

ALLEGATO A: Indirizzi operativi per la realizzazione di interventi di promozione della salute negli ambienti di lavoro

1 - Premessa

Il presente documento contiene le indicazioni relative alla realizzazione del Programma regionale “WHP” inserito nel progetto n°9 del Piano Regionale per la Prevenzione PRP 2014-2018. Tali indicazioni sono state elaborate in adempimento a quanto previsto dalla DGRT n.1078 del 02/11/2016, allegato A “WHP-Programma regionale di promozione della salute negli ambienti di lavoro 2016-2018”.

Per la realizzazione del programma regionale WHP la Regione Toscana si avvale della collaborazione del POLO per la Promozione della Salute, Sicurezza ed Ergonomia nelle PMMI della provincia di Siena, partner ENWHP.

2 - Le aree tematiche

Il Programma WHP di cui al citato progetto n.9 del PRP prevede che, nelle imprese/enti aderenti, siano realizzati interventi che rientrano nei criteri delle Buone Pratiche ENWHP¹, nonché delle buone pratiche di cui all'allegato 1, per agire sulle seguenti aree tematiche:

1. la promozione di una corretta alimentazione;
2. il contrasto al fumo di tabacco;
3. la promozione dell'attività fisica;
4. la promozione della sicurezza stradale e di una mobilità sostenibile;
5. il contrasto al consumo dannoso di alcol ed alle altre dipendenze;
6. la promozione del benessere lavorativo e della conciliazione vita-lavoro.

In questa fase di avvio, il Programma si focalizzerà prevalentemente sulla realizzazione di buone pratiche sui temi dell'alimentazione, attività fisica, fumo di tabacco e consumo dannoso di alcol, e si amplierà in seguito alle aree di intervento concernenti la promozione della sicurezza stradale e del benessere lavorativo, fatte salve, comunque, le priorità espresse dalle imprese/enti aderenti in relazione ai bisogni rilevati in accordo con i medici competenti ed i RLS. L'intervento si realizzerà anche all'interno dei piani mirati e dei progetti obiettivo PISLL. La promozione della salute diventerà così, come indicato nel d.lgs 81/2008, uno degli elementi essenziali e costitutivi per la tutela della Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro.

3 - Il ruolo delle Aziende USL della Toscana

Le Aziende Usl della Toscana, attraverso le strutture competenti del Dipartimento della Prevenzione (Promozione della Salute, Igiene pubblica e Nutrizione, Medicina dello Sport, Prevenzione, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro) e di altri Dipartimenti aziendali (ad esempio Salute Mentale, Dipendenze), hanno i seguenti compiti:

¹ Buone Pratiche ENWHP che rispondono ai criteri di qualità della Rete Europea ENWHP, tradotti in Italiano da ex ISPESL e il Centro Sperimentale per la Promozione della salute e Educazione Sanitaria, Università degli Studi di Perugia (www.enwhp.com)

1. supporto metodologico ed orientamento organizzativo all'impresa/ente privata o pubblica che aderisce al Programma;
2. consulenza, in fase di pianificazione, in merito alla scelta delle buone pratiche da mettere in atto ed alla valorizzazione di quelle esperienze nelle imprese/enti già in essere che sono coerenti con i principi delle buone pratiche;
3. pianificazione, coordinamento e realizzazione degli interventi previsti dal Programma regionale tenuto conto degli indirizzi e delle raccomandazioni contenute nel presente documento;
4. restituzione dei dati emersi dai questionari per l'identificazione del contesto dell'impresa/ente, commentati con dati di confronto regionali e nazionali;
5. offerta di informazioni sulle opportunità di accesso ai Servizi sanitari e socio-sanitari presenti sul territorio per il trattamento di specifiche problematiche legate all'alimentazione, al fumo di tabacco, al consumo di alcol, ad altre forme di dipendenza o di malattie croniche non trasmissibili;
6. valutazione delle relazioni prodotte dalle imprese/enti che hanno aderito, riguardanti la realizzazione delle buone pratiche sulla base della pianificazione degli interventi ed emissione del relativo parere, per l'iscrizione delle stesse nella sezione 2 dell'elenco regionale dei "Luoghi di Lavoro che promuovono la salute – Rete Europea ENWHP". A tal fine, le aziende usl territorialmente competenti, presentano la richiesta di iscrizione alla Regione Toscana che provvederà all'aggiornamento dell'elenco;
7. dopo l'iscrizione alla sezione 2 dell'elenco regionale, la candidatura delle singole imprese/enti per l'ottenimento del riconoscimento ENWHP e del relativo logo europeo, qualora richiesta, avverrà per il tramite dell'azienda usl territorialmente competente che inoltrerà la documentazione necessaria e seguirà la procedura dovuta.

I ruoli sopra indicati rappresentano un punto qualificante del Programma quale garanzia di efficacia e sostenibilità dello stesso, migliorando le attività d'intervento direttamente rivolte ai lavoratori e valorizzando gli aspetti di consulenza organizzativa e di orientamento, offerta al sistema impresa/ente.

La programmazione degli interventi finalizzati alla promozione di stili di vita ed ambienti favorevoli alla salute ed alla sicurezza, deve essere il risultato dell'azione sinergica delle competenze settoriali e disciplinari operanti all'interno dell'Azienda Usl e deve rispondere a principi di appropriatezza degli interventi che più precisamente devono risultare:

- di provata efficacia o riferibili a Buone Pratiche ENWHP;
- sostenibili cioè in grado di essere supportati con continuità;
- intersettoriali e multifattoriali.

4 – Il ruolo di Regione Toscana

La Regione Toscana istituisce e gestisce l'elenco regionale dei “Luoghi di lavoro che Promuovono la Salute-Rete Europea ENWHP” al quale possono iscriversi le imprese/enti che aderiscono al programma per la realizzazione delle buone pratiche pianificate dalle medesime. Nell'elenco sono presenti due sezioni: la sezione 1 dove sono inserite le imprese/enti che hanno fatto domanda di adesione al Programma e la sezione 2 dove saranno inserite le imprese/enti che hanno documentato la realizzazione delle buone pratiche pianificate e che sono state oggetto di verifica da parte delle Az. USL, attraverso i Dipartimenti della Prevenzione.

5 - I Destinatari

Il Programma WHP è rivolto alle imprese/enti private o pubbliche in possesso dei seguenti pre – requisiti:

- essere in regola con gli oneri contributivi e assicurativi;
- aver redatto il Documento di Valutazione dei Rischi come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. e rispettare le disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- essere in regola con le norme ambientali (D.Lgs. 152/06 e succ. mod.);
- non aver 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 undicies–reati ambientali).

6 - Tempi e modalità di adesione e realizzazione del Programma

6.1 - Fase 1- Richiesta di adesione al Programma

L'impresa/ente interessata ad aderire al Programma WHP deve compilare e sottoscrivere il modulo di domanda di adesione all'**allegato 2**, scaricabile anche all'indirizzo: www.regione.toscana.it/whp.

La richiesta dovrà essere inviata alla Regione Toscana attraverso la modalità della posta certificata al seguente indirizzo: regionetoscana@postacert.toscana.it, all'attenzione del dirigente responsabile del Settore prevenzione e sicurezza in ambienti di vita, alimenti e veterinaria e con oggetto “WHP”.

La Regione Toscana entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, trasmette la richiesta alla direzione generale dell'azienda usl competente per territorio che, tramite anche le strutture del Dipartimento della Prevenzione, entro 15 giorni lavorativi dal ricevimento della documentazione, contatta l'impresa/ente al fine di:

- verificare il rispetto dei prerequisiti di cui al punto 5;
- illustrare il Programma;
- definire obiettivi e buone pratiche di intervento;
- concordare il percorso di realizzazione delle buone pratiche nell'ambito delle aree tematiche individuate.

6.2 - Fase 2 – Analisi dei bisogni

Entro i primi 3 mesi dalla domanda di adesione, l'impresa/ente deve realizzare le seguenti attività:

a) organizzazione di un incontro di presentazione del Programma condotto dalle figure a ciò preposte all'interno dei Dipartimenti della Prevenzione dell'azienda usl territorialmente competente. L'incontro deve coinvolgere tutte le figure del sistema impresa/ente (ove presenti) di seguito elencate, che possono avere un ruolo chiave nello sviluppo del Programma d'intervento:

- Datore di lavoro o delegato con poteri decisionali;
- Responsabile delle Risorse Umane;
- Responsabile della Comunicazione;
- RSPP;
- Medico Competente;
- RLS;
- Rappresentanze Sindacali;

b) costituzione di un gruppo di lavoro interno all'impresa/ente, compatibilmente con la dimensione aziendale, con l'obiettivo di pianificare ed organizzare la realizzazione delle attività sulla base delle buone pratiche raccomandate e di compiere le seguenti attività:

- effettuare un'analisi del contesto dell'impresa/ente e dei bisogni rilevati attraverso la ricognizione svolta tra i lavoratori² tramite il questionario di cui all'**allegato 3** scaricabile all'indirizzo: www.regione.toscana.it/whp o attraverso altre equipollenti forme di consultazione i cui contenuti devono però essere concordati con l'Az. Usl di competenza;
- garantire un'adeguata comunicazione a tutti i lavoratori in merito all'adesione della propria impresa/ente al Programma.

Si precisa che lo stesso questionario sopra citato dovrà essere somministrato ai lavoratori anche dopo 12 mesi e dopo 36 mesi dall'inizio del Programma, salvo diverse disposizioni.

Il questionario, anonimo, è lo strumento finalizzato a monitorare e valutare l'efficacia degli interventi realizzati all'interno dell'impresa/ente. L'attendibilità dei dati prodotti dalla compilazione dei questionari si raggiunge con il coinvolgimento di più del 70% dei lavoratori ed è pertanto importante promuoverne e raccomandarne fortemente l'utilizzo, tuttavia, tale percentuale, in accordo con l'azienda usl di riferimento, può essere contestualizzata sulla base della "dimensione" dell'impresa/ente;

c) compilazione di un breve questionario di autovalutazione da parte della direzione dell'impresa/ente, che descrive il contesto dell'"impresa" o dell'"ente" in relazione alle tematiche del programma. Tale azione è vincolante per l'adesione in quanto utile per la valorizzazione e/o il riorientamento di interventi già in essere nell'impresa/ente stesso e per osservare e documentare i cambiamenti/modifiche sul medio lungo termine. Il questionario, di cui all'**allegato 4**, è scaricabile all'indirizzo: www.regione.toscana.it/whp.

² Per lavoratori si intende quanto definito dal decreto legislativo 81/08.

6.3 - Fase 3 – Pianificazione degli interventi

Sulla base di quanto emerso dall'indagine sul contesto impresa/ente, il gruppo di lavoro pianifica la scelta delle aree tematiche e delle relative buone pratiche di cui all'**allegato 1** da realizzare o da proseguire e consolidare se già operative, durante il percorso del Programma. Il percorso redatto secondo il modello di cui all'**allegato 5** potrà essere oggetto di revisione, modifica ed integrazione (da parte regionale) anche relativamente alle tempistiche.

Ai fini del riconoscimento di “impresa/ente che promuove la salute” e dell’ottenimento della relativa iscrizione nella sezione 2 dell’elenco regionale dei “Luoghi di lavoro che Promuovono la Salute-Rete Europea ENWHP” è necessario che l’impresa/ente, oltre a mantenere i prerequisiti di cui al punto 5, realizzi le seguenti attività:

- il **primo anno** è richiesta la realizzazione di almeno 3 buone pratiche su almeno 2 delle 6 aree tematiche del programma;
- il **secondo anno** è richiesto il mantenimento delle 3 buone pratiche sulle 2 aree tematiche del primo anno e la realizzazione di ulteriori 3 buone pratiche su altre 2 aree tematiche;
- il **terzo anno** occorrerà mantenere le 6 buone pratiche sulle 4 aree tematiche e realizzare un’ulteriore buona pratica o su una delle 4 aree tematiche già individuate o su una delle 2 aree tematiche rimanenti e non precedentemente scelte.

Il mantenimento delle azioni intraprese in ciascun anno è garanzia di un cambiamento reale e strutturale dell’ambiente di lavoro.

La scelta delle aree tematiche e delle relative buone pratiche da realizzare è a discrezione dell’impresa/ente.

6.4 - Fase 4- Rendicontazione e certificazione dell'attività

Entro 30 giorni dalla fine di ogni anno (12 mesi dalla domanda di adesione) l’impresa/ente produce una relazione riguardante la realizzazione delle pratiche realizzate mediante l’invio della scheda di rendicontazione di cui all'allegato 6 scaricabile all'indirizzo www.regione.toscana.it/whp e trasmette la relazione all’Az. USL competente per territorio.

L'Azienda UsI riceve la documentazione dell’impresa/ente, ne verifica l'adeguatezza con il contributo degli operatori appartenenti alle diverse strutture del Dipartimento della Prevenzione territorialmente competenti (compresa la verifica del mantenimento dei prerequisiti di cui al punto 5) e trasmette alla Regione Toscana, entro 30 giorni lavorativi dalla ricezione della documentazione dall’impresa/ente, il parere favorevole all’iscrizione, alla sezione 2, dell’impresa/ente stessa nell’elenco regionale dei “Luoghi di lavoro che Promuovono la Salute - Rete Europea ENWHP”.

In caso di carenza della documentazione presentata, l'Az. USL richiede direttamente all’impresa/ente in oggetto, di integrare le informazioni e/o produrre una proposta di miglioramento di cui sarà data notizia anche alla Regione Toscana.

Ricevuto il parere favorevole dell'Azienda USL, la Regione Toscana, può iscrivere l’impresa/ente nella sezione 2 dell'elenco regionale comprendente le imprese/enti candidate all'ottenimento del logo “luoghi di lavoro che promuovono la salute - Rete Europea ENWHP” e l’iter potrà seguire secondo previsto al punto 7 del precedente art.3.

7- Benefici fiscali per le imprese/enti: riferimenti alla normativa di riferimento

Premesso che:

- Il **TUIR**-Testo Unico delle Imposte sui Redditi-D.P.R. n. 917 del 22/12/1986, all'art.51 definisce le regole di determinazione del reddito di lavoro dipendente stabilendo, in particolare, al comma 1, che esso è costituito da tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta, a qualunque titolo, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro.
- In deroga al principio generale dell'onnicomprendività sancito dal comma 1 dell'art.51, il successivo comma 2, elenca tassativamente le somme ed i valori percepiti in relazione al rapporto di lavoro dipendente che sono, in tutto o in parte, esclusi dal reddito disponibile. Nello specifico, il comma 2, lettere f, f-bis ed f-ter prevede che alcuni benefits (somme di denaro e/o servizi), nel rispetto di determinate condizioni, non sono soggetti all'imposizione fiscale Irpef. Sulla base di queste disposizioni è possibile progettare welfare plans aziendali che possano beneficiare dell'anzidetto vantaggio fiscale. Attraverso la Relazione tecnica alla Legge di stabilità 2016, è il legislatore a definire queste disposizioni come **welfare aziendale**: *si tratta di prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente*.
- I piani di welfare aziendali mettono, dunque, a disposizione del dipendente un paniere di "utilità" tra i quali scegliere quelli più adatti alle proprie esigenze.
- Ci sono novità introdotte alla lettera f (queste devono essere lette insieme a quanto sancito dall'art. 100, comma 1, sempre del T.U.I.R³): l'erogazione dei benefits previsti dall'art.100 può avvenire non solo per volontà del datore di lavoro ma anche come misura derivante da un contratto, un accordo o un regolamento aziendale. Dunque con la modifica apportata alla lett.f) del comma 2, art.51, possono essere escluse dal reddito ai fini Irpef, anche le misure concesse per finalità specifiche di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, sanitaria e religiosa in forza di contratti di secondo livello, confermando anche la detassabilità delle prestazioni erogate unilateralmente. In questo modo possono convivere piani di welfare adottati su base volontaria con quelli derivanti dalla contrattazione.
- La nuova formulazione lettera f-bis: non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione, da parte dei familiari indicati all'art.12, dei servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare (vi rientrano gli asili nido, le scuole materne) compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari (qui possono essere ricompresi i contributi versati dal datore di lavoro per rimborsare al lavoratore le spese sostenute per le rette scolastiche, le tasse universitarie, i libri di testo scolastici ed anche gli incentivi economici agli studenti che conseguono livelli di eccellenza nell'ambito scolastico). Sono riconducibili all'esteso enunciato della lettera f-bis il servizio di trasporto scolastico, il rimborso delle somme destinate a gite didattiche, alle visite di istruzione ed alle altre iniziative dei piani dell'offerta formativa scolastica, nonché l'offerta di servizi di baby-sitting-anche sotto forma di rimborso spese. La modalità di erogazione delle prestazioni può avvenire con erogazione diretta da parte del datore di lavoro dei servizi di educazione ed istruzione o tramite terzi, anche attraverso la corresponsione ai dipendenti

³ "Le spese relative ad opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti o categorie di dipendenti volontariamente sostenute per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, sono deducibili per un ammontare complessivo non superiore al 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente risultante dalla dichiarazione dei redditi"

di somme di denaro da destinare alle finalità indicate o con rimborso di spese già sostenute, ferma restando la conservazione della documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte dei dipendenti per le finalità per le quali sono state corrisposte.

- La lettera f-ter è stata introdotta dal comma 190 dell'art. 1 della legge di stabilità 2016 e, in ragione di quanto dispone, non concorrono a formare il reddito dipendente "le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti indicati nell'art. 12"
- In riferimento alla normativa vigente (art.6 del decreto emanato il 25/03/2016 dal Min. Del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze) i *fringe benefits* ovvero compensi erogati sia come voucher sia nelle modalità ordinarie (beni e servizi) di cui il dipendente ha usufruito nel periodo d'imposta, sono totalmente esenti fino ad Euro 258,23 ed oltre questa soglia concorrono alla formazione del reddito.

Dal punto di vista dell'azienda erogante⁴:

Ai fini IRES:

- *Le spese sostenute dal datore di lavoro in base ad un vincolo contrattuale per erogare servizi ai dipendenti sono integralmente deducibili in base all'art. 95 del T.U.I.R.;*
- *Le spese sostenute dal datore di lavoro volontariamente sono deducibili, in base all'art. 100 del T.U.I.R., nella misura del 5 per mille del costo per prestazioni di lavoro dipendente.*

Ai fini IRAP:

- *le spese sostenute dall'azienda per per acquisire beni e servizi da destinare ai dipendenti, sono da considerarsi deducibili nella misura in cui siano funzionali all'attività d'impresa e non assumano natura retributiva per il dipendente.*

INAIL:

Ricordiamo inoltre che l'adesione alle Buone Prassi di cui all'art.2 del D.Lgs 81/2008 può contribuire al raggiungimento dei 100 punti necessari per ottenere lo sconto denominato "oscillazione per prevenzione" (OT/24), con il quale l'INAIL premia le aziende operative che, da almeno un biennio, eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

Considerata la continua evoluzione della specifica normativa in materia, per maggiori informazioni attualizzate su tali aspetti, è bene far riferimento al servizio fiscale dell'articolazione locale della propria associazione di categoria.

⁴ Per ulteriori approfondimenti si rimanda alla Circolare 28/E del 15 giugno 2016 che dà chiarimenti in ordine alle modifiche che, il comma 190 dell'art.1 della L.208/2015 (Legge di Stabilità 2016), ha introdotto sulla disciplina del reddito di lavoro dipendente che è consultabile al sito www.agenziaentrate.it, seguendo il seguente percorso Normativa e prassi, Circolari

Elenco degli allegati:

- allegato 1: Le buone pratiche per la promozione della salute nei luoghi di lavoro
- allegato 2: Domanda di adesione al programma
- allegato 3: Questionario per i lavoratori
- allegato 4: Questionario di autovalutazione per l'impresa/ente: criteri qualità
- allegato 5: Pianificazione buone pratiche WHP: format del percorso dell'impresa/ente sulla base dei determinanti di salute
- allegato 6: Scheda di rendicontazione annuale

Ad eccezione dell'allegato 2 che, come già previsto al punto 2, dovrà essere inviato alla Regione Toscana attraverso la modalità della posta certificata al seguente indirizzo: regionetoscana@postacert.toscana.it, gli allegati (3/4/5/6) saranno conservati dall'impresa/ente che aderisce al programma e trasmessi all'azienda usl di riferimento con modalità utile da concordare con la stessa e, dove richiesto, in forma aggregata.