

**Gli elementi strategici e tecnici
esito del percorso interregionale
del Progetto CCM 2018- Azioni centrali-
“Supporto all’implementazione in realtà regionali italiane
della Rete di promozione della Salute sui luoghi di lavoro
(Rete WHP- Workplace Health Promotion)”**

Corrado Celata



Progetto CCM Azioni Centrali 2018

<https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/>

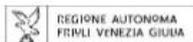
The screenshot shows the website interface with a search bar at the top right. Below it, there are navigation tabs: 'Strategie', 'Temi', 'Setting', and 'Risorse'. A red banner at the top left reads 'Promozione della salute in Lombardia' with the subtitle 'Risorse per lo sviluppo di politiche integrate'. A central banner features the text 'Sviluppo Engagement Empowerment Partecipazione Efficacia Health Accountability Equità literacy Sostenibilità Multidisciplinarietà'.

Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia

Il Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" ha come obiettivo prioritario promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche.



The infographic details the implementation process in Andalusia. It lists implementation phases: 1. Study WHP sites, 2. LOCAL definition meetings, 3. LOCAL implementation Working Group, 4. SMART Selection, 5. SMART ACTION PLANS and 6. SMART IMPLEMENTATION in 2 organizations. It also lists expected outcomes such as 'Changes in staff behavior' and 'Changes in staff knowledge'.



Progetto CCM 2018 – Azioni Centrali
 "Supporto all'implementazione in realtà regionali italiane della Rete di Promozione della Salute sui Luoghi di Lavoro (Rete WHP – Workplace Health Promotion)"

Gli esiti del Progetto CCM:

- **Elementi di trasferibilità** alle regioni
- **Riorientamento** teorico-metodologico
- **Logo WHP**
- **Documento sulle BP** raccomandate e sostenibili
- **Manuale** per l'implementazione del programma
«Luoghi di lavoro che promuovono salute-Rete WHP»



Il Logo del Programma

Programma



Luoghi di lavoro che Promuovono Salute



Il Logo del Programma



W = Rete

H = Persone

P = Alleanze



Il Logo del Programma: alcune cautele

- Il Logo WHP è l'immagine di un Programma validato e a carattere nazionale (PNP 2020-2025), occorre **tutelare l'utilizzo esclusivo** per attività comunicative coerenti al Programma PP3
- Nell' Attestato di riconoscimento di «Luogo di lavoro che promuove Salute» è necessario prevedere l'associazione grafica con **l'annualità di riferimento**
- **Manuale d'Uso del Logo** – Allegato B
«Il Logo di Progetto: regole e vincoli per l' utilizzo»



Il Manuale



- I concetti chiave
- Il percorso progettuale CCM
- Il percorso formativo
- L'esperienza delle regioni partner



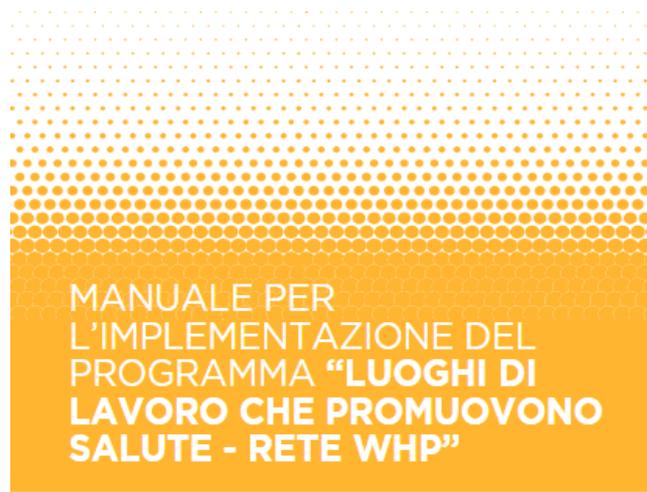
Il Manuale



- Le **fasi** e gli **strumenti** del Programma WHP
- Documento sulle BP raccomandate e sostenibili (**azioni**)
- **Allegati**/esempi



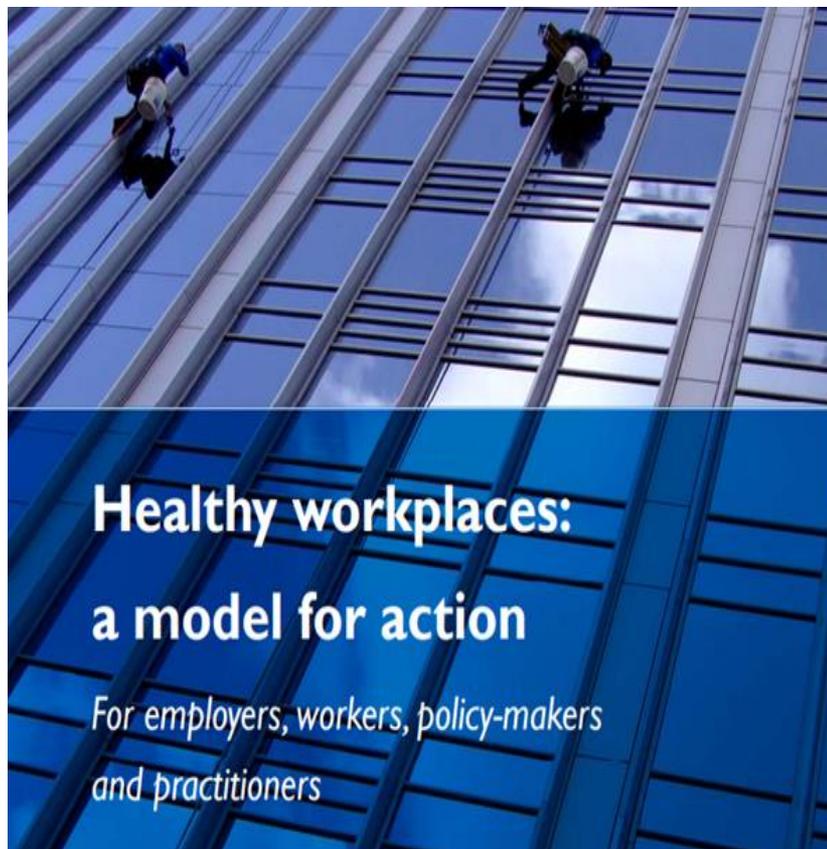
...il Manuale operativo



Esiti del CCM 2018

- **Necessità di un riorientamento culturale e metodologico delle prassi dal «modello esperto» degli interventi informativo/comunicativi vs «cambiamenti strutturali organizzativi»**
- **Accompagnamento al processo partecipato interno al luogo di lavoro**
- **Approccio multicomponente capace di contestualizzare le singole buone pratiche in una cornice di programma**

Setting Luoghi di lavoro- WHO



Luogo di lavoro sano:

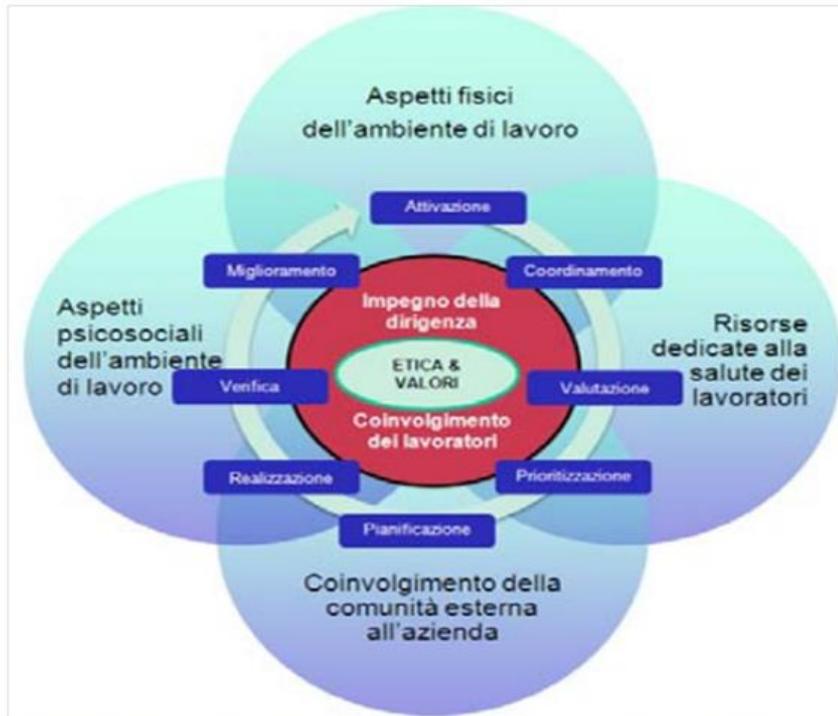
datori di lavoro/lavoratori collaborano ad un processo di miglioramento continuo per proteggere e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere dei lavoratori, la sostenibilità dell'impresa

*Creare ambienti **supportivi** dei lavoratori più anziani e di quelli con patologie cronico-degenerative*



Progetto CCM 2018 – Azioni Centrali
“Supporto all’implementazione in realtà regionali italiane della Rete di Promozione della Salute sui Luoghi di Lavoro (Rete WHP – Workplace Health Promotion)”

PROMOZIONE DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO –



te: http://www.who.int/occupational_health/5keys_healthy_workplaces_ita

4 aree di influenza: contesto fisico, psico-sociale, risorse per i lavoratori, comunità esterna

5 chiavi strategiche: coinvolgimento della dirigenza, dei lavoratori, etica e legalità, sostenibilità e integrazione, processo metodologico sistematico

Da dove veniamo, dove andiamo

nuovi scenari,
nuovi paradigmi,
nuove strategie

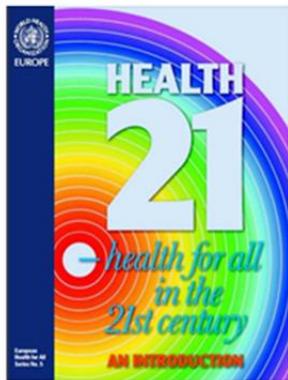


1986 Ottawa Charter for Health Promotion



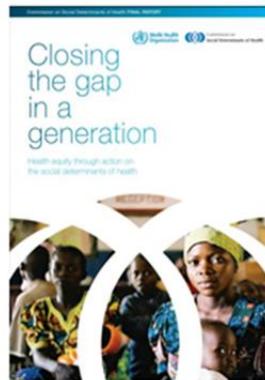
Spostamento dell'attenzione dalla prevenzione delle malattie alla

- **Capacity building per la salute**
- **Empowerment per permettere di raggiungere equità nella salute**
- **Partnership, Collaborazione tra tutti i settori**



1998

https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0/004/109759/EHPAS_E.pdf



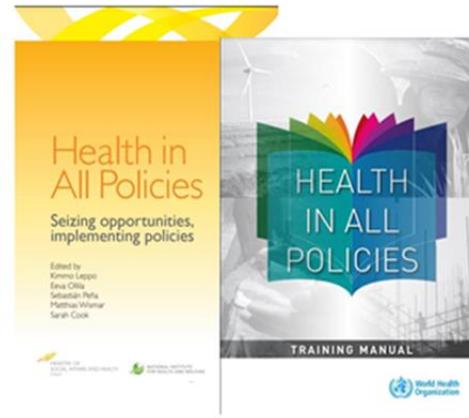
2008

https://www.who.int/social_determinants/final_report/csdh_finalreport_2008.pdf



2013

https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0011/199532/Health2020_Loag.pdf



2013

https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0007/188809/Health_in_All_Policies_final.pdf

2015

<https://www.who.int/publications/iitem/9789241507981>



Progetto CCM 2018 – Azioni Centrali
 “Supporto all’implementazione in realtà regionali italiane della
 Rete di Promozione della Salute sui Luoghi di Lavoro (Rete WHP
 – Workplace Health Promotion)”

Obiettivo del Programma WHP

Il Programma si fonda sui principi della "Promozione della Salute negli ambienti di lavoro" (WHO)

Ha l'obiettivo prioritario di **diffondere azioni efficaci e strutturali per promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro al fine di renderli ambienti favorevoli alla salute**, e in particolare all'adozione competente e consapevole di scelte e stili di vita salutari, **concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche degenerative (MCNT) e alla promozione dell'invecchiamento attivo e in buona salute.**



Perché il WHP?

Nella regione europea OMS, le malattie croniche provocano:
86% dei morti
77% del carico di malattia
75% dei costi sanitari



Cause delle malattie croniche



Stili di vita

“Lo stile di vita è un modo di vivere basato su profili identificabili di comportamento, determinati dalla interconnessione tra caratteristiche individuali, interazioni sociali e condizioni socioeconomiche e ambientali”

Health Promotion Glossary, OMS- 1998



Salute – Modello biopsicosociale



Stili di vita favorevoli alla salute

Determinanti modificabili:

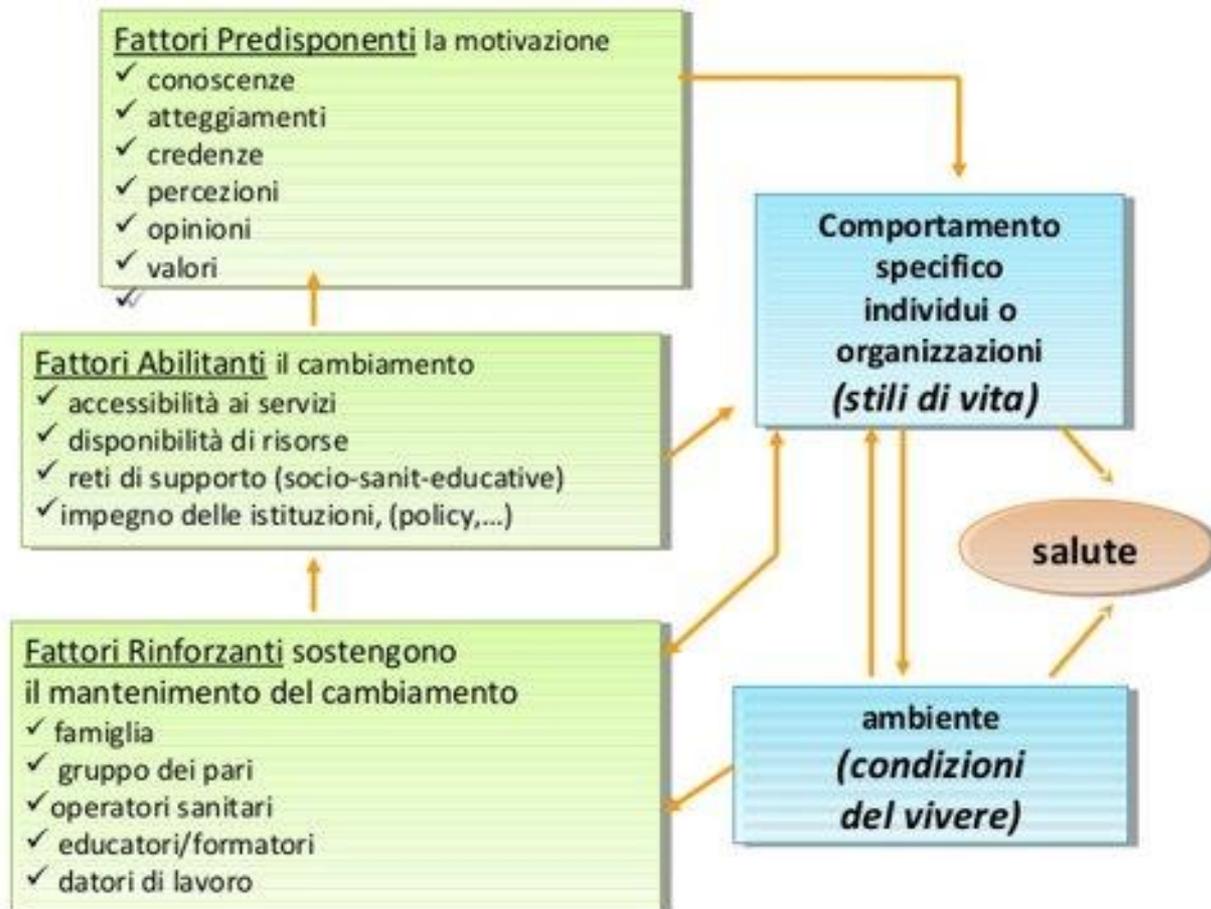
gli stili di vita individuali, reti sociali e comunitarie, ambiente di vita e di lavoro, contesto politico, sociale, economico e culturale

Determinanti non modificabili:

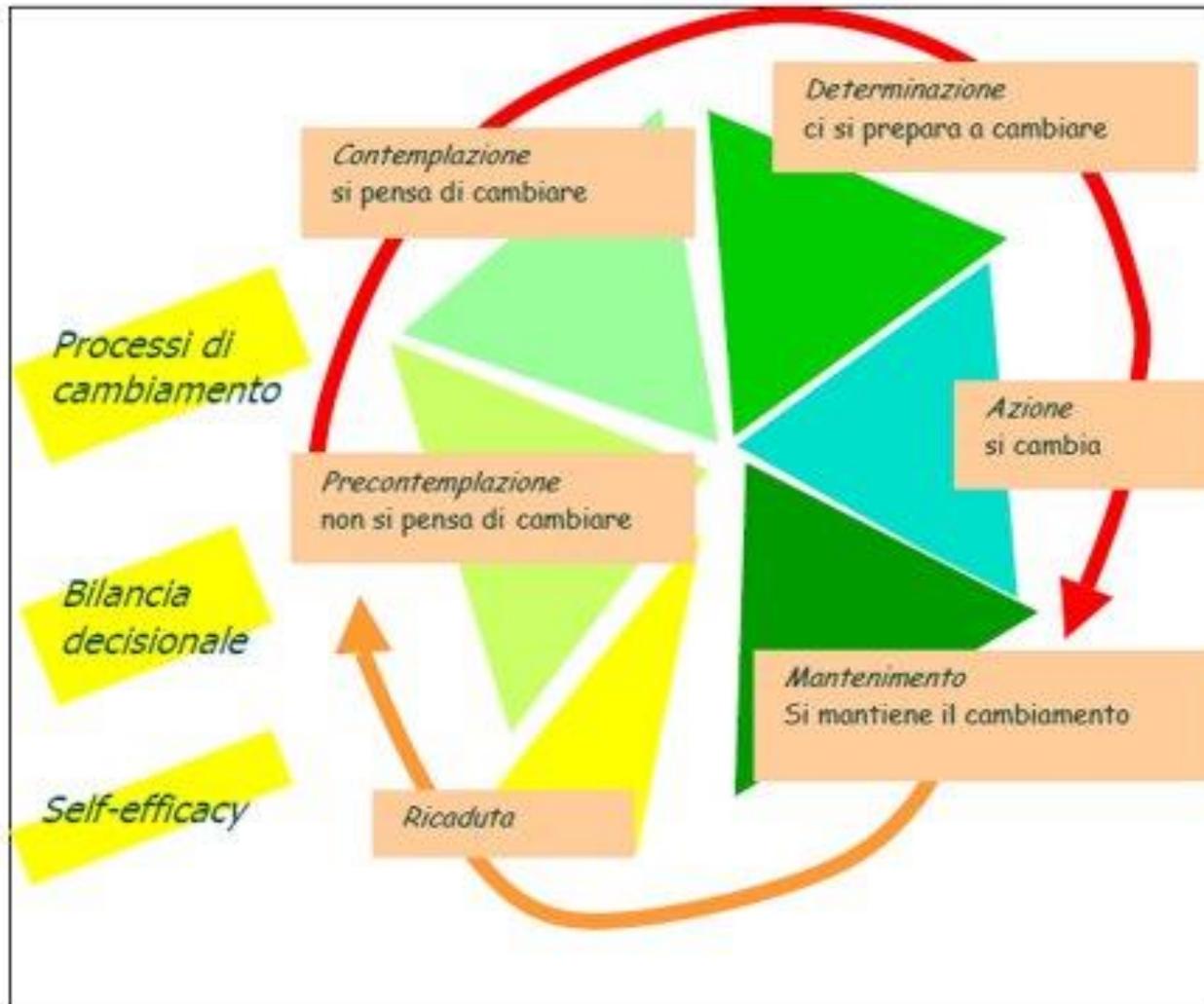
l'individuo, e le sue caratteristiche biologiche: patrimonio genetico, età, genere



Fattori di cambiamento - PAR



Processo di cambiamento



Modello "Stadi del cambiamento" di DiClemente e Prochaska (1982)

Le Azioni

1

- Aumento delle capacità e competenze dei lavoratori, dei loro familiari

2

- Modifiche del contesto a livello fisico e strutturali

3

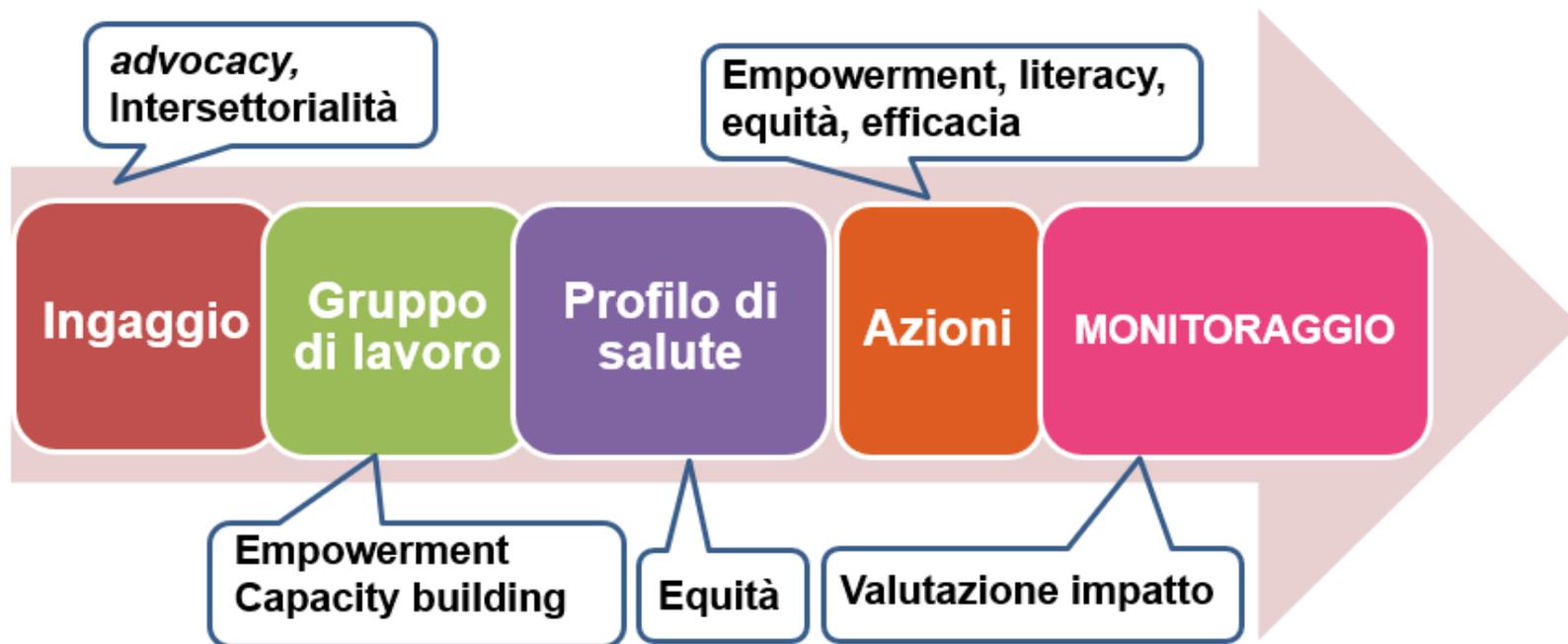
- Collaborazioni con soggetti esterni (es. Ente locale, Associazione, ecc.)
- Attivazioni di processi per la disseminazione di comportamenti sani dal contesto aziendale alla comunità

4

- Costruzione di policy volte a modificare la cultura aziendale



L'implementazione del Programma



Liliana Coppola 2021

L'implementazione del Programma

Luoghi di lavoro
identificati/aderenti

Accordi con
associazioni di
categoria

Pratiche
raccomandate e
sostenibili

Ingaggio

**Gruppo
di lavoro**

**Profilo di
salute**

Azioni

MONITORAGGIO

Interno (processo
partecipato)

Nel contesto del
singolo luogo di
lavoro

Percorso
miglioramento
Valutazione impatto

Elenco delle Buone Pratiche

1. PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI COMPORTAMENTI ALIMENTARI SALUTARI

2. PRATICHE PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI UNO STILE DI VITA ATTIVO

3. PRATICHE PER CREARE UN "AMBIENTE LIBERO DAL FUMO" E INCENTIVARE LA CESSAZIONE TABAGICA

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

5. PRATICHE TRASVERSALI A TUTTE LE ALTRE AREE

6. ALTRE PRATICHE- Conciliazione vita-lavoro, Welfare, Responsabilità Sociale d'Impresa, Adesione a comportamenti preventivi



5. PRATICHE TRASVERSALI A TUTTE LE ALTRE AREE

5.1 Medico Competente

- Formazione del Medico Competente su minimal advice e/o counseling motivazionale, - preferibilmente accreditata ECM o validata da ATS territorialmente competente/Regione o da altri soggetti di ambito accademico/scientifico
- Attività di minimal advice, a cura del Medico Competente, nei confronti di lavoratori con fattori di rischio per MCNT (sedentarietà, sovrappeso/obesità, tabagismo, ecc.)

5.2 Inclusione

- Applicazione di strumenti di inclusione, reinserimento e supporto ai dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche
- Altra Pratica validata da ATS

Azioni trasversali- PNP

Azioni

Mensa aziendale

- Definire con la ditta-gestore e/o con il personale interno addetto, un capitolato e un menù orientato ...
- Realizzare percorsi formativi per il personale della ditta gestore e/o degli addetti interni su preparazione e composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette
- Realizzare iniziative informative sulla composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette

Distributori automatici di alimenti

- Definire con soggetto gestore un capitolato ...
- Realizzare iniziative informative per i fruitori sulla composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette

Bar interni

Condividere con i gestori specifici requisiti organizzativi e concertare proposte per garantire la presenza di una offerta salutare. Attivare (anche attraverso accordi con produttori locali) la disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione ...

Ristorazione pubblica

Realizzare percorsi di collaborazione con associazioni di categoria o singoli ristoratori – in particolare erogatori di ticket e buoni pasto - per migliorare l'offerta e l'organizzazione in termini salutaris. Promuovere percorsi formativi –informativi per ristoratori

EQUITA'

FORMAZIONE

Capacity building

Empowerment

COMUNICAZIONE

Health literacy

Empowerment

INTERSETTORIALITÀ

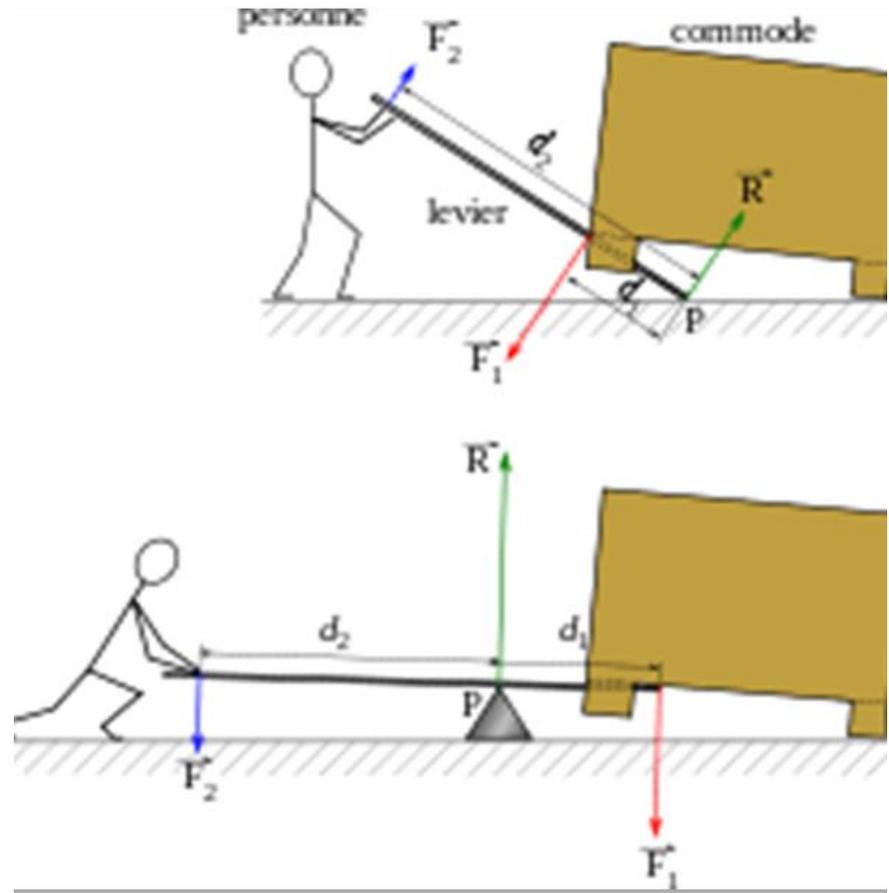
Advocacy

Sostenibilità



L'ingaggio delle aziende

- ✓ Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR)
- ✓ Agenda 2030 – 17 SDG's
- ✓ direttiva 2014/95/UE sulla non financial disclosure
- ✓ indicatori ESG (environmental, social and governance)
- ✓ Agevolazioni fiscali –Premio Inail
- ✓ Stipula Protocolli d'Intesa coi principali stakeholder
- ✓ Eventi di comunicazione, lancio istituzionale



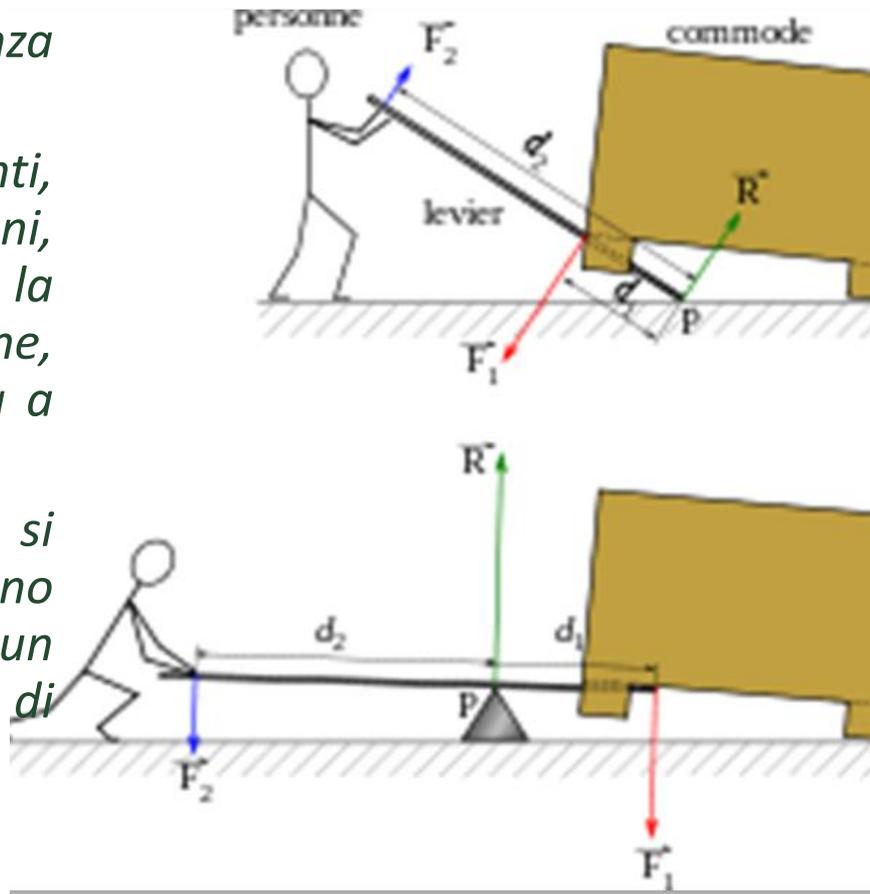
L'ingaggio della singola azienda

(...) E' la consapevolezza della differenza di ruoli a costituire il legame.

Abbiamo la ricerca di un'unità di intenti, lo sforzo per determinare dei fini comuni, che si giustificano attraverso la convinzione che esista un bene comune, di cui però nessuna delle parti ha, già a priori, la misura.

La misura si costituisce nel dialogo, si realizza nel reciproco adattarsi l'uno all'altro attraverso la conoscenza: (...) un incontro di esistenze e non un incontro di volontà.

"Amicizia tra disuguali" Aristotele



Pre-requisiti per l'adesione al Programma

- ✓ 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)

Il Gruppo di Lavoro

Processo partecipato che attivi le figure di sistema (**Datore di lavoro, RSPP, Medico Competente, RLS, Rappresentanze Sindacali, Risorse Umane**) oltre ad eventuali altri settori interni che possono avere un ruolo nello sviluppo delle attività.

Individuare le priorità
Pianificare il percorso
Organizzare le attività
Monitorare/misurare



Il ruolo della ASL

- **accompagnamento e supporto metodologico** al gruppo di lavoro interno aziendale nelle varie fasi
- offerta di informazioni sulle opportunità di accesso individuale a servizi di prevenzione secondaria erogati dal SSR
- supporto allo sviluppo della Rete tra luoghi di lavoro aderenti al Programma
- monitoraggio attività
- *Raccordo con l'area «salute e sicurezza»*

Il Metodo del Programma

Le aziende che aderiscono al programma si impegnano a costruire, **attraverso un processo partecipativo**, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute. A tal fine **attivano un percorso di miglioramento**, fondato su una specifica analisi di contesto che permetta l'emersione di criticità e la definizione di priorità, **che prevede la messa in atto di interventi efficaci (raccomandati per tale setting) e sostenibili (cioè strutturali) finalizzati a sostenere scelte salutari**



Il ciclo progettuale in azienda



Analisi di contesto- Profilo di Salute

2. Fase di Analisi di contesto – profilo di salute: Format “Anali di contesto - profilo di salute”

Tracciato tipo format “Anali di contesto - profilo di salute”

FORMAT “ANALISI DI CONTESTO E PROFILO DI SALUTE” – TRACCIATO TIPO	
Anno ____ (selezionabile da menù a tendina)	
ID SEDE OPERATIVA	
SETTORE DI ATTIVITÀ (selezionabile da elenco a tendina es. classificazione Codice Ateco)	
PERSONALE (dati al 31.12 dell'anno precedente la compilazione)	
Totale personale n.	
• Uomini (numero)	• Donne (numero)
Di cui a tempo indeterminato	
• Uomini (numero)	• Donne (numero)
Di cui a tempo determinato	
• Uomini (numero)	• Donne (numero)
Di cui con altri tipi di contratto	
• Uomini (numero)	• Donne (numero)
Presenza di personale straniero	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SE SI, Totale personale straniero n. di cui Uomini n. Donne n.	
Stati di provenienza:	
Presenza di personale con disabilità	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Presenza di turnisti	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Possibilità di lavoro “agile”/ “a distanza” (smart working, telelavoro, ecc.)	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
SE SI, Percentuale dei lavoratori “a distanza” ¹	
Fasce di età del personale	
• 15 – 24 (numero)	• 25 – 34 (numero)
• 35 – 49 (numero)	• 50 - 59 (numero)
• over 60 (numero)	
Profili professionali ESCLUSO SETTORE SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE	
Dirigenti	
• di cui uomini n.	• donne n.
Impiegati	

Il percorso di miglioramento

Standard minimo:

1 Anno

almeno **una Pratica in due delle Aree** Tematiche n.1, n. 2, n. 3, n. 4 unitamente all'avvio di 1 Pratica "trasversale" (n. 5)



2 Anno

almeno **una Pratica sulle altre due Aree Tematiche** sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche del 1° anno e, le Pratiche "trasversali"



3 Anno

almeno **una ulteriore Pratica** su una delle Aree Tematiche sopra indicate, mantenendo attive le Pratiche degli anni precedenti



Dal 4° anno:

dovrà essere garantito il **mantenimento delle Pratiche** attuate negli anni precedenti (salvo quelle a valenza "strutturale")

Le sfide

- Garantire la continuità, la tenuta e aumentare la copertura
- Ampliare l'adesione al Programma alle imprese artigiane e/o di medio-piccole dimensioni (PMI)
- Rafforzare l'adesione di aziende con forza lavoro a bassa qualifica-I lavoratori/settori più vulnerabili (equità)

Grazie!

