Sintesi del corso in ottica INFN e possibili progetti applicativi in programmi di prevenzione del personale

SINTESI...

IN OTTICA INFN

ESISTE UNA MEDICINA DELLE DIFFERENZE

Le differenze di genere sono evidenti in molte patologie, causate da motivi biologici, sociali o determinate da differenti stili di vita

La farmacologia deve tener conto delle differenze di genere

INVESTIRE SULLA MEDICINA DI GENERE ...CONVIENE

LA FORMAZIONE E' FONDAMENTALE

La medicina del lavoro deve tener conto delle differenze dobbiamo continuare a lavorare con MC/MA e RSPP ma, fortunatamente, l'esposizione ai rischi rimane contenuta.

LA PREVENZIONE PENSO SIA LA VERA SFIDA SU CUI POSSIAMO LAVORARE

Adattare la prevenzione alle differenze di genere

Differenze biologiche e sociali

Le differenze biologiche e sociali influenzano la percezione e l'incidenza dei rischi lavorativi tra uomini e donne.

Rischi ergonomici specifici

Le attrezzature spesso progettate su parametri maschili causano disagi e disturbi muscoloscheletrici nelle lavoratrici.

Programmi medici mirati

Screening per salute ormonale, densità ossea e prevenzione cardiovascolare sono essenziali per la salute femminile.

Stress lavoro-correlato e prevenzione

L’analisi dello stress differenziato aiuta a sviluppare interventi mirati e inclusivi per uomini e donne.

Collaborazione attiva con il medico competente, autorizzato

Collaborazione con il Medico Competente

La collaborazione strategica con il Medico Competente favorisce programmi di prevenzione completi e servizi personalizzati per i lavoratori.

Campagne vaccinali mirate

Organizzazione di campagne vaccinali contro l'influenza e altri agenti biologici per ridurre assenteismo e migliorare la sicurezza.

Supporto alla salute mentale

Programmi di prevenzione dello stress, valutazioni psicologiche e formazione sulla gestione delle emozioni per il benessere mentale.

Adattamenti per lavoratori fragili

Piani personalizzati per lavoratori con patologie croniche o condizioni particolari, con interventi su ergonomia e orari di lavoro.

Strategie per consolidare una cultura del benesere e della salute

Ruolo coordinato delle figure aziendali

Il benessere aziendale richiede impegno congiunto di direzione, risorse umane, RSPP e Medico Competente, CUG.

Strategie di comunicazione e partecipazione

Comunicazione chiara e campagne tematiche coinvolgono attivamente i lavoratori alla prevenzione.

Iniziative per il benessere e la formazione

Programmi di pause attive, interventi ergonomici e formazione migliorano la salute e il comfort.

Leadership e monitoraggio continuo

La leadership promuove iniziative e usa indicatori per migliorare clima aziendale e salute.

A che punto siamo

Valutazione dei rischi (D.Lgs 81/08)

La valutazione dei rischi deve tener conto delle differenze di genere, di età, di provenienza da altri paesi nonché connessi alla tipologia contrattuale

Applicazione D.Lgs 151/2001 a tutela della salute della madre e del nascituro

Applicazione del D. Lgs 29/2024: promozione della salute e dell’invecchiamento attivo

A che punto siamo

21 marzo 2019 – Tor Vergata

Corso Nazionale per RSPP
organizzato in collaborazione con il CUG e la Consigliera di Fiducia

Per una valutazione dei rischi che tenga conto delle differenze di genere, di età, di provenienza da altri paesi nonché connessi alla tipologia contrattuale

Sistema genere e lavoro, proposta di alcune indicazioni operative, Rudy Foddis

Individuazione di buone pratiche e modalità applicative per assolvere al meglio agli obblighi di cui all’art.28 c.1 del D.Lg.vo 81/2008 (valutazione dei rischi).

A che punto siamo

Programma di promozione della salute

A settembre 2018 è stato avviato il programma di promozione della salute diretto a tutti i dipendenti INFN e con adesione volontaria.

Il Programma prevede:

- Visita medica biennale;
- Esami di laboratorio focalizzati alla prevenzione delle malattie cardiovascolari e di alcune patologie oncologiche con cadenza biennale;
- Vaccinazione antinfluenzale annuale;
- Seminari organizzati in collaborazione con il medico competente in materia di: prevenzione delle cardiopatie, del diabete, dell'obesità, dei rischi derivanti dall'abuso di alcool, dal fumo, dall'abuso nell'utilizzo di farmaci, benefici derivanti da una corretta attività fisica o da una corretta alimentazione.

A che punto siamo

Indagine sulla qualità della vita organizzativa nell'INFN

Alla fine del 2021 è stata svolta, in collaborazione con l'Università di Torino, una indagine sul benessere organizzativo utile alla valutazione dello stress-lavoro correlato

I dati, elaborati per profilo, per genere e per età sono stati restituiti sia complessivamente considerando tutto l'Ente, sia a ciascuna Struttura nell'arco del 2022

L'indagine andrebbe ripetuta periodicamente ma ovviamente presenta alcuni limiti...

Possibili sviluppi

Decreto-Legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito con modificazioni nella Legge 29 dicembre 2025, n. 198 (in vigore dal 31/12/2025)

Il Decreto sottolinea in più punti l’importanza di interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro

Indica tra gli obblighi del medico competente quello di fornire informazioni ai lavoratori sull'importanza della prevenzione oncologica, promuovendo l'adesione ai programmi di screening oncologici previsti dai livelli essenziali di assistenza (LEA), informando le lavoratrici e i lavoratori sulla loro finalità e utilità, anche con il supporto di campagne informative a tale scopo promosse dal Ministero della salute.

Possibili sviluppi

Decreto-Legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito con modificazioni nella Legge 29 dicembre 2025, n. 198 (in vigore dal 31/12/2025)

Stabilisce che nell'ambito della contrattazione collettiva, a valere sulle risorse allo scopo destinate, possono essere introdotte misure idonee a sostenere iniziative di promozione della salute nei luoghi di lavoro e a garantire ai lavoratori la fruizione di permessi retribuiti per effettuare, durante l'orario di lavoro, gli screening oncologici inclusi nei programmi di prevenzione del Servizio sanitario nazionale.

LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE

Luoghi di lavoro che promuovono salute" (WHP - Workplace Health Promotion)

Modello promosso dall’OMS che ha come obiettivo prioritario promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche

Molte Regioni hanno attivato programmi da attuare in collaborazione con le aziende e mirate a raggiungere gli obiettivi fissati dal WHP

A titolo di esempio riportiamo un riassunto di quello della Regione Veneto a cui potrebbe ispirarsi anche un progetto INFN

Progetto di promozione della salute «Luoghi di lavoro che promuovono salute» Rete WHP – Regione Veneto

Obiettivo generale

attuare un progetto di promozione della salute per implementare il livello di salute e sicurezza e il benessere dei dipendenti, secondo quanto previsto dal programma WHP (Work Health Promotion) della Regione Veneto.

«Luoghi di lavoro che promuovono salute» Rete WHP

L'ambiente di lavoro rappresenta un **setting privilegiato** nel quale mettere in pratica programmi di promozione della salute rivolti ai lavoratori e finalizzati all'equità sociale e di salute perché

- consente di raggiungere una grande proporzione di popolazione adulta "sana" difficilmente raggiungibile in altri contesti comunitari
- le persone trascorrono una parte di tempo rilevante nel luogo di lavoro condividendo una cultura in cui l'influenza reciproca può diventare uno strumento per favorire la diffusione e il rinforzo di abitudini salutari
- contribuisce a controllare le patologie lavoro-correlate, nella cui eziopatogenesi contribuiscono fattori rischio lavorativi ed extra-lavorativi
- può incidere efficacemente sui processi di invecchiamento attivo e nel contrasto dei fattori di rischio delle patologie croniche non trasmissibili

Rete WHP – Modello Progetto CCM 2018

"Supporto all'implementazione in realtà regionali italiane della Rete di promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (Rete WHP)"

promosso dal Ministero della Salute

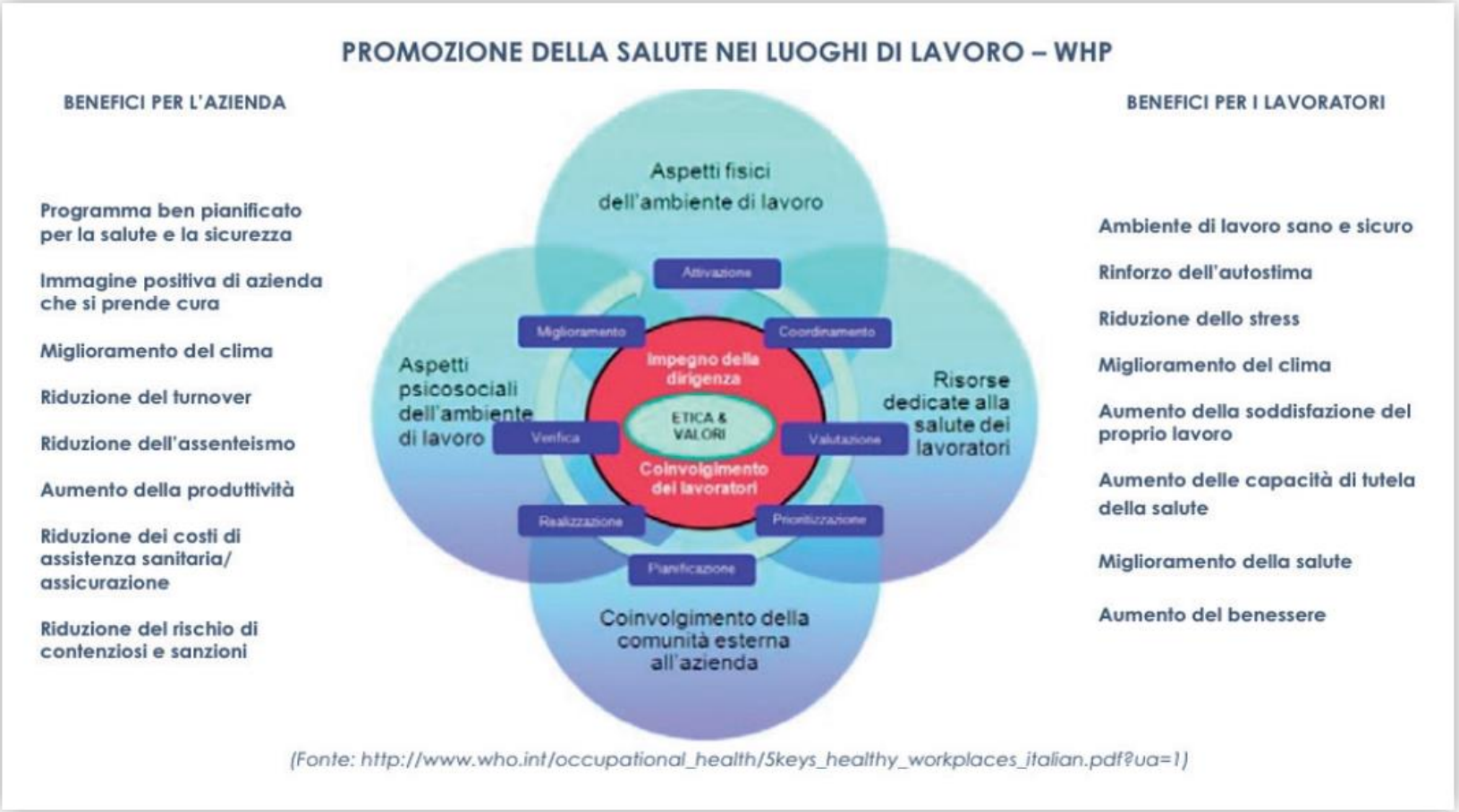

Figura I.1.1 - Promozione della Salute nei luoghi di lavoro - WHP

Quali caratteristiche deve avere un programma di WHP? Deve essere

- **Multicomponente**: interventi su più piani quali
  - la policy aziendale a favore di stili di vita sani
  - Riorganizzazione dell'ambiente di lavoro per incoraggiare scelte salutari
  - Interventi educativi finalizzati al cambiamento dei comportamenti a rischio
- **Multifattoriale**: agire su più fattori di rischio (fumo, alcol, sedentarietà, alimentazione scorretta…)
- **Multidisciplinare**: coinvolgimento e impegno di tutti i soggetti a vario titolo coinvolti (datore di lavoro, lavoratori, parti sociali, comunità)
- **Intersettoriale**: basato su alleanze e collaborazioni tra azienda e attori diversi (settore sanità, istruzione, società)
- **Di medio-lunga durata**: ben progettato e monitorato nel tempo
- **Di tipo volontario** e coerente con i principi della responsabilità sociale di impresa e dell'*Health Equity*

Il processo che permette di progettare e sostenere un programma di WHP prevede i seguenti steps:

- Mobilitare datori di lavoro e lavoratori affinché investano nel cambiamento
- Costituire un gruppo di lavoro dedicato al progetto
- Valutare i bisogni di salute dei lavoratori
- Definire i criteri di priorità su cui intervenire
- Pianificare le azioni a seconda della dimensione e della complessità dell'azienda
- Attuare le azioni pianificate
- Valutare a breve e a lungo termine gli *outcomes* di salute tramite analisi di indicatori
- Individuare azioni correttive e di miglioramento

MANUALE PER L'IMPLEMENTAZIONE DEL PROGRAMMA "LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE - RETE WHP"

Rete WHP – Modello Progetto CCM 2018

"Supporto all'implementazione in realtà regionali italiane della Rete di promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (Rete WHP)"

promosso dal Ministero della Salute

Il Programma ha l'obiettivo prioritario di diffondere **azioni efficaci e strutturali** per promuovere cambiamenti organizzativi dei "luoghi di lavoro" al fine di renderli ambienti favorevoli alla Salute, e in particolare all'adozione competente e consapevole di scelte e stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche e degenerative.

Prevede un percorso intersettoriale finalizzato a

- **"ingaggio"** di aziende (private e pubbliche, compresi i contesti sanitari)

- **accompagnamento, in un'ottica di capacity building**, all'azione competente e consapevole, di riorientamento dell'ambiente lavorativo, attraverso un processo partecipativo e dialettico che coinvolge figure apicali, di sistema, e lavoratori, e in un' ottica di responsabilità sociale e di contrasto alle disuguaglianze.

Fig I.3.1: Le 5 fasi del processo di implementazione del Programma WHP (L. Coppola, 2021)

Fig I.3.1: Le 5 fasi del processo di implementazione del Programma WHP (L. Coppola, 2021)

1) *Ingaggio*: adesione volontaria dell'azienda al programma

2) *Presentazione del programma, coinvolgimento dei rappresentanti aziendali* (Datore di Lavoro o suoi delegati, Medico Competente, RSPP, RLS, Rappresentanze sindacali, Responsabile Risorse Umane, Responsabile comunicazione…e di tutte le persone che possono avere un ruolo nello sviluppo del programma), *informazione dei lavoratori* ➡ *entro 3 mesi*

3) *Costituzione Gruppo di lavoro*: **coinvolgimento delle principali figure aziendali della prevenzione** (Datore di Lavoro o suoi delegati, Medico Competente, RSPP, RLS, Dirigenti e/o Preposti, DMO/DPS) **e di ruoli chiave interni all'azienda** (Risorse umane, Rappresentanti sindacali, formazione, comunicazione..) con il compito di pianificare, promuovere, monitorare e valutare il progetto aziendale al fine di **garantire un processo partecipato** ➡ *entro 3 mesi*

4) *Analisi di contesto e bisogni di salute*: È necessario stabilire una **baseline**: descrizione dell'Azienda prima dell'applicazione del programma analizzando informazioni relative alla composizione del personale, alle caratteristiche del contesto organizzativo sulla base degli stili di vita, all'eventuale partecipazione a programmi e iniziative di responsabilità sociale d'impresa o a reti di conciliazione vita-lavoro (Scheda "Analisi di contesto - Profilo di Salute") per **favorire l'emersione di criticità e la definizione di priorità**

5) *Pianificazione delle Attività*: l'analisi del contesto aziendale permette di individuare gli ambiti di intervento e di pianificare le attività riorientando quanto già in essere in azienda o programmare nuove iniziative coerenti con le **pratiche raccomandate e sostenibili del Programma**.

Il programma WHP suddivide le "**Pratiche raccomandate e sostenibili**" in **6 aree tematiche**

1. Pratiche per favorire l'adozione competente e consapevole di **comportamenti alimentari salutari**
2. Pratiche per favorire l'adozione competente e consapevole di uno **stile di vita attivo**
3. Pratiche per creare un ambiente di lavoro **"libero dal fumo"** e incentivare la cessazione
4. Pratiche per il **contrasto a comportamenti additivi** (alcool e dipendenze)
5. **Pratiche trasversali** a tutte le altre aree (Medico Competente: formazione su minimal advice e/o counseling motivazionale, attività di minimal advice nei confronti di lavoratori con fattori di rischio per Malattie Croniche Non Trasmissibili (MCNT); applicazione di strumenti di inclusione, reinserimento e supporto ai dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche)
6. **Altre pratiche** per promuovere l'adesione a Screening oncologici e Campagne vaccinali; conciliazione vita-lavoro/welfare; responsabilità sociale, ecc.

Il programma prevede che le aziende aderenti realizzino lo «standard minimo» di Pratiche con la seguente **sequenza temporale**

- **Nel 1° anno**: almeno **una Pratica** in **due** delle **aree tematiche** n. 1 (alimentazione), n. 2 (attività motoria), n. 3 (fumo di tabacco), n. 4 (alcol e dipendenze) + una Pratica n. 5 (trasversale)
- **Nel 2° anno**: almeno **una Pratica** in **un'altra area tematica** tra quelle sopra indicate (n. 1, n. 2, n. 3 o n. 4) + **mantenimento delle pratiche già avviate** il primo anno e implementando, eventualmente, le pratiche trasversali
- **Nel 3° anno**: almeno **una Pratica** in **un'altra area tematica** tra quelle sopra indicate (n. 1, n. 2, n. 3 o n. 4) + **mantenimento delle pratiche già avviate** negli anni precedenti
- **Dal 4° anno in poi**: mantenimento delle Pratiche attuate negli anni precedenti

Regione Veneto
pratiche raccomandate e sostenibili per la WHP

AREA TEMATICA 1
ALIMENTAZIONE

Buona pratica 1.1 | Mensa aziendale

- Definire con la ditta-gestore e/o con il personale interno addetto, un capitolato o un menù ad un'offerta di alimenti salutari e bilanciati che comprenda:
  - offerta esclusiva di pane con ridotto contenuto di sale
  - utilizzo esclusivo di sale iodato
  - pane integrale sempre disponibile
  - frutta e verdura presenti nel menù di tutti i pasti serviti in azienda e non sostituibili con dolce o altri piatti
- Realizzare percorsi formativi per il personale della ditta-gestore e/o degli addetti interni sulla preparazione e composizione equilibrata del pasto e sulle porzioni corrette
- Realizzare iniziative informative per i fruitori della mensa sulla composizione equilibrata del pasto e sulle porzioni corrette (affissione di manifesti, messaggi sulle tovagliette della mensa, consegna di materiale promozionale, allegati alla busta paga, servizio di messaggistica sulla corretta alimentazione, ...)

Buona pratica 1.2 | Distributori automatici di alimenti

- Definire con il soggetto gestore un capitolato che comprenda:
  - il 30% di prodotti salutari (alimenti con contenuto calorico non superiore a 150 Kcal e contenuto in grassi non superiore a 5 gr)
  - frutta, frutta secca e verdura (possibilmente fresca e di stagione) sempre disponibile
  - presenza nell'area dei distributori di cartelli che riportino la piramide alimentare e/o il decalogo INRAN per una sana alimentazione e/o il regolo per il calcolo del Body Mass Index
  - presenza di un referente incaricato del controllo periodico del rispetto dei requisiti di cui sopra e della segnalazione delle non conformità

Buona pratica 1.3 | Bar interni

- Condividere con i gestori specifici requisiti organizzativi e concertare proposte per garantire la presenza di un'offerta di pasti salutari

Buona pratica 1.4 | Area 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
  - cartelli affissi che riportino la piramide alimentare e/o il decalogo INRAN per una sana alimentazione e/o il regolo per il calcolo del Body Mass Index
  - disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione gratuita almeno a cadenza settimanale

Buona pratica 1.5 | Ristorazione pubblica

- Realizzare percorsi di collaborazione con Associazioni di categoria o singoli ristoratori per migliorare l'offerta in termini salutari
- Promuovere percorsi informativi e di sensibilizzazione ai ristoratori

Buona pratica 1.6 | Altro

- Altra pratica validata dall'ASL (per esempio: iniziativa "Codice colore" nella mensa aziendale; disponibilità in azienda di un professionista abilitato per la gestione individuale del peso corporeo e l'acquisizione di comportamenti alimentari corretti,...)
- Attività di 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.

Regione Veneto
pratiche raccomandate e sostenibili per la WHP

AREA TEMATICA 2
ATTIVITÀ MOTORIA

Buona pratica 2.1 | Scale per la salute (solo se presenti ascensori)

- Promuovere e incentivare l'uso delle scale in sostituzione dell'ascensore
- Migliorare il contesto fisico ove sono ubicate le scale per incoraggiarne l'uso al posto dell'ascensore

Buona pratica 2.2 | Promuovere la mobilità attiva nel percorso casa-lavoro e incentivare lo svolgimento di attività motoria (una o più delle seguenti):

- Collaborare con Enti locali per la realizzazione di interventi strutturali volti alla promozione di percorsi pedonali – ciclabili sicuri in prossimità dell'azienda
- Realizzare parcheggio/rastrelliere coperte
- Fornire biciclette in comodato d'uso ai dipendenti
- Attivare convenzioni per sconti su acquisto e/o offerta di materiale utile correlato all'utilizzo della bicicletta (bretelle o giubbetti ad alta visibilità, palette per portapacchi, luci, catarifrangenti per ruote, caschetti,...)
- Promuovere e/o aderire ad iniziative incentivanti promosse dalle associazioni
- Creare la figura del Mobility Manager e/o altro per favorire l'uso del mezzo pubblico
- Promuovere, in collaborazione con Enti/Associazioni, l'offerta di opportunità formative/informative sulla sicurezza stradale e l'uso sicuro della bicicletta

Buona pratica 2.3 | Opportunità per incentivare lo svolgimento di attività fisica attraverso (una o più delle seguenti):

- Organizzare gruppi di cammino aziendali (con partecipazione di almeno il 5% dei lavoratori) e creare Walking Leader interni all'azienda
- Collaborare con Enti/Associazioni per l'individuazione di percorsi per camminare o andare in bicicletta nei pressi dell'azienda
- Organizzare iniziative sportive aziendali o organizzate da altri soggetti (tornei, marce non competitive, biciclettate,...)anche attraverso collaborazioni con associazioni di promozione sociale e sportiva
- Attivare convenzioni per abbonamenti a tariffa agevolata presso centri sportivi in prossimità dell'azienda (palestre, piscine, ecc) e per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive a prezzi calmierati
- Allestire spazi aziendali accessibili a tutti i dipendenti per svolgere attività fisica
- Promuovere, ove possibile, pause "attive" sul posto
- Promuovere eventi per sensibilizzare e valorizzare il tema della mobilità attiva
- Mettere a disposizione materiale informativo sui percorsi migliori per andare al lavoro a piedi o in bicicletta

Buona pratica 2.4 | Altro

- Altra pratica validata dall'ASL (per esempio: corsi aziendali di ginnastica posturale con esperto, corsi aziendali di yoga,...).
- Attività di 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.

AREA TEMATICA 3
FUMO DI TABACCO

Buona pratica 3.1 | Definire e attuare una Policy e un regolamento aziendale di "Luogo di lavoro libero dal fumo" attraverso un adeguato percorso aziendale che preveda:

- La condivisione e la preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc)
- L'attivazione di iniziative di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda
- Il monitoraggio periodico della politica antifumo aziendale
- La regolamentazione dell'utilizzo delle E-CIG
- L'applicazione della policy e del regolamento nel tempo

Buona pratica 3.2 | Supporti alla cessazione tabagica attraverso (una o più delle seguenti):

- Attivare iniziative per promuovere la conoscenza dell'offerta dei centri per il trattamento del tabagismo del Sistema Sanitario (consegna di materiale informativo che includa indirizzi e recapiti dei servizi antifumo del SSR)
- Promuovere la diffusione di iniziative e/o strumenti validati e gratuiti per aiutare il fumatore ad acquisire consapevolezza della propria dipendenza dal fumo (per esempio l'App "Quanto fumi" del Ministero della Salute, campagne di comunicazione e informazione, incontri di sensibilizzazione per fumatori, concorsi per smettere di fumare,...)
- Offrire un percorso di disassuefazione ai lavoratori fumatori (preferibilmente in azienda)

Buona pratica 3.3 | Altro

- Altra pratica validata dall'ASL
- Attività di 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. .

Regione Veneto
pratiche raccomandate e sostenibili per la WHP

AREA TEMATICA 4
ALCOL E DIPENDENZE

Buona pratica 4.1 | Definire e attuare una Policy aziendale di "Contrasto ai comportamenti additivi (alcol, droghe, gioco d'azzardo)" attraverso (una o più delle seguenti) attraverso un adeguato percorso aziendale che preveda:

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:

- La condivisione e la preparazione con le principali figure aziendali (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc)
- L'attivazione di iniziative di informazione e promozione con i lavoratori
- Il monitoraggio periodico della politica aziendale
- Le indicazioni per eventuali possibilità di aiuto e sostegno (es. offerta di risorse interne all'azienda, riferimenti ai servizi del territorio)
- Le procedure per proteggere la privacy e il diritto alla riservatezza dei lavoratori
- L'applicazione della policy che deve:
  - Richiamare le normative vigenti in materia
  - Prevedere il divieto esplicito di vendita, somministrazione e di consumo di alcolici sul posto di lavoro e nella mensa aziendale oppure, ove non via sia mensa interna, buoni pasto con esplicita esclusione di alcolici
  - Prevedere procedure scritte per la gestione dei casi di alterazione franca o sospetta per assunzione di alcol o droghe
  - Individuare formalmente e formare figure preposte alle procedure adottate
  - Prevedere sanzioni o conseguenze in caso di violazioni

Buona pratica 4.2 | Formazione generale:

- Attivare iniziative di formazione finalizzate ad aumentare la conoscenza dei rischi legati ai comportamenti additivi, rinforzare la resilienza, migliorare la comprensione della policy aziendale e acquistare familiarità con le procedure per ottenere supporto (per esempio corsi per i lavoratori, corsi per dirigenti e figure di sistema – datore di lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di P.S. –, per figure professionali che ricoprono un ruolo intermedio tra direzione e lavoratori – capi squadra, capi-turno, project leader, coordinatori di team -.

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.)

Buona pratica 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, capi- turno, 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.

Buona pratica 4.4 | Altro

- Altra pratica validata dall'ASL
- Attività di 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.

Regione Veneto
pratiche raccomandate e sostenibili per la WHP

Regione Veneto
pratiche raccomandate e sostenibili per la WHP

AREA TEMATICA 6
ALTRE PRATICHE

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.

Buona pratica 6.1 | Conciliazione vita-lavoro:

- Aderire a reti territoriali, progetti, iniziative di conciliazione vita-lavoro (per esempio: servizi di time saving come convenzione con meccanici per riparazioni auto e/o accordi per il ritiro e consegna in azienda, spesa on-line anche con consegna in azienda, stireria e/o lavanderia aziendale, servizi di baby sitting o nido aziendale, interaziendale o convenzione con asilo nelle vicinanze dell'azienda; servizi di assistenza ai familiari anziani o diversamente abili, servizi/iniziative per i figli in periodi non scolastici; iniziative per favorire l'allattamento materno; permessi e congedi parentali oltre gli obblighi di legge; part time reversibile, telelavoro, flessibilità dell'orario di lavoro...)

Buona pratica 6.2 | Responsabilità Sociale d'Impresa:

- Attuare iniziative regionali/nazionali/comunitarie di Responsabilità Sociale d'Impresa (per esempio: iniziative per l'integrazione dei lavoratori stranieri come corsi di alfabetizzazione, nomina di tutor aziendale con funzione di interfaccia tra direzione e lavoratori stranieri; giornate destinate ad attività di volontariato o solidarietà sociale...)

Buona pratica 6.3 | Riduzione dello spreco alimentare:

- Attuare iniziative per la riduzione dello spreco alimentare e valorizzazione delle eccedenze (per esempio: iniziative di recupero degli alimenti non distribuiti nella mensa aziendale con porzionatura, confezionamento e consegna ai lavoratori...)

Buona pratica 6.4 | Stress lavoro correlato e benessere organizzativo:

- Attuare Interventi validati in tema di stress lavoro correlato e benessere organizzativo (per esempio: iniziative destinate alle lavoratrici al rientro dalla maternità per il reinserimento aziendale; iniziative di socializzazione aziendale; sportello di ascolto sulle tematiche del benessere organizzativo ed individuale con accesso libero dei lavoratori; raccolta di suggerimenti dei dipendenti o altre forme di partecipazione con restituzioni annuali delle proposte in occasione di un evento aperto ai dipendenti con adozione di almeno uno dei suggerimenti all'anno...)

Buona pratica 6.5 | Adesione a comportamenti preventivi:

- Attuare, in accordo con l'ASL, iniziative per la promozione dell'adesione a programmi di screening oncologico

Buona pratica 6.6 | Altro:

- Altra pratica validata dall'ASL
- Attività di 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.

MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE

- Al termine di ogni anno le aziende che aderiscono al programma rendicontano alle AULSS le attività realizzate. E' stata predisposta una **"Scheda di Rendicontazione"** che viene auto compilata dall'azienda e trasmessa alla AULSS di competenza.
- Il PRP 2020-2025 prevede, per il prossimo futuro, la realizzazione di un sistema informativo digitale per la registrazione, la rendicontazione ed il monitoraggio, a livello regionale, delle aziende che promuovono salute
- Alle aziende che garantiscono annualmente il raggiungimento dello "standard minimo" di Pratiche previste dal Programma viene rilasciato da parte dell'AULSS un **attestato di riconoscimento regionale quale "Luogo di lavoro che promuove salute".**