



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

Allegato alla determinazione n. 401 prot. 8261 del 20.3.2024

Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2020-2025

Programma Predefinito PP3 “Luoghi di lavoro che promuovono salute”

**Documento regionale
di buone pratiche di promozione della salute,
raccomandate e sostenibili,
nel setting lavorativo**



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

Indice

Introduzione	3
1. Cosa si intende per salute?	4
2. Cos'è la promozione della salute?	4
3. La promozione della salute nei luoghi di lavoro	5
4. Buone pratiche e aree di intervento individuate	6
4.1 ALIMENTAZIONE.....	6
4.2 ATTIVITA' FISICA	10
4.3 FUMO DI TABACCO	13
4.4 CONSUMO DANNOSO DI ALCOL E ALTRE DIPENDENZE	16
4.5 ALTRE PRATICHE RACCOMANDATE	18
4.5.1 Benessere organizzativo, prevenzione dello stress lavoro correlato e conciliazione vita-lavoro.....	18
4.5.2 Adesione a comportamenti preventivi	22
4.5.3 Sicurezza stradale e mobilità sostenibile	23
FONTI	25



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

Introduzione

Il Programma Predefinito PP3 “Luoghi di lavoro che promuovono salute” sostiene e favorisce la promozione della salute negli ambienti di lavoro, secondo il modello Workplace Health Promotion (WHP) raccomandato dall’OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), in riferimento al Macro Obiettivo 1 (MO1 – Malattie croniche non trasmissibili) del PRP 2020-2025; lo scopo del PP3 non è infatti quello di agire su fattori tradizionalmente associati al rischio lavorativo, ma si pone l’obiettivo di “ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle malattie non trasmissibili”, andando ad intervenire su fattori di rischio comportamentali e modificabili delle malattie cronicodegenerative e sulla promozione dell’invecchiamento attivo e in buona salute.

Il luogo di lavoro, consentendo di raggiungere una parte importante della popolazione, rappresenta una situazione privilegiata per poter migliorare gli stili di vita (WHO, 2013). Il Programma, utilizzando la leva della Responsabilità Sociale d’Impresa, prevede l’ingaggio dei datori di lavoro (privati e pubblici, comprese le strutture sanitarie) che, in collaborazione con figure professionali della prevenzione e con l’attiva partecipazione dei medici competenti, sono chiamati ad attivarsi nella realizzazione di processi e interventi validi, sostenibili e trasferibili; l’obiettivo è quello di rendere il luogo di lavoro un ambiente favorevole alla salute attraverso cambiamenti organizzativi e ambientali che incoraggino la partecipazione attiva dei lavoratori a tutto il processo riguardante la promozione della salute, l’attuazione di interventi che migliorino le loro conoscenze e che facilitino l’adozione competente e consapevole di scelte e stili di vita salutari, riducendo così le disuguaglianze di salute determinate da condizioni sociali ed economiche. Inoltre, intervenendo sul miglioramento dello stile di vita della porzione attiva della popolazione, il PP 3 si propone di ottenere un vantaggio anche a livello comunitario, in quanto si va ad agire sulla futura popolazione anziana, che presenterà condizioni di salute migliori e un maggior benessere psico-fisico.

In Sardegna il 25% delle persone presenti nella fascia d’età 18-69 anni (circa 473 mila persone) riferisce che, nel corso della vita, è stata loro diagnosticata una o più patologie croniche. Il dato regionale è peggiore di quello nazionale, pari al 18%, corrispondente a circa 7 milioni di persone. Inoltre, la condizione di policonicità, ovvero la compresenza di due o più patologie croniche, riguarda, in media, il 7% delle persone sarde presenti nella fascia d’età 18-69 anni, il dato nazionale in questo caso corrisponde al 4%. La presenza di patologie croniche aumenta con l’età: nella fascia over 65 anni interessa oltre un terzo della popolazione; la compresenza di due o più patologie è più diffusa nella stessa fascia d’età, nelle persone con bassa scolarità e che presentano condizioni economiche più svantaggiate. Le patologie croniche più frequentemente riferite in Sardegna sono le malattie respiratorie croniche (10%, 7% in Italia), i tumori (6%, 4% in Italia), le malattie cardiovascolari (5%), il diabete (4%) e le malattie croniche del fegato e/o cirrosi (3%, 1% in Italia). Si rileva inoltre l’ipertensione nel 18% delle persone sarde presenti nella fascia d’età 18-69 anni, che sale al 57% negli nella fascia over 65.

Il Piano Regionale di Prevenzione 2020-2025, rifacendosi ai principi della Promozione della Salute, attraverso la realizzazione degli obiettivi del PP3, ha come scopo la realizzazione della “Rete Workplace Health Promotion (WHP) Sardegna”.



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

1. Cosa si intende per salute?

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) nel 1948 definì la salute come uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale, non solo come assenza di malattia.

Una nuova definizione venne data da Stokes, Norene e Shindell (1982) che definirono la salute “uno stato caratterizzato da integrità anatomica, fisiologica e psicologica, capacità di svolgere secondo le proprie aspirazioni ruoli familiari, lavorativi e di comunità, capacità di gestire lo stress fisico, biologico, psicologico e sociale, libertà dal rischio di malattia e morte prematura”.

L'attuale concetto di salute viene individuato in quello espresso nella Carta di Ottawa (Ottawa Charter for Health Promotion, 1986), ovvero “il livello a cui un individuo o un gruppo è in grado di sviluppare le proprie aspirazioni e soddisfare i propri bisogni, adattarsi all'ambiente o modificarlo”. La salute viene quindi considerata “una risorsa per la vita di ogni giorno, non l'obiettivo della vita”, quindi “un concetto positivo che enfatizza le risorse sociali e personali, tanto quanto le capacità fisiche”.

2. Cos'è la promozione della salute?

Nella prima Conferenza Internazionale sulla promozione della salute, svoltasi a Ottawa (Canada) nel novembre del 1986, dopo essere stato a lungo teorizzato, viene definito il concetto di Promozione della Salute.

Nella Carta di Ottawa, sottoscritta dagli Stati appartenenti all'Organizzazione Mondiale della Sanità, la promozione della salute viene definita come “il processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sulla propria salute e di migliorarla; per conseguire uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, l'individuo o il gruppo devono essere in grado di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di modificare l'ambiente o di adattarvisi (...) rappresenta un processo sociale e politico globale, che non comprende solo azioni volte a rafforzare le abilità e le capacità dei singoli individui, ma anche azioni volte a modificare le condizioni sociali, ambientali ed economiche, in modo da attenuare il loro impatto sulla salute del singolo e della collettività”.

Da questa definizione emerge come la promozione della salute non consista solo nella proposta di stili di vita sani ai fini di raggiungere uno stato di benessere, ma soprattutto come la sua applicazione non sia responsabilità unicamente del settore sanitario. Fattori politici, economici, sociali, culturali, ambientali, comportamentali e biologici possono apportare dei miglioramenti alla nostra salute, ma allo stesso tempo possono anche lederla. La salute quindi rappresenta un aspetto fondamentale nel determinare la qualità della vita del singolo cittadino e della comunità, ma anche una risorsa per lo sviluppo socio-economico e personale.

Seguire una sana alimentazione, l'adeguatezza dell'abitazione in cui si risiede, ricevere una buona istruzione e godere di un buon reddito, costituiscono dei requisiti necessari per il mantenimento o al raggiungimento di uno stato di salute, come anche vivere in un contesto con un eco-sistema stabile, dove vige la pace, la giustizia e l'equità sociale, sono tutti aspetti che rivestono un ruolo importante nel determinare la salute dei cittadini.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

3. La promozione della salute nei luoghi di lavoro

Il Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (ENWHP), basandosi su quanto dichiarato nella Dichiarazione di Lussemburgo (2007), definisce la promozione della salute sul luogo di lavoro (Workplace Health Promotion - WHP) come “gli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei dipendenti e della società per migliorare la salute e il benessere delle persone nell'ambiente di lavoro.” (ENWHP, 2012), che può essere raggiunto tramite la combinazione dei seguenti elementi:

- miglioramento dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- promozione della partecipazione attiva;
- incoraggiamento dello sviluppo personale.

Viene definito luogo di lavoro sano quello in cui lavoratori e dirigenti collaborano nel portare avanti un processo atto a tutelare e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori e la sostenibilità dell'azienda, sulla base di bisogni individuati:

- fattori che possono avere un impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza in un ambiente di lavoro fisico;
- fattori che possono avere un impatto negativo sulla salute, sulla sicurezza e sul benessere psico-sociale sul luogo di lavoro, inclusa l'organizzazione del lavoro e la cultura aziendale;
- risorse personali capaci di apportare vantaggio alla propria salute nell'ambito di un contesto lavorativo;
- modalità partecipative, indirizzate ad un miglioramento della salute, capaci di coinvolgere l'intera comunità, partendo dai lavoratori e dalle loro famiglie.

(Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners, WHO 2010)

Il luogo di lavoro, avendo la possibilità di raggiungere buona parte della popolazione, si presenta come un contesto favorevole per una efficace divulgazione in merito a stili di vita più salutari e può rappresentare un ambiente stimolante, capace di dare ad ogni singolo lavoratore consapevolezza in merito ai determinanti di salute e malattia.

Un approccio di promozione della salute nei luoghi di lavoro presuppone l'impegno per le aziende ad attuare interventi mirati a migliorare la salute e la qualità della vita dei lavoratori, non solo attraverso l'applicazione di azioni atte a prevenire infortuni e malattie professionali, ma anche attraverso misure mirate all'eliminazione di fattori di rischio implicati nello sviluppo delle più comuni Malattie Croniche Non Trasmissibili (MCNT).

In un'ottica di WHP, l'obiettivo prioritario delle aziende dovrebbe essere quindi quello di attuare cambiamenti organizzativi e promuovere interventi atti a migliorare il benessere lavorativo, psicologico e sociale dei lavoratori. Gli stessi interventi possono giovare all'organizzazione aziendale facendo diminuire i costi della spesa sanitaria e quelli relativi all'assenteismo (Goetzel, 2008) e far registrare un minore turnover e una maggiore produttività.

Attraverso un processo partecipato, che coinvolge lavoratori e datori di lavoro, l'azienda che promuove la salute si impegna a creare un contesto lavorativo che favorisce l'adozione consapevole di stili di vita salutari, non solo nel proprio interesse, ma anche in quello della collettività.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

4. Buone pratiche e aree di intervento individuate

Per “buone pratiche” in promozione della salute si intendono quei progetti, interventi e attività che *“in armonia con i principi/valori/credenze e le prove di efficacia e ben integrati con il contesto ambientale, sono tali da poter raggiungere il miglior risultato possibile in una determinata situazione”* (Kahan B., M. Goodstadt, Health Promotion Practice, 2001).

Un intervento per soddisfare la definizione di buona pratica deve rispettare una serie di criteri, comunemente condivisi; oltre ad avere un fondamento teorico e una provata efficacia teorica e pratica, l'intervento deve rispondere ai bisogni dei destinatari ed essere veicolata attraverso un approccio partecipativo e collaborativo, oltre che rispondere ai criteri di efficienza e sostenibilità.

Oltre all'efficacia si deve tenere conto della trasferibilità della pratica, cioè della sostenibilità e della possibilità di attuazione della stessa in diversi contesti, aspetto che permette di definire l'intervento realizzabile, prendendo in considerazione anche i limiti dovuti alle risorse economiche disponibili, dalle competenze e dalle infrastrutture (WHO, 2005).

La programmazione di un intervento di promozione della salute deve essere seguita da un gruppo di lavoro multidisciplinare e multisettoriale, che comprenda anche le rappresentanze dei destinatari, che dopo un'attenta analisi del contesto d'intervento e dei determinanti di salute dell'azienda destinataria, stabilisca degli obiettivi specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti nel tempo e che preveda delle fasi di valutazione di processo, di risultato, d'impatto e di trasferibilità dell'intervento. In un'ottica di promozione della salute è importante che i destinatari dell'intervento siano attivamente partecipi, sia nella fase di elaborazione sia di implementazione, favorendo così l'empowerment dei destinatari in merito alla propria salute e a quella della collettività.

Nell'adozione di un intervento di buone pratiche, l'azienda si impegna ad adottarle in maniera strutturale, adoperandosi nel seguire un percorso di miglioramento caratterizzato da un processo partecipato che coinvolga i lavoratori e favorisca l'empowerment individuale e la capacity building organizzativa.

4.1 ALIMENTAZIONE

PRATICHE ATTE A FAVORIRE UN'ADOZIONE CONSAPEVOLE DI UNA SANA E EQUILIBRATA ALIMENTAZIONE

Un'alimentazione sana e bilanciata rappresenta un fattore protettivo dall'insorgenza di numerose patologie croniche, la cui incidenza è in costante aumento. Condizioni di sovrappeso e obesità rappresentano un fattore di rischio nello sviluppo di queste malattie, quali malattie cardiovascolari, diabete mellito di tipo 2, artropatie e neoplasie. L'efficacia delle raccomandazioni alimentari che caratterizzano la Dieta Mediterranea è supportata da evidenze scientifiche nell'ambito della prevenzione delle malattie croniche non trasmissibili e la sua adozione può determinare lo sviluppo di un'alimentazione salutare e dei miglioramenti nel comportamento alimentare, come



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

adeguata assunzione di verdure, frutta e fibre. Il luogo di lavoro rappresenta un contesto favorevole per l'attuazione di interventi informativi e educativi in ambito alimentare, in quanto attraverso strategie comunicative e partecipative permette di raggiungere diverse fasce della popolazione.

In Sardegna la quota di persone sedentarie nel 2019 è risultata pari al 34,6% (proporzione standardizzata di persone di 14 anni o più che non praticano alcuna attività fisica), soprattutto tra il genere femminile (38% nelle femmine e 31,1% nei maschi), in aumento rispetto al precedente anno. Parallelamente cresce anche la quota di adulti che presenta un eccesso di peso (proporzione standardizzata di persone di 18 anni o più in sovrappeso o obese), pari al 39,7%, con netto svantaggio della popolazione di genere maschile.

Tabella 1. Pratiche atte a favorire un'adesione consapevole di una sana e equilibrata alimentazione

1 MENSA AZIENDALE							
A	Definire con la Ditta-Gestore e/o con il personale interno addetto un Capitolato e un Menù orientato a un'offerta di alimenti salutari e bilanciati						
	<ul style="list-style-type: none">- Frutta e verdura presenti nel menù di tutti i pasti serviti in azienda (senza costi aggiuntivi e non sostituibili con dolce o altri piatti)- Intera offerta di pane con ridotto contenuto di sale- Pane integrale sempre disponibile- Offerta di pasti con "poco sale e iodato"						
B	Realizzare percorsi formativi per il personale della ditta gestore e/o degli addetti interni su preparazione e composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette						
C	Realizzare iniziative formative per lavoratori e lavoratrici sulla composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette						
D	Interventi sulle porzioni						
	<table border="1"><tr><td>1</td><td>Formazione di tutto il personale della mensa (ove presente) sulle porzioni corrette</td></tr><tr><td>2</td><td>Esposizione nel locale della mensa (ove presente) di cartelli sulle porzioni</td></tr><tr><td>3</td><td>Informazione sulle porzioni ai lavoratori</td></tr></table>	1	Formazione di tutto il personale della mensa (ove presente) sulle porzioni corrette	2	Esposizione nel locale della mensa (ove presente) di cartelli sulle porzioni	3	Informazione sulle porzioni ai lavoratori
1	Formazione di tutto il personale della mensa (ove presente) sulle porzioni corrette						
2	Esposizione nel locale della mensa (ove presente) di cartelli sulle porzioni						
3	Informazione sulle porzioni ai lavoratori						



2	DISTRIBUTORI AUTOMATICI DI ALIMENTI/AREA DISTRIBUTORI	
	A	Definire con soggetto gestore un Capitolato con offerta di almeno il 30% di alimenti salutarì (alimenti con contenuto calorico non superiore a 150 Kcal e contenuto in grassi non superiore a 5 g) Esempio: succhi di frutta senza zuccheri aggiunti, spremute, frutta secca, yogurt, prodotti da forno con olio evo e/o a basso contenuto di sale)
	B	Frutta e verdura (possibilmente fresca e di stagione) sempre disponibile
	C	Presenza nell'area dei distributori di cartelli che riportino la piramide alimentare mediterranea, il decalogo IARC per una sana alimentazione e il regolo per il calcolo del BMI
3	BAR INTERNI	
	Condividere con i gestori specifici requisiti organizzativi e accordare proposte per garantire un'offerta salutare	
4	AREA DI REFEZIONE	
	A	Predisporre un'area dove sia possibile consumare alimenti portati da casa, creando un ambiente adeguato e confortevole in cui garantire la presenza di distributori di acqua gratuita, forno a microonde, frigorifero e altri requisiti organizzativi che influiscono sulla salubrità del pasto
	B	Attivare (eventualmente anche attraverso accordi con produttori locali) la disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione gratuita almeno tre volte a settimana
	C	Affissione di cartelli che riportino la Piramide Alimentare Mediterranea, il decalogo IARC per una sana alimentazione e il regolo per il calcolo del BMI
5	RISTORAZIONE PUBBLICA	
	A	Realizzare percorsi di collaborazione con Associazioni di categoria o singoli ristoratori, in particolare erogatori di buoni pasto o convenzionati, per migliorare l'offerta e l'organizzazione in termini salutarì
	B	Promuovere percorsi informativi e di sensibilizzazione ai ristoratori
6	ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE CON MESSAGGI PROMOZIONALI SULL'ALIMENTAZIONE	
	A	Manifesti



**REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	B	Consegna di materiale promozionale a tutti i lavoratori
	C	Messaggi sulle tovagliette della mensa dell'impresa/azienda/ente
7	ATTIVITÀ DEL MEDICO COMPETENTE	
	A	Formazione del medico all'intervento motivazionale breve per il supporto al cambiamento degli stili di vita a rischio
	B	Esecuzione regolare dell'intervento motivazionale breve durante le visite
	C	Uso della bilancia impedenzometrica o del plicometro
	D	Consegna ai lavoratori dei dati rilevati
	E	Registrazione in cartella dei dati principali
8	ALTRO	
	A	Attività di informazione/comunicazione
	B	Altra iniziativa proposta dall'azienda opportunamente validata
EQUITÀ		
L'offerta alimentare deve comprendere anche menù fruibili da lavoratori e lavoratrici affetti/e da celiachia o documentate/validate intolleranze alimentari e menù aderenti a comportamenti alimentari vincolati da scelte etiche/religiose. Inoltre, nella programmazione e nella realizzazione delle pratiche bisogna tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.		



4.2 ATTIVITA' FISICA

PRATICHE ATTE A FAVORIRE L'ADOZIONE CONSAPEVOLE DI UNO STILE DI VITA ATTIVO

Adottare uno stile di vita attivo rappresenta un fattore protettivo dall'insorgenza di malattie croniche non trasmissibili come patologie cardiovascolari, diabete di tipo 2, alcune malattie neoplastiche, osteoporosi e artropatie, contribuisce a ridurre condizioni di sovrappeso e obesità, concorre inoltre a migliorare il benessere psicologico, riducendo l'incidenza di disturbi del ritmo circadiano del sonno e di patologie come ansia e depressione, migliorando così la qualità della vita in persone di ogni età. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) definisce il concetto di "attività fisica" come *"qualsiasi movimento corporeo prodotto dai muscoli scheletrici che richiede un dispendio energetico"*, includendo così in questa definizione, non solo le attività sportive, ma anche attività di semplice vita quotidiana come camminare, sbrigare lavori domestici e fare giardinaggio, giocare e andare in bicicletta. In ambienti di vita e di lavoro tipici di una società globalizzata di stampo occidentale, urbanizzata, caratterizzata da continua innovazione tecnologica e dove viene prediletto l'uso dell'automobile, la maggior parte della popolazione è portata ad adottare uno stile di vita sedentario, con tutte le conseguenze negative sulla salute che questo comporta. Alla luce di questa stretta correlazione tra stile di vita attivo e buona salute, ne consegue la grande importanza della sua promozione negli ambienti di vita maggiormente frequentati, tra cui il luogo di lavoro, che rappresenta un setting privilegiato per promuovere uno stile di vita più attivo e sostenibile in persone di diverse fasce d'età, genere, etnie, appartenenti a diverse fasce di reddito e con diverso grado di scolarizzazione.

Le informazioni raccolte attraverso il sistema di sorveglianza PASSI per il periodo 2016-2019, consentono di stimare i livelli complessivi di attività fisica delle persone adulte secondo la definizione OMS e classificarle in attive, parzialmente attive o sedentarie. Tra gli adulti residenti in Sardegna i "fisicamente attivi" sono il 60% della popolazione, i "parzialmente attivi" il 18% e i "sedentari" il 22%, esprimendo una condizione migliore rispetto alla media nazionale (in Italia i "fisicamente attivi" sono il 48% della popolazione, i "parzialmente attivi" il 23% e i "sedentari" il 29%). La sedentarietà è più frequente all'avanzare dell'età, fra le donne e fra le persone con uno status socioeconomico più svantaggiato, per difficoltà economiche o basso livello di istruzione.

Tabella 2. Pratiche atte a favorire l'adozione consapevole di uno stile di vita di vita attivo	
1	PROMUOVERE E INCENTIVARE L'USO DELLE SCALE
	Migliorare il contesto fisico ove sono ubicate le scale (ad esempio sicurezza, illuminazione, pulizia, ecc.) per incoraggiarne l'uso al posto dell'ascensore
2	MOBILITÀ ATTIVA NEL PERCORSO CASA-LAVORO



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	A	Promuovere e/o favorire l'uso della bicicletta		
		1	Instaurare una collaborazione con Enti locali per la realizzazione di interventi strutturali volti alla creazione di percorsi pedonali-ciclabili sicuri in prossimità dell'azienda	
		2	Realizzazione di parcheggio e/o rastrelliere coperte	
		3	Fornitura di biciclette in comodato d'uso ai dipendenti	
		4	Attivazione di convenzioni per sconti su acquisto e/o offerta di materiale utile correlato all'utilizzo della bicicletta	
		5	Incentivi o premi ai lavoratori (es. oggetti utili al ciclista: ferma pantaloni, bretelle o giubbetti ad alta visibilità, palette per portapacchi, luci, catarifrangenti per ruote, caschetti, ecc.)	
		6	Affissione di mappe con l'indicazione dei percorsi ciclabili più sicuri per giungere sul posto di lavoro	
		7	Iniziativa di informazione o comunicazione sulla bicicletta come mezzo per recarsi al lavoro che includa i vantaggi e consigli per la sicurezza	
		B	Promuovere e/o favorire l'uso del mezzo pubblico	
		C	Promuovere (anche in collaborazione con Enti/Associazioni) l'offerta di opportunità formative/informative sulla sicurezza stradale e sull'uso sicuro della bicicletta	
3	OPPORTUNITÀ PER SVOLGERE ATTIVITÀ FISICA			
	A	Organizzare "Gruppi di cammino" aziendali		
	B	Allestire, se possibile, spazi aziendali accessibili a tutti i dipendenti per svolgere attività fisica in pausa o nel tempo libero (campo da gioco, canestri da basket, palestra, etc.)		
	C	Creazione di possibilità di svolgere attività fisica all'interno dell'impresa/ente/azienda (campo da calcetto, da pallavolo, da tennis, tavolo da ping-pong, palestra, percorsi jogging accessibili a tutti i lavoratori e lavoratrici)		
	D	Promuovere/organizzare iniziative sportive aziendali o incoraggiare la partecipazione a tornei organizzati da altri soggetti, anche attraverso l'attivazione di collaborazioni con Associazioni di		



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

		promozione sociale e sportiva e il coinvolgimento dei soggetti che organizzano attività culturali e ricreative per i dipendenti nel tempo libero
	E	Possibilità dell'utilizzo di docce collocate all'interno dell'azienda per tutti i lavoratori che svolgono attività fisica durante le pause lavorative o prima di arrivare sul posto di lavoro
	F	Nei contesti di lavoro ove possibile, incoraggiare l'abitudine a "pause attive" sul posto
	G	Attivare convenzioni per abbonamenti a tariffa agevolata presso palestre, piscine o centri sportivi, magari in prossimità dell'azienda, e l'acquisto di abbigliamento o attrezzature sportive a prezzi calmierati
	H	Distribuzione di Contapassi con specifico materiale informativo
	I	Campagna informativa interna sulla Promozione dell'attività fisica: <ul style="list-style-type: none">- Affissione, in corrispondenza degli ascensori (ove presenti) di cartelli che incentivino l'uso delle scale- Diffusione di materiale informativo (riviste, manifesti, cartelli, messaggi) relativo all'importanza dell'attività fisica
4	ATTIVITÀ DEL MEDICO COMPETENTE	
	A	Predisporre un'area dove sia possibile consumare alimenti portati da casa, creando un ambiente adeguato e confortevole in cui garantire la presenza di distributori di acqua gratuita, forno a microonde, frigorifero e altri requisiti organizzativi che influiscono sulla salubrità del pasto
	B	Attivare (eventualmente anche attraverso accordi con produttori locali) la disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione gratuita almeno tre volte a settimana
	C	Affissione di cartelli che riportino la Piramide Alimentare Mediterranea, il decalogo IARC per una sana alimentazione e il regolo per il calcolo del BMI
	D	Consegna ai lavoratori dei dati rilevati
	E	Utilizzo test specifici, ad esempio il "Questionario IPAQ"
	F	Registrazione in cartella dei dati principali



	B	Esecuzione regolare dell'intervento motivazionale breve durante le visite
	C	Uso della bilancia impedenzometrica o del plicometro
	D	Consegna ai lavoratori dei dati rilevati
	E	Registrazione in cartella dei dati principali
5	ALTRO	
	A	Attività di informazione/comunicazione a supporto di una o più pratiche
	B	Altra iniziativa proposta dall'azienda opportunamente validata
EQUITÀ		
L'offerta delle possibilità di praticare attività fisica deve prendere in considerazione elementi di accessibilità per lavoratori/lavoratrici con disabilità fisiche o con comportamenti vincolati da scelte religiose/culturali. Inoltre, nella programmazione e nella realizzazione delle pratiche bisogna tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.		

4.3 FUMO DI TABACCO

BUONE PRATICHE ATTE A INCENTIVARE LA CESSAZIONE TABAGICA

L'abitudine al fumo di tabacco (tabagismo) o l'esposizione involontaria dalle persone che vivono a contatto con fumatori attivi (fumo passivo) costituisce una grossa problematica di salute pubblica a livello globale, essendo un fattore eziologico e di rischio per numerose patologie, tra cui malattie cardio-cerebro-vascolari, malattie delle vie respiratorie come la Broncopneumopatia Cronica Ostruttiva (BPCO), molte patologie neoplastiche, soprattutto tumore polmonare, esofageo, gastrico, renale e vescicale. La cessazione tabagica riduce notevolmente il rischio di contrarre le patologie sopracitate e accresce l'aspettativa di vita. Riveste molta importanza nei luoghi di lavoro attuare una policy favorevole a scelte di comportamenti salutari, il cui obiettivo principale in merito al fumo di tabacco sia favorire la cessazione tra i dipendenti fumatori sia la protezione dall'esposizione di tutti i dipendenti, soprattutto dei non fumatori.



Negli ultimi 10 anni la quota di fumatori sardi mostra un andamento altalenante e dopo un trend con minime oscillazioni si riduce di oltre tre punti nel 2016 (17,7%), per poi risalire a 18,1% nel 2017 e attestarsi a 20,0% nel 2018 e rimanere stabile nel 2019 (18,7% Italia). L'abitudine al fumo è più diffusa tra gli uomini (23,6% contro 16,3%), tuttavia nel tempo tale distanza si è notevolmente ridotta a causa di una forte diminuzione dei fumatori tra gli uomini, a fronte di una sostanziale stabilità tra le donne.

Tabella 3. Buone pratiche atte ad incentivare la cessazione tabagica

1 DEFINIZIONE DI UNA POLICY AZIENDALE	
	<p>Definizione di una policy interna di "impresa/ente/azienda libera dal fumo" attraverso un adeguato percorso di preparazione e condivisione con le principali figure aziendali e di promozione a favore di lavoratori e lavoratrici</p> <ul style="list-style-type: none">- Riferimento a normative vigenti/regolamenti aziendali e eventuali codici comportamentali e/o etici- Monitoraggio e periodica valutazione della policy aziendale- Conseguenze per eventuali violazioni della policy- Indicazioni per modalità di sostegno e aiuto- Predisposizione all'interno della impresa/ente/azienda di spazi idonei per i fumatori- Regolamentare l'utilizzo delle E-CIG- Procedure attuate con il fine di proteggere la privacy dei lavoratori
2 COMUNICAZIONE E INFORMAZIONE	
A	Affissione di cartelli, adeguatamente visibili, che recano il divieto di fumare in tutti gli ambienti di lavoro chiusi, comprese le indicazioni della legislazione di riferimento e le sanzioni per i trasgressori
B	Vietare la vendita di tabacchi e sigarette, anche elettroniche, all'interno degli spazi dell'impresa/ente/azienda
C	Offerta di materiale informativo sulla prevenzione del tabagismo (opuscoli, manifesti, ecc.)
D	Offerta di corsi di formazione sul tema del tabagismo
3 OFFERTA DI INTERVENTI DI SUPPORTO A LAVORATORI E LAVORATRICI CHE FUMANO	



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	A	Promuovere iniziative, concordate con la Azienda Sanitaria territorialmente competente, per aumentare l'health literacy sul tema tabagismo dei dipendenti fumatori con il fine di stimolare un miglioramento consapevole della loro salute
	B	Offerta di percorsi di disassuefazione Centri Antifumo e/o Centri per il Trattamento del Tabagismo del Sistema Sanitario (ove presenti)
4	ATTIVITÀ DEL MEDICO COMPETENTE	
	A	Formazione del Medico competente all'intervento motivazionale breve per il supporto al cambiamento degli stili di vita a rischio
	B	Esecuzione regolare dell'intervento motivazionale breve durante le visite
	C	Valutazione della dipendenza dal fumo del lavoratore visitato e della sua motivazione a smettere di fumare
	D	Consegna di materiale informativo ai fumatori visitati, che includa indirizzi e recapiti dei servizi antifumo presenti sul territorio dall'Azienda sanitaria di competenza
	E	Utilizzo di test specifici nella valutazione dei dipendenti fumatori e inserimento dei risultati nelle cartelle sanitarie e di rischio
	F	Inserimento del dato di prevalenza dei fumatori tra dipendenti (in forma aggregata) nella relazione periodica
5	ALTRO	
	A	Attività di informazione/comunicazione a supporto di una o più pratiche
	B	Altra iniziativa proposta dall'azienda opportunamente validata
EQUITÀ		
Nella programmazione e nella realizzazione delle pratiche bisogna tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, ecc.		



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

4.4 CONSUMO DANNOSO DI ALCOL E ALTRE DIPENDENZE

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

L'alcol è una sostanza cancerogena che rappresenta un importante fattore di rischio per la salute, che può causare dipendenza fisica e psichica e fenomeni di tolleranza. La presenza di alcol nel sangue può portare ad effetti quali minore accuratezza e attenzione nello svolgimento delle proprie mansioni e un'alterata capacità di percezione del pericolo, effetti che possono portare ad aumentato rischio di incidenti e infortuni sul lavoro. L'abuso prolungato di alcol può inoltre avere effetti a lungo termine come la progressiva perdita delle proprie capacità fisiche, mentali e sociali che andrebbero ad impattare fortemente sia sulla vita personale sia lavorativa. L'assunzione di alcol sul posto di lavoro (normata dalla legge 125/2001 che, all'art.15, che introduce il divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche sul luogo di lavoro) può portare ad aumento dei rischi, non solo per il lavoratore che ne fa uso, ma cagionare anche la sicurezza di terzi, soprattutto nelle attività a elevato rischio. L'OMS (WHO, 2004) ha stimato che la quota di infortuni sul lavoro, soprattutto quelli con gravi conseguenze, attribuibili all'uso di alcol si attesti tra il 10% e il 30% del totale, risulta quindi di primaria importanza adottare sul luogo di lavoro una policy basata sull'informazione e sensibilizzazione dei lavoratori sull'argomento e sull'individuazione precoce delle situazioni di abuso e l'integrazione del trattamento nel contesto della sorveglianza sanitaria ordinaria.

La Sardegna si caratterizza per una maggiore quota di persone che consumano abitualmente quantità di alcool oltre le soglie specifiche per genere e fasce di età o praticano binge drinking (episodi di ubriacatura concentrati in singole occasioni). Si mantiene stabile il consumo a rischio di alcool (proporzione standardizzata di persone di 14 anni e più che presentano almeno un comportamento a rischio nel consumo di alcol) e sempre superiore al valore nazionale (18,9% vs 15,8% nel 2019), con un netto svantaggio degli uomini rispetto alle donne (28,7% M e 9,5% F).

Tabella 4. Buone pratiche per il contrasto a comportamenti additivi (alcol, droghe, gioco d'azzardo)	
1	DEFINIZIONE DI UNA POLICY AZIENDALE
	Definizione di una policy interna di impresa/ente/azienda attraverso un adeguato percorso di preparazione e condivisione con le principali figure aziendali, di promozione e informazione a favore di lavoratori e lavoratrici <ul style="list-style-type: none">- Riferimento a normative vigenti/regolamenti aziendali e eventuali codici comportamentali e/o etici- Monitoraggio e periodica valutazione della policy aziendale- Conseguenze per eventuali violazioni della policy



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	<ul style="list-style-type: none">- Indicazioni per modalità di sostegno e aiuto- Procedure attuate con il fine di proteggere la privacy dei lavoratori				
2	INTERVENTI DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE RIVOLTI A LAVORATORI E LAVORATRICI				
	Organizzazione e promozione di interventi/iniziativa rivolti a tutti i lavoratori e lavoratrici finalizzati a: <ul style="list-style-type: none">- Favorire una migliore comprensione della policy interna di impresa/ente/azienda- Aumentare l'health literacy dei dipendenti in merito ai rischi legati a comportamenti additivi- Accrescere la consapevolezza sul tema e la conoscenza delle possibilità attraverso cui trovare supporto				
3	INTERVENTI DI INFORMAZIONE/FORMAZIONE RIVOLTI A DIRIGENTI, QUADRI E FIGURE DELLA PREVENZIONE				
	Organizzazione di interventi/iniziativa rivolte a dirigenti, figure di (Datore di Lavoro, RSPP, preposti, RLS, incaricati di primo soccorso) e figure professionali che ricoprono un ruolo intermedio (ad es. quadri, capi-squadra, capi-turno, project leader, coordinatori di team) finalizzati a: <ul style="list-style-type: none">- Promuovere e ad aumentare la comprensione e la conoscenza della policy interna di impresa/ente/azienda- Informare e istruire sui comportamenti adeguati da adottare nella gestione di dipendenti con comportamenti additivi				
4	CAMPAGNA INFORMATIVA INTERNA SU ALCOL E ALTRI COMPORTAMENTI ADDITIVI				
	La campagna informativa dovrà esplicitare: <ul style="list-style-type: none">- Offerta per i dipendenti di interventi informativi condotti attraverso riviste, manifesti, incontri, eventi- Offerta di programmi di prevenzione su alcol e comportamenti additivi realizzati in collaborazione con l'Azienda Sanitaria territorialmente competente- L'applicazione del divieto di somministrazione e vendita di bevande alcoliche o superalcoliche all'interno dell'impresa/ente/azienda (art. 15 lg 125/2001)- Il divieto di assunzione di alcol per tutti i lavoratori all'interno dell'impresa/ente/azienda				
5	ATTIVITÀ DEL MEDICO COMPETENTE				
	<table border="1"><tr><td>A</td><td>Formazione del Medico competente all'intervento motivazionale breve per il supporto al cambiamento degli stili di vita a rischio</td></tr><tr><td>B</td><td>Esecuzione regolare dell'intervento motivazionale breve per consumatori di alcol e sostanze stupefacenti durante le visite periodiche</td></tr></table>	A	Formazione del Medico competente all'intervento motivazionale breve per il supporto al cambiamento degli stili di vita a rischio	B	Esecuzione regolare dell'intervento motivazionale breve per consumatori di alcol e sostanze stupefacenti durante le visite periodiche
A	Formazione del Medico competente all'intervento motivazionale breve per il supporto al cambiamento degli stili di vita a rischio				
B	Esecuzione regolare dell'intervento motivazionale breve per consumatori di alcol e sostanze stupefacenti durante le visite periodiche				



	C	Consegna sistematica di materiale informativo ai dipendenti visitati
	D	Utilizzo di test specifici (ad esempio AUDIT-C e CAGE o per la rilevazione di problemi alcol correlati) e inserimento dei risultati nelle cartelle sanitarie e di rischio
	E	Inserimento del dato di prevalenza dei dipendenti che presentano problematiche relativo al consumo a rischio di alcol o altre sostanze stupefacenti (in forma aggregata) nella relazione periodica
6	ALTRO	
	A	Attività di informazione/comunicazione a supporto di una o più pratiche
	B	Altra iniziativa proposta dall'azienda opportunamente validata
EQUITÀ		
Nella programmazione e nella realizzazione delle pratiche bisogna tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, diversa sensibilità culturale rispetto alle tematiche trattate, ecc.		

4.5 ALTRE PRATICHE RACCOMANDATE

Le pratiche indicate di seguito, pur non incidendo in maniera diretta su fattori di rischio per Malattie Croniche non Trasmissibili, sono raccomandate in quanto contribuiscono a creare un ambiente di lavorativo che promuove salute che ha come scopo il benessere individuale dei singoli lavoratori sia della collettività.

4.5.1 Benessere organizzativo, prevenzione dello stress lavoro correlato e conciliazione vita-lavoro

Tabella 5. Buone pratiche a sostegno del benessere organizzativo e della prevenzione dello stress lavoro correlato, e di conciliazione vita-lavoro

1	Attuazione di iniziative di conciliazione vita-lavoro, anche attraverso l'adesione a reti territoriali, promosse e coordinate dalla regione e dalle aziende sanitarie locali, e/o a progetti attuati da soggetti istituzionali o privati
----------	---



**REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

2	Messa in pratica di strumenti che facilitino l'inclusione, il reinserimento e il supporto in ambito lavorativo a dipendenti che presentano disabilità fisiche, psichiche e/o affetti da patologie croniche	
3	Organizzazione di attività partecipative e/o di metodi di raccolta di proposte/suggerimenti di lavoratori e lavoratrici per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione vita-lavoro da condividere poi nel contesto di eventi organizzati, con il fine di individuare con il coinvolgimento dei lavoratori stessi, le proposte da adottare nel contesto lavorativo	
4	Organizzazione di attività di formazione/informazione destinato ai ruoli manageriali di prima linea col fine di promuovere la definizione di una cultura d'impresa (intesa come insieme di valori, convinzioni, azioni, pensieri, obiettivi e norme che caratterizzano e definiscono un'azienda/ente/impresa) relativamente ai temi di conciliazione vita-lavoro, prevenzione dello stress lavoro correlato e promozione della salute mentale, del benessere organizzativo e della responsabilità sociale d'impresa	
5	Azioni volte al reinserimento in azienda/impresa/ente e all'aggiornamento professionale destinate alle dipendenti al rientro dalla maternità	
6	Organizzazione di eventi/attività formative destinate a tutti/e i/le dipendenti sul tema del benessere e salute mentale	
7	Benefits dell'azienda/ente/impresa destinati ai/alle dipendenti, come:	
	A	Kit nascita per figli/e di lavoratori e lavoratrici
	B	Convenzioni con negozi/market di alimentari e distribuzione di voucher e buoni sconto per la spesa
	C	Sostegno economico per i/le dipendenti con familiari anziani o disabili a carico
	D	Buoni sconto per servizi socio-assistenziali o sanitari, rimborsi per alcuni tipi di spese sanitarie private (es. prestazioni odontoiatriche) o stipula di assicurazioni/casse sanitarie integrative
	E	Convenzioni con istituti di credito con il fine di garantire ai/alle dipendenti facilitazioni per l'accesso al credito e mutui agevolati
	F	Integrazione all'indennità di maternità e paternità e di congedo parentale, con incentivazione all'utilizzo dei congedi da parte dei padri
8	Adozione di interventi di sostegno ai/alle dipendenti in ambito di organizzazione del lavoro, come:	



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	A	Part-time temporaneo reversibile (previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto)
	B	Garanzia di almeno due giorni a settimana (a scelta del/della dipendente) di Lavoro da remoto o Smart Working (previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto)
	C	Banca delle ore
	D	Ferie a ore
	E	Flessibilità dell'orario di lavoro
	F	Permessi e congedi parentali oltre gli obblighi di legge
9	Iniziative collettive di socializzazione e solidarietà sociale, come:	
	A	Organizzazione di eventi e/o iniziative atte a favorire la socializzazione tra dipendenti dell'azienda/ente/ impresa
	B	Organizzazione di eventi e/o iniziative destinate ad attività di volontariato
10	Iniziative di sostegno allo studio per i figli dei lavoratori, come:	
	A	Sostegno economico per l'acquisto di materiale scolastico
	B	Borse di studio
	C	Rimborsi delle spese universitarie
11	Proposta di attività destinate a lavoratori e lavoratrici stranieri/e atte a facilitare l'integrazione, come:	
	A	Corsi di lingua per dipendenti e familiari
	B	Individuazione di una figura all'interno dell'azienda/ente/impresa che abbia funzione di interfaccia tra datore di lavoro o chi ricopre ruoli dirigenziali (di vari livelli) e dipendenti stranieri



**REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	C	Individuazione di una figura all'interno dell'azienda/ente/impresa che abbia un ruolo di sostegno a favore dei/delle dipendenti stranieri/e nella comprensione degli aspetti più complessi della convivenza civile, come ad esempio la gestione di pratiche amministrative e burocratiche, modalità di accesso al servizio sanitario nazionale, ecc
12	Organizzazione di Focus Group, Circle Time e interventi di mediazione con lo scopo di favorire la collaborazione, la comunicazione e la gestione di eventuali conflitti tra dipendenti	
13	Politiche e iniziative di sostegno alle madri che allattano al seno, come:	
	A	Distribuzione di materiale informativo sull'allattamento materno e informazione sui servizi territoriali a cui rivolgersi in caso di bisogno
	B	Creazione all'interno dell'azienda/ente/impresa di uno spazio adeguato ad estrarre il latte
	C	In caso presenza di nido aziendale o dell'impresa/ente o interaziendali/impresе/enti, dare la possibilità alle dipendenti di assentarsi per allattare o portare il latte materno spremuto
14	Servizi legati all'infanzia e all'assistenza di persone anziane non autosufficienti e persone disabili, come:	
	A	Organizzazione di attività per figli e figlie dei/delle dipendenti nei periodi di chiusura delle scuole, come ad esempio centri ricreativi estivi, campus tematici o sportivi, scuole per l'apprendimento di una lingua straniera, ludoteche
	B	Servizi di baby-sitting, anche in convenzione con agenzie/associazioni/società/cooperative esterne
	C	Servizi di assistenza per familiari anziani non autosufficienti o persone disabili a carico dei/delle dipendenti, anche in convenzione con agenzie/associazioni/società/cooperative esterne
	D	Asilo nido dell'azienda/impresa/ente, interaziendali/impresе/enti o convenzione con asilo nido nelle immediate vicinanze del luogo di lavoro
15	Sportello di ascolto sulle tematiche del benessere organizzativo ed individuale e di salute mentale	
16	Altri servizi, come:	
	A	Sportello bancomat o posta all'interno dell'azienda/impresa/ente



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	B	Convenzioni con meccanici per le riparazioni auto e/o accordi per ritiro e consegna direttamente in azienda/impresa/ente
	C	Formazione dei/delle dipendenti in merito all'utilizzo di servizi on-line, ad esempio servizi bancari, assicurazioni, pagamenti di bollette e tributi
	D	Spesa online anche con consegna in azienda/impresa/ente
	E	Lavanderia e Stireria dell'azienda/impresa/ente, in alternativa accordi e convenzioni con cooperative/agenzie/società o negozi per il ritiro e la consegna direttamente in azienda/impresa/ente
17	Altra iniziativa proposta dall'azienda opportunamente validata	
EQUITÀ		
Nella programmazione e nella realizzazione delle pratiche bisogna tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, diversa sensibilità culturale rispetto alle tematiche trattate, ecc.		

4.5.2 Adesione a comportamenti preventivi

Tabella 6. Buone pratiche a sostegno dell'adesione a comportamenti preventivi		
1	Campagna informativa interna:	
	A	Interventi di informazione e promozione, concordate con la ASL territorialmente competente, sui programmi di screening oncologici organizzati (diagnosi precoce del tumore del colon-retto, del tumore della mammella e del tumore del collo dell'utero) e sul programma regionale di screening dell'infezione da HCV (Virus dell'epatite C), e sull'importanza dell'adesione agli stessi da parte di lavoratori e lavoratrici in età target
	B	Interventi di informazione e promozione, concordate con la ASL territorialmente competente, in merito ai programmi vaccinali e all'importanza dell'adesione ad essi da parte di lavoratori e lavoratrici in età target



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

	C	Distribuzione di materiale informativo, come volantini, pamphlet e brochure
2	Adozione di interventi di sostegno ai/alle dipendenti in ambito di organizzazione del lavoro, come:	
	A	Part-time temporaneo reversibile (previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto)
	B	Garanzia di almeno due giorni a settimana (a scelta del/della dipendente) di Lavoro da remoto o Smart Working (previsto nella contrattazione di secondo livello o concesso di fatto)
	C	Banca delle ore
	D	Ferie a ore
	E	Flessibilità dell'orario di lavoro
	F	Permessi e congedi parentali oltre gli obblighi di legge
3	Attività del Medico Competente:	
	Informazione e sensibilizzazione di lavoratori e lavoratrici sull'importanza degli screening oncologici e sulla loro esecuzione	
4	Altra iniziativa proposta dall'azienda opportunamente validata	
EQUITÀ		
Nella programmazione e nella realizzazione delle pratiche bisogna tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, diversa sensibilità culturale rispetto alle tematiche trattate, ecc		

4.5.3 Sicurezza stradale e mobilità sostenibile



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

Tabella 7. Buone pratiche a sostegno della sicurezza stradale e della mobilità sostenibile

1	Individuare dei criteri per l'acquisto dei nuovi veicoli dell'azienda/impresa/ente che prevedano le migliori dotazioni di sicurezza e alternanza regolare su tutti i veicoli di pneumatici invernali ed estivi	
2	Determinare una procedura per la gestione dell'utilizzo dei veicoli dell'azienda/impresa/ente che preveda, in merito a:	
	A	Modalità organizzative per l'uso dei veicoli;
	B	Informazione/formazione per i conducenti;
	C	Sistemi di gestione dello stato conservativo dei mezzi;
	D	Interventi tecnologici.
3	Presenza di almeno il 20% del parco veicoli di tipo "ecologico" (a gas, elettrici o ibridi) o in alternativa programma che preveda per i successivi 3 anni almeno l'80% di acquisti di auto/furgoni di tipo ecologico	
4	Controllo e manutenzione dei veicoli mediante:	
	<ul style="list-style-type: none">- Compilazione di una check-list per controllo e manutenzione con cadenza trimestrale per tutti i veicoli- Manutenzione programmata dei veicoli dell'azienda/impresa/ente a cadenza più frequente delle revisioni obbligatorie (prima revisione a 4 anni dall'immatricolazione e in seguito ogni 2 anni), in officine interne o esterne autorizzate ai sensi della L. 122/1992	
5	Convenzioni con esercenti per l'acquisto o incentivi sull'acquisto di articoli in materia di sicurezza stradale (caschi per veicoli a due ruote, seggiolini per auto, paraschiena per moto, tute con protezioni, ecc.)	
6	Organizzazione di un servizio di trasporto collettivo casa-lavoro, convenzioni o incentivi per l'uso dei mezzi pubblici o organizzazione di servizi di car sharing o car pooling	
7	Organizzazione di corsi di guida sicura e/o di guida difensiva (detta anche guida preventiva o anticipante) per il personale lavoratore che si reca al lavoro in auto	
8	Attiva partecipazione, in accordo con gli Enti locali, alla realizzazione di interventi volti al miglioramento della sicurezza delle infrastrutture stradali (ad esempio, semafori, illuminazione, attraversamenti pedonali, rotonde, piste ciclabili) e alla rimozione di barriere architettoniche in prossimità del luogo di lavoro	



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

4	Altra iniziativa proposta dall'azienda opportunamente validata
EQUITÀ	
Nella programmazione e nella realizzazione delle pratiche bisogna tener conto di eventuali barriere linguistiche, bassi livelli di alfabetizzazione, diversa sensibilità culturale rispetto alle tematiche trattate, ecc.	

FONTI

- World Health Organization. Regional Office for Europe. (2013). Health 2020: a European policy framework and strategy for the 21st century. World Health Organization. Regional Office for Europe. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/326386>;
- Health Promotion Glossary, World Health Organization, 1998;
- Stokes J 3rd, Noren J, Shindell S. Definition of terms and concepts applicable to clinical preventive medicine. J Community Health. 1982 Fall;8(1):33-41. doi: 10.1007/BF01324395. PMID: 6764783;
- Ottawa Charter for Health Promotion, 1986;
- ENWHP (1997). Dichiarazione di Lussemburgo. La Promozione della salute nei luoghi di lavoro nell'Unione Europea. ENWHP, November 1997(updated 2005 e 2007);
- Promuovere un ambiente di lavoro salutare per lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche a cura del Network Europeo per la Promozione della Salute nei luoghi di lavoro (ENWHP), 2012;
- Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers, and practitioners, WHO 2010;
- Goetzel RZ, Ozminkowski RJ. The health and cost benefits of work site health-promotion programs. Annu Rev Public Health. 2008; 29:303-23. doi: 10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930. PMID: 18173386;
- Kahan B, Goodstadt M. The Interactive Domain Model of Best Practices in Health Promotion: Developing and Implementing a Best Practices Approach to Health Promotion. Health Promotion Practice. 2001;2(1):43-67. doi:10.1177/152483990100200110;



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE S'IGIENE E SANIDADE E DE S'ASSISTÈNZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA' E DELL'ASSISTENZA SOCIALE

- Indicazioni operative per i luoghi di lavoro che promuovono salute – Come aderire al programma Workplace Health Promotion della Regione Marche, 2023;
- Programma Luoghi di lavoro che promuovono salute – Rete WHP Friuli Venezia-Giulia – Manuale operativo per l'adesione, 2022;
- Programma Luoghi di lavoro che promuovono salute – Rete WHP Lombardia – Manuale operativo per l'adesione, 2022;
- Manuale per l'implementazione del Programma “Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP”, Progetto CCM 2018 - Azioni Centrali “Supporto all'implementazione in realtà regionali italiane della Rete di Promozione della Salute sui Luoghi di Lavoro (Rete WHP - Workplace Health Promotion)”, 2021;
- Manuale WHP Regione Lazio – Modalità di adesione al progetto “In salute in azienda” della Regione Lazio per far parte della rete regionale WHP dei luoghi di lavoro che promuovono salute, 2016;
- Documento delle pratiche regionali raccomandate e sostenibili – PRP 2020-2025 – PP03: Luoghi di lavoro che promuovono salute (per medie/grandi Imprese-aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende sanitarie e ospedaliere), Allegato A alla Delibera n.1420 del 12-12-2022 della Regione Toscana;
- Documento regionale di pratiche raccomandate e sostenibili in tema di adozione di sani stili di vita - Piano Regionale della Prevenzione 2021-2025 (DGR 2144/2021) - Programma Predefinito (PP) 03 - Luoghi di lavoro che promuovono salute. Regione Emilia-Romagna, 2023;
- Modello organizzativo per l'avvio sperimentale della Rete WHP Regione Piemonte - Rete WHP Regione Piemonte – Rete piemontese luoghi lavoro che promuovono salute, 2022.