

Programm
Programma



Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz
Luoghi di lavoro che Promuovono Salute

Promozione della Salute nei luoghi di lavoro

WHP

AUTONOME PROVINZ BOZEN – SÜDTIROL
PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO – ALTO ADIGE
PROVINCIA AUTONOMA DE BULSAN – SÜDTIROL

Südtiroler
Sanitätsbetrieb



Azienda Sanitaria
dell'Alto Adige

Azienda Sanitaria de Sudtirool

Indice

PREMESSA	2	Link utili	9
Obiettivi principali	2	3. FUMO	10
Come aderire al programma:	3	Policy aziendale.....	10
Pre-requisiti per l'adesione al programma:	3	Supporti alla cessazione tabagica	10
Processo partecipato	3	Comunicazione/informazione	10
Analisi di contesto utile alla pianificazione ed alla valutazione del percorso	3	Link utili	10
Pianificazione	4	4. ALCOL	12
Rendicontazione	4	Policy aziendale.....	12
Riconoscimento	4	Formazione generale.....	12
Vantaggi e opportunità per le aziende partecipanti..	5	Formazione per dirigenti e altre figure di sistema	12
Buone pratiche.....	5	Comunicazione/Informazione	12
1. ALIMENTAZIONE	6	Link e numeri di telefono utili	13
Policy aziendale.....	6	5. VACCINAZIONI	14
Mensa aziendale.....	6	Policy aziendale.....	14
Distributori automatici di alimenti.....	6	Formazione generale.....	14
Bar Interni.....	6	Accesso a risorse informative e supporto medico tramite canali digitali	14
Area di refezione.....	6	Comunicazione/Informazione	15
Differenziazione del menu.....	7	Link utili	15
Comunicazione/informazione.....	7	6. SCREENING	16
Link utili	7	Policy aziendale.....	16
2. ATTIVITÀ FISICA	8	Formazione per dirigenti	16
Policy aziendale.....	8	Formazione generale.....	17
Scale per la salute	8	Comunicazione/Informazione	17
Mobilità attiva per il percorso casa – lavoro.....	8	Link utili	17
Opportunità per svolgere attività fisica	8	BIBLIOGRAFIA	18
Comunicazione/Informazione	9		

Per facilitare la lettura, nel testo che segue si utilizza il genere maschile con valore inclusivo, riferendosi indistintamente a tutte le persone, indipendentemente dal genere.

Materiale realizzato nell'ambito di un progetto promosso e finanziato dal Ministero della Salute – AC/CCM 2018. I materiali e i contenuti realizzati fino a dicembre 2021 sono stati visionati e approvati dal Ministero della Salute; i materiali e i contenuti realizzati successivamente a tale data sono di responsabilità della Regione/Provincia Autonoma che ne ha richiesto l'utilizzo. © 2026, Azienda Sanitaria dell'Alto Adige (Versione del manuale 1.3 del 03/03/2026)

PREMESSA

"WHP" è l'acronimo di "Workplace Health Promotion", in italiano "Promozione della Salute nei luoghi di lavoro", termine inglese coniato dalla Organizzazione mondiale della sanità (OMS), con il quale si definisce il processo intersettoriale e partecipativo, che vede cioè coinvolti datori di lavoro, lavoratori, sistema sanitario, comunità locali, per migliorare Salute e Benessere nei luoghi di lavoro, che caratterizza i programmi di Sanità Pubblica che perseguono tale obiettivo, e, nello specifico, il programma predefinito n.3 "Luoghi di lavoro che promuovono Salute" previsto dal Piano Nazionale di Prevenzione 2020-2025 e declinato nel Piano Provinciale della Prevenzione.

Il logo utilizza le tre lettere dell'acronimo per rappresentare i tre elementi centrali del processo.

- **W** rappresenta la RETE mediante i pallini graficamente raffigurati dalle gradazioni cromatiche del medesimo colore che indicano le diverse tipologie di "luoghi di lavoro" ingaggiabili nel programma.
- **H** rappresenta le PERSONE, che nelle diverse comunità locali e con diversi ruoli concorrono, attraverso relazioni interpersonali professionali, collaborative, ecc., al raggiungimento degli obiettivi, graficamente raffigurate dalle due figure umane stilizzate unite.
- **P** rappresenta le ALLEANZE intersettoriali (Datore di lavoro, Sistema sanitario, Parti sociali...) necessarie per lo sviluppo del programma, graficamente rappresentate dai pallini di diverse cromie.

La Promozione della Salute nei luoghi di lavoro (WHP) è un approccio che coinvolge datori di lavoro, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere.

Si basa su:

- Miglioramento dell'organizzazione e dell'ambiente di lavoro;
- Promozione di stili di vita sani;
- Partecipazione attiva dei dipendenti;
- Crescita personale e sostenibilità.

Il programma WHP si rivolge a Datori di lavoro o delegato con poteri decisionali, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), Medico Competente del Lavoro, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), Rappresentanze Sindacali, Risorse Umane e lavoratori. Nel presente documento si utilizza il termine Azienda per indicare tutte le tipologie di luogo di lavoro: aziende private e pubbliche, amministrazioni pubbliche, enti in analogia al Manuale nazionale WHP.

Obiettivi principali

- Creare contesti che favoriscano comportamenti salutari;
- Ridurre fattori di rischio per malattie croniche;
- Integrare salute, sicurezza e responsabilità sociale.

Come aderire al programma:

1. Pre-requisiti per l'adesione
2. Iscrizione e compilazione della scheda anagrafica
3. Processo partecipato
4. Analisi di contesto / Profilo di salute
5. Pianificazione delle azioni / Rendicontazione
6. Riconoscimento

Pre-requisiti per l'adesione al programma:

Le Aziende che desiderano aderire al programma rispettano i seguenti requisiti:

- Essere in regola con gli oneri contributivi e assicurativi;
- Essere in regola con le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro previste dal D.lgs. 81/08;
- Essere in regola con le norme ambientali (D.lgs. 152/06 e s.m.i.);
- Non avere riportato nei 5 anni precedenti condanne definitive relative all'applicazione del D.lgs. 231/2001 (Art 25 – septies – omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro o art 25 – undecies – reati ambientali).

L'iscrizione al programma è possibile tramite la **[pagina ASDAA](#)** dedicata al progetto WHP **entro il 31 marzo** di ciascun anno solare, utilizzando un modulo online predisposto per registrarsi. L'Azienda compila, sottoscrive e carica l'Autocertificazione, previo invio del consenso al trattamento dei dati, tramite il sistema online. A seguire si compila la scheda anagrafica.

Processo partecipato

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

Analisi di contesto utile alla pianificazione ed alla valutazione del percorso

Per pianificare le azioni più coerenti al contesto aziendale nonché per valutare i miglioramenti raggiunti, è importante rilevare all'inizio la situazione esistente. A tal fine si utilizza lo strumento **"Profilo di salute"** (= analisi di contesto), come check list di autovalutazione, allo scopo di

raccogliere un set di informazioni prendendo in esame i diversi aspetti dell'ambiente di lavoro rilevanti per la salute dal punto di vista fisico, organizzativo, sociale, relazionale. L'analisi di contesto permette l'emersione di eventuali criticità e la definizione di priorità per la messa in atto di pratiche efficaci e sostenibili, e la rilevazione di situazioni di disuguaglianza di accesso a tali opportunità di salute.

Pianificazione

Coerentemente a quanto emerso dal "Profilo di salute" il Gruppo di Lavoro aziendale pianifica le azioni di miglioramento attingendo all'elenco di Buone Pratiche indicate di seguito.

Ai fini del riconoscimento di **"Luogo di lavoro che promuove salute"** il programma prevede quale standard minimo:

- nel 1° anno la realizzazione di una buona pratica in 2 aree tematiche;
- nel 2° anno la realizzazione di almeno una nuova pratica in una nuova area tematica mantenendo attive le pratiche del 1° anno;
- nel 3° anno la realizzazione di almeno un'ulteriore nuova pratica in una delle aree tematiche proposte mantenendo attive le pratiche degli anni precedenti.

Dopo l'adesione nei primi 3 mesi, attraverso una Scheda di Pianificazione i soggetti aderenti devono iniziare gradualmente a coinvolgere le varie figure aziendali nel progetto, questo deve avvenire su due livelli:

- a) Coinvolgimento dei rappresentanti aziendali (Datori di lavoro o delegato con poteri decisionali, RSPP, Medico Competente del Lavoro, RLS, Rappresentanze Sindacali, Risorse Umane, Responsabile Comunicazione) e delle persone che possono contribuire a dare forma al progetto.
- b) Coinvolgimento dei lavoratori.

Rendicontazione

Entro il 30 novembre di ciascun anno solare il soggetto aderente autocertificherà le Buone Pratiche attivate compilando la Scheda rendicontazione.

Riconoscimento

L'attestato di riconoscimento di "Luogo di lavoro che Promuove Salute" è rilasciato annualmente, alle aziende che, attivando il processo partecipato interno, realizzano le azioni previste secondo lo standard minimo.

Vantaggi e opportunità per le aziende partecipanti

Ciascuna Azienda Pubblica/Privata - che aderisce volontariamente al programma, e realizza coerentemente le attività di buone pratiche previste - può aspettarsi, a partire dal proprio contesto/luogo di lavoro, diverse ricadute positive, quali:

- miglioramento della salute dei lavoratori, nonché delle loro famiglie e, più in generale, della Comunità. Il lavoratore, infatti, può trasferire - anche al di fuori del contesto aziendale - quanto acquisito e le esperienze positive praticate nell'ambito del programma;
- riduzione delle malattie croniche non trasmissibili;
- miglioramento dell'organizzazione del lavoro, del livello di soddisfazione e del clima aziendale;
- crescita del senso di appartenenza, della motivazione al lavoro, della work ability e della produttività;
- riduzione delle assenze per malattia;
- riconoscimento di "Luogo di lavoro che promuove salute", tramite una certificazione ad hoc rilasciata dalla Provincia Autonoma di Bolzano e dall'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige (ASDAA);
- l'oscillazione del tasso INAIL (OT23), può rappresentare un ulteriore beneficio per ogni Azienda Pubblica/Privata - che aderisce al programma "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute", e realizza le buone pratiche previste - compatibilmente con i programmi per il benessere del lavoratore.

Buone pratiche

Le Pratiche sono state selezionate sulla base dei seguenti criteri di "Buona Pratica":

- a) **Efficacia** pratica e teorica, in quanto basate su evidenze di letteratura e, laddove queste non fossero disponibili, su documentazione validata di "Buona Pratica";
- b) **Trasferibilità**, in quanto già adottate e rese strutturali da un gran numero di luoghi di lavoro;
- c) **Intersettorialità**, determinata implicitamente dalle azioni che richiedono l'attivazione di collaborazioni con soggetti di altri settori, sia della comunità locale in cui si colloca il "luogo di lavoro" quali Enti Locali, Sistema Sanitario, Associazioni, sia di fornitori quali gestori di mense, bar interni, ecc.;
- d) **Equità**, in quanto le Pratiche devono essere contestualizzate in coerenza con quanto emerso dal "Profilo di Salute" e quindi applicate così da contrastare le disuguaglianze che potrebbero determinarsi nella loro adozione.

Nelle pagine seguenti si riportano le informazioni dettagliate sulle buone pratiche:

1. Alimentazione
2. Attività fisica
3. Fumo
4. Alcol
5. Vaccinazioni
6. Screening

1. ALIMENTAZIONE

Policy aziendale

Nel contesto delle politiche aziendali orientate alla promozione della salute e alla prevenzione dei fattori di rischio comportamentali, si prevede l'adozione di una specifica policy volta a incentivare una corretta alimentazione tra i lavoratori. Tale indirizzo strategico, coerente con i principi del programma WHP, contempla l'attuazione di interventi informativi e di sensibilizzazione, la diffusione di contenuti educativi validati da ASDAA e l'adeguamento dell'offerta alimentare presente all'interno degli ambienti aziendali. L'obiettivo è quello di favorire scelte nutrizionali consapevoli, contribuire alla prevenzione delle patologie correlate a stili alimentari non equilibrati e promuovere un ambiente di lavoro orientato al benessere, alla sostenibilità e alla valorizzazione della salute del personale.

Mensa aziendale

- Definire con la ditta-gestore o con il personale interno addetto un capitolato e un menu con alimenti saluti e bilanciati (es. pane con ridotto contenuto di sale, disponibilità di varianti integrali, utilizzo esclusivo di sale iodato, prevedere la sostituibilità tra frutta, verdura e dessert);
- Realizzare percorsi formativi per il personale su preparazione e composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette;
- Attuazione, anche parziale, dei Criteri minimi ambientali definiti dal DM del 10 marzo 2020, n. 65, in riferimento alla gestione delle eccedenze alimentari derivanti dalla preparazione e dalla somministrazione dei pasti e all'uso di una quota di prodotti da agricoltura/allevamento biologico e/o prodotti a filiera corta.

Distributori automatici di alimenti

Prevedere un'offerta di vending machines con almeno il 30 % di alimenti saluti (alimenti con contenuto calorico non superiore a 150 Kcal e contenuto in grassi non superiore a 5 g).

Bar Interni

Condividere con i gestori specifici requisiti organizzativi e concordare proposte per garantire la presenza di un'offerta salutare.

Area di refezione

Predisporre un'area dove sia possibile consumare alimenti portati da casa, creando un ambiente adeguato e confortevole in cui garantire la presenza di distributori di acqua gratuita, forno a microonde e frigorifero.

Differenziazione del menu

Contemplare un'offerta alimentare con presenza di menù fruibili da lavoratori e lavoratrici affetti/e da celiachia o documentate intolleranze alimentari, oltre che aderenti a comportamenti alimentari vincolati da scelte etiche/religiose.

Comunicazione/informazione

Prevedere l'affissione di un poster aziendale informativo alla promozione di un'alimentazione equilibrata e consapevole tra i lavoratori. Il poster si inserisce tra le azioni previste dal programma, contribuendo alla diffusione di una cultura del benessere e alla prevenzione di patologie correlate a scorrette abitudini nutrizionali.

Link utili

- [Promozione della salute – Area alimentazione, Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Promozione della salute – Materiali sul tema dell'alimentazione, Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Dipartimento di prevenzione – Le abitudini alimentari sane, Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- ["Il piatto sano", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- ["5 x al giorno frutta e verdura", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- ["#ioSPRECOmeno", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Mangiare sano non deve essere costoso: consigli pratici per la vita quotidiana \(ITA\)](#)
- [Raccomandazioni dell'OMS sui principi fondamentali di una sana alimentazione \(ENG\)](#)
- ["Se dico pane... a cosa pensi?", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- ["Più iodio e meno sale. Riscoprire il mare", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Salt Awareness Week 2025: settimana di sensibilizzazione per la riduzione del consumo di sale \(ITA\)](#)
- ["Leggi l'etichetta? Sei più sicuro!", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Dipartimento di prevenzione – Sicurezza alimentare, Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Sicurezza alimentare nella vita quotidiana: acquisto, trasporto e conservazione \(ITA\)](#)
- [La conservazione degli alimenti in frigorifero, Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Pasto sano: linee guida per gli operatori della ristorazione pubblica \(ITA\)](#)
- [Alimentazione equilibrata per la pausa pranzo: guida del progetto FOOD \(ITA\)](#)
- ["Il Codice colore": un sistema semplice per pasti equilibrati \(ITA\)](#)
- [Distribuzione automatica di alimenti come strumento di promozione della salute \(ITA\)](#)
- [Linee guida per bandi di gara relativi a distributori automatici di alimenti e bevande, download \(ITA\)](#)
- [Pianificazione di riunioni sane e sostenibili: una guida pratica dell'OMS \(ENG\)](#)
- [Esempio di attuazione di buone pratiche nell'ambito di un progetto WHP \(ITA\)](#)

2. ATTIVITÀ FISICA

Policy aziendale

Nel quadro delle politiche aziendali orientate alla promozione della salute e al miglioramento del benessere dei lavoratori, si propone l'adozione di una specifica policy finalizzata alla valorizzazione dell'attività fisica come strumento di prevenzione e tutela della salute. Tale policy prevede azioni di sensibilizzazione rivolte al personale, la diffusione di materiale informativo all'interno degli spazi comuni aziendali, e l'incentivazione di comportamenti motori salutari, anche attraverso la promozione di pause attive, percorsi di mobilità sostenibile e iniziative di gruppo. L'obiettivo è favorire il benessere psicofisico individuale, contrastare la sedentarietà e contribuire alla creazione di un ambiente di lavoro più sano, dinamico e inclusivo.

Scale per la salute

- Promuovere e incentivare l'uso delle scale in sostituzione dell'ascensore;
- Esposizione dei materiali informativi (cartelli, striscioni, poster, ecc.) che incoraggino ad usare le scale accanto al punto in cui si deve scegliere se fare il percorso a piedi o in ascensore o, se le scale sono fisicamente distanti dall'ascensore, accanto alle pulsantiere degli ascensori.

Mobilità attiva per il percorso casa – lavoro

- Promuovere l'uso della bicicletta per raggiungere la sede di lavoro mediante la realizzazione di parcheggi e/o rastrelliere coperte, fornitura di biciclette in comodato d'uso al personale, attivazione di convenzioni per sconti su acquisto e/o offerta di materiale utile correlato all'utilizzo della bicicletta;
- Favorire l'uso dei mezzi pubblici.

Opportunità per svolgere attività fisica

- Attivare collaborazioni con enti locali e associazioni per l'individuazione di percorsi per camminare o andare in bicicletta;
- Promuovere/organizzare iniziative sportive interne o incoraggiare la partecipazione a tornei organizzati da altri soggetti;
- Attivare convenzioni per abbonamenti a tariffa agevolata presso centri sportivi in prossimità della sede di lavoro (es. palestre, piscine) e per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive;
- Organizzare "Gruppi di cammino" aziendali;
- Nei contesti di lavoro, ove possibile, incoraggiare l'abitudine a "pause attive" sul posto;
- Promuovere eventi per sensibilizzare e valorizzare il tema della mobilità attiva (ad es. giorni "a piedi al lavoro" o "al lavoro in bicicletta", etc.);
- Rendere disponibile materiale informativo sui percorsi migliori per andare al lavoro a piedi o in bicicletta.

Comunicazione/Informazione

Prevedere l'affissione di un poster aziendale cartaceo dedicato alla promozione dell'attività fisica tra i lavoratori, all'interno degli ambienti aziendali. L'obiettivo è favorire l'adesione spontanea alle pratiche motorie quotidiane e sostenere il benessere psicofisico della popolazione aziendale.

Link utili

- [Promozione della salute – Area attività fisica, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- ["Attività fisica – la giusta quantità", Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Raccomandazioni sull'attività fisica a tutte le età, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)

- [Poster motivazionale sull'attività fisica, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (TED, ITA)
- ["Usa le scale!", poster motivazionale, Provincia di Bolzano](#) (TED, ITA)
- ["Le scale – musica per la tua salute": poster motivazionale, **download**](#) (ITA)
- [Scale musicali di Odenplan \(Stoccolma\): iniziativa per promuovere l'uso delle scale, YouTube](#) (ENG)
- [Poster motivazionali sull'attività fisica del progetto WHP della Lombardia](#) (ITA)

- [GreenMobility Alto Adige: iniziativa per una mobilità sostenibile, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- ["Vado in bici... e faccio bene!", altoadigemobilità e Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Alto Adige pedala: iniziativa provinciale partecipativa per promuovere l'uso quotidiano della bicicletta](#) (ITA)
- [CIAB – Club delle Imprese Amiche della Bicicletta: vantaggi per le aziende](#) (ITA)
- [Alpenverein Südtirol, corsi ed eventi](#) (TED)
- [Club Alpino Italiano, offerte della sezione di Bolzano](#) (ITA)
- [Verband der Sportvereine Südtirols con funzione di ricerca a livello provinciale](#) (ITA)
- [UISP – Unione Italiana Sport Per tutti, sezione di Bolzano](#) (ITA)

- [Semplici esercizi di rilassamento per il lavoro e la vita quotidiana, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (TED, ITA)
- [Pause attive durante le riunioni: materiali applicativi della guida dell'OMS](#) (ITA)
- [Pianificazione di riunioni sane e sostenibili: una guida pratica dell'OMS](#) (ENG)

- [**Esempio di attuazione di buone pratiche nell'ambito di un progetto WHP**](#) (ITA)

3. FUMO

Policy aziendale

Adottare, nel quadro delle politiche aziendali orientate alla promozione della salute, una specifica policy sul tabagismo finalizzata alla prevenzione dei rischi correlati al consumo di prodotti a base di nicotina. Tale policy prevede misure di sensibilizzazione rivolte ai lavoratori, l'affissione di materiale informativo nei luoghi comuni, il rispetto delle normative vigenti in materia di divieto di fumo negli ambienti chiusi e, ove possibile, l'attivazione di percorsi di supporto per la cessazione del consumo. L'obiettivo è tutelare la salute individuale e collettiva, ridurre l'esposizione al fumo passivo e promuovere stili di vita più salutari all'interno dell'organizzazione.

Gli obiettivi prevedono:

- Definire e attuare una policy e un regolamento interno di "Luogo di lavoro libero dal fumo";
- Monitorare e valutare periodicamente la politica antifumo interna;
- Predisporre idonei spazi/pause per i fumatori;
- Regolamentare l'utilizzo delle sigarette elettroniche;
- Informare sui danni da fumo attivo e passivo.

Supporti alla cessazione tabagica

- Attivare iniziative - concordate con l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige - per promuovere la conoscenza dell'offerta del Centri Consulenza Fumatori del Servizio Pneumologico aziendale;
- Promuovere la diffusione di iniziative e strumenti validati e gratuiti per aiutare il fumatore ad acquisire consapevolezza della propria dipendenza dal fumo e stimolare il miglioramento della salute.

Comunicazione/informazione

Prevedere la progettazione e l'esposizione, all'interno degli ambienti aziendali, di un poster aziendale informativo dedicato ai rischi correlati al consumo di tabacco. Questo strumento di comunicazione visiva, validato da ASDAA, ha l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori sugli effetti nocivi del fumo attivo e passivo, promuovendo comportamenti salutari e favorendo l'adesione alle iniziative di prevenzione e cessazione tabagica previste dal programma WHP aziendale.

Link utili

- ["Una vita senza fumo", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Forum Prevenzione su tabacco e nicotina \(ITA\)](#)
- ["Smetti in 7 mosse", Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- App per smartphone a supporto della cessazione dal fumo, **ad es. QuitNow!** ([Android](#), [iOS](#)) (ITA)

- Per un'azienda senza fumo: esempio policy della rete WHP della Lombardia (ITA)
- Protezione dal fumo di tabacco sul luogo di lavoro: policy aziendale della rete WHP del Lazio (ITA)
- Luoghi di lavoro senza fumo: fact sheet OSHA (Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro) (ITA)
- Pianificazione di riunioni sane e sostenibili: una guida pratica dell'OMS (ENG)
- **Esempio di attuazione di buone pratiche nell'ambito di un progetto WHP (ITA)**

4. ALCOL

Policy aziendale

Definire e attuare, attraverso un adeguato percorso di condivisione e preparazione con le principali figure interne (Dirigenza, organizzazioni sindacali, ecc.), una policy interna ed il relativo regolamento attuativo, comprensivo delle iniziative di informazione e promozione con i lavoratori e altri soggetti frequentanti la sede di lavoro, nonché i relativi strumenti di monitoraggio. Per costruire una policy efficace, occorre considerare le caratteristiche specifiche dell'organizzazione e dei suoi lavoratori, focalizzandosi su quei fattori di contesto che possono aumentare la probabilità di incorrere in comportamenti additivi in merito all'alcol.

Gli elementi essenziali che una policy dovrebbe includere sono:

- Il riferimento a normative vigenti/regolamenti interni/codici comportamentali (es. codice etico);
- Le conseguenze per eventuali violazioni della policy (es. richiami disciplinari);
- Le indicazioni per eventuali possibilità di aiuto e sostegno (es. offerta di risorse interne all'organizzazione, riferimenti ai servizi del territorio) e procedure per proteggere la privacy e il diritto alla riservatezza dei lavoratori. Una volta definita, la policy deve essere comunicata a tutti i lavoratori attraverso i canali abituali (es. brochure, rete intranet) e le sessioni formative ai nuovi assunti, ai capisquadra, ecc.

Formazione generale

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

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. capi-squadra, capi-turno, project leader, coordinatori di team), finalizzate ad aumentare la conoscenza della policy interna e le capacità di gestione delle problematiche connesse al consumo di alcol.

Comunicazione/Informazione

Prevedere la realizzazione e l'esposizione, negli spazi aziendali comuni, di un poster aziendale informativo cartaceo focalizzato sui rischi associati al consumo di alcol. Tale strumento comunicativo, concepito per favorire la sensibilizzazione e stimolare comportamenti consapevoli, si inserisce tra le azioni di promozione della salute rivolte ai lavoratori, con l'obiettivo di incentivare l'adesione alle iniziative preventive proposte.

Link e numeri di telefono utili

- [Alcol, pagina tematica della Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Questionario di autovalutazione sul consumo di alcol, Forum Prevenzione \(ITA\)](#)
- [HANDS: centro terapeutico per la dipendenza da alcol, farmaci e gioco d'azzardo \(ITA\)](#)
- [Servizio per le dipendenze \(SERD\) dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige \(ITA\)](#)
 - Bolzano 0471 437 070
 - HANDS 0471 270 924
 - Merano 0473 251 760
 - Caritas Silandro 0473 621 237
 - Bressanone 0472 813 230
 - Brunico 0474 586 200
- [Cinque domande all'esperto „La dipendenza da alcol non è una questione di carattere“, ASDAA \(ITA\)](#)
- [Aziende drug-free: raccomandazioni per una linea guida aziendale \(ITA\)](#)
- [Formare e informare i propri lavoratori: prevenire le dipendenze in azienda \(ITA\)](#)
- [La formazione dei capi intermedi: un elemento chiave nelle politiche aziendali drug-free \(ITA\)](#)

5. VACCINAZIONI

Policy aziendale

Nel quadro delle azioni previste dal Piano Aziendale di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (WHP), la promozione della profilassi vaccinale rappresenta un pilastro strategico per la tutela della salute dei lavoratori e per il rafforzamento della prevenzione primaria. L'inserimento di interventi vaccinali mirati all'interno delle politiche aziendali di welfare sanitario consente di agire in modo proattivo sulla riduzione del rischio biologico, contribuendo al contenimento della diffusione di patologie infettive e al miglioramento degli indicatori di salute pubblica.

Oltre alle campagne vaccinali di base previste dal Piano Nazionale di Prevenzione Vaccinale, il progetto WHP prevede l'attivazione di iniziative specifiche rivolte alla popolazione lavorativa, con particolare attenzione alle categorie professionali esposte a fattori di rischio occupazionale o ambientale. Tra le vaccinazioni raccomandate in ambito aziendale rientrano, in base al profilo epidemiologico e alle indicazioni delle autorità sanitarie, la vaccinazione anti-influenzale, anti-epatite B, anti-pneumococcica, anti-COVID-19 e, ove necessario, altre vaccinazioni previste per gruppi a rischio (es. anti-influenzale, anti-meningococcica, anti-morbillo-parotite-rosolia).

La diffusione delle conoscenze in azienda si realizza attraverso campagne informative, distribuzione di materiale divulgativo, incontri formativi e, ove richiesto e possibile, l'organizzazione di sedute vaccinali in collaborazione con i Dipartimenti di Prevenzione dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige. Tali interventi favoriscono una maggiore adesione da parte dei lavoratori, riducono l'assenteismo per malattia, migliorano la resilienza organizzativa e contribuiscono alla costruzione di ambienti di lavoro più sicuri e salubri.

L'integrazione della profilassi vaccinale nel piano WHP non solo risponde agli obiettivi di promozione della salute previsti dalle normative nazionali e regionali, ma rappresenta anche un investimento strategico per le aziende, in termini di sostenibilità, responsabilità sociale e valorizzazione del capitale umano.

Tra gli obiettivi previsti:

Formazione generale

- Adozione di interventi formativi rivolti alla popolazione aziendale come elemento chiave per favorire l'adesione consapevole alle campagne vaccinali;
- Incrementare il livello di conoscenza sui benefici della profilassi vaccinale;
- Ridurre le esitazioni legate alla vaccinazione;
- Promuovere comportamenti responsabili in materia di prevenzione.

Accesso a risorse informative e supporto medico tramite canali digitali

- Evidenziare la disponibilità di strumenti digitali utili a facilitare l'accesso alle informazioni vaccinali da parte dei lavoratori. In particolare, il portale provinciale "Vaccinarsi in Alto Adige" contiene risposte validate da esperti sui principali quesiti relativi alla profilassi vaccinale;

- Utilizzare il modulo di contatto presente sul portale provinciale “Vaccinarsi in Alto Adige” che consente agli utenti di inoltrare richieste di chiarimento o approfondimento direttamente al personale medico-sanitario competente. Questa modalità di interazione favorisce un’informazione personalizzata, affidabile e tempestiva, contribuendo a rafforzare la fiducia nei confronti delle campagne vaccinali e a promuovere una maggiore adesione consapevole tra la popolazione aziendale.

Comunicazione/Informazione

Prevedere l’affissione, all’interno degli spazi aziendali comuni, di un poster aziendale cartaceo dedicato alla promozione della vaccinazione. Il contenuto, redatto secondo le indicazioni di ASDAA, ha l’obiettivo di sensibilizzare i lavoratori sull’importanza della profilassi vaccinale, incentivare un’adesione consapevole alle campagne attive e facilitare l’accesso alle informazioni relative ai percorsi vaccinali disponibili.

Link utili

- [VaccinarSi in Alto Adige, Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Modulo di contatto per domande sulle vaccinazioni, Provincia Autonoma di Bolzano \(ITA\)](#)
- [Schede informative su diverse vaccinazioni, Istituto Robert Koch \(TED\)](#)
- [Chiarire i miti sulle vaccinazioni, Istituto Robert Koch \(TED\)](#)
- [VaccinarSi: portale informativo nazionale sulle vaccinazioni \(ITA\)](#)
- [Vaccinazioni: pagina informativa del Ministero della Salute \(ITA\)](#)
- [Vaccini e vaccinazioni: pagina informativa dell’Istituto Superiore di Sanità \(ITA\)](#)
- [Copertura vaccinale in Italia: dati dell’Istituto Superiore di Sanità \(ITA\)](#)

6. SCREENING

Policy aziendale

I programmi di screening strutturati rappresentano un valido mezzo per la prevenzione oncologica e di alcune patologie croniche. Si tratta di iniziative di salute pubblica offerte gratuitamente, rivolte a persone senza sintomi, che vengono invitate attivamente a sottoporsi a test diagnostici in grado di rilevare precocemente eventuali tumori. La partecipazione ai programmi di screening è volontaria.

Attraverso lo screening, infatti, è possibile identificare la patologia in una fase iniziale, permettendo l'avvio di trattamenti più rapidi e meno aggressivi, con un impatto positivo sulla qualità della vita dei pazienti e nel rapporto tra il singolo e la propria attività lavorativa.

Per garantire pari opportunità nell'accesso alla diagnosi precoce, l'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige promuove tre programmi di screening ritenuti efficaci per la prevenzione di specifici tumori: quello alla mammella, alla cervice uterina e al colon-retto.

- Il test di **screening del tumore della mammella** è attivo a livello provinciale dal 2003 e consiste in una mammografia ogni due anni per le donne in età compresa tra 50 e 69 anni.
- I test per lo screening del tumore **del collo dell'utero** sono il Pap-test, offerto ogni 3 anni alle donne di età compresa tra i 25 ed i 29 anni, e l'HPV-DNA test, offerto ogni 5 anni a partire dai 30 fino ai 64 anni.
- Lo **screening del tumore colon-rettale** consta della ricerca del sangue occulto nelle feci, in persone che non hanno altri fattori di rischio per cancro del colon-retto se non l'età; viene offerto ogni due anni a tutti i cittadini residenti tra i 50 ed i 69 anni.
- È stato inoltre introdotto lo **screening per il diabete mellito di tipo 2** rivolto a tutti i cittadini compresi nelle fasce di età tra i 35 e i 74 anni. L'invito a questo screening viene spedito ogni tre anni.

Si raccomanda quindi alle Aziende aderenti al programma di attivare iniziative concordate con ASDAA per la promozione dell'adesione ai programmi di screening oncologico da parte del personale in età target.

Tra gli obiettivi si annovera la:

Formazione per dirigenti

Organizzare iniziative di informazione per dirigenti, figure di sistema (datore di lavoro) e figure professionali che ricoprono un ruolo intermedio, finalizzate al potenziamento delle competenze informative e della consapevolezza individuale in merito ai protocolli di screening oncologico e del diabete mellito di tipo 2.

Formazione generale

Pianificare e incentivare possibili attività formative rivolte a tutto il personale, con l'obiettivo di migliorare la comprensione e la sensibilità nei confronti dei programmi di screening per la prevenzione dei tumori e del diabete mellito di tipo 2.

Comunicazione/Informazione

Prevedere l'installazione di un poster informativo aziendale dedicato ai programmi di screening all'interno degli spazi comuni. Il contenuto del materiale, redatto secondo le linee guida di ASDAA, è finalizzato a sensibilizzare il personale sull'importanza della diagnosi precoce, favorire una maggiore consapevolezza sui percorsi di prevenzione disponibili e incentivare l'adesione consapevole alle campagne di screening.

Link utili

- [Screening per il tumore della mammella, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Volantino sulla Mammografia nella Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Screening per il tumore della cervice uterina, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Volantino sullo screening del tumore della cervice uterina nella Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Screening per il tumore del colon-retto, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Opuscolo sullo screening del tumore del colon-retto nella Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Screening per il diabete di tipo 2, Provincia Autonoma di Bolzano](#) (ITA)
- [Screening oncologici in Italia: differenze regionali](#) (ITA)
- [Sintesi del decreto ministeriale 1/2026 per il finanziamento di programmi di screening e defibrillatori sul luogo di lavoro](#) (ITA)
- [Esempio di attuazione di buone pratiche nell'ambito di un progetto WHP](#) (ITA)

BIBLIOGRAFIA

- World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva, 2010
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44307/9789241599313_eng.pdf;jsessionid=0ECF3646AF06471447A06CDA2C E2624B?sequence=1
- European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP). "The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union". 1997, versione 2017
https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/05/04/luxembourg_declaration.pdf
- Task Force on Community Preventive Services, The guide to community preventive services: what works to promote health? Edited by S. Zaza et al., pp. 480, 2005. 00zazaFM.i_xxxvi (thecommunityguide.org)
- Soler R.E. et al A systematic review of selected interventions for worksite health promotion. The assessment of health risks with feedbacks. American Journal of Preventive Medicine, 38 (Suppl 2), 2010
- A systematic review of selected interventions for worksite health promotion. The assessment of health risks with feedback - PubMed (nih.gov)
- European Observatory on Health Systems and Policies: Assessing the economic costs of unhealthy diets and low physical activity: an evidence review and proposed framework (2017) Report. WHO/Europe | Publications - Assessing the economic costs of unhealthy diets and low physical activity: an evidence review and proposed framework (2017)
- Luisa Dettoni e Alessandra Suglia (a cura di). Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro. Marzo 2014. https://www.dors.it/documentazione/testo/201404/Manuale_AFLuoqhidilavoro.pdf
- SMD-FORM 003 Direttiva per il mantenimento dell'efficienza psicofisica ed operativa del personale militare- Edizione 2016, Forma Fisica – Controllo e mantenimento della forma fisica | UNUCI Gallarate
- To QG, Chen TT, Magnussen CG, To KG. Workplace physical activity interventions: a systematic review, in American Journal of Health Promotion 2013; 27(6): e113-e123. Workplace physical activity interventions: a systematic review (york.ac.uk)
- Vuillemin A, et al., Worksite physical activity interventions and obesity: a review of European studies (the HOPE Project), Obesity Facts, 2011; 4:479-488
- Worksite physical activity interventions and obesity: a review of European studies (the HOPE project) - PubMed (nih.gov)
- World Health Organization. Global Recommendations on Physical Activity for Health. Geneva: World Health Organization; 2010, global-PA-recs-2010.pdf (who.int)
- World Health Organization, Global recommendations on physical activity for health: 18-64 years old, 2011 <https://www.who.int/dietphysicalactivity/physical-activity-recommendations-18-64years.pdf>
- Centers for Disease Control and Prevention. Strategies to Prevent Obesity and Other Chronic Diseases: The CDC Guide to Strategies to Increase Physical Activity in the Community. Atlanta: U.S. Department of Health and Human Services; 2011, The CDC Guide to Strategies to Increase Physical Activity in the Community
- INAIL - "La gestione del fumo di tabacco in azienda" Manuale informativo per i Datori di lavoro, medici Competenti e responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione. Edizione 2015. Milano, ottobre 2015 ISBN 978-88-7484-452-4. Testo FUMO TABACCO_2012 (inail.it)
- Fichtenberg CM, Glantz SA. Effect of smoke-free workplaces on smoking behavior: systematic review. BMJ 2002; 325 (7357): 188
- Effect of smoke-free workplaces on smoking behaviour: systematic review - PubMed (nih.gov)
- Ministero della Salute – Guadagnare Salute –Stili di Vita: "Fumo"
http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_5.jsp?lingua=italiano&area=stiliVita&menu=fumo
- Ministero della Salute. Circolare 17 dicembre 2004. Indicazioni interpretative e attuative dei divieti conseguenti all'entrata in vigore dell'art. 51 della Legge 16 gennaio 2003 n. 3, sulla "tutela della salute dei non fumatori". Gazzetta Ufficiale n. 300, 23 dicembre 2004
- Gazzetta n. 300 del 23 dicembre 2004 - MINISTERO DELLA SALUTE
- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro G.U. 30 aprile 2008, n. 101 - Suppl. ordinario n. 108. Gazzetta Ufficiale
- Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro. Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Gazzetta Ufficiale n. 101, 30 aprile 2008 – testo coordinato con il D. Lgs. 3 agosto 2009 Decreto integrativo e correttivo D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106: Gazzetta Ufficiale n. 180, 5 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L)

- D.lgs. 81/2008 (lavoro.gov.it)
- Decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106. Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro
http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/09106dl_testo.pdf
- Relazione del Ministro della Salute al parlamento sugli interventi realizzati ai sensi della legge 30.3.2001 n. 125 "Legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati". 2018 Microsoft Word - RELAZIONE ALCOL AL PARLAMENTO - 2018 - DEFINITIVO (salute.gov.it)
- Accordo Interconfederale (2008) per il Recepimento dell'accordo Quadro Europeo sullo Stress Lavoro-Correlato concluso l'8 ottobre 2004 tra UNICE/ UEAPME, CEEP E CES. Microsoft Word - Circolare Coord SSL _12.06.08_.doc (ecoconsultsrl.com)
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA) Sondaggi d'opinione europei in materia di sicurezza e salute sul lavoro (osha.europa.eu)
- Sondaggi d'opinione europei in materia di sicurezza e salute sul lavoro - Sicurezza e salute sul lavoro - EU-OSHA (osha.europa.eu)
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Indagine europea tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (ESENER) – Sicurezza salute sul lavoro - EU-OSHA (osha.europa.eu)
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro. (osha.europa.eu)
- Rischi psicosociali e stress nei luoghi di lavoro - Sicurezza e salute sul lavoro - EU-OSHA (osha.europa.eu)
- European Commission. Directorate-General for Employment and Social Affairs. Guidance on work-related stress. Spice of life, or kiss of death
- Guidance on work-related stress. Spice of life or kiss of death - Sicurezza e salute sul lavoro - EU- OSHA (osha.europa.eu)
- Executive (HSE). Managing the causes of work-related stress – A stepby-step approach using the Management Standards. London: HSE. 2007
- Stress Workbook (hse.gov.uk)
- INAIL - La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. Tipolitografia Inail, Milano, 2017. La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - INAIL
- PRIMA EF Consortium - Buone pratiche negli interventi di gestione dello stress correlato al lavoro. 2008. 09_Stress Interventions:Layout 2 (inail.it)
- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009) HSE Management Standards and stress related work outcomes. Occupational Medicine, Vol. 59 Issue 8, p574-579. HSE management standards and stress-related work outcomes - PubMed (<https://www.nih.gov/>)
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro. Circolare 18 novembre 2010. Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato (articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni)
- Microsoft Word - 20101118_Lett-Circ-Min_Lav_Stress-Lavoro_correlato.doc (<https://www.dors.it/>)
- "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" - Manuale operativo per l'adesione al programma. Regione Lombardia © 2018
- MANUALE+WHP_2018_def_loghiok.docx.pdf (regione.lombardia.it)