Presentazione del Vicepresidente di Confindustria Bergamo con delega alla competitività*

Il progetto **"Workplace Health Promotion - Aziende che promuovono la salute"** intende promuovere gli stili di vita salubri tra i lavoratori affrontando il tema delle abitudini alimentari nel contesto lavorativo e domestico nonché il complesso sistema di equilibri delle abitudini comportamentali nel tempo libero.

Già nel 1986 l'OMS con la Carta di Ottawa sottolineò, con ammirabile intuizione, il ruolo della "Promozione della Salute" nel percorso di acquisizione del controllo sulla propria vita e sul proprio contesto ambientale nell'ambito di un processo di "empowerment" estremamente utile anche nell'affrontare le quotidiane difficoltà di realizzazione e soddisfazione nell'ambiente lavorativo.

Questi fattori, oltre a svolgere una insostituibile funzione nella percezione della qualità della vita, hanno anche una diretta influenza sulla propensione agli infortuni sul lavoro, sull'assenteismo, sul senso di appartenenza all'organizzazione e quindi, in definitiva, sulla competitività aziendale.

Il percorso proposto è già stato sperimentato con estrema soddisfazione presso alcune importanti e rappresentative aziende del territorio allo scopo di promuovere la cultura *"dell'azienda sana nella città sana"*, in accordo con i principi della Responsabilità Sociale d'Impresa e nell'ottica di un concreto contributo progettuale dell'imprenditoria industriale bergamasca nell'ambito di **"EXPO 2015, Feeding the Planet, Energy for Life"**.

Confindustria Bergamo, confida che il successo del progetto presso le aziende di maggiori dimensioni costituisca un esempio ed uno stimolo per l'emulazione da parte del mondo della piccola e media impresa, tradizionale nerbo dell'economia bergamasca.



*Il Vicepresidente  
di Confindustria Bergamo  
Dott. Ercole Galizzi*

**Ercole Galizzi**

## Che cosa è la WHP?

L'idea, la filosofia e i contenuti della WHP (Workplaces Health Promotion o promozione della salute negli ambienti di lavoro) sono ben sintetizzati nella breve scheda prodotta dall'Agenzia Europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (OSHA) e riportata in allegato I.

In allegato II è disponibile anche una presentazione pensata per i lavoratori, che può essere liberamente utilizzata e diffusa.

## Introduzione metodologica

Il presente progetto prevede un accreditamento - non una certificazione - come **"Azienda che promuove salute"** per le imprese che si impegnano a mettere in atto interventi di provata efficacia o ritenuti "buone pratiche" nel campo della *health promotion* e dello sviluppo sostenibile.

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

L'obiettivo della rete WHP provinciale non è quello di offrire un "accreditamento all'eccellenza" a poche aziende leader, quanto piuttosto quello di estendere la rete al maggior numero possibile di aziende della nostra provincia per favorire l'autovalutazione e il miglioramento nel settore della promozione della salute, del benessere e della sostenibilità.

Il Sistema di accreditamento "Azienda che promuove salute" deve essere visto come un processo in continuo divenire, con possibilità di estendere periodicamente il repertorio delle buone pratiche, inserendo nuovi interventi e valorizzando attività già in essere, purché basate su dati di efficacia.

**Il presente manuale fornisce le istruzioni operative per aderire alla rete WHP e fare in modo che anche la vostra diventi un'"Azienda che promuove salute".**

***Gli autori***



***Far parte  
della rete WHP  
è semplice:  
bastano 3 passi***

# Passo 1

## Verifica dei pre-requisiti

Occorre innanzi tutto verificare la presenza delle condizioni\* seguenti:



<b>1</b>	<p>Possesso dei requisiti preliminari previsti nel modulo OT24 INAIL per la richiesta della riduzione del tasso medio di tariffa ai sensi dell'art.24 del D.M. 12/12/2000, tra cui:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• essere in regola con gli oneri contributivi e assicurativi e rispettare le disposizioni in materia di prevenzione degli infortuni e igiene nei luoghi di lavoro</li> <li>• mantenere modelli di responsabilità sociale secondo la UNI ISO 26000:2010</li> </ul>
<b>2</b>	<p>Non avere riportato nei 5 anni precedenti condanne definitive relative all'applicazione del DLgs 231/2001 (art 25 - septies - omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro o art 25- undecies - reati ambientali).</p>

# Passo 2

## Iscrizione online

L'iscrizione al progetto avviene sottoscrivendo il modulo online. Entro pochi giorni l'azienda sarà contattata da operatori del Servizio Promozione della salute dell'ASL per illustrare personalmente il progetto o concordarne lo sviluppo.

<b>3</b>	<p><b>Iscrizione:</b> <a href="https://www.surveymonkey.com/s/iscrizione_reteWHP">https://www.surveymonkey.com/s/iscrizione_reteWHP</a></p>
----------	---

\* il venir meno dei pre-requisiti fa decadere l'accreditamento, fino alla data del loro ripristino.



## Passo 3



### Attività dei primi 3 mesi

Entro 3 mesi dall'inizio del progetto (ossia dalla data d'iscrizione online) l'azienda dovrà realizzare una presentazione del progetto ai dipendenti e dovrà somministrare agli stessi un primo questionario sui comportamenti e i fattori di rischio per la salute, secondo le modalità seguenti:

<b>4</b>	Incontro di <b>presentazione del progetto</b> a tutti i dipendenti, entro 3 mesi dalla data di iscrizione, che preveda la partecipazione delle figure di sistema aziendali (Datore di lavoro o delegato con poteri decisionali, RSPP, Medico Competente, RLS, rappresentanze sindacali).
<b>5</b>	Somministrazione, entro 3 mesi dalla data di iscrizione, ad almeno il 70% dei dipendenti del <b>questionario</b> al link: <a href="https://www.surveymonkey.com/s/reteWHP_questionario_dipendenti">https://www.surveymonkey.com/s/reteWHP_questionario_dipendenti</a>

Lo stesso questionario andrà somministrato, sempre ad almeno il 70% dei dipendenti, a 12 mesi dall'indagine iniziale e a 3 anni dall'indagine iniziale.

Il questionario ha la funzione di tenere monitorata la diffusione di comportamenti e fattori di rischio tra i dipendenti, è anonimo ed ha anche la funzione di valutare l'efficacia degli interventi effettuati.

Il progetto riconosce particolare importanza alla misurazione dei risultati ottenuti e di conseguenza agli aspetti legati alla raccolta e analisi dei dati.

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



## Aree di intervento del progetto

Il progetto prevede lo sviluppo di attività (buone pratiche) in queste aree tematiche:

**Promozione di un'alimentazione corretta**

**Contrasto al fumo di tabacco**

**Promozione dell'attività fisica**

**Sicurezza stradale e mobilità sostenibile**

**Alcol e sostanze**

**Promozione del benessere personale e sociale**



## Utilizzo del logo

Il riconoscimento dell'azienda come "azienda che promuove salute" e la consegna del logo della rete WHP avviene **dopo un anno** dall'inizio del progetto nel caso in cui l'azienda abbia adottato il numero minimo di *buone pratiche* per **almeno 2 delle aree** di intervento del progetto (vedi oltre).

Alla fine del **secondo anno**, per mantenere l'accreditamento, occorrerà aver adottato il numero minimo di buone pratiche in **almeno 4 aree** di intervento.

Alla fine del **terzo anno**, per mantenere l'accreditamento, occorrerà aver adottato il numero minimo di buone pratiche in **tutte le 6 aree** di intervento.

Alla fine di ogni anno l'adozione delle buone pratiche verrà autocertificata mediante inserimento di specifici dati nel database online:

[https://www.surveymonkey.com/s/reteWHP\\_rendicontazione](https://www.surveymonkey.com/s/reteWHP_rendicontazione)



## Verifica dei dati inseriti nel sistema online

L'ASL di Bergamo gestirà il sistema online per l'inserimento dei dati autocertificati relativi al rispetto dei requisiti obbligatori e alle buone pratiche adottate.

Il Servizio Promozione della Salute (**privo di qualsiasi funzione di vigilanza**) potrà effettuare verifica a campione unicamente sulla veridicità dei dati inseriti nel sistema. La verifica si svolgerà in un clima assolutamente

### **amichevole e collaborativo**

non prevederà la presenza di Ufficiali di Polizia Giudiziaria e non potrà dare origine in alcun caso a sanzioni o segnalazioni ai servizi o organi di vigilanza, essendo la partecipazione alla rete su base volontaria.



**Tutti gli allegati richiamati negli elenchi che seguono, contenenti le indicazioni per la realizzazione delle buone pratiche, sono disponibili sul sito dell'ASL di Bergamo nella sezione "Promozione della salute".**



**Area tematica 1**

**Promozione di un'alimentazione corretta**

Per l'accreditamento è necessario attuare **almeno 3** delle seguenti buone pratiche:

<b>1.1</b>	<b>OBBLIGATORIA*</b> <b>Frutta e verdura</b> presenti nel menù di tutti i pasti serviti in azienda (senza pagamenti aggiuntivi e non sostituibili con dolce o altri piatti), <b>pane a basso contenuto di sale</b> (1,7% sulla farina: vedi dettagli allegato 1A) e <b>pane integrale</b> .
<b>1.2</b>	<b>Distributori automatici</b> di alimenti con le seguenti caratteristiche: 1) frutta e/o verdura fresca (possibilmente di stagione) sempre disponibile; 2) presenza di almeno il 30% di alimenti con i requisiti di cui all'allegato 1B; 3) Presenza nell'area dei distributori di cartelli che riportino la piramide alimentare (allegato 1C) o il decalogo INRAN (allegato 1D).
<b>1.3</b>	<b>Area refezione</b> con: 1) frutta e/o verdura fresca di stagione disponibile; 2) affissione di cartelli che riportino la piramide alimentare (allegato 1C), il decalogo INRAN (allegato 1D) e il regolo per il calcolo del BMI (allegato 1H).
<b>1.4</b>	Incontro di <b>formazione</b> con la partecipazione di almeno il 70% dei dipendenti e per tutto il personale della mensa (ove presente) <b>sulle porzioni</b> corrette (materiale utile in allegato 1E) ed esposizione nel locale mensa (se presente) di <b>cartelli sulle porzioni</b> .
<b>1.5</b>	Iniziativa <b>Codice colore</b> presso la mensa aziendale secondo le indicazioni presenti nell'allegato 1F.
<b>1.6</b>	Campagna con messaggi promozionali sull'alimentazione: - stampati sulle <b>tovagliette</b> della mensa aziendale (durata almeno 6 mesi); - oppure allegati alle <b>buste paga</b> (almeno 5 messaggi in mesi diversi, vedi allegato 1G).
<b>1.7</b>	Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti ma con misurazione dei risultati ottenuti.

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

## Area tematica 2

# Contrasto al fumo di tabacco

Per l'accreditamento è necessario attuare **almeno 3** delle seguenti buone pratiche:

<b>2.1</b>	<b>OBBLIGATORIA</b> <b>Corso per smettere di fumare</b> in azienda con partecipazione di almeno il 10% dei dipendenti fumatori* (o partecipazione a un corso in sede esterna) con le seguenti caratteristiche: - metodologia ad almeno 9 incontri secondo il modello proposto dalla Regione Veneto (allegato 2A); - provider ASL, LILT (Lega Tumori) o Medico Competente con formazione accreditata; - registrazione e trasmissione dei tassi di cessazione a 6 mesi e a 1 anno al Servizio Promozione della Salute dell'ASL.
<b>2.2</b>	Concorso <b>smetti e vinci</b> aziendale (modalità riportate nell'allegato 2B).
<b>2.3</b>	Policy scritta, diffusa e attuata di " <b>azienda libera dal fumo</b> " (indicazioni in allegato 2C).
<b>2.4</b>	Formazione del medico competente aziendale al <b>minimal advice</b> sul fumo (corso ASL, materiale preparatorio utile in allegato 2D); esecuzione regolare del minimal advice durante le visite; diffusione dei dati all'interno dell'azienda e trasmissione al Servizio Promozione Salute dell'ASL per quanto riguarda la prevalenza di fumatori visitati e i tassi di cessazione annui (report per l'ASL in allegato 2E).
<b>2.5</b>	<b>Campagna interna</b> con manifesti sul tabacco (materiale utile in allegato 2F) e <b>incontro di sensibilizzazione</b> in azienda aperto a tutti i dipendenti e con la partecipazione di almeno il 50% dei dipendenti fumatori (materiale utile in allegato 2G).
<b>2.6</b>	Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti ma con misurazione dei risultati ottenuti.

\* Calcolati sulla base dei dati emersi dall'ultimo questionario per i dipendenti somministrato nell'ambito del progetto.

### Area tematica 3

## Promozione dell'attività fisica

Per l'accreditamento è necessario attuare **almeno 3** delle seguenti buone pratiche:

<b>3.1</b>	Creazione di una o più delle seguenti <b>possibilità di attività fisica all'interno dell'azienda</b> : campo da calcetto, da pallavolo, da tennis, tavolo/i da ping-pong, palestra, percorso jogging accessibili a tutti i dipendenti.
<b>3.2</b>	<b>Promozione dell'uso della bicicletta</b> nei viaggi casa-lavoro con creazione di parcheggio coperto per le biciclette e almeno due delle seguenti azioni: 1) incentivi premiali ai dipendenti che abbiano a che fare con la bicicletta (caschetti, catarifrangenti per ruote, ferma pantaloni ad alta visibilità, luci, palette per portapacchi, giubbetti o bretelle ad alta visibilità...); 2) affissione di mappe con l'indicazione dei percorsi ciclabili più sicuri per giungere sul posto di lavoro dai comuni limitrofi 3) iniziativa di informazione o comunicazione sulla bicicletta come mezzo per recarsi al lavoro: vantaggi, sicurezza (materiale utile in allegato 3)
<b>3.3</b>	<b>Convenzioni</b> o <b>incentivi premiali</b> che riguardino l'acquisto di abbigliamento o attrezzature sportive, abbonamenti per palestre, piscine, centri sportivi.
<b>3.4</b>	<b>Campagna informativa interna</b> sulla promozione dell'attività fisica che preveda: 1) l'affissione, in corrispondenza degli ascensori (ove presenti) di <b>cartelli</b> che <b>incentivino l'uso delle scale</b> (materiale utile in allegato 3A); 2) l'affissione di <b>manifesti</b> promozionali in azienda (almeno 1 ogni 70 dipendenti); 3) L'utilizzo di messaggi in busta paga (almeno 3 all'anno) e/o di messaggi sulle tovagliette della mensa (per almeno 3 mesi all'anno). Materiale utile in allegato 3B.
<b>3.5</b>	<b>Iniziative sportive interne</b> (tornei, marce non competitive, biciclettate...). Almeno 2 eventi l'anno.
<b>3.6</b>	Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti ma con misurazione dei risultati ottenuti.

**Area tematica 4**
**Sicurezza stradale e mobilità sostenibile**

Per l'accreditamento è necessario attuare **almeno 3** delle seguenti buone pratiche:

<b>4.1</b>	<b>OBBLIGATORIA</b> Criteri scritti per l'acquisto dei nuovi veicoli aziendali che prevedano le migliori <b>dotazioni di sicurezza</b> (es. 5 stelle nei crash test, Airbag anche laterali, ESP) e alternanza regolare su tutti i veicoli di <b>pneumatici invernali</b> ed estivi.
<b>4.2</b>	<b>Procedura per la gestione dell'utilizzo dei veicoli</b> aziendali che preveda: 1) Modalità organizzative per l'uso dei veicoli; 2) Informazione/formazione per i conducenti; 3) Interventi tecnologici (es. sistemi informativi di localizzazione, sistemi di gestione dello stato conservativo dei mezzi).
<b>4.3</b>	Presenza di veicoli stradali <b>a gas, elettrici o ibridi</b> (almeno 20% del parco veicoli oppure programma che preveda per i prossimi 3 anni l'acquisto di auto/furgoni per almeno l'80% di questo tipo).
<b>4.4</b>	<b>Manutenzione programmata</b> per almeno il 50% dei veicoli aziendali a cadenza più frequente delle revisioni obbligatorie, in officine interne o esterne autorizzate ai sensi della L. 122/1992.
<b>4.5</b>	<b>Convenzioni per l'acquisto o incentivi premiali</b> in tema di sicurezza stradale (caschi per moto, seggiolini per auto per bambini, paraschiena per moto o tute con protezioni...).
<b>4.6</b>	Organizzazione di un <b>servizio di trasporto collettivo</b> casa-lavoro, convenzioni o incentivi per l'uso di <b>mezzi pubblici</b> o creazione di sistemi di <b>car sharing o car pooling</b> .
<b>4.7</b>	Presenza di un <b>mobility manager</b> (se non già obbligatorio).
<b>4.8</b>	<b>Corso di guida sicura</b> (con componente pratica) per autisti/autotrasportatori o con la partecipazione di almeno il 10% del personale dipendenti che si reca al lavoro in auto.
<b>4.9</b>	Partecipazione alla realizzazione di interventi volti al miglioramento della <b>sicurezza delle infrastrutture stradali</b> in prossimità del luogo di lavoro (semafori, illuminazione, attraversamenti pedonali, rotonde, piste ciclabili...).
<b>4.10</b>	Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti ma con misurazione dei risultati ottenuti.

## Area tematica 5 Alcol e sostanze

Per l'accreditamento è necessario attuare **almeno 3** delle seguenti buone pratiche:

<b>5.1</b>	<p><b>OBBLIGATORIA</b>  <b>Regolamento aziendale sull'alcol</b> diffuso e attuato che preveda:                      1) assenza di vendita/somministrazione/possibilità di consumo di alcolici sul posto di lavoro e nella mensa aziendale oppure, ove non vi sia mensa interna, buoni pasto con esplicita esclusione degli alcolici;                      2) procedure per la gestione dei casi di ubriachezza franca o sospetta;                      3) individuazione formale e formazione delle figure preposte alle procedure di cui al punto precedente.</p>
<b>5.2</b>	<p><b>Formazione del medico competente</b> aziendale al counselling motivazionale su alcol e sostanze stupefacenti (corso ASL o altri accreditati).</p>
<b>5.3</b>	<p><b>Corso</b> su alcol e sostanze <b>per i lavoratori</b> con la partecipazione di almeno il 60% dei dipendenti, di almeno il 90% dei dipendenti a rischio (vedi allegato 5A) e del Medico Competente aziendale, tenuto secondo modalità e argomenti riportati nell'allegato 5B.</p>
<b>5.4</b>	<p><b>Campagna informativa interna</b> su alcol/sostanze e/o incidenti correlati che preveda <b>almeno una</b> delle azioni in allegato 5C. (Materiale utile in allegato 5D)</p>
<b>5.5</b>	<p>Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti ma con misurazione dei risultati ottenuti.</p>

**Area tematica 6**

**Promozione del benessere personale e sociale**

Per l'accreditamento è necessario attuare **almeno 3** delle seguenti buone pratiche:

<b>6.1</b>	Raccolta dei suggerimenti dei dipendenti o altre <b>forme di partecipazione</b> (forum, cassetta delle idee...) con restituzioni annuali delle proposte emerse in occasione di un evento aperto ai dipendenti (Open Day o eventi specifici), e adozione di almeno 1 dei suggerimenti all'anno.
<b>6.2</b>	<b>Focus groups o Circle time groups</b> almeno 2 all'anno che coinvolgano almeno il 10% del personale (secondo le indicazioni in allegato 6A).
<b>6.3</b>	<b>Asilo nido aziendale</b> o convenzione con asilo nido nelle vicinanze
<b>6.4</b>	Introduzione di forme supplementari a quelle previste per legge per il sostegno alla <b>conciliazione famiglia-lavoro</b> che prevedano almeno 2 delle possibilità seguenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- flessibilità di orario;</li> <li>- tele-lavoro;</li> <li>- part time;</li> <li>- centri/iniziativa per i figli nei periodi non scolastici.</li> </ul>
<b>6.5</b>	Almeno un' <b>iniziativa di socializzazione</b> aziendale con partecipazione di almeno il 50% dei dipendenti.
<b>6.6</b>	<b>Momenti formativi</b> per il personale su temi inerenti benessere (fonti, consapevolezza, gratificazione, empowerment...).
<b>6.7</b>	Iniziativa di <b>sostegno allo studio per figli dei dipendenti.</b>
<b>6.8</b>	Iniziativa per l' <b>integrazione per lavoratori stranieri</b> (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...).

<b>6.9</b>	Attività di <b>supporto sociale</b> rivolte a <b>enti o realtà locali</b> (donazioni, partecipazioni attive a investimenti o iniziative nell'ambito culturale, di formazione, di ricerca, di solidarietà sociale...).
<b>6.10</b>	Sponsorizzazione di formazioni/ <b>associazioni sportive</b> giovanili del territorio, o di <b>eventi sportivi</b> locali.
<b>6.11</b>	<b>Sportello di ascolto</b> sulle tematiche del benessere organizzativo ed individuale.
<b>6.12</b>	<b>Agevolazioni per i dipendenti</b> quali mutui a tasso agevolato o polizza sanitaria integrativa.
<b>6.13</b>	Un'iniziativa proposta dall'azienda diversa dalle precedenti ma con misurazione dei risultati ottenuti.

93  
IT

FACTS

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

ISSN 1681-214X

## Promozione della salute nei luoghi di lavoro — Per i datori di lavoro

### Cos'è la promozione della salute nei luoghi di lavoro?

La promozione della salute sul lavoro (PSL) è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società volti a migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro <sup>(1)</sup>. Vi contribuiscono i seguenti fattori:

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

### Esempi di misure di PSL:

Misure a livello organizzativo:

- offrire flessibilità in termini di orari e luoghi di lavoro;
- favorire la partecipazione dei lavoratori al miglioramento dell'organizzazione del loro lavoro e del loro ambiente lavorativo;
- mettere a disposizione dei lavoratori opportunità di apprendimento permanente.

Misure riguardanti l'ambiente di lavoro:

- fornire spazi di socializzazione;
- vietare completamente il fumo;
- offrire un ambiente di lavoro che promuova il benessere psicosociale.

Misure a livello individuale:

- proporre e finanziare attività ed eventi sportivi;
- incoraggiare un'alimentazione sana;
- offrire programmi per smettere di fumare;
- sostenere il benessere mentale, ad esempio attraverso consulenze esterne di tipo psicosociale in forma anonima e sedute per combattere lo stress.

### Perché investire nella PSL?

Un'organizzazione di successo si basa su lavoratori sani che lavorano in un ambiente favorevole <sup>(1)</sup>. Migliorando il benessere e la salute dei lavoratori, la PSL è in grado di <sup>(2)</sup>:

- ridurre l'assenteismo;
- aumentare la motivazione;
- accrescere la produttività;
- facilitare le assunzioni;
- ridurre il ricambio di personale;
- promuovere un'immagine positiva e attenta ai bisogni del personale.

<sup>(1)</sup> <http://www.enwhp.org>

<sup>(2)</sup> [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/workplace/en/index1.html](http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html)



Le ricerche dimostrano che per ogni euro investito nella PSL si ottiene un rendimento compreso tra 2,5 e 4,8 euro per la riduzione dei costi legati al tasso di assenteismo <sup>(3)</sup>.

### Come attuare la PSL?

#### Quattro fasi per un'organizzazione sana

Uno degli aspetti più importanti per portare a termine con successo le attività di PSL è rappresentato dall'impegno continuo di tutti i soggetti coinvolti. L'impegno della dirigenza è essenziale per evitare conflitti tra il programma di PSL e la prassi dirigenziale. È anche fondamentale, ove possibile, coinvolgere il personale e incoraggiare la massima partecipazione durante tutte le fasi di PSL.

Inoltre, la maggior parte dei programmi di PSL che vantano un'ottima pianificazione associano alle esigenze dell'organizzazione quelle dei lavoratori. Di conseguenza, non esiste un modello standard di PSL, ogni azienda deve adattare i principi chiave delle attività volte alla PSL in base alla propria situazione. Questi ultimi prevedono le fasi seguenti:

#### 1. Preparazione

- **Creare una task force** responsabile della pianificazione e dell'attuazione del programma di PSL, che dovrebbe coinvolgere i rappresentanti dei seguenti settori:
  - alta dirigenza;
  - comitato del personale;
  - dipartimento risorse umane;
  - servizio e comitato per la sicurezza e la salute sul lavoro.
- **Informare tutti** del programma di PSL mediante diversi mezzi di comunicazione, quali manifesti, avvisi, intranet e incontri.

<sup>(3)</sup> [http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga\\_report\\_3e.pdf](http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf)

- **Verificare la conformità agli obblighi normativi in materia di sicurezza e salute sul lavoro.** La PSL è efficace solo se si gestiscono in modo efficace i rischi professionali.

## 2. Pianificazione

- **Valutare le esigenze.** È possibile sfruttare al massimo l'efficacia di un programma di PSL valutando attentamente le esigenze e le aspettative dei lavoratori. A tal fine è utile:
  - organizzare gruppi tematici;
  - condurre indagini mediante questionari online;
  - combinare la valutazione con azioni analoghe esistenti (ad esempio, inserendo domande relative a salute e benessere in un sondaggio sulla valutazione dei rischi);
  - analizzare i dati a disposizione: statistiche aziendali, quali aspetti demografici della forza lavoro, assenteismo, tassi di ricambio del personale e altri dati riguardanti la salute, come il controllo sanitario del personale o gli screening sanitari volontari, possono suggerire le aree di intervento.
- **Definire le priorità.** Individuare gli obiettivi specifici del programma di PSL e stabilire le priorità. Tali obiettivi possono includere:
  - migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata;
  - ridurre i disturbi muscolo-scheletrici;
  - promuovere in generale uno stile di vita sano.
- **Stabilire un collegamento con le attività di prevenzione dei rischi.** Se possibile, i programmi e gli interventi di PSL devono essere collegati alle attività di prevenzione dei rischi.
- **Integrare le attività già esistenti e di successo,** come i gruppi podistici, all'interno del programma di PSL.
- **Attuare un programma coordinato** invece di avviare diverse iniziative separate tra loro.
- **Coinvolgere organizzazioni intermedie,** se necessario, e approfittare di ogni offerta, materiale o iniziativa, tra cui:
  - le compagnie assicurative per la stipula dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni che, ad esempio, offrono premi ridotti alle aziende che attuano programmi di PSL;
  - i piani di assicurazione sanitaria che prevedono un rimborso nel caso in cui gli assicurati si iscrivano a corsi o circoli sportivi;
  - l'utilizzo della copertura assicurativa per curare i lavoratori che hanno una dipendenza nei confronti del tabacco.
- **Dare le stesse opportunità a tutti i lavoratori** evitando disuguaglianze, ad esempio non tenendo in considerazione gli orari di tutti i lavoratori. Sarebbe utile anche valutare il modo migliore per comunicare con coloro che non dispongono di un indirizzo e-mail.
- **Considerare una valutazione dei risultati** prima di avviare il processo. Monitorare i segnali di successo o di fallimento servirà a valutare e, se necessario, a migliorare il programma.

## 3. Realizzazione

- **Ottenere un sostegno attivo e visibile da parte dell'alta dirigenza, dei quadri intermedi e subalterni.** Si tratta di uno dei principali fattori per creare una cultura della salute sul luogo di lavoro.
- **Coinvolgere il più possibile i lavoratori.** Più il programma di PSL corrisponde alle esigenze dei lavoratori, minore sarà la necessità di promuoverlo. Gli incentivi concepiti su misura per la vostra organizzazione possono favorire lo sviluppo di una cultura della salute all'interno della stessa. Questi possono comprendere:
  - incentivi finanziari e contributi per coprire i costi di attività sociali o sportive esterne;
  - tempo libero per partecipare alle iniziative;
  - concorsi e premi a riconoscimento della partecipazione ai programmi di PSL.
- **Adeguare i materiali ai destinatari.** Il grado di complessità e precisione e la difficoltà di lettura devono essere adeguati al pubblico. Chiedere informazioni di ritorno.

## 4. Valutazione e attuazione continua

- **Analizzare l'impatto del programma di PSL:**
  - sulla soddisfazione del personale, ad esempio mediante un sondaggio;
  - sui principali fattori economici, come il ricambio del personale, la produttività e i tassi di assenteismo.
- **Valutare i vantaggi finanziari** del programma di PSL.
- **Comunicare i risultati** della valutazione: informare il personale dei successi ottenuti e delle modifiche previste per il futuro.
- **Continuare a pianificare e a migliorare le attività:** una PSL valida è un processo continuo.
- **Comprendere** in modo approfondito i risultati della valutazione per pianificare le azioni future.

### Ricordate:

- Non ha senso attuare un programma di PSL senza offrire, allo stesso tempo, un ambiente lavorativo sano e sicuro. La PSL si basa su una cultura della salute che richiede innanzitutto una gestione adeguata dei rischi.
- La promozione della salute sul luogo di lavoro va al di là degli obblighi normativi, si basa sull'azione volontaria di entrambe le parti.
- La PSL è efficace solo se costituisce un elemento stabile di tutti i processi organizzativi.

**Ulteriori informazioni** sulla PSL sono accessibili all'indirizzo <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

**Ulteriori informazioni** in italiano sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro sono accessibili all'indirizzo <http://www.ispesl.it>

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, SPAGNA  
Tel. +34 944794360, fax +34 944794383  
E-mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

© Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. Riproduzione autorizzata con citazione della fonte. Printed in Belgium, 2010



94  
IT

FACTS

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro

ISSN 1681-214X

## Promozione della salute nei luoghi di lavoro — Per i lavoratori

### Perché la salute è importante?

*La salute non è tutto, ma senza salute tutto è niente* (Schopenhauer, filosofo tedesco, 1788-1860)

Schopenhauer non è il solo ad aver capito il valore intrinseco della salute. Quattro abitanti su cinque all'interno dell'Unione europea (UE) affermano che la salute è essenziale per la loro qualità di vita <sup>(1)</sup>. Le malattie croniche hanno un grosso impatto sul livello di qualità della vita. Con uno stile di vita salutare è possibile prevenire in una certa misura molte patologie croniche, ad esempio cardiopatie, diabete di tipo 2 e cancro. Migliorare la dieta, recuperare la forma fisica e smettere di fumare sono tra i principali cambiamenti <sup>(2)</sup>.

### Cos'è la promozione della salute nei luoghi di lavoro?

La promozione della salute sul lavoro (PSL) si riferisce a qualsiasi azione intrapresa da datori di lavoro e lavoratori nonché a livello di società per migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro. Essa comprende:

1. il miglioramento delle modalità di organizzazione del lavoro, per esempio mediante:
  - introduzione dell'orario di lavoro flessibile;
  - offerta di occupazioni flessibili, come il lavoro da casa (telelavoro);
  - accesso a possibilità di formazione permanente, tra cui la rotazione dei posti di lavoro e l'allargamento dei compiti;
2. il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per esempio mediante:
  - incoraggiamento del supporto fornito da parte di colleghi;
  - coinvolgimento di dipendenti nel processo di miglioramento dell'ambiente di lavoro;
  - offerta di cibo sano alla mensa aziendale;
3. incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari, per esempio mediante:
  - offerta di lezioni di sport;
  - messa a disposizione di biciclette per gli spostamenti a breve distanza all'interno di grandi stabilimenti;
4. incoraggiamento alla crescita personale, per esempio mediante:
  - offerta di corsi per l'ottenimento di competenze in ambito sociale, come affrontare lo stress;
  - aiuto ai dipendenti per smettere di fumare.

PSL non significa semplicemente soddisfare i requisiti giuridici di salute e sicurezza; comporta anche un intervento attivo da parte dei datori di lavoro per aiutare il personale a migliorare le loro condizioni generali di salute e benessere <sup>(3)</sup>. All'interno di questo processo è fondamentale coinvolgere i lavoratori e tener conto delle loro esigenze e opinioni su come organizzare l'attività e il posto di lavoro.

<sup>(1)</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/areas/qualityoflife/eqls/2007/index.htm>

<sup>(2)</sup> [http://www.euro.who.int/mediacentre/PR/2006/20060908\\_1](http://www.euro.who.int/mediacentre/PR/2006/20060908_1)  
[http://www.who.int/chp/about/integrated\\_cd/en/](http://www.who.int/chp/about/integrated_cd/en/)

<sup>(3)</sup> [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/workplace/en/index1.html](http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html)



### Ricordate!

- Lo stile di vita è privato. Possono incoraggiarvi, ma non possono assolutamente obbligarvi a cambiare comportamento, a meno che determinate azioni si rivelino dannose per altri.
- Partecipare ad attività per promuovere la salute sul lavoro è una scelta volontaria. Si deve tener conto però che una vita sana è sempre anzitutto nell'interesse di ognuno.
- Le attività di PSL richiedono un impegno consapevole da parte sia dei datori di lavoro, nell'offrire condizioni organizzative e ambientali sane, sia dei lavoratori, nel partecipare attivamente al programma di PSL.

### Esempi di attività di PSL

1. Equilibrio vita-lavoro:
  - offerta di supporto a livello sociale, quali strutture di asilo.
2. Miglioramento e mantenimento della salute mentale, per esempio mediante:
  - attuazione di una gestione partecipativa, che tenga conto delle prospettive e delle opinioni dei lavoratori;
  - offerta di sedute per la riduzione dello stress, corsi di rilassamento nonché consulenza psicologica riservata.
3. Cura della salute:
  - offerta di regolari controlli sanitari per monitorare la pressione sanguigna, il livello di colesterolo e di glicemia nel sangue.
4. Attività fisica:
  - contributo economico per lo svolgimento di attività fisica al di fuori del lavoro, quali iscrizione a palestre o a centri per il tempo libero;
  - organizzazione di manifestazioni sportive all'interno della struttura;
  - incoraggiamento dei lavoratori a preferire le scale all'ascensore.
5. Promozione di uno stile di vita sano:
  - offerta di supporto riservato e informazione su alcolici e droghe;
  - promozione di una campagna d'informazione su un'alimentazione sana e predisposizione di buone pratiche per metterla in atto (ad esempio, cibo sano alla mensa e tempo sufficiente per consumarlo).

## Cosa si può fare per migliorare la propria salute

Perché non incoraggiare il proprio datore di lavoro a migliorare (o avviare) attività di promozione della salute condividendo idee con la direzione e i rappresentanti dei lavoratori? Questa scheda sulla promozione della salute sul lavoro può essere utilizzata per sostenere proposte in materia.

Si tenga presente che le iniziative non devono necessariamente partire dal datore di lavoro; ciascuno può migliorare la propria salute e il proprio benessere. Ecco alcuni esempi.

### Alimentazione sul lavoro

Un'alimentazione sana può essere molto semplice. Alcuni consigli (4):

- mangiare diverse varietà di cibi e consumare molta frutta e verdura;
- servirsi porzioni modeste e ricordare che è meglio ridurre il quantitativo di cibi poco sani nella dieta che eliminarli del tutto;
- mangiare regolarmente;
- iniziare subito e introdurre cambiamenti graduali.

### Stress sul lavoro

Ci sono molti modi per minimizzare lo stress. Il primo passo consiste nel prendere coscienza delle cose che si trovano stressanti. Poi si devono affrontare, ad esempio con questi accorgimenti:

- evitare situazioni stressanti, quali il traffico mattutino: perché non preferire la metropolitana?
- imparare a dire «no» se si ha la percezione che un compito sia troppo impegnativo;
- introdurre pause di relax nel programma giornaliero;
- parlare ai superiori della propria situazione;
- prendere atto dei sintomi di stress, quali problemi di insonnia o di concentrazione e ascoltare i segnali del proprio corpo;
- parlare con il medico di fiducia se i sintomi persistono.

### Rimanere attivi

Gli adulti necessitano di almeno 30 minuti di attività fisica moderata quasi tutti i giorni della settimana. Questo favorisce il benessere fisico e mentale e contribuisce a prevenire un aumento di peso. L'esercizio è importante anche per ridurre il rischio di contrarre cancro, cardiopatie e depressione (5).

(4) <http://www.eufic.org/article/en/health-and-lifestyle/healthy-eating/artid/healthy-eating-positive-experience/>; <http://www.eufic.org/index/en/>  
 (5) [http://www.euro.who.int/mediacentre/PR/2006/20061117\\_1](http://www.euro.who.int/mediacentre/PR/2006/20061117_1)

Alcuni semplici suggerimenti per aumentare la quantità di esercizio fisico giornaliero:

- fare le scale ogniqualvolta sia possibile; cercare di fare a piedi almeno un piano prima di prendere l'ascensore;
- percorrere a piedi brevi tragitti senza prendere l'autobus o l'auto; valutare se saltare una fermata e andare a piedi alla successiva;
- decidere se possibile di andare al lavoro in bicicletta;
- collocare la stampante a una certa distanza dalla scrivania, per chi lavora in un ufficio; questo allungherà il tratto percorso nell'arco della giornata;
- partecipare a sport o altre attività fisiche offerte presso il luogo di lavoro.

Ci sono migliaia di altri modi per aumentare l'attività fisica, ad esempio facendo esercizi individuali o all'interno di gruppi sportivi.

### Alcuni fatti sul fumo

Il tabacco è la prima causa di morte evitabile nel mondo. Il tabacco uccide fino a uno su due fumatori di lunga data di mezza età. Nell'UE oltre 650 000 persone muoiono ogni anno a causa del fumo (6).

Ci sono molte ragioni per smettere di fumare:

- vi sentirete meglio perché la vostra respirazione sarà più regolare e naturale;
- recupererete la tranquillità e il gusto della vita non appena l'ansia, lo stress e l'irritabilità dovuti alla mancanza del fumo si attenueranno;
- risparmierete denaro;
- la vostra pelle, i capelli, i denti e le dita avranno un aspetto migliore; avrete un'aria più sana e l'alito più gradevole;
- poiché il numero di zone «non fumatori» continua ad aumentare, riconquisterete la vostra posizione in società; a livello più pratico, ciò significa che sarà sempre più facile resistere alla tentazione di riprendere a fumare.

**Ulteriori informazioni** sulla PSL sono accessibili all'indirizzo <http://osha.europa.eu/en/topics/whp>

**Ulteriori informazioni** sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro in Italia sono accessibili all'indirizzo <http://www.ispes.it>

(6) <http://uk-en.help-eu.com/pages/My-reasons-to-quit-raisons-2-2.htm>

## **Autori del documento:**

Dr Marco Cremaschini<sup>1</sup>  
Dr Roberto Moretti<sup>2</sup>  
Ing. Roberto Fiandri<sup>3</sup>

1. ASL Bergamo  
Servizio Promozione della Salute  
mcremaschini@asl.bergamo.it  
tel. +39035385204

2. ASL Bergamo  
Servizio Promozione della Salute  
rmoretti@asl.bergamo.it  
tel. +39035385186

3. Confindustria Bergamo  
Area ambiente e sicurezza  
r.fiandri@confindustriabergamo.it  
tel. +39035275262

## **Hanno collaborato:**

Lucia Antonioli  
Giorgio Barbaglio  
Daniele Bernabei  
Cristina Bianchi  
Alberto Donzelli  
Roberto Fiandri  
Donato Franchin  
Giorgio Luzzana  
Alessandra Maffioletti  
Antje Mangili  
Graziella Mogni  
Giovanni Mosconi  
Enza Nigro  
Andrea Noventa  
Daniela Parodi  
Flavia Pellegrinelli  
Francesco Sarnataro  
Margherita Schiavi  
Adriano Vaini  
Giuseppina Zottola



**Con il contributo e il patrocinio di:**



**Provincia di Bergamo**

ASSESSORE SILVIA LANZANI

Settore Grandi Infrastrutture,  
Pianificazione Territoriale, Expo

**Con il patrocinio di:**



**Organismo Paritetico Provinciale  
per la sicurezza sul lavoro**



ASSOCIAZIONE  
DEI MEDICI  
COMPETENTI  
DELLA PROVINCIA DI BERGAMO



LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI  
**BERGAMO**



LOMBARDIA