

PROGETTO WHP NOVARA

REPORT 2019

IL PROGETTO RETE WHP NOVARA

Il Progetto, che è stato avviato da SPRESAL NO nel 2018, con una prima fase sperimentale che ha coinvolto 4 aziende del territorio, risponde al Piano Nazionale della Prevenzione che indica tra i suoi Macro Obiettivi di salute di ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle malattie croniche degenerative (tumori, malattie cardiovascolari, malattie neurodegenerative, osteoarticolari, endocrino-metaboliche,..) che insieme sono responsabili di circa il 75% del carico di malattia del nostro Paese e rappresentano più dell'80% delle cause di morte in Italia e in Europa.

Il Piano Regionale della Prevenzione (PRP) della Regione Piemonte nel Programma 3 "Guadagnare salute – Comunità e ambiente di lavoro" indica il luogo di lavoro come setting strategico per promuovere la salute in età adulta, attraverso lo sviluppo di programmi/interventi integrati per i principali fattori di rischio (scorretta alimentazione, sedentarietà, fumo e alcol), condivisi tra servizi sanitari e "datori di lavoro" volti a favorire l'adozione di comportamenti sani tramite l'attivazione di reti locali.

Il progetto ha pertanto l'obiettivo di creare una rete di luoghi di lavoro che promuovono salute sul territorio novarese facendo riferimento al modello operativo messo a punto dalla ATS di Bergamo.

Il modello è caratterizzato dagli elementi maggiormente associati ad effetti positivi misurabili sui fattori di rischio:

- Presenza di più componenti. Il programma è orientato al controllo di più fattori di rischio e caratterizzato dalla compresenza di diverse iniziative.
- Durata medio-lunga o stabile: il sistema è ad implementazione graduale e raggiunge la sua completa estensione in 3 anni e successivamente viene mantenuto e migliorato, diventando permanente
- Integrazione con gli interventi per la promozione della sicurezza, con il coinvolgimento delle figure di sistema della sicurezza (Datore di Lavoro, RSPP, RLS, Medico Competente)
- Modifica del contesto aziendale per favorire le scelte utili per la salute
- Inclusione di interventi Evidence Based
- Logica partecipativa puntando a promuovere il più possibile un ruolo attivo dei lavoratori.

Il programma ha quale obiettivo prioritario la prevenzione delle malattie croniche attraverso la promozione di cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro, al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole di stili di vita protettivi.

Il progetto presuppone che non solo l'azienda attui tutte le misure per prevenire infortuni e malattie professionali ma si impegni anche ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute.

Il programma è promosso grazie alla collaborazione tra:

- ASL NO – Servizio Prevenzione e Sicurezza degli ambienti di lavoro – S.Pre.S.A.L. rappresentato dal Direttore Dr.ssa Ivana Cucco, con un ruolo di progettazione, coordinamento scientifico e supporto metodologico, gestione dati e gestione amministrativa.

- Confindustria Novara Vercelli Valsesia rappresentata dal Responsabile Area Ambiente e Sicurezza sul lavoro Dr. Paolo Maffè, con un ruolo di co-progettazione, promozione e organizzazione di eventi.

Nel corso del 2018 il progetto ha ricevuto il patrocinio della LILT Sezione Provinciale di Novara e dell'Ordine dei Medici Chirurghi e Odontoiatri della provincia di Novara.

Il programma prevede lo sviluppo di buone pratiche in 6 aree tematiche:

- Alimentazione
- Contrasto al fumo
- Attività fisica
- Mobilità sicura e sostenibile
- Contrasto alle dipendenze
- Benessere e conciliazione vita-lavoro.

I luoghi di lavoro che riescono a seguire il percorso proposto e a rispettare gli standard previsti ottengono il riconoscimento da parte del servizio sanitario pubblico come "Luogo di lavoro che promuove salute". Il riconoscimento è annuale ed è associato ad uno specifico logo assegnato a nome delle Rete Europea ENWHP.

Vengono di seguito sinteticamente illustrate le fasi di sviluppo del programma.

La prima manifestazione di interesse al programma da parte di un'azienda viene raccolta da Confindustria che organizza un incontro nel luogo di lavoro insieme a rappresentanti dello SPRESAL per presentare il programma WHP ai decisori (le figure a cui spetta la scelta di partecipare al programma). Lo sviluppo successivo prevede le seguenti fasi:

- ADESIONE attraverso la compilazione di una scheda on-line (nella quale vengono richieste informazioni generali sul luogo di lavoro, dati su infortuni e assenze per malattia e il nominativo di un Referente interno per il programma)
- FORMAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO AZIENDALE formato da persone motivate, il più possibile rappresentativo delle diverse aree aziendali, che avrà il compito di pianificare e organizzare lo sviluppo delle diverse attività
- COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI, attraverso momenti formali di presentazione del programma WHP ai lavoratori, tenuti da operatori SPRESAL, al termine dei quali viene somministrato un questionario anonimo su abitudini e fattori di rischio (che potrà essere di nuovo somministrato a 3 anni dall'avvio del programma)
- PIANIFICAZIONE delle buone pratiche da realizzare nel corso dell'anno . La formalizzazione del momento di pianificazione interna avviene entro tre mesi dall'adesione (o entro il mese di febbraio per gli anni successivi) attraverso l'invio di un breve modulo on-line contenente la lista delle buone pratiche che si intendono realizzare.
- REALIZZAZIONE delle buone pratiche che sono state pianificate. In questa fase il ruolo dello SPRESAL potrà essere anche di raccordo tra Medico competente/Azienda e servizi specialistici ASL (quali SERD, Medicina sportiva, Consulitori, Ambulatori dietologici, ecc.) o altri consulenti, formatori, provider presenti sul territorio.

Il programma prevede il seguente sviluppo:

- Il PRIMO ANNO è richiesto di lavorare su 2 delle sei aree tematiche attivando il numero minimo di buone pratiche previsto.

- Nel SECONDO ANNO è richiesto di lavorare su altre 2 aree tematiche, attivando il numero minimo di buone pratiche previsto e mantenendo le buone pratiche del primo anno;
- Nel TERZO ANNO occorrerà lavorare sulle restanti 2 aree tematiche, sempre mantenendo attive le buone pratiche avviate negli anni precedenti. L'azienda può scegliere liberamente in quale ordine attivare le 6 aree
- Dal QUARTO ANNO IN POI per poter ottenere l'accreditamento dovranno rimanere attive almeno due buone pratiche in ciascuna delle 6 aree tematiche. Nel caso in cui una buona pratica venga meno o non possa essere mantenuta o ripetuta nei tempi previsti, andrà sostituita con un'altra buona pratica.

- RENDICONTAZIONE a fine anno delle buone pratiche realizzate, compilando un modello online che richiede di specificare la presenza dei requisiti previsti, le modalità operative seguite e la partecipazione ottenuta da parte dei lavoratori
- MONITORAGGIO E VALUTAZIONE della attività svolta e dei risultati ottenuti
- RICONOSCIMENTO E PREMIAZIONE. Il riconoscimento "Luogo di lavoro che promuove salute" della Rete Europea ENWHP avviene nel corso dell'evento annuale organizzato a dicembre in collaborazione tra SPRESAL e Confindustria.

In tutte le fasi di realizzazione del programma sia Confindustria sia SPRESAL svolgono azione di informazione, assistenza e consulenza alle aziende, accompagnandole nel percorso intrapreso.

OPERATORI COINVOLTI

Il gruppo di operatori SPRESAL incaricati di svolgere il progetto è costituito da:

- Flaminio CICCONI Tecnico della Prevenzione
- Walter LAZZAROTTO Tecnico della Prevenzione - CPSS
- Cristina PALERMO Infermiera Professionale

sotto la diretta supervisione del Direttore del Servizio Dr.ssa Ivana CUCCO.

Nel corso del 2019 hanno collaborato, nella realizzazione delle Buone Pratiche, raccordandosi con il gruppo di lavoro SPRESAL e realizzando anche interventi diretti e momenti formativi in azienda il Dr. Giovanni PISTONE, il Dr. Livio GIULIANO, la Dr.ssa Caterina RAIMONDI e la Dr.ssa Elena FASOLO del Dipartimento delle Dipendenze ASL NO e la Dr.ssa Patrizia GROSSI del SIAN ASL NO.

Inoltre si è realizzata una fattiva collaborazione con LILT Sezione provinciale di Novara e con la SC Scienza dell'Alimentazione e Dietetica AOU "Maggiore della Carità" Novara, in particolare per il "Progetto Dietista".

AZIENDE ADERENTI AL PROGETTO WHP NOVARA 2019

	Anno di progetto	N. dipendenti tot.	N. dipendenti a tempo indeterminato	N. operai	N. infortuni tot. N. infortuni in itinere
MEMC Electronic Materials S.p.A. Via Gherzi 31 Novara	2°	850	750	450	4 0
Kimberly-Clark s.r.l. Via San Martino 16 ROMAGNANO SESIA (NO)	2°	281	281	218	2 0
Clariant prodotti SPA – Novara Via Fauser 36 NOVARA	2°	53	44	20	0
Sambonet Paderno Industrie SPA Via Coppo 18 ORFENGO (NO)	2°	284	265	142	1 0
Alpiq Energia Italia Via Gherzi 40 Novara	1°	28	27	14	0 0
Birla Carbon Italy Via San Cassiano 140 San Martino di Trecate	1°	82	80	19	1 0
ESSECO Srl Via San Cassiano 99 San Martino di Trecate -	1°	287	260	122	3 1
Novamont SpA Via Fauser 8 Novara-	1°	147	132	3	0 0

ATTIVITA' SVOLTA DA ASL

In questa sezione vengono elencate le attività svolte dagli operatori SPRESAL del gruppo di lavoro WHP, anche a supporto degli interventi effettuati in azienda dagli esperti delle diverse aree tematiche.

FORMAZIONE DEL GRUPPO DI LAVORO AZIENDALE

Lo SPRESAL ha presentato il Progetto ai gruppi di lavoro delle nuove aziende aderenti al progetto, con incontri della durata di circa 3 ore:

ALPIQ 15/01/2019

BIRLA CARBON 17/01/2019

NOVAMONT 19/01/2019

ESSECO 14/02/2019

RIUNIONI DI RETE

In data 22/02/2019 si è svolta presso la sede Confindustria Novara un incontro della RETE con la partecipazione del gruppo di lavoro SPRESAL, dell'Ing. Maffè Confindustria e di rappresentanti di tutte le 8 aziende partecipanti al progetto, per illustrare e confrontare iniziative in essere e per programmarne altre per il futuro.

Altre riunioni della RETE si sono svolte in data 10.05.2019 e 30 agosto 2019 . A quest'ultimo incontro hanno partecipato anche Dr. Riso, Direttore SC Scienza dell'Alimentazione e Dietetica AOU "Maggiore della Carità" Novara, Dr.ssa Gambaro, Responsabile LILT Novara, e Dr.ssa Massarotto, Dietista LILT, per la presentazione alle aziende del "Progetto Dietista".

In data 23 settembre inoltre si è svolto un incontro con tutti i Medici Competenti delle aziende in RETE, alla presenza di Dr Riso, e e Dott.ssa Gambaro Dr.ssa Massarotto, per definire i termini della collaborazione della Dietista LILT con l'attività svolta dal medico competente.

COINVOLGIMENTO LAVORATORI

Al fine di favorire il coinvolgimento dei lavoratori potenzialmente coinvolti nel progetto, ogni azienda ha organizzato momenti formali di presentazione del programma WHP, tenuti da operatori SPRESAL.

Tali incontri si sono svolti nelle seguenti date, con durata di circa un'ora ciascuno:

21 – 22 e 28 gennaio 2019 BIRLA CARBON

6 e 14 febbraio 2019 ALPIQ

11-14 febbraio 2019 - 11-14--21-25-28 marzo e 04 aprile 2019 ESSECO

01-08-15 febbraio 2019 NOVAMONT

ANALISI QUESTIONARI

Lo SPRESAL ha provveduto all'analisi dei questionari compilati dai lavoratori, in esito a tali incontri, confrontando i dati sullo stato di salute percepito e i fattori di rischio comportamentali ricavabili dai questionari con i dati del sistema di sorveglianza PASSI 2018, per i residenti ASL NO e Regione Piemonte. L'analisi dei dati con relativi commenti è stata oggetto di una relazione per ciascuna azienda, quale ulteriore strumento per la scelta delle aree tematiche e delle buone pratiche da mettere in campo per l'anno in corso.

Le 8 Aziende hanno successivamente proceduto alla fase di PIANIFICAZIONE delle buone pratiche da realizzare nel corso dell'anno, attraverso l'invio di un breve modulo on-line contenente la lista delle buone pratiche che intendevano realizzare.

REALIZZAZIONE BUONE PRATICHE

Nella realizzazione delle Buone pratiche operatori SPRESAL hanno svolto le seguenti attività, a supporto delle iniziative messe in campo dalle Aziende (di cui si relazionerà nel paragrafo successivo):

- Incontro con il gruppo WHP dell'Azienda CLARIANT (3 ore) , il 13 febbraio 2019, per mettere a punto iniziative sulle 2 nuove aree tematiche scelte per il 2019 (alcol/dipendenze e sicurezza stradale)
- 20-27-29 maggio 2019 incontri con dipendenti MEMC insieme a Dott. Pistone SERD

- 1 e 7 luglio 2019 incontri con dipendenti MEMC, insieme a Dott.ssa Patrizia Grossi, SIAN
- 21 settembre 2019 partecipazione a Giornata Sport & Fun Family Day organizzata da MEMC
- 08/ ottobre 2019 incontro con dipendenti ESSECO insieme a dietista LILT
- 25 e 30 ottobre 2019 incontro con dipendenti BIRLA con dietista LILT
- 13 ottobre partecipazione a bicicletata promossa da LILT a Novara
- 11 novembre 2019 incontro con dipendenti SANBONET insieme a Dott. Pistone SERD
- 14 novembre 2019 incontro in KIMBERLY, con dirigenti, preposti, incaricati alle emergenze aziendali, insieme a Dr. Giuliano SERD
- 18 novembre 2019 incontro con dipendenti ALPIQ insieme a dietista LILT
- 19 e 25 novembre 2019 incontri con dipendenti KIMBERLY, insieme con Dott. Giuliano SERD.
- 22 novembre 2019 incontro con dipendenti CLARIANT, in occasione del Safety Day aziendale, insieme con Dott. Giuliano SERD.
- 23 novembre 2019 partecipazione a Strawoman a Novara.

RENDICONTAZIONE

A fine anno le aziende hanno effettuato la rendicontazione delle Buone Pratiche realizzate, compilando un modello online, nel quale sono specificate modalità operative seguite e partecipazione ottenuta da parte dei lavoratori.

Il gruppo di lavoro SPRESAL ha monitorato, verificato e valutato l'attività svolta e i risultati ottenuti, sia con sopralluoghi in azienda che con riunioni con i gruppi di lavoro aziendali. In particolare:

BIRLA 25/10/2019 e 22/11/2019

SAMBONET 11/11/2019

MEMC 12/11/2019

ALPIQ 13/11/2019

NOVAMONT 15/11/2019

KIMBERLY 29/11/2019

RICONOSCIMENTO e PREMIAZIONE

Tutte le aziende hanno raggiunto lo standard richiesto dal progetto e hanno ricevuto il riconoscimento come "Luogo di lavoro che promuove salute". La premiazione, anche a nome della Rete Europea ENWHP, è avvenuta nel corso dell'evento organizzato in data 12.12.2019, in collaborazione tra SPRESAL e CONFINDUSTRIA.

All'evento hanno partecipato la Dr.ssa Arabella FONTANA, Direttore Generale ASL NO, Dr. Roberto MORETTI, ATS Bergamo, Dr.ssa Giuse GAMBARO, LILT Novara, Dr. Sergio RISO, Direttore SC Alimentazione e Dietologia dell'AOU Maggiore della Carità di Novara, Dr.ssa Arianna MASSAROTTI, Dietista LILT, Dr.ssa Roberta BARGE e Patrizia NICOLETTI ISSIM.

Le aziende partecipanti al progetto hanno svolto un intervento per illustrare, anche attraverso filmati, l'attività svolta nel corso dell'anno all'interno del proprio stabilimento.

Nel corso dell'anno, si sono svolti:

- Riunioni periodiche tra i componenti del gruppo di progetto SPRESAL e Confindustria per definire il cronoprogramma e nel dettaglio verificare le fasi di sviluppo del progetto
- Attività di assistenza continua ai gruppi di lavoro aziendale durante le fasi di sviluppo del progetto
- si sono svolti incontri informativi con aziende interessate al progetto (24 giugno ditta GIACOMINI di San Maurizio D'Opaglio, 30.10.2019 ESSELUNGA Novara, 9.11.2019 BALCHEM di Marano Ticino, 18.11.2019 RADICI CHIMICA di Novara)
- Controllo e gestione del sito retewhpnovara.com e della pagina FB, con aggiornamento del manuale e dei materiali allegati

Nel corso dell'anno 2019 sono stati realizzati inoltre:

- in data 10/04/2019 il **Corso ECM per Medici Competenti "Rete WHP Novara: l'attività del medico competente nella promozione della salute dei lavoratori"**, della durata di 8 ore. Tra i docenti: Dr.ssa Cucco SPRESAL, Dr. Guerriero Medicina dello Sport, Dr. Pistone SERD, Dr. Giuliano SERD, Dr.ssa Milan SIAN, tutti appartenenti al Dipartimento di Prevenzione ASL NO e il Dr. Mauro Lorenzon Medico Competente Kimberly
- **"Progetto Dietista"**, in collaborazione con LILT e SC Scienza dell'Alimentazione e Dietetica dell'AOU Novara, grazie al quale le aziende aderenti (n. 6) hanno avuto a disposizione un professionista dedicato a supporto delle Buone Pratiche in tema di Alimentazione. La dietista ha svolto attività circa 8 ore in ogni azienda;
- partecipazione al **Convegno di Confindustria** del 07.05.2019, sul tema della sostenibilità sociale e del Welfare aziendale, nel corso del quale è stato illustrato il progetto Rete WHP Novara
- Partecipazione al **Convegno "Workplace Health Promotion: Lavorare guadagnando salute"** organizzato da ASL CN1 il 09.05.2019, nel corso del quale è stata presentata l'esperienza novarese di Rete WHP
- Partecipazione di Cristina Palermo, del Gruppo di lavoro WHP SPRESAL, al **corso di formazione per counselor**, organizzato da ATS Bergamo, nell'ambito del Progetto WHP microimprese, nelle giornate del 7-14-28 marzo e 4-11-30 aprile 2019, con superamento di esame finale.

ATTIVITA' SVOLTA DALLE AZIENDE

In questa sezione vengono descritte le buone pratiche messe in atto da ciascuna delle Aziende aderenti al Progetto WHP in ciascuna delle aree tematiche

PROMOZIONE DI UNA SANA ALIMENTAZIONE



MEMC Electronic Materials S.p.A.

Buona pratica programmata	Esito	Note
1.1 Requisiti obbligatori per la mensa	✓	
1.2 Distributori automatici di alimenti e bevande con requisiti specifici	✓	
1.3 Area di Refezione con requisiti specifici	✓	
1.10 Iniziativa dell'Azienda diversa dalle precedenti	✓	

1.1 Requisiti obbligatori per la mensa: frutta e verdura sempre disponibili senza pagamento aggiuntivo ; pane a basso contenuto di sale prodotto da Grissitalia Via Valle San Bartolomeo Alessandria; pane integrale, sale iodato disponibile in sostituzione di quello non iodato.

1.2 Distributori automatici di alimenti e bevande con requisiti specifici Sono presenti n. 8 aree nelle quali è esposta Piramide Alimentare, Decalogo INRAN, Regolo per il calcolo BMI. Nei distributori è garantita la presenza di almeno il 30% di alimenti a basso contenuto di zuccheri e di grassi (requisiti di cui all'All. 1B del Manuale WHP. Tale linea di prodotti è identificata con il logo della Rete WHP.

1.3 Area di Refezione con requisiti specifici Sono presenti complessivamente 4 Aree di refezione. Frutta e/o verdura fresca di stagione disponibile almeno 3 giorni alla settimana in un'area di refezione. Affissione di cartelli con Piramide alimentare, decalogo INRAN e il regolo per il calcolo del BMI in 4 aree di refezione. Presenza di forno a microonde in 4 aree di refezione e di frigorifero in 3 aree

1.10 Iniziativa dell'Azienda diversa dalle precedenti Fruit day: Frutta gratuita in aggiunta a quelle del pasto 3 gg la settimana- Da dicembre 2018 a ottobre 2019 sono stati distribuiti 18605 pezzi

Kimberly-Clark s.r.l.

Buona pratica programmata	Esito	Note
1.1 Requisiti obbligatori per la mensa	✓	
1.2 Distributori automatici di alimenti e bevande con requisiti specifici	✓	
1.4 Interventi sulle porzioni	✓	
1.5 Codice colore	✓	
1.7 Utilizzo della bilancia impedenziometrica	✓	

1.1 Requisiti obbligatori per la mensa Considerata la presenza presso l'Azienda di una mensa aziendale è stato possibile realizzare la pratica. Nello specifico, a partire dal 01/01/2018, ad ogni pasto viene garantita la presenza di verdura e frutta, senza pagamenti aggiunti, e che questi alimenti non possono essere sostituiti con altri piatti. Il pane fornito è a basso contenuto di sale, dal 01/01/2018, prodotto dal Panificio Grissitalia SrL Alessandria. E' sempre presente il pane integrale. Sul tavolo della mensa è presente sale iodato.

1.2 Distributori automatici di alimenti e bevande con requisiti specifici Sono presenti n. 6 aree con distributori automatici di alimenti e bevande. In tutti i distributori è sempre presente frutta e verdura e almeno il 30% degli alimenti disponibili ha le caratteristiche elencate nell'All. 1 B del Manuale WHP. E' stato stipulato un nuovo contratto con l'azienda fornitrice del servizio dal 01.01.2019, che ha garantito tali requisiti. E' stata realizzata una Bachecca WHP nel corridoio di accesso alla mensa aziendale nella quale sono presenti cartelli di Piramide Alimentare, Decalogo INRAN, Regolo per il calcolo BMI, nonché cartellonistica relativa ad altre aree tematiche ed informazioni sulle iniziative WHP.

1.3 Interventi sulle porzioni L'Azienda ha attivato il "Progetto Dietista" (descritto nella parte generale del presente documento). La dietista ha realizzato attività di formazione rivolta sia agli operatori della mensa aziendale che ai dipendenti sulle porzioni corrette. L'incontro di formazione col personale della mensa (8 operatori) si è svolto il giorno 3.10.2019, con durata di 90 minuti. L'incontro di formazione dei dipendenti (60 lavoratori) si è svolto il giorno 9.10.2019, con durata di 120 minuti.

1.5 Codice colore L'attività di formazione sopradescritta, svolta dalla Dietista, ha riguardato anche il Codice Colore, che è stato introdotto in mensa a partire dal 07.10.2019

1.7 Utilizzo della bilancia impedenziometrica Il Medico Competente ha utilizzato sistematicamente ad ogni visita la bilancia impedenziometrica, acquistata dall'azienda nel 2018, con stampa e consegna del referto al lavoratore Conservazione dei dati nominali da parte del medico competente Inserimento dei dati aggregati (almeno % di massa grassa e BCM) nella relazione periodica Npn è ancora stato trasmesso a SPRESAL il report dell'attività svolta.

Il medico competente ha partecipato al corso organizzato da SPRESAL il 10 aprile 2019 per i medici competenti impegnati in attività di promozione salute, in occasione del quale si è svolta una formazione specifica sul minimal advice

Clariant prodotti SPA - Novara

Buona pratica programmata	Rispettata	Note
1.1 Requisiti obbligatori per la mensa	✓	
1.2 Distributori automatici di alimenti	✓	
1.3 Area di refezione	✓	
1.4 Porzioni	✓	
1.5. Codice colore	✓	
1.6 Attività del Medico competente	✓	Report non trasmesso

1.1 Requisiti obbligatori per la mensa (frutta e verdura sempre e non a pagamento; pane a basso contenuto di sale, pane integrale, pane iodato). Vista la presenza della mensa aziendale è stato possibile attuare la buona pratica. Nello specifico, a partire dal 01/03/2018, ad ogni pasto viene garantita la presenza di verdura e frutta, senza pagamenti aggiuntivi, senza la possibilità di sostituire tali alimenti con altri piatti; il pane fornito è a basso contenuto di sale ed è inoltre sempre presente il pane integrale. In tavola è presente il sale iodato.

1.2 Distributori automatici di alimenti In tutti i distributori automatici (sono 3 in azienda) è sempre presente frutta e verdura e almeno il 30% degli alimenti presenti sono conformi alle caratteristiche richieste dal programma. Il nuovo contratto con l'azienda fornitrice del servizio è operante dal 7.2.2019. In tutte le aree è esposta la cartellonistica (piramide alimentare, Decalogo INRAN e Regolo per il calcolo BMI)

1.3 Area di refezione Nell'azienda è presente un'area di refezione, cioè un locale adibito al consumo di alimenti portati da casa dai dipendenti. In quest'area è sempre presente frutta e o verdura fresca di stagione, è esposta la Piramide Alimentare, è affisso il Decalogo INRAN ed il regolo per il calcolo del BMI; è inoltre presente un frigorifero ed un forno a microonde. Tale buona pratica è stata attivata il 01/03/2018.

1.4 Porzioni In data 10.12.2018 si è tenuto un incontro di formazione, di 45 minuti, con Dietista LILT del personale della mensa (10 lavoratori) sulle porzioni corrette. Nello stesso giorno è stato effettuato un corso di formazione dei dipendenti (n. 14) della durata di 45 minuti. Nel locale della mensa è stato affisso un cartello sulle porzioni.

1.5. Codice colore. Il 03.08.2018 è stato realizzato un incontro di formazione (15 minuti) del personale della mensa, con Dietista LILT, relativamente al codice colore. Il 10.12.2018 è stato realizzato un incontro di formazione (30 minuti) dei dipendenti. In data 03.09.2018 sono stati esposti nella mensa i cartelli con i codici colore.

1.6 Attività del Medico competente. L'azienda dichiara che in occasione della visita medica il medico competente misura sistematicamente peso corporeo, circonferenza addominale, altezza e calcola BMI. I dati sono inseriti nella cartella sanitaria di rischio e nella relazione periodica. Tuttavia non è stato ancora trasmesso all'ASL il report di tale attività. Inoltre il MC non risulta formato sulle tecniche di counseling e non consegna materiale informativo ai lavoratori

Sambonet paderno Industrie SPA

Buona pratica programmata	Esito	Note
1.1 Requisiti obbligatori per la mensa	✓	
1.2 Interventi sui distributori automatici	✓	
1.5. Codice colore	✓	
1.9 Campagna informativa	✓	

1.1 Requisiti obbligatori per la mensa La sede Aziendale dispone di una mensa ed è quindi stato possibile applicare tale pratica, come da Manuale WHP.

1.2 Interventi sui distributori automatici. Presso la sede Aziendale è presente un'area con distributori automatici. A partire dal 01.01.2018 i distributori automatici sono dotati di una linea di prodotti identificata come WHP e l'area è attrezzata con la cartellonistica prevista dalla BP.

1.5. Codice colore. Tale BP è attiva dal 2018. Il giorno 27/06/2018 è stato svolto l'incontro di formazione del personale della mensa sul codice colore; il 13/11/2018 si è invece svolto l'incontro di formazione per i dipendenti ed in tale data sono stati esposti i cartelli presso la Mensa Aziendale. L'incontro di formazione con il personale della mensa è durato 60 minuti; di 15 minuti invece è stata la durata dell'incontro di formazione per i dipendenti.

1.9 Campagna informativa Sono stati affissi 5 manifesti con messaggi promozionali sull'alimentazione ed è stato attivato il servizio di messaggistica sulla corretta alimentazione "Una mail al giorno"

Il medico competente dell'azienda ha partecipato al corso organizzato da SPRESAL il 10 aprile 2019 per i medici competenti impegnati in attività di promozione salute, in occasione del quale si è svolta una formazione specifica sul minimal advice

Novamont SpA

Buona pratica programmata	Esito	Note
1.1 Requisiti obbligatori per la mensa	✓	
1.2 Interventi sui distributori automatici	✓	
1.6 Attività del medico competente	✓	

1.1 Requisiti obbligatori per la mensa La sede Aziendale dispone di una mensa ed è quindi stato possibile applicare tale pratica, come da Manuale WHP. a partire dal 02/01/2019. Il pane a basso contenuto di sale è prodotto dal Panificio Brizzola di Trecate.

1.2 Interventi sui distributori automatici In azienda è presente 1 area con distributori automatici. A partire dal 01.10.2019 i distributori automatici sono dotati di una linea di prodotti identificata come WHP e l'area è attrezzata con la cartellonistica prevista dalla BP.

1.6 Attività del medico competente L'azienda dichiara che in occasione della visita medica il medico competente misura sistematicamente peso corporeo, circonferenza addominale, altezza e calcola BMI. I dati sono inseriti nella cartella sanitaria di rischio e nella relazione periodica. Dichiara inoltre che MC è formato sulle tecniche di counseling e consegna materiale informativo ai lavoratori. E' stato trasmesso all'ASL il report di tale attività. Il medico competente ha partecipato al corso organizzato da SPRESAL il 10 aprile 2019 per i medic competenti impegnati in attività di promozione salute, in occasione del quale si è svolta una formazione specifica sul minimal advice

Il medico competente ha partecipato al corso organizzato da SPRESAL il 10 aprile 2019 per i medic competenti impegnati in attività di promozione salute, in occasione del quale si è svolta una formazione specifica sul minimal advice

ESSECO Srl

Buona pratica programmata	Esito	Note
1.1 Requisiti obbligatori per la mensa	✓	
1.2 Interventi sui distributori automatici	✓	
1.5 Codice colore	✓	

1.1 Requisiti obbligatori per la mensa A partire dal 25/01/2019, nella mensa aziendale è presente verdura e frutta, senza pagamenti aggiunti, e senza la possibilità di sostituzione, pane a basso contenuto di sale, prodotto dal Panificio Brizzola di Trecate., pane integrale e sale iodato.

1.2 Interventi sui distributori automatici In azienda sono presenti 5 aree con distributori automatici. A partire dal 03.06.2019 i distributori automatici sono dotati di una linea di prodotti identificata come WHP e l'area è attrezzata con la cartellonistica prevista dalla BP.

1.5 Codice colore Il 31.05.2019 è stato realizzato un incontro di formazione (120 minuti) del personale della mensa relativamente al codice colore. Il 18.10.2019 è stato realizzato un incontro di formazione (90 minuti) dei dipendenti. In data 03.06.2018 sono stati esposti nella mensa i cartelli con i codici colore.

Birla Carbon Italy

Buona pratica programmata	Esito	Note
1.1 Requisiti obbligatori per la mensa	✓	
1.2 Interventi sui distributori automatici	✓	

1.6 Attività Medico Competente	✓	
---------------------------------------	---	--

1.1 Requisiti obbligatori per la mensa Dal 01.04.2019 sono presenti nella mensa aziendale gli elementi previsti dalla BP, ad eccezione del pane a basso contenuto di sodio.

1.2 Interventi sui distributori automatici In azienda è presente 1 area con distributori automatici. A partire dal 01.04.2019 i distributori automatici sono dotati di una linea di prodotti identificata come WHP e l'area è attrezzata con la cartellonistica prevista dalla BP.

1.6 Attività Medico Competente Non vi è descrizione della BP nella rendicontazione. L'attività è stata rendicontata dal medico competente. Il medico competente inoltre ha partecipato al corso organizzato da SPRESAL il 10 aprile 2019 per i medic competenti impegnati in attività di promozione salute, in occasione del quale si è svolta una formazione specifica sul minimal advice

Alpiq Energia Italia

Buona pratica programmata	Esito	Note
1.2 Interventi sui distributori automatici	✓	
1.3 Area di refezione	✓	
1.6 Attività Medico Competente	✓	
1.7 Utilizzo sistematico bilancia impedenzometrica	✓	
1.8 Professionista abilitato per la gestione individuale del peso corporeo	✓	

1.2 Interventi sui distributori automatici In azienda è presente 1 area con distributori automatici. A partire dal 01.07.2019 i distributori automatici sono dotati di una linea di prodotti identificata come WHP e l'area è attrezzata con la cartellonistica prevista dalla BP.

1.3 Area di refezione Nell'area di refezione è sempre prevista frutta e verdura. L'area è dotata di frigorifero e microonde e attrezzata con la cartellonistica prevista dalla BP. La BP è attiva dal 03.07.2019.

1.6 Attività Medico Competente L'azienda dichiara che in occasione della visita medica il medico competente misura sistematicamente peso corporeo, circonferenza addominale, altezza e calcola BMI. I dati sono inseriti nella cartella sanitaria di rischio e nella relazione periodica. Dichiara inoltre che MC è formato sulle tecniche di counseling e consegna materiale informativo ai lavoratori Il Medico competente ha provveduto a trasmettere tali dati con apposito report. Il medico competente ha partecipato al corso organizzato da SPRESAL il 10 aprile 2019 per i medic competenti impegnati in attività di promozione salute, in occasione del quale si è svolta una formazione specifica sul minimal advice

1.7 Utilizzo sistematico bilancia impedenzometrica L'azienda dichiara che in occasione della visita medica il medico competente utilizza la bilancia impedenzometrica, con stampa e consegna del referto al lavoratore, inserimento dei dati aggregati nella relazione periodica. Il Medico competente ha provveduto a trasmettere tali dati con apposito report.

1.8 Professionista abilitato per la gestione individuale del peso corporeo L'azienda dichiara che il professionista presente in azienda (Dietista LILT) ha svolto attività coordinata con medico competente, ha gestito almeno il 10% dei soggetti in sovrappeso con invio a centri specialistici soggetti obesi o con patologie. Il Medico competente ha provveduto a trasmettere tali dati con apposito report.

CONTRASTO AL FUMO DI TABACCO



MEMC Electronic Materials S.p.A.

Buona pratica programmata	Esito	Note
2.1 Corso per smettere di fumare	✓	
2.3 Attività del Medico competente	✓	
2.4 Campagna di comunicazione e informazione	✓	

2.1 Corso per smettere di fumare . Incontri con Dr. PISTONE Dirigente Medico del SERD ASL Novara in data 20.05.2019 e 28.11.2019. N. 6 lavoratori si sono rivolti al SERD per essere inseriti nei percorsi di disassuefazione

2.3 Attività del Medico competente Tutti i lavoratori visitati nel corso dell'anno (769) sono stati valutati per l'abitudine al fumo mediante somministrazione di test di Fagerstrom + test di Marino, con inserimento del risultato dei test nelle cartelle sanitarie e Inserimento del dato sulla prevalenza dei fumatori (n. 230) tra i visitati nella relazione periodica. I dati sono stati anche trasmessi secondo all.2E alla ASL. Il medico competente ha partecipato al corso organizzato da SPRESAL il 10 aprile 2019 per i medici competenti impegnati in attività di promozione salute, in occasione del quale si è svolta una formazione specifica sul minimal advice ai fumatori

2.4 Campagna di comunicazione e informazione E' stata realizzata una campagna di comunicazione e informazione con utilizzo di messaggi in bacheca e messaggi in busta paga.

E' stato realizzato un incontro di sensibilizzazione in data 27.05.2019 con Dr. Pistone, Dirigente Medico SERD della ASL NO, con la partecipazione di 212 lavoratori, di cui 170 fumatori. Durante l'incontro sono state spiegate le strategie efficaci per smettere di fumare, la metodologia dei trattamenti di gruppo, è stata effettuata la misurazione volontaria del monossido di carbonio nell'espriato ed è stato distribuito materiale informativo contenente anche le indicazioni per accedere agli ambulatori di disassuefazione della ASSL NO. N. 6 lavoratori si sono successivamente rivolti all'Ambulatorio SERD di Novara.

Sambonet paderno Industrie SPA.

Buona pratica programmata	Esito	Note
---------------------------	-------	------

2.1 Corso per smettere di fumare	✓	L'incontro non rispetta lo standard della BP
2.2 Policy di azienda libera dal fumo	✓	
2.4 Campagna di comunicazione e informazione	✓	
2.5 Servizio di messaggistica a distanza	✓	

2.1 Corso per smettere di fumare . E' stato attivato un corso con il Dr. PISTONE Dirigente Medico del SERD ASL Novara in data 11.11.2019 con la partecipazione di 10 lavoratori. Tuttavia, tale iniziativa non rispetta lo standard previsto dalla BP, in quanto non ci sono dati sulla prosecuzione di tale attività e sulla adesione dei lavoratori.

2.2 Policy di azienda libera dal fumo E' stata redatta la Policy, che contiene divieto di fumo in tutto il perimetro aziendale, la presenza di idonee sale per fumatori e sanzioni disciplinari per i trasgressori. La policy è stata condivisa dalla Dirigenza e dalle Organizzazioni Sindacali, affissa nei luoghi ad elevata frequentazione, viene consegnata regolarmente ai nuovi assunti.

2.4 Campagna di comunicazione e informazione La campagna interna di comunicazione e informazione sul fumo ha previsto l'utilizzo di messaggi in busta paga e di proiezione di audiovisivi sui timbratori presenti nei reparti e negli uffici. E' stato realizzato un incontro con il Dr. PISTONE Dirigente Medico del SERD ASL Novara in data 11.11.2019 con la partecipazione di 10 lavoratori.

2.5 Servizio di messaggistica a distanza E' stato attivato dal 01.10.2019 il servizio di messaggistica a distanza (una mail al giorno) a cui hanno aderito 55 dipendenti fumatori.

PROMOZIONE ATTIVITÀ FISICA



MEMC Electronic Materials S.p.A.

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.3 Convenzioni o incentivi premiali	✓	
3.5 Campagna informativa interna	✓	
3.6 Iniziative sportive interne	✓	

3.3 Convenzioni o incentivi premiali. è attiva una convenzione/incentivo per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive (Decathlon e Macron) e per abbonamento o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi (Fisiko 2.0) . Tali convenzioni/incentivi risultano però poco utilizzati.

3.5 Campagna informativa interna. All'interno dell'azienda sono presenti 3 ascensori, per ciascuno di questi è presente un cartello che invita ad utilizzare le scale. Complessivamente sono stati esposti 12 cartelli per la

promozione dell'attività fisica. Inoltre nell'ultimo anno, per 11 mesi sono stati inseriti nelle buste paga messaggi sulla promozione dell'attività fisica.

3.6 Iniziative sportive interne. Nell'ultimo anno è stato realizzato il Progetto Corri con noi (Gruppo corsa e camminata) con la partecipazione al Grand Prix Podistico (47 partecipanti di cui 39 dipendenti), in data 20.03.2019. E' stata organizzata la partecipazione a Torrion des Jeants- Camminando per Sandro, in data 10.06.2019 (13 partecipanti di cui 11 dipendenti); Caminada per Nuara, in data 07.09.2019; Fluorun, in data 07.09.2019, Strawoman, in data 23.11.2019 (con la partecipazione di 68 persone). E' stata organizzata una iniziativa sportiva in data 21.09.2019 Giornata Sport & Fun Family Day al Bulè Adventure Park con la partecipazione di 230 persone).

Kimberly-Clark S.R.L.

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.3 Convenzioni o incentivi premiali	✓	
3.5 Campagna informativa interna	✓	
3.8 Attività del medico competente	✓	

3.3 Convenzioni o incentivi premiali. L'azienda dichiara che è attiva una convenzione/incentivo per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive e per abbonamento o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi. Tale opportunità risulta però poco utilizzata. Nello specifico, sono attive convenzioni con Centri sportivi, centri Yoga, centri estivi a tema sport, riduzioni sky pass, negozi di abbigliamento.

3.5 Campagna informativa interna. Nella sede Aziendale non sono presenti ascensori. Sono stati tuttavia affissi 4 manifesti per la promozione dell'attività fisica. E' stata realizzata una bacheca WHP nel corridoio di accesso alla mensa aziendale e una bacheca di Salute e Sicurezza nell'atrio dell'azienda nelle quali sono presenti cartelli relativi alla promozione dell'attività fisica nonché alle altre aree tematiche ed informazioni sulle iniziative WHP.

3.8 Attività del medico competente. Il medico competente ha utilizzato sistematicamente la bilancia impedenziometrica e ha somministrato il Questionario IPAQ. I dati aggregati sono stati inviati a Spresal.

Clariant prodotti SPA – Novara

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.5 Campagna informativa interna	✓	
3.6 Iniziative sportive interne	✓	
3.8 Attività del medico competente	✓	Report non trasmesso

3.5 Campagna informativa interna. All'interno della sede Aziendale è presente un ascensore, a quest'ultimo sono stati affissi due cartelli che invitano ad usare le scale. Presso la sede Aziendale sono stati affissi 7 manifesti per la promozione dell'attività fisica. La data di attivazione di questa buona pratica è il 16/11/2018. E' stato distribuito a tutti i dipendenti un calendario con informazioni sull'attività fisica e sull'alimentazione corretta.

3.6 Iniziative sportive interne E' stata sponsorizzata e favorita la partecipazione alla "Caminada per Nuara 2019" (5 adesioni) , alla "Strawoman Monza 2019" (31 adesioni) e alla "Strawoman Novara 2019" (20 adesioni)

3.8 Attività Medico competente L'azienda dichiara che in occasione della visita medica il medico competente ha somministrato il questionario IPAQ (18 questionari) e che i dati sono inseriti nella cartella sanitaria di rischio e nella relazione periodica. Il report di tale attività non è stato ancora trasmesso a Spresal..

Sambonet paderno Industrie SPA.

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.1 Struttura per svolgere attività fisica all'interno dell'azienda	✓	
3.3 Convenzioni o incentivi premiali	✓	
3.6 Iniziative sportive interne	✓	

3.1 Struttura per svolgere attività fisica all'interno dell'azienda. La Sede Aziendale dispone di una palestra e di spogliatoi con docce; tali servizi sono accessibili a tutti i dipendenti della sede.

3.3 Convenzioni o incentivi premiali. L'azienda dichiara che è attiva una convenzione/incentivo per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive e per abbonamento o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi. La convenzione/incentivo per l'acquisto di abbigliamento sportivo risulta molto utilizzata dai dipendenti, viceversa l'abbonamento o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi è poco utilizzata.

3.6 Iniziative sportive interne. Nell'ultimo anno sono state organizzate (e/o proposte) 3 iniziative sportive: Fluorun in data 07.09.2019 e Strawoman Novara in data 23.11.2019. Non sono stati riportati i dati di adesione.

Novamont SpA

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.1 Struttura per svolgere attività fisica all'interno dell'azienda	✓	
3.3 Convenzioni o incentivi premiali	✓	
3.6 Iniziative sportive interne	✓	

3.1 Struttura per svolgere attività fisica all'interno dell'azienda. L'Azienda dispone di una palestra e ha messo a disposizione di tutti i dipendenti un Corso Gratuito di Functional Training.

3.3 Convenzioni o incentivi premiali L'azienda dichiara che sono attivi convenzioni e incentivi per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive (Decathlon Novara) e per abbonamenti o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi Sport Cube e Sporting Novara). Tuttavia, entrambe le opportunità risultano poco utilizzate.

3.6 Iniziative sportive interne Nel 2019 sono state organizzate (e/o proposte) 3 iniziative sportive: Caminada per Nuara (22 partecipanti di cui 10 lavoratori), Ottobre Rosa LILT Bici in Corsa (10 partecipanti di cui 8 lavoratori) e Strawoman (24 partecipanti di cui 15 lavoratori)

ESSECO SrL

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.3 Convenzioni o incentivi premiali	✓	
3.6 Iniziative sportive interne	✓	
3.8 Attività del medico competente	✓	Report non trasmesso

3.3 Convenzioni o incentivi premiali L'azienda dichiara che sono attivi convenzioni e incentivi per l'acquisto di abbigliamento e attrezzature sportive (Decathlon Novara e Vercelli) e per abbonamenti o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi (Piscina Acquapark di Trecate ; Centro Fitness Meeting Trecate; Sport3 di Cameri; Mondo Fitness Marcallo con Casone ; Gymnasium Academy Novara) Tali opportunità sono molto utilizzate (almeno il 10% dei dipendenti) .

3.6 Iniziative sportive interne Nel 2019 sono state organizzate (e/o proposte) 2 iniziative sportive: Fluorun 7.9.2019 (24 partecipanti di cui 14 lavoratori) e Strawoman del 23.11.2019 (20 partecipanti di cui 11 lavoratori)

3.8 Attività del medico competente Il Medico Competente ha utilizzato sistematicamente la bilancia impedenziometrica, consegnando il referto al lavoratore, fornendo un counseling ai soggetti a rischio. I dati sono stati riportati nella relazione periodica. I dati non sono stati ancora trasmessi a Spresal.

Birla Carbon Italy

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.3 Convenzioni o incentivi premiali	✓	
3.5.Campagna informativa	✓	
3.6 Iniziative sportive interne	✓	

3.3 Convenzioni o incentivi premiali L'azienda dichiara che sono attivi convenzioni e incentivi per abbonamenti o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi (Centro Fitness Meeting Trecate; Gymnasium Academy Novara; Sport Cube di Cameri, ma che tali opportunità sono poco utilizzate dai dipendenti.

3.5.Campagna informativa L'azienda dichiara di aver affisso 8 manifesti per la promozione dell'attività fisica, dal 01.06.2019. Non pienamente rispettato lo standard della BP, che rigiede azioni aggiuntive.

3.6 Iniziative sportive interne Nel 2019 sono state organizzate (e/o proposte) 2 iniziative sportive: Strawoman del 23.11.2019 (4 lavoratori partecipanti) e Prova cycling presso palestra Meeting di Trecate il 29.11.2019 (11 lavoratori partecipanti)partecipanti di cui 11 lavoratori)

Alpiq Energia Italia

Buona pratica programmata	Esito	Note
3.3 Convenzioni o incentivi premiali	✓	
3.6 Iniziative sportive interne	✓	
3.8 Attività del medico competente	✓	

3.3 Convenzioni o incentivi premiali L'azienda dichiara che sono attivi convenzioni e incentivi per acquisto abbigliamento e attrezzature sportive (Decathlon Novara) e per abbonamenti o utilizzo di palestre, piscine e centri sportivi (Sport Cube di Cameri), ma che tali opportunità sono poco utilizzate dai dipendenti.

3.6 Iniziative sportive interne Nel 2019 sono state organizzate (e/o proposte) 2 iniziative sportive: FLUORUN (11 partecipanti di cui 4 dipendenti) e Strawoman del 23.11.2019

3.8 Attività del medico competente Il Medico Competente ha utilizzato sistematicamente la bilancia impedenziometrica e somministrato il questionario IPAQ, consegnando il referto al lavoratore, fornendo un counseling ai soggetti a rischio. I dati sono stati riportati nella relazione periodica. I dati sono stati trasmessi all'ASL con apposito report.

SICUREZZA STRADALE E MOBILITÀ SOSTENIBILE



Clariant prodotti SPA – Novara

Buona pratica programmata	Esito	Note
4.1 Criteri per veicoli aziendali	✓	
4.2 Procedura per la gestione dei veicoli aziendali	✓	
4.8 Corso di guida sicura	✓	
4.10 Campagna informativa	✓	Non rispettato lo standard della BP

4.1 Criteri per veicoli aziendali Criteri scritti per l'acquisto dei nuovi veicoli aziendali che prevedono elevate dotazioni di sicurezza quali Airbag anteriori e laterali, Sistema ESP, alternanza regolare dei pneumatici, scatola nera, dal 1.1.2018.

4.2 Procedura per la gestione dei veicoli aziendali Procedura scritta SOP_HSE030 riportante Policy aziendale per l'utilizzo dei mezzi aziendali; "scatola nera" per la registrazione dei comportamenti alla guida; etilometro disponibile su tutti i mezzi. Le procedure sono entrate in vigore il 9.5.2019. Realizzazione di safety moment in occasione degli incontri aziendali e distribuzione sistematica di norme per i visitatori. Infine, il Safety day 2019 è stato dedicato al tema della guida sicura e all'alcol, con Dr.ssa Cucco SPRESAL e Dr. Giuliano Alcologia SERD.

4.8 Corso di guida sicura Sono stati attivati due corsi esterni all'azienda a cui hanno partecipato rispettivamente 22 e 28 dipendenti. I corsi sono stati organizzati da Drivin Camp di Borgomanero e tenuti da Carlo Rossi (ex pilota). Gli argomenti trattati sono stati: guida sicura, postura, cinture e distanze di sicurezza, orizzonti di guida, distrazione, effetto di alcol.

4.10 Campagna informativa E' stata realizzata una campagna informativa tramite monitor sulla disattenzione alla guida dovuta all'utilizzo di cellulare. Non del tutto rispettato lo standard della BP, che prevede anche altre iniziative.

CONTRASTO ALL'ABUSO DI ALCOL E ALLE DIPENDENZE



Kimberly-Clark S.R.L.

Buona pratica programmata	Esito	Note
5.1 Definizione di una policy aziendale	✓	
5.2 Formazione per i lavoratori su alcol e dipendenze	✓	
5.3 Formazione di dirigenti e preposti su su alcol e dipendenze	✓	
5.5. Campagna informativa interna	✓	

5.1 Definizione di una policy aziendale E' stata definita, anche con il supporto di SPRESAL e del Servizio di ALCOLOGIA ASL NO, una Policy aziendale su alcol, che è stata illustrata a dirigenti/preposti/capiturno/ RLS/ ilavoratori incaricati di compiti speciali nell'incontro che si è svolto il 14.11.2019 in azienda, con Dr.ssa Cucco SPRESAL e Dr. Giuliano Alcologia SERD. La Policy richiama le normative vigenti in materia alcol e sostanze stupefacenti e definisce le procedure per la gestione dei casi di alterazione franca o sospetta per assunzione di alcol o droghe, con individuazione delle figure preposte a tali procedure e delle sanzioni o conseguenze in caso di violazione

5.2 Formazione per i lavoratori su alcol e dipendenze Sono stati realizzati, in data 19.11.2019 e 25.11.2019, corsi di formazione su alcol, droghe, gioco d'azzardo patologico per i lavoratori. I corsi sono stati tenuti da Dr. Livio GIULIANO della SS Alcologia, Dr.ssa Caterina RAIMONDI e Dr.ssa Elena FASOLO del Dipartimento delle Dipendenze ASL NO. Al corso hanno partecipato 60 lavoratori (corrispondenti al 21% del totale dei lavoratori), di cui 50 con mansioni a rischio, su un totale di 158 dipendenti con mansioni a rischio (31%). Non è stato raggiunto lo standard numerico previsto dalla BP, che richiede la partecipazione di almeno il 60% dei dipendenti totali e di almeno l'80% dei dipendenti con mansioni a rischi. La scelta aziendale è stata

di favorire l'adesione volontaria, non inserendo questi incontri tra i momenti formativi obbligatori. Tuttavia, si ritiene che gli incontri abbiano avuto una accoglienza molto favorevole da parte dei lavoratori presenti e che costituiscano un primo passo per estendere il coinvolgimento ad altri lavoratori.

5.3 Formazione di dirigenti e preposti su alcol e dipendenze E' stato effettuato in data 14.11.2019, un corso su alcol , droghe, gioco d'azzardo patologico per dirigenti, preposti, capituono, RLS, incaricati di primo soccorso e di antincendio. Il corso è stato tenuto da RSPP aziendale, Dr. Livio GIULIANO della SS Alcologia e Dr.ssa Ivana CUCCO di SPRESAL della ASL NO. Nell'occasione, è stata tra l'altro illustrata la policy aziendale con la definizione delle procedure e dei ruoli svolti dalle diverse figure aziendali.

5.5. Campagna informativa interna E' stata attivata una campagna informativa interna su alcool e sostanze tramite affissione di 5 manifesti (sono stati esposti per tre mesi) in aree ad elevato transito dei lavoratori (bacheca nell'atrio, corridoio della mensa e aree ristoro)

Clariant prodotti SPA – Novara.

Buona pratica programmata	Esito	Note
5.1 Definizione di una policy aziendale	✓	
5.3 Formazione di dirigenti e preposti su su alcol e dipendenze	✓	
5.4 Attività del Medico competente	✓	Report non trasmesso all'ASL
5.6 Iniziativa dell'Azienda diversa	✓	

5.1 Definizione di una policy aziendale E' stata definita ed è entrata in vigore dal 15.07.2019 la Policy aziendale (Procedura HSE029) in materia di alcol , che prevede richiamo alle normative vigenti in materia, divieto esplicito di vendita, somministrazione e di consumo di alcolici sul posto di lavoro e nella mensa aziendale, Procedure scritte per la gestione dei casi di alterazione franca o sospetta per assunzione di alcol o droghe, Individuazione formale e formazione delle figure preposte alle procedure di cui al punto precedente, Sanzioni o conseguenze in caso di violazione

5.3 Formazione di dirigenti e preposti su su alcol e dipendenze E' stato effettuato in data 02.08.2019, un corso su alcol per dirigenti, preposti e altre figure di sistema (tot. N 22 partecipanti). Il corso è stato tenuto da Dr. Livio GIULIANO della SS Alcologia ASL Novara.

5.4 Attività del Medico competente L'Azienda dichiara che il Medico Competente ha somministrato il questionario Audit C ai dipendenti, riportando il punteggio in cartella . Tuttavia il report con i dati aggregati non è stato trasmesso all'ASL.

5.6 Iniziativa dell'Azienda diversa A tutto il personale è stato distribuito gratuitamente un etilometro in occasione del Safety day che si è svolto il 22.11.2019, con la partecipazione di Dr.ssa Cucco SpreSAL e Dr. Giuliano Alcologia ASL NO, che è stato dedicato ai temi della sicurezza stradale e dell'abuso di alcol, alla guida e non.

PROMOZIONE DEL BENESSERE PERSONALE E SOCIALE CONCILIAZIONE VITA LAVORO



MEMC Electronic Materials S.p.A.

Buona pratica programmata	Rispettata
6.1 Raccolta e restituzione dei suggerimenti dei dipendenti	✓
6.5 Iniziative di socializzazione aziendale o volontariato e solidarietà sociale	✓
6.12 Servizi di time saving	✓

6.1 raccolta e restituzione dei suggerimenti dei dipendenti E' stata effettuata la raccolta di suggerimenti dei dipendenti, attraverso Survey Monkey. I risultati sono stati restituiti in occasione dell'evento organizzato in data 21.09.2019. I suggerimenti adottati (Take Away da ristorante aziendale e Fisioterapista in azienda) saranno adottati entro primo trimestre 2020.

6.5 Iniziative di socializzazione aziendale o volontariato e solidarietà sociale Tutte le iniziative sportive realizzate nel corso dell'anno (che sono state elencate alla BP 3.6) sono stati importanti momenti di socializzazione e hanno visto la presenza di associazioni di volontariato del territorio, che hanno avuto la possibilità di presentarsi, distribuire materiale informativo e raccogliere l'interesse delle persone presenti. .

6.12 Servizi di time saving E' stata organizzata: - la presenza in azienda di CAF e Patronato 1 giorno la settimana; - la consegna in azienda della spesa di frutta e verdura da un produttore locale (ORTOFOOD) con ordini on line. A seguito della convenzione da nov 2018 a ottobre 2019 sono stati effettuati 92 ordini con 403 Kg frutta e 220 Kg di verdura; - la installazione di un Locker Amazon per la consegna di piccoli acquisti on line.

Kimberly-Clark S.R.L.

Buona pratica programmata	Rispettata	Note
6.2 Attività di formazione sul tema del benessere	✓	
6.3 Benefit aziendali	✓	
6.4 Interventi sull'organizzazione del lavoro	✓	

6.2 Attività di formazione sul tema del benessere E' stato realizzato un corso di formazione di 8 ore, in data 27.11.2019, a cui hanno partecipato 15 operatori rivolto alle primee linee di management , finalizzato a sviluppare una cultura aziendale attorno ai temi del benessere e della conciliazione vita/lavoro. E' stato

inoltre effettuato un corso, in data 30.04.2019, a cui hanno partecipato 8 dipendenti , sul tema della gestione dello stress

6.3 Benefit aziendali Kit con pannolini e salviettine umidificate per nascita figli di dipendenti; Sito aziendale con convenzioni per acquisti in aree diverse (sport, viaggi, tempo libero, assicurazioni, corsi, ecc.); Fondo per il rimborso di alcune spese sanitarie

6.4 Interventi sull'organizzazione del lavoro Sono state valorizzate all'interno del Programma WHP alcune misure già presenti nell'organizzazione del lavoro, quali: •Part-time temporaneo reversibile; • Flessibilità dell'orario di lavoro; • Telelavoro per 1 giorno della settimana per alcune funzioni • Ferie a ore

Sambonet paderno Industrie SPA.

Buona pratica programmata	Rispettata	Note
6.1 Raccolta e restituzione dei suggerimenti dei dipendenti	✓	
6.3 Benefit aziendali	✓	
6.12 Servizi di time saving	✓	

6.1 Raccolta e restituzione dei suggerimenti dei dipendenti E' stata effettuata la raccolta di suggerimenti dei dipendenti attraverso form anonimi da inserire in box dedicati dislocati all'interno dello stabilimento. Il suggerimento adottato è relativo a convenzioni e tariffe agevolate per beni/servizi. Il suggerimento è attivo dal 2.9.20129.

6.3 Benefit aziendali Sono stati attivati due portali (Welfare Sambonet e Portale convenzioni aziendali) con i quali sono messi a disposizione di tutti i dipendenti Voucher e Buoni sconto (beneficiari 174 lavoratori), aiuti finanziari per la cura di familiari anziani o diversamente abili (beneficiari 82 lavoratori), rimborsi per prestazioni odontoiatriche (beneficiari 82 lavoratori) , a partire dal 01.01.2019.

6.12 Servizi di time saving E' stata attivata convenzione con GB CAR (VC) per la presa e ritiro auto per interventi di manutenzione, sconti su ricambi e manodopera, tagliandi e servizio fornitura e cambio pneumatici. Hanno aderito 50 dipendenti. E' stata attivata convenzione con FAREXPRESS per consegna medicinali

Novara, 20.01.2020

Il Direttore S.Pre.S.A.L

Dr.ssa Ivana CUCCO