

PP03 - Luoghi di lavoro che promuovono salute

Quadro logico regionale

CODICE	PP03
REFERENTI DEL PROGRAMMA	Vincenzo Giordano-Francesco Morrone-Giulio Martinelli
MACRO OBIETTIVO PRINCIPALE RIFERIMENTO	MO1 Malattie croniche non trasmissibili
MACRO OBIETTIVO TRASVERSALE RIFERIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> - MO1 Malattie croniche non trasmissibili - MO2 Dipendenze da sostanze e comportamenti - MO3 Incidenti domestici e stradali - MO4 Infortuni e incidenti sul lavoro, malattie professionali - MO5 Ambiente, Clima e Salute - MO6 Malattie infettive prioritarie
OBIETTIVI STRATEGICI, ANCHE CON RIFERIMENTO ALLA TRASVERSALITÀ CON ALTRI MACRO OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - MO1-07 Sviluppare e/o migliorare le conoscenze e le competenze di tutti i componenti della comunità scolastica, agendo sull'ambiente formativo, sociale, fisico e organizzativo e rafforzando la collaborazione con la comunità locale - MO1-08 Promuovere l'adozione consapevole di uno stile di vita sano e attivo in tutte le età e nei setting di vita e di lavoro, integrando cambiamento individuale e trasformazione sociale - MO1-11 Migliorare l'attività di controllo sulla presenza di sale iodato presso punti vendita e ristorazione collettiva - MO1-12 Promuovere sani stili di vita e la riduzione dello spreco e dell'impatto ambientale attraverso la Ristorazione collettiva (scolastica, aziendale, ospedaliera e socio/assistenziale) - MO1-13 Favorire la formazione/informazione degli operatori del settore alimentare che integri riferimenti all'uso del sale iodato, alle intolleranze alimentari, agli allergeni, alla gestione dei pericoli negli alimenti e alle indicazioni nutrizionali e sulla salute - MO2-01 Migliorare le conoscenze e le competenze di tutti i componenti della comunità scolastica, agendo sull'ambiente formativo, sociale, fisico e organizzativo e rafforzando la collaborazione con la comunità locale - MO2-02 Aumentare la percezione del rischio e l'empowerment degli individui - MO2-03 Aumentare/migliorare le competenze degli operatori e degli attori coinvolti - MO2-06 Offrire programmi finalizzati alla limitazione dei rischi e alla riduzione del danno

	<ul style="list-style-type: none"> - MO3-01 Migliorare la conoscenza della percezione dei rischi in ambito domestico nei genitori e nelle categorie a rischio (bambini, donne e anziani) - MO3-02 Sensibilizzare la popolazione generale sui rischi connessi agli incidenti domestici - MO3-05 Promuovere politiche intersettoriali mirate a migliorare la sicurezza delle strade e dei veicoli, integrando gli interventi che vanno ad agire sui comportamenti con quelli di miglioramento dell'ambiente - MO4-06 Favorire nei giovani l'acquisizione e competenze specifiche in materia di SSL - MO5-01 Implementare il modello della "Salute in tutte le politiche" secondo gli obiettivi integrati dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e promuovere l'applicazione di un approccio One Health per garantire l'attuazione di programmi sostenibili di protezione ambientale e di promozione della salute - MO5-04 Rafforzare, nell'ambito delle attività concernenti gli ambienti di vita e di lavoro, le competenze in materia di valutazione e gestione del rischio chimico - MO5-08 Promuovere e supportare politiche/azioni integrate e intersettoriali tese a rendere le città e gli insediamenti umani più sani, inclusivi e favorevoli alla promozione della salute, con particolare attenzione ai gruppi più vulnerabili della popolazione, - MO5-09 Migliorare la qualità dell'aria indoor e outdoor - MO5-10 Potenziare le azioni di prevenzione e sanità pubblica nel settore delle radiazioni ionizzanti e non ionizzanti naturali e antropiche - MO5-13 Prevenire gli effetti ambientali e sanitari causati dalla gestione dei rifiuti - MO6-21 Pianificare interventi di sensibilizzazione sulle popolazioni giovanili in materia di HIV/AIDS/ IST
LINEE STRATEGICHE INTERVENTO	<ul style="list-style-type: none"> - MO1LSd Sviluppo di programmi di promozione della salute, anche trasversali ai principali fattori di rischio, condivisi tra Servizi sanitari e sociosanitari, istituzioni educative e datori di lavoro, attivando reti e comunità locali, finalizzati a: <ul style="list-style-type: none"> - ,contrasto al consumo di prodotti del tabacco e con nicotina, contrasto al consumo dannoso e rischioso di alcol, riduzione dell'inattività fisica e della sedentarietà, contrasto all'obesità/sovrappeso, in particolare quella infantile, riduzione del consumo eccessivo di sale e promozione dell'utilizzo del sale iodato, aumento del consumo di frutta e verdura, - prevenzione delle principali patologie orali (in particolare carie e tumori del cavo orale) - MO1LSe Sviluppo di conoscenze e competenze (empowerment -life skill) di tutti i componenti della ristorazione collettiva (operatori scolastici, sanitari, ditte di ristorazione, ditte di vending (distributori), stakeholders (famiglie, lavoratori, pazienti, etc) sull'importanza della sana alimentazione per prevenire le complicità di numerose patologie croniche, ridurre lo spreco

	<p>alimentare e ridurre l'impatto ambientale correlato all'alimentazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - MO1LSH Implementazione e sviluppo di programmi di formazione degli addetti alla preparazione/distribuzione di alimenti - MO2LSb Sviluppo di programmi intersettoriali per accrescere le capacità personali in termini di autostima, auto efficacia e resilienza degli individui, nei contesti di vita e di lavoro, con particolare attenzione ai gruppi vulnerabili - MO2LSd Miglioramento dell'integrazione e del coordinamento intersettoriale tra programmi e azioni per la riduzione della domanda e dell'offerta di sostanze psicotrope - MO3LSg Azioni di prevenzione per i guidatori professionisti - MO3LSH Informazione/comunicazione sul rischio di incidente stradale correlato a comportamenti a rischio - MO5LSo Promozione di interventi per incrementare la walkability dell'ambiente urbano e promuovere la mobilità attiva nei percorsi casa-scuola e casa-lavoro - MO2LSm Offerta di interventi di counseling breve nei contesti della medicina di base e in quelli lavorativi e in altri contesti adeguati - MO5LSy Interventi integrati sulla salute e sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, con particolare riferimento ai comparti edilizia, agricoltura, mare
LEA	<ul style="list-style-type: none"> - B03 Valutazione igienico-sanitaria degli strumenti di regolazione e pianificazione urbanistica - B04 Tutela della salute dai fattori di rischio presenti in ambiente di vita, non confinato - B06 Promozione della sicurezza stradale - C05 Prevenzione delle malattie lavoro correlate e promozione degli stili di vita sani - E06 Sorveglianza e controllo sulle attività connesse agli alimenti Regolamento CE 882/04 - F01 Cooperazione dei sistemi sanitari con altre istituzioni, con organizzazioni ed enti della collettività, per l'attuazione di programmi intersettoriali con il coinvolgimento dei cittadini, secondo i principi del Programma nazionale "Guadagnare salute" (DPCM 4.5.2007) - F02 Sorveglianza dei fattori di rischio di malattie croniche e degli stili di vita nella popolazione - F03 Prevenzione delle malattie croniche epidemiologicamente più rilevanti, promozione di comportamenti favorevoli alla salute, secondo priorità ed indicazioni concordate a livello nazionale - F04 Prevenzione e contrasto del tabagismo, del consumo a rischio di alcol - F05 Promozione dell'attività fisica e tutela sanitaria dell'attività fisica - F06 Promozione di una sana alimentazione per favorire stili di vita salutari - F09 Prevenzione delle dipendenze

Sintesi del Profilo di salute ed equità ed Analisi di contesto

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 sottolinea che:

- le malattie croniche non trasmissibili rappresentano le principali cause di morte a livello mondiale e sono responsabili per quasi il 70% delle morti;
- il consumo di tabacco, le errate abitudini alimentari, l'insufficiente attività fisica, il consumo rischioso e dannoso di alcol, insieme alle caratteristiche dell'ambiente e del contesto socio-economico e culturale rappresentano i principali fattori di rischio modificabili, ai quali si può ricondurre il 60% del carico di malattia, in Europa e in Italia.

A tale riguardo si richiamano alcuni dati del **sistema di sorveglianza PASSI 2016-2019**, che ha intervistato 129.929 persone a livello nazionale, 7565 in Regione Campania, della classe di età 18-69 anni.

a) Alimentazione

Dallo studio PASSI 2016-2019 emerge quanto segue:

- in Regione Campania il 13,8 % delle persone intervistate risulta obeso (valore nazionale 10,8%), il 37,3 sovrappeso (valore nazionale 31,5 %) e 49,0 % normo/sottopeso (valore nazionale 57,7%);
- le persone obese consigliate dal medico/operatore sanitario di perdere peso in Regione Campania risultano il 74,0 % (valore nazionale 72,5%), quello sovrappeso consigliate dal medico/operatore sanitario di perdere peso in Regione Campania risultano il 37,9 % (valore nazionale 37,7%);
- le persone obese consigliate dal medico/operatore sanitario di fare attività fisica in Regione Campania risultano il 50,5 % (valore nazionale 50,9 %), quello sovrappeso consigliate dal medico/operatore sanitario di fare attività fisica in Regione Campania risultano il 31,3 % (valore nazionale 33,1%).

Dallo studio PASSI, risulta che il consumo quotidiano di frutta/verdura delle persone intervistate è il seguente:

- 0 porzione il 4,1 % in Regione Campania (2,7 % valore nazionale);
- 1-2 porzioni, 56,5 % in Regione Campania (48,5 % valore nazionale);
- 3-4 porzioni, 31,9 % in Regione Campania (39,0 % valore nazionale);
- + di 5 porzioni, 7,6 % in Regione Campania (9,8 % valore nazionale).

Dallo studio PASSI risulta che il consumo di sale, tra le persone intervistate, è il seguente:

- adulti che fanno attenzione al consumo di sale: il 57,5 % in Regione Campania (57,8 % valore nazionale);
- adulti che hanno iniziato a fare attenzione al consumo di sale negli ultimi 12 mesi: l'11,4 % in Regione Campania (10,2 % valore nazionale).

b) Attività fisica

Dallo studio PASSI 2016-2019 risulta che il livello di attività fisica, tra le persone intervistate, è il seguente:

- attivo: il 25,3 % in Regione Campania (31,1 % valore nazionale);
- parzialmente attivo: il 22,3 % in Regione Campania (33,8 % valore nazionale);
- sedentario: il 52,3 % in Regione Campania (35,0 % valore nazionale).

Dallo studio PASSI, risulta che le persone consigliate dal medico/operatore sanitario:

- di fare più attività fisica sono: il 30,2% in Regione Campania (29,9 % valore nazionale);
- di fare più attività fisica tra le persone con almeno una patologia cronica sono: il 41,7% in Regione Campania (43,9 % valore nazionale);
- di fare più attività fisica tra le persone in eccesso ponderale (sovrappeso/obesi) sono: il 36,7% in Regione Campania (37,8 % valore nazionale).

c) Alcol

Dallo studio PASSI 2016-2019 risulta che, tra le persone intervistate, il consumo di alcol è il seguente:

- consumo di alcol: il 44,4% in Regione Campania (55,6 % valore nazionale);
- fuori dai pasti: il 4,3% in Regione Campania (8,3 % valore nazionale);
- abituale/elevato: il 1,7% in Regione Campania (2,8 % valore nazionale);
- consumo binge: il 5,7% in Regione Campania (9,3 % valore nazionale);
- a maggior rischio: il 10,3% in Regione Campania (16,8 % valore nazionale).

Dallo studio PASSI risulta che i bevitori a maggior rischio, consigliati dal medico di bere meno, sono: il 6,6% in Regione Campania (6,3 % valore nazionale).

d) Fumo

Dallo studio PASSI 2016-2019 risulta che, tra le persone intervistate, l'abitudine al fumo di sigaretta è il seguente:

- non fumatori: il 60,7% in Regione Campania (57,2 % valore nazionale);
- fumatori: il 26,5% in Regione Campania (25,3 % valore nazionale);
- in astensione: il 0,8% in Regione Campania (1 % valore nazionale);
- occasionali: il 0,2% in Regione Campania (0,6 % valore nazionale);
- quotidiani: il 25,2% in Regione Campania (23,6 % valore nazionale);
- ex-fumatori: il 12,9% in Regione Campania (17,6 % valore nazionale);
- numero medio di sigarette fumate: il 14,0% in Regione Campania (12,2 % valore nazionale).

Dallo studio PASSI risulta, in merito all'attenzione degli operatori sanitari, quanto segue:

- hanno chiesto al 40,9% degli intervistati in Regione Campania se fuma (38,2 % valore nazionale);
- hanno consigliato di smettere al 60,6% degli intervistati in Regione Campania (51,6 % valore nazionale).

Dallo studio PASSI, in merito al fumo passivo, è emerso quanto segue:

- l'85,0% degli intervistati in Regione Campania ha dichiarato che il divieto di fumare è rispettato sempre o quasi sempre nei locali pubblici (valore nazionale 91,9%);
- il 91,0% degli intervistati in Regione Campania ha dichiarato che il divieto di fumare è rispettato sempre o quasi sempre sul luogo di lavoro (valore nazionale 93,7%);
- il 78,1% degli intervistati in Regione Campania ha dichiarato che l'astensione dal fumare è rispettata nella propria abitazione (valore nazionale 83,7%);
- l'83,9% degli intervistati in Regione Campania ha dichiarato che l'astensione dal fumare è rispettata nella propria abitazione con minori in famiglia (valore nazionale 89,3%).

e) Cronicità

Dallo studio PASSI 2016-2019, in merito alle cronicità sono emerse le seguenti informazioni:

- persone senza patologie croniche: l'80,4% in Regione Campania (81,8 % valore nazionale);
- persone con almeno 1 patologia cronica: il 19,6% in Regione Campania (18,2 % valore nazionale);
- persone con 2 o più patologie croniche: il 6,0% in Regione Campania (4,4 % valore nazionale).

f) Caratteristiche socio-anagrafiche

Le caratteristiche socio-anagrafiche del campione dello studio PASSI 2016-2019, sono le seguenti:

- bassi livello di istruzione: il 39,1% in Regione Campania (33,8 % valore nazionale);
- molte difficoltà economiche: il 20,0% in Regione Campania (12,1 % valore nazionale);
- cittadinanza straniera: il 1,1% in Regione Campania (4,8 % valore nazionale);
- vive solo: il 5,5% in Regione Campania (9,6 % valore nazionale).
- coniugato: il 60,9% in Regione Campania (57,3% valore nazionale).
- occupato lavorativamente: il 55,8% in Regione Campania (67,2% valore nazionale).

In merito al “Lavoro (18-65enni)” lo studio PASSI, su 12.0644 intervistati (dato nazionale), evidenzia che il 67,2% risulta occupato (continuativamente e non), mentre il 32,8% è non occupato. Per quanto attiene alla variabile sesso:

- il 77% di uomini risulta occupato (continuativamente e non), mentre il 23,0% non occupato;
- il 57,6% di donne risulta occupato (continuativamente e non), mentre il 42,4% non occupato.

In relazione allo “Stato lavorativo (18-65enni)” lo studio PASSI, su 12.0471 intervistati (dato nazionale), evidenzia che il 64,5% risulta occupato, il 9,8% in cerca di occupazione, il 25,7% inattivo. Per quanto attiene alla variabile sesso:

- il 74,4% di uomini risulta occupato, il 9,9% in cerca di occupazione, il 15,7% inattivo;
- il 54,8% di donne risulta occupato, il 9,6% in cerca di occupazione, il 35,6% inattivo.

In riferimento alla “Tipologia di contratto (18-65enni)” lo studio PASSI, su 79.464 intervistati (dato nazionale), evidenzia che il 73% risulta dipendente, lo 0,4% cassa integrato/contratto di solidarietà, il 23,2% autonomo, il 3,5 atipico. Per quanto attiene alla variabile sesso:

- il 69,3% di uomini risulta dipendente, lo 0,4% cassa integrato/contratto di solidarietà, il 27,8% autonomo, il 2,5 atipico;
- il 77,8% di donne i risulta dipendente, lo 0,3% cassa integrato/contratto di solidarietà, il 17,2% autonomo, il 4,8 atipico.

g) Sicurezza sul lavoro

Per quanto attiene al tema della **Sicurezza sul lavoro** si richiamano alcuni dati dello studio PASSI 2010-2013. Nel 2013, agli intervistati che hanno riferito di lavorare (62% del campione totale) è stato somministrato il modulo “Sicurezza sul lavoro”.

Per quanto riguarda la percezione del rischio di subire infortunio sul lavoro, il 15% dei lavoratori intervistati considera la possibilità di subire un infortunio nulla, il 59% bassa, il 22% alta e il 4% molto alta.

La percezione del rischio di subire un infortunio è più alta tra i lavoratori occupati nell'edilizia (57%), nei trasporti (46%) e nell'agricoltura (44%) e tra i conducenti (68%), le forze dell'ordine o i militari (58%), gli infermieri o i tecnici sanitari (48%) e gli operatori socio-sanitari (43%).

Si sottolinea che la percezione del rischio è alta in coloro che dichiarano di aver avuto informazioni su come prevenire gli infortuni o di essere stati assenti dal lavoro per infortunio negli ultimi 12 mesi. La percezione del rischio di infortunio lavorativo è maggiore nelle Regioni del Sud (30%).

Circa la percezione del rischio di contrarre una malattia legata al lavoro, il 24% dei lavoratori intervistati considera assente la possibilità di contrarre una malattia legata al lavoro, il 57% bassa, il 17% alta e il 2% molto alta. Tale percezione è più alta tra i lavoratori occupati nella sanità (39%), nell'edilizia (30%) e nei trasporti (27%), nonché maggiore nelle Regioni del Sud (21%).

Lo Studio PASSI sottolinea che poco più della metà (56%) dei lavoratori intervistati ha dichiarato di aver ricevuto negli ultimi 12 mesi informazioni su come prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Le informazioni sono state riportate in percentuale maggiore dalle persone con un lavoro continuativo (58%) rispetto a quelle con lavoro non continuativo (41%). I lavoratori che hanno ricevuto minori informazioni appartengono alle Regioni del Sud (52%).

Rispetto all'uso dei dispositivi di protezione individuale, lo Studio PASSI evidenzia che li usa sempre quando necessario il 72% dei lavoratori le cui mansioni lo richiedono, quasi sempre il 14%, a volte l'8%. Il 5% degli intervistati ha dichiarato di non usarli mai.

In merito al **fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali** si ritiene utile riportare alcuni dati estrapolati dai manuali "INAIL - Rapporto annuale regionale Campania 2019 (dati rilevati al 30 aprile 2020)" e "INAIL - Rapporto annuale regionale Campania 2019 - Appendice Statistica (dati rilevati al 30 aprile 2020)", specificamente:

1) Denunce di infortunio:

Le denunce di infortunio nel 2019 in Campania sono state 23.074, corrispondenti al 3,58% del totale nazionale. Il numero di denunce di infortunio, rilevate a livello regionale, è in aumento sia rispetto al 2017 (+1,53%) sia rispetto al 2018 (+0,40%), di cui 89 con esito mortale (17 casi in più rispetto al 2017 e 14 in meno rispetto al 2018).

A livello nazionale le denunce nel complesso sono diminuite dello 0,33% rispetto al 2017 e sono rimaste sostanzialmente stabili rispetto al 2018 (-0,09%), i casi con esito mortale sono stati 5 in meno rispetto al 2017 e 108 in meno rispetto al 2018.

Per quanto attiene alle denunce d'infortunio per genere dell'infortunato, riferite al 2019 in Campania, per un totale di 23.074, la suddivisione per genere è la seguente: 15.577 maschi e 7.497 femmine..

2) Denunce di malattia professionale:

Le denunce di malattia professionale protocollate nel 2019 sono state 3.258, in aumento sia rispetto al 2017(+5,74%), sia rispetto al 2018 (+11,12%). Le malattie professionali riconosciute sono state 1.314 (+9,87% rispetto al 2017, +10,05% rispetto al 2018).

A livello nazionale rispetto a entrambi gli anni si è registrato un incremento delle denunce (+5,52%, +2,93%) e un calo dei riconoscimenti (-6,47%, -10,34%).

Per quanto attiene alle denunce di malattia professionale, protocollate nel 2019 in Campania, per un totale di 3.258, la suddivisione per genere è la seguente: 2.623 maschi (80,51%) e 635 donne (19,49%).

In merito alle denunce di malattie professionali per settore ICD-10 denunciato, protocollate nel 2019 in Campania, ne si riportano alcune:

- tumori (C00-D48) n. 165 (5,06%);
- disturbi psichici e comportamentali (F00-F99) n. 44 (1,35%);
- malattie del sistema nervoso (G00-G99) n. 251 (7,70%);
- malattie del sistema circolatorio (I00-I99) n. 19 (0,58%);
- malattie del sistema respiratorio (J00-J99) n. 669 (20,53%);
- malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo (M00-M99) n. 1.703 (52,27%);
- malattie dell'apparato digerente (K00-K93) n. 8 (0,25%).

h) Stress lavoro-correlato

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 evidenzia che lo stress lavoro-correlato risulta al secondo posto in Europa tra i problemi di salute dovuti al lavoro.

Considerata la rilevanza dello *stress lavoro-correlato* è evidente che tale fenomeno venga affrontato anche con interventi mirati di promozione della salute.

i) Invecchiamento della forza lavoro

L'Agencia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, nell'ambito della campagna 2016-2017 "*Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età...*" evidenzia che entro il 2030 le persone di età compresa tra 55 e 64 anni costituiranno il 30 % o più dei lavoratori. Tale Agenzia sottolinea, inoltre, che l'*invecchiamento della forza lavoro* comporta molteplici cambiamenti e problematiche da affrontare, quali:

- una vita lavorativa più estesa può comportare un aumento dell'esposizione ai rischi;
- un incremento di lavoratori in età avanzata determina più persone con malattie croniche;
- la rilevanza di affrontare possibili discriminazioni basate sull'età.

Tale fenomeno, rimarca l'Agencia Europea, richiede un approccio olistico nel corso dell'intera vita lavorativa, investendo in prevenzione onde assicurare un invecchiamento sano e una vita lavorativa sostenibile.

Prospettive

I dati sopra richiamati rappresentano elementi informativi che hanno consentito di configurare, in questa fase, una prima formulazione del Profilo di Salute, considerato che il Programma è funzionale a sviluppare prioritariamente azioni volte a prevenire i fattori di rischio comportamentali sulle MCNT, a promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute, a prevenire i fattori di rischio legati allo stress lavoro correlato. In particolar modo:

- lo studio PASSI fornisce utili informazioni, in particolar modo sui fattori di rischio comportamentali inerenti alle MCNT. Si è consapevole che lo studio non è rivolto specificamente ai lavoratori, bensì alla popolazione 18-69 anni, comunque tale fascia di età comprende anche i cittadini inseriti nel mondo del lavoro. Si rimanda, nello stesso tempo, all'allegato sul Profilo di Salute dove sono :
 - stati riportati, rispetto allo studio PASSI, per quanto attiene ai temi di Guadagnare Salute, anche dati inerenti alle variabili di: genere, istruzione, difficoltà economiche (vedasi la sezione B del succitato Allegato). Dati sulle diseguaglianze che consentono di configurare primi elementi di riferimento per il Profilo di Equità;
 - stati riportati, rispetto all'indagine multiscope dell'ISTAT su "Aspetti della vita quotidiana", i dati su temi di salute riferiti ai lavoratori;
- l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro evidenzia la tendenza progressiva dell'*invecchiamento della forza lavoro*;
- il PNP 2020-2025 sottolinea che lo *stress lavoro-correlato* risulta al secondo posto in Europa tra i problemi di salute dovuti al lavoro;
- i due Manuali dell'INAIL, inerenti al Rapporto annuale regionale Campania 2019, ci offrono valide informazioni in merito al fenomeno degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

In merito al Profilo di Equità, tenendo conto della carenza di banca dati a livello regionale, e, soprattutto, considerato che tra i paradigmi del Programma - vi è il fatto che *l'Azienda Privata/Pubblica* (Impresa-Azienda/Pubblica Amministrazione/Azienda Sanitaria e Ospedaliera) assume su di sé la titolarità della promozione della salute (in un'ottica di rete/intersectorialità) - si evidenzia che sono previste attività di rilevanza strategiche, volta a realizzare il Profilo di Salute/Equità, da parte del gruppo di lavoro ogni *Azienda Privata/Pubblica*, aderente al Programma, nello specifico contesto lavorativo. A tale riguardo vedasi l'allegato sul Profilo di Salute/Equità, la sezione C.

Tutto ciò consentirà un'ideale pianificazione/realizzazione di interventi per ciascun ambiente di lavoro, comprendenti anche interventi orientati all'equità.

Per quanto attiene alle attività di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro si evidenzia che la Regione Campania ha partecipato, tramite specifiche AA.SS.LL., al Progetto "E vai con la Frutta" (rientrante nell'ambito del Programma nazionale "Guadagnare Salute"). Nel 2011 sono stati attuati eventi di comunicazione e marketing sociale in alcuni luoghi di lavoro, al fine di sensibilizzare i lavoratori al consumo di frutta e verdura.

La pianificazione/gestione del Programma prevede:

- un agire integrato all'interno del SSR (livello regionale e AA.SS.LL.), vedasi quanto riportato nella sezione *Declinazione a livello regionale del programma*;
- verso molteplici stakeholder, coinvolgibili a livello regionale e territoriale, vedasi quanto descritto nell'azione dedicata alla *stipula dei protocolli d'intesa*;
- un approccio integrato anche sul versante della governance, vedasi quanto riportato nell'azione dedicata a *Istituire un tavolo di coordinamento regionale del programma*.

Relativamente ai *punti di forza* si sottolinea quanto segue:

- la presenza dell'Atto di indirizzo per le attività di educazione e promozione della salute nelle AA.SS.LL. della Regione Campania (approvato con la D.G.R.C n° 501 dell'01.08.20017), che fornisce articolate indicazioni metodologiche per pianificare, secondi requisiti di qualità, programmi di promozione della salute:
 - delineandoli per temi-target e setting;
 - adottano un approccio sistemico e intersettoriale;
 - creando un'ideale integrazione tra i programmi di promozione della salute;
- la presenza dell'Accordo di collaborazione - tra l'INAIL Direzione Regionale e la Direzione Generale per la Tutela della Salute Regione Campania - per la Promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro mediante lo sviluppo di interventi congiunti (predisposto con il Decreto Dirigenziale n° 120 dell'09.04.2021). Tale Accordo, oltre a prevedere interventi congiunti sulla promozione della salute e sicurezza, crea le migliori condizioni per stipulare un Protocollo d'intesa tra i due partner e altri stakeholder specificamente sul Programma "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute";
- la presenza delle "Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" (approvate con la D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021) consente la pianificazione/attuazione del Programma Predefinito 3 nell'ambito di un disegno strategico regionale ad hoc.

In merito ai *punti di debolezza* si fa presente quanto segue:

- le attività di promozione della salute, nelle sue diverse articolazioni (Programmi per temi/target/setting) sono penalizzate dalla rilevante carenza di personale nelle AA.SS.LL.: 70,6 dipendenti ogni 10.000 abitanti, contro i 130 della Toscana, i 126 dell'Emilia Romagna, i 122 del Piemonte e dell'Umbria, i 118 delle Marche, i 117 del Veneto, i 106,5 dell'Abruzzo, i 96,7 della Liguria, gli 87 della Lombardia [ISTAT i dati sono del 2019 e si riferiscono al 2017]. La carenza coinvolge trasversalmente le figure professionali (i medici e odontoiatri sono 15,2 per 10.000 abitanti in Campania, contro una media nazionale di 16,7; il personale infermieristico è pari a 31,1 per 10.000 abitanti in Campania e del 41,9 in Italia). La carenza di personale impegnato nelle funzioni di promozione della salute è ancora più grave;
- la mancanza di centri di ricerca/documentazione, di master/corsi universitari sulla promozione della salute (a differenza di quanto avviene in altre regioni come Umbria, Piemonte, Veneto). Ciò priva la Regione Campania di importanti alleati soprattutto per quanto riguarda la formazione degli operatori, la ricerca e la valutazione;
- una rilevante carenza attuale di intersettorialità e di coinvolgimento di stakeholder sul tema del Programma;
- la complessità della configurazione di una rete tra le *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) e altri stakeholder funzionale al Programma.

Scheda di programma

Descrizione dal PNP

Il Programma sostiene la promozione della salute negli ambienti di lavoro, secondo il modello *Workplace Health Promotion (WHP)* raccomandato dall'OMS, presidiando specificatamente la prevenzione dei fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche e degenerative e la promozione dell'invecchiamento attivo e in buona salute mediante cambiamenti organizzativi che incoraggino e facilitino l'adozione di stili di vita salutari.

Il Programma agisce su fattori non tradizionalmente associati al rischio lavorativo, ma la dimensione sistemica del *setting* ne raccomanda^{15,16}, pur nell'assoluto rispetto di ruoli e funzioni dei diversi settori dei Dipartimenti di Prevenzione che intervengono, l'implementazione nella prospettiva di un approccio orientato al modello di *Comprehensive Workplace Health-Total Worker Health*.

Il Programma, utilizzando la leva della Responsabilità Sociale d'Impresa, prevede l'ingaggio di "Datori di lavoro" (privato e pubblico comprese strutture sanitarie) nella attivazione di processi e interventi tesi a rendere il luogo di lavoro un ambiente "favorevole alla salute" attraverso cambiamenti organizzativo-ambientali (incremento di opportunità strutturali per l'adozione di scelte comportamentali salutari) e il contestuale incremento di competenze e consapevolezze (*empowerment*) nei lavoratori.

Operativamente il Programma consiste nella proposta di un percorso strutturato, fondato su un processo partecipato interno (che coinvolga le figure aziendali strategiche: RSPP, Medico Competente, RLS, Rappresentanze Sindacali, Risorse Umane, ecc.) ed i lavoratori stessi, che impegna il Datore di lavoro a mettere in atto azioni efficaci e sostenibili cioè pratiche raccomandate in quanto basate su evidenze di efficacia e/o Buone Pratiche validate e criteri di sostenibilità economico-organizzativa, in tema di comportamenti preventivi/salutari, in particolare nei seguenti ambiti Alimentazione, Tabagismo, Attività Fisica, Alcool e dipendenze (con possibilità di associazione ad interventi raccomandati per il benessere aziendale e lo sviluppo sostenibile, la prevenzione di IST/HIV).

Il Programma, in linea con principi e obiettivi del PNP, adotta le lenti dell'equità, secondo il modello operativo proposto dal PNP (HEA), che prevede le seguenti fasi: elaborazione del profilo di salute ed equità, identificazione di aree/gruppi a più alto rischio di esposizione o di vulnerabilità ai fattori di rischio, conseguente adeguamento/orientamento dell'intervento in termini di disegno e allocazione, valutazione di impatto.

Sintesi delle principali evidenze e buone pratiche e relative fonti

La promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP) è stata identificata dall'OMS come una delle strategie efficaci nell'ambito delle politiche di promozione della salute^{1,2}. Numerose evidenze sostengono che l'implementazione di WHP può produrre potenziali benefici sia in termini di salute, sia di diminuzione delle assenze dal lavoro^{3,4}. Altri studi hanno segnalato la presenza di possibili effetti positivi di programmi WHP sul fenomeno del "presentismo"⁵.

Più consolidati in letteratura, con risultati efficaci, sono gli interventi realizzati sui luoghi di lavoro per il contrasto del fumo di tabacco, ed in particolare i programmi di gruppo, il *counseling* individuale le

terapie farmacologiche⁶. Per quanto riguarda la prevenzione dei rischi correlati all'uso e abuso di sostanze d'abuso⁷⁻⁸, la letteratura evidenzia l'importanza dello sviluppo, nei diversi contesti, di pratiche organizzative finalizzate al rafforzamento di atteggiamenti protettivi e preventivi, con particolare riferimento alla riduzione della condizione di "tolleranza disfunzionale"⁹⁻¹⁰⁻¹¹. Inoltre, i lavoratori che partecipano a programmi *drug-free* di provata efficacia riportano un più alto grado di produttività riducendo infortuni, turnover, assenteismo¹².

Una revisione di letteratura sottolinea che i programmi di promozione della salute nei luoghi di lavoro inerenti ad attività fisica, alimentazione, cessazione del fumo, hanno un'efficacia anche su una serie di *outcome* come la salute percepita, l'assenza da lavoro per malattia, la produttività sul lavoro, la *work ability*²⁰.

Un ambito di particolare interesse, in relazione alla situazione epidemiologica, riguarda la gestione ed il reinserimento di lavoratori con malattie croniche o disabilità psicosociali: la tutela della salute è strettamente correlata alla protezione del capitale umano e dell'investimento nella formazione di professionisti¹³. La Commissione Europea già da diversi anni si occupa di Responsabilità Sociale di Impresa e ha sottolineato l'importanza per le aziende di investire sul capitale umano, sull'ambiente, sul rapporto con il territorio in cui è inserita e con tutte le parti interessate, considerando queste attività un investimento per migliorare sia l'ambiente di lavoro sia l'immagine dell'azienda e dei prodotti in termini di marketing¹⁴.

Gli interventi di promozione della salute nei luoghi di lavoro sono tanto più attuali nel momento in cui la forza lavoro sta rapidamente invecchiando con conseguenze sulla *work ability*. Essi hanno anche un ruolo importante nella riduzione delle disuguaglianze di salute se indirizzati ed adattati verso i gruppi bersaglio più esposti e più vulnerabili, quali i lavoratori manuali e quelli meno qualificati.

In termini di *effectiveness*, una Buona Pratica è rappresentata dal Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono salute – Rete WHP Lombardia" (PRP 2015 – 2019)¹⁷, validato dalle seguenti iniziative della Commissione Europea: *Joint Action Chrodix*¹⁸ e *European Innovation Partnership on Active and Healthy Ageing*¹⁹.

1. WHO European Office. *Health 2020: a European policy framework supporting action across government and society for health and well-being*.
2. WHO. *Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners*. 2010 Ginevra
3. Sockoll I, Kramer I, Bödeker W. (2009). *Effectiveness and economic benefits of workplace health promotion and prevention. Summary of the scientific evidence 2000–2006. IGA Report 13e*. Available from: www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_13e_effectiveness_workplace_prevention.pdf
4. Rongen A, Robroek SJ, van Lenthe FJ, Burdorf A. *Workplace health promotion: a meta-analysis of effectiveness*. *Am J Prev Med*. 2013 Apr;44(4):406-15. doi: 10.1016/j.amepre.2012.12.007. Review
5. Cancelliere C, Cassidy JD, Ammendolia C, Côté P. *Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature*. *BMC Public Health*. 2011 May 26; 11:395. doi: 10.1186/1471-2458-11-395. Review.
6. Cahill K, Lancaster T. *Workplace interventions for smoking cessation*. *Cochrane Database Syst Rev*. 2014 Feb 26;2:CD003440. doi: 10.1002/14651858.CD003440.pub4. Review.

7. *Making your workplace drug-free a kit for employers, Division of Workplace Programs, Center for substance Abuse Prevention, Substance Abuse and Mental Health Services Administration, DHHS Publication n. SMA07-4230, <http://workplace.samhsa.gov/pdf/workplace-kit.pdf>*
8. *Management of alcohol- and drug-related issues in the workplace. An ILO code of practice Geneva, International Labour Office, 1996, http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-nline/books/WCMS_PUBL_9221094553_EN/lang--en/index.htm*
9. *ILO, Samsha e Bennet, Team Awareness, EMCDDA):*
10. *Bennett, J. B., Lehman, W. E. K., & Reynolds, G. S. (2000). Team awareness for workplace substance abuse prevention: The empirical and conceptual development of a training program. Prevention Science, 1(3), 157-172.*
11. *Bennett, J., Bartholomew, N., Reynolds, G., & Lehman, W. (2002). Team Awareness facilitator manual. Fort Worth: Texas Christian University, Institute of Behavioral Research.*
12. *Samsha. (2014). factsheet - Why you should care about having a drug-free workplace, 10–11. b. [http://www.uniquebackground.com/images/forms/why_you_should_care_fs \[1\].pdf](http://www.uniquebackground.com/images/forms/why_you_should_care_fs [1].pdf)*
13. *ENWHP. “Promuovere un ambiente di lavoro salutare per lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche “. 2014. Traduzione italiana a cura di Regione Lombardia e Dors Regione Piemonte. Disponibile da: <http://www.promozionesalute.regione.lombardia.it>*
14. *Commissione delle Comunità Europee (2011). Libro verde sulla tutela dei consumatori nell'Unione Europea. Enterprise Publications, Bruxelles*
15. *Dors, Regione Piemonte “Promuovere salute nel luogo di lavoro Evidenze, modelli e strumenti” https://www.dors.it/documentazione/testo/201703/ReportPRP3_dicembre2016.pdf*
16. *Ontario Workplace Coalition. The Comprehensive Workplace Health Model. <https://owhc.ca/>*
17. *<https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozione-salute/setting/luoghi-di-lavoro>*
18. *<http://chrodis.eu/good-practice/lombardy-workplace-health-promotion-network-italy/>*
19. *https://ec.europa.eu/eip/ageing/repository/search/lombardia_en*
20. *Rongen A et al. Workplace Health Promotion. A meta-analysis of effectiveness. Am J Prev Med 2013; 44 (4): 406–415*

Declinazione a livello regionale del Programma

1. Introduzione

La Regione Campania in stretta relazione con il Programma Predefinito n. 3 ha emanate, con la D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021, le Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. per l’attivazione del Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*”.

Il Programma si delinea, oltre che in base al modello Workplace Health Promotion (WHP) sostenuto dall’O.M.S., anche nell’ambito dei seguenti elementi di riferimento:

- adottare un approccio intersettoriale e una modalità di progettazione partecipata/integrata, capace di coinvolgere le *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) e gli altri Stakeholder, nei vari livelli: regionale, territoriale, ogni specifico “ambiente di lavoro”;

- creare sinergie - nell'ottica l'*Healthy Workplace Model* e il *Total Worker Health* - sia con altri Programmi di Promozione della Salute aventi stessi temi e sia con ulteriori Programmi che hanno come setting gli "Ambienti di lavoro";
- assicurare, da parte delle AA.SS.LL., un percorso di accompagnamento-orientamento ad ogni *Azienda Privata/Pubblica* (Impresa-Azienda/Pubblica Amministrazione/Azienda Ospedaliera), aderente al Programma, affinché assuma su di sé la titolarità della promozione della salute, in un'ottica di rete, e si impegni ad attivare:
 - interventi di educazione alla salute onde favorire l'acquisizione, da parte dei lavoratori, di idonee conoscenze/competenze (*empowerment*) capaci di attivare comportamenti salutari e migliorare la consapevolezza sull'importanza ad aderire a misure di prevenzione;
 - interventi capaci di incidere nel setting di produrre un cambiamento dell'ambiente di lavoro, un miglioramento degli assetti organizzativi/gestionali affinché l'adozione di stili di vita salutari possano essere praticabili durante la giornata lavorativa e il luogo di lavoro si configuri come un ambiente sano che promuove il benessere del personale;
- garantire che gli interventi rispondano a criteri di: *buone pratiche* raccomandate/sostenibili, riproducibili, interdisciplinari, intersettoriali e multifattoriali;
- predisporre idonei metodi/strumenti per promuovere l'*equità* di *salute*, garantendo attenzione a: condizioni di genere, lavoratori in condizione socio-culturali-economiche svantaggiate, lavoratori più esposti/vulnerabili (es. lavoratori manuali, meno qualificati).

2. Aree tematiche di promozione della salute

Aree tematiche prioritarie/vincolanti di promozione della salute

Il percorso prevede che le Aziende Private/Pubbliche, aderenti al Programma, sviluppino interventi di buone pratiche raccomandate/sostenibili, sulle seguenti tematiche prioritarie/vincolanti:

- a. la promozione di una corretta Alimentazione;
- b. la promozione dell'Attività Fisica;
- c. il contrasto al Fumo di tabacco;
- d. il contrasto al consumo dannoso dell'Alcol e il contrasto ad altre forme di dipendenze;
- e. la promozione del Benessere Organizzativo/Psico-sociale e della Conciliazione Vita-Lavoro.

La scelta di prevedere tematiche prioritarie scaturisce dalle seguenti considerazioni:

- le tematiche indicate, dalle succitate lett. "a" alla lett. "d", sono completamente coerenti con il Macro Obiettivo MO1 del Programma Predefinito n° 3, "Malattie croniche non trasmissibili";
- il tema riportato alla succitata lett. "e", oltre ad essere coerente con il Macro Obiettivo MO4, nasce dalla consapevolezza che lo SLC risulta al secondo posto in Europa tra i problemi di salute dovuti al lavoro, nonché dal fatto che attivare interventi per promuovere il benessere organizzativo/psico-sociale crea le migliori condizioni per affrontare gli altri temi di salute e configurare un luogo di lavoro sano;
- le indicazioni metodologiche, presenti in letteratura, riguardanti le attività di promozioni della salute, sottolineano l'importanza di configurare programmi che operino su diversi fattori di rischio/determinanti di salute, che disegnino una dimensione operativa *multicomponente*.

Ulteriori tematiche possibili di promozione della salute

Il percorso operativo prevede, inoltre, che le *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere), oltre a trattare le tematiche prioritarie indicate al par. 2.1., possono sviluppare anche altri temi, sempre fondate su buone pratiche, tra quelli di seguito indicati:

- promuovere l'adozione di comportamenti sicuri in relazione all'emergenza Covid-19;
- la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione delle malattie professionali;
- la promozione della sicurezza stradale e della mobilità sostenibile;
- la promozione della salute e la prevenzione di IST/HIV;
- promuovere la salute facilitando l'adesione dei lavoratori ai programmi di screening oncologici;
- promuovere la salute favorendo l'accesso ai Servizi delle AA.SS.LL. ed assicurando una presa in carico precoce e qualificata del lavoratore con problematiche strutturate;
- promuovere gli stili di vita eco-sostenibili e ridurre gli impatti diretti/indiretti dei cambiamenti climatici sulla salute, adottando l'approccio "One Health".

La scelta di prevedere, oltre alle tematiche prioritarie/vincolanti, anche la possibilità di sviluppare ulteriori temi scaturisce dalle seguenti considerazioni:

- il Programma Predefinito 3, nella "*Descrizione*" prevede oltre ai temi di guadagnare salute, anche possibili associazioni con altri temi, es. prevenzione IST/HIV. Pertanto, gli ulteriori temi sopra indicati si configurano come possibili correlazioni con alcuni Macro Obiettivi trasversali del Programma Predefinito 3, es. MO3, MO6;
- prevedere che ulteriori attività possono scaturire da specifiche esigenze dell'Azienda Pubblica/Privata, a seguito del profilo di salute/equità realizzato nel rispettivo luogo di lavoro.

3. Compiti della Regione Campania

La Regione Campania assume i seguenti impegni:

- istituire il tavolo di coordinamento regionale sul Programma;
- predisporre il Manuale sulle *buone pratiche* e l'ulteriore Documentazione Procedurale/Applicativa per assicurare una metodologia omogenea del Programma nei vari territori/luoghi di lavoro;
- configurare una piattaforma on-line sulla Rete Campania "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*";
- attuare un percorso formativo sul Programma, rivolto ad una rappresentanza di operatori delle AA.SS.LL.;
- realizzare un percorso formativo per i medici competenti sul counselling motivazionale breve;
- stipulare i Protocolli d'Intesa con stakeholder regionali;
- costituire/gestire l'elenco dei "*Luoghi di lavoro che Promuovono Salute*", articola in due sezioni: - la prima comprendente le *Aziende Pubbliche/Private* che hanno aderito al Programma; - la seconda contenente le *Aziende* che hanno attuato gli interventi di *buone pratiche* rispettando lo standard minimo previste;
- predisporre strumenti/materiali per iniziative di comunicazione/marketing sociale;
- assicurare il riconoscimento di "*Luoghi di lavoro che promuovono la salute*" alle *Aziende Pubbliche/Private* - che hanno realizzato lo standard minimo di buone pratiche previste - tramite il rilascio di una certificazione ad hoc.

4. Impegni delle Aziende Sanitarie Locali

Le Aziende Sanitarie Locali sono tenute ad assicurare i seguenti impegni:

- individuare un referente, costituire un team di coordinamento del Programma e configurare un gruppo di lavoro multi-professionale, possibilmente per ciascun territorio distrettuale;
- redigere il Programma sul tema “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” - coerente con la D.G.R.C. n° 27/2021, il PRP 2020-2025 e le caratteristiche del proprio territorio;
- attuare un percorso formativo rivolto agli operatori delle strutture delle AA.SS.LL. coinvolgibili nel Programma, coerente con il percorso formativo regionale;
- stipulare i Protocolli d’Intesa con gli stakeholder del territorio di riferimento;
- predisporre strumenti/materiali per iniziative di comunicazione/marketing sociale, coerenti con il materiale regionale;
- valutare le domande di adesioni al Programma presentate dalle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere);
- trasmettere, all’U.O.D. 2 regionale “Igiene/Prevenzione”, l’elenco delle *Aziende Private/Pubbliche*, che a seguito della verifica, risultano aderenti al Programma;
- garantire prime azioni verso le *Aziende Private/Pubbliche*, aderenti al Programma, quali: illustrare il Programma al Datore di Lavoro, agli attori coinvolgibili e ai lavoratori;
- assicurare percorsi formativi, alle *Aziende Private/Pubbliche* che hanno aderito al Programma: - ai gruppi di lavoro aziendali, sul Programma; - ai medici competenti, sul counselling motivazionale breve;
- garantire orientamento/supporto metodologico ai gruppi di lavoro, costituitosi nell’*Aziende Private/Pubbliche* aderenti al Programma, nelle diverse fasi previste;
- creare nodi di collegamento e fornire informazioni onde facilitare l’accesso ai servizi/programmi dell’A.S.L., da parte dei lavoratori in base ai loro bisogni;
- contribuire alla gestione della Rete Campania “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” e sostenere lo sviluppo della Rete tra le *Aziende Private/Pubbliche* aderenti;
- valutare le relazioni di rendicontazione delle *Aziende Private/Pubbliche*, sull’attuazioni delle *buone pratiche* previste per la specifica annualità”;
- inviare, all’U.O.D. 2 regionale “Prevenzione e Igiene Sanitaria”, l’elenco delle *Aziende Private/Pubbliche* che hanno documentato l’attuazione delle buone pratiche rispettando lo standard minimo previsto, sono state oggetto di verifica e hanno ricevuto dalle AA.SS.LL. il parere favorevole per l’iscrizione alla seconda sezione dell’elenco regionale “*Luoghi di lavoro che Promuovono Salute*”;
- consegnare la certificazione di “Luogo di lavoro che promuove salute”, rilasciata dalla Regione Campania, all’*Aziende Private/Pubbliche* (iscritte alla seconda sezione dell’elenco regionale), possibilmente nell’ambito di un evento pubblico.

5. La funzione delle Aziende Sanitarie Locali

Le Aziende Sanitarie Locali hanno una duplice funzione:

- sono tenute, in quanto si configurano come un luogo di lavoro, a realizzare quanto previsto dal Programma, attuando le buone pratiche raccomandate/sostenibili, rivolgendole al proprio personale;

- sono tenute a garantire un percorso di accompagnamento e assistenza tecnica alle *Aziende Private/Pubbliche*, nella fase di attuazione del Programma, da parte di quest'ultime.

Pertanto, ogni A.S.L. è tenuta ad attivare un agire integrato al suo interno, assicurando il coinvolgimento di diverse Strutture. Tale impostazione rappresenta il prerequisito onde potere adottare un approccio inter-settoriale verso i vari stakeholder coinvolgibili nel Programma.

Ciascuna A.S.L. deve assicurare il coinvolgimento di varie strutture: Servizio di Medicina del lavoro e altre strutture del Dipartimento di Prevenzione (es. Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, Igiene Alimenti e Nutrizione), Responsabile dell'U.O. Promozione della salute o Referente Aziendale, Dipartimenti delle Dipendenze e della Salute Mentale, Servizio Prevenzione e Protezione, rete Aziendale di Promozione della Salute, Distretti.

Particolare rilevanza riveste la partecipazione degli operatori del Servizio di Medicina del lavoro sia per le collaborazioni già esistenti con i medici competenti delle *Aziende Private/Pubbliche*, con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché per la conoscenza territoriale inerente al mondo del lavoro.

6. Adesione al Programma da parte delle Aziende Private/Pubbliche

L'*Azienda Privata/Pubblica* (Impresa-Azienda/Pubblica Amministrazione/Azienda Sanitaria e Ospedaliera) che intende aderire al Programma deve compilare il modulo ad di domanda, da inoltrare all'A.S.L., entro l'01 settembre di ogni anno (dal 2022), con la quale dichiara anche di essere in possesso dei prerequisiti per poter aderire, definiti dalla D.G.R.C. n° 27/2020.

L'A.S.L. entro 1 settimana dal ricevimento dell'istanza: controlla la completezza della domanda, verifica il rispetto dei prerequisiti, iscrive l'*Azienda Privata/Pubblica* nell'elenco delle *Aziende* che dopo la verifica risultano aderenti al Programma.

7. Modalità di attuazione del programma da parte delle Aziende Private/Pubbliche

Costituzione del gruppo di lavoro

L'*Azienda Privata/Pubblica*, aderente al programma, è tenuta per avviare il percorso operativo a costituire un gruppo di lavoro interno - composto da: Medico Competente, Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, rappresentanti del CUG, referenti di altri uffici: comunicazione, risorse umane, qualità - e individuare il referente del gruppo/programma.

Il gruppo di lavoro è tenuto a garantire:

- le attività di pianificazioni del programma, realizzare gli interventi di buone pratiche, monitorare/valutare le attività, predisporre la rendicontazione degli interventi;
- il pieno coinvolgimento dei lavoratori, nelle diverse fasi del programma;
- la configurazione di collegamenti con iniziative presenti sul territorio, promosse da altri stakeholder;
- azioni comunicative (con strumenti diversificati) - nelle fasi iniziali-attuative-valutative-diffusione dei risultati del programma - verso la Direzione/Management, i/le lavoratori/lavoratrici e gli stakeholder coinvolti;

- la partecipazione dei componenti al percorso formativo predisposto dall'A.S.L..

Il Referente del gruppo di lavoro/programma è tenuto a: - interagire con il Datore di Lavoro, il Referente dell'A.S.L. del Programma e i rappresentanti degli stakeholder coinvolti; - coordinare il gruppo di lavoro e le attività; - assicurare i flussi informativi.

Predisposizione del Programma di base

Il gruppo di lavoro dell'*Azienda Privata/Pubblica* è tenuto a redigere, usando il modello ad hoc, il documento di base relativo al Programma, per il rispettivo luogo di lavoro.

Tale documento deve essere presentato alla Direzione dell'*Azienda* per condividerlo e ricevere l'autorizzazione a poter proseguire. La Direzione dell'*Azienda* deve garantire la legittimazione del documento, assicurare un sostegno reale al gruppo di lavoro nella fase attuativa.

Profilo di Salute e di Equità

Il gruppo di lavoro dell'*Azienda Privata/Pubblica* per predisporre un'adeguata pianificazione degli interventi deve realizzare il *Profilo di Salute/Equità*. Tale attività è funzionale a conoscere:

- il *setting del luogo di lavoro* (acquisire informazioni per descrivere il proprio ambiente di lavoro, valutare la situazione logistica e organizzativa esistente);
- le caratteristiche della popolazione lavorativa, acquisendo dati statistici/epidemiologici a disposizione;
- i *bisogni* di salute/educativi *dei lavoratori*, i fattori di rischio;
- le *aree ed i gruppi* a più alto rischio di esposizione o di vulnerabilità ai fattori di rischio, adottando un approccio capace di leggere le disuguaglianze in salute;
- il *contesto* della *comunità* nella quale l'*Azienda Privata/Pubblica* è inserita.

Pianificazione/attuazione interventi

Il gruppo di lavoro, visto quanto emerso dal Profilo di Salute/Equità, integra il documento di base sul Programma e pianifica gli interventi da realizzare, selezionando per ciascuna tematica prioritaria le *buone pratiche* raccomandate/sostenibili, indicate dal manuale regionale. Nel pianificare gli interventi è necessario utilizzare il modello ad hoc, da inviare all'A.S.L. di competenza.

Il Programma prevede che ogni *Azienda Privata*, per ottenere il riconoscimento/certificato regionale di "Luogo di lavoro che promuove la salute", deve realizzare lo standard minimo delle buone pratiche - di cui una quota vincolante per l'azione orientata all'equità - per ogni annualità, su ciascuno dei 5 temi prioritari, standard minimo che verrà indicato dalla manuale sulle buone pratiche. Il Certificato verrà rilasciato dalla Regione Campania e consegnata dall'A.S.L..

Ciascun gruppo di lavoro, oltre ad assicurare lo standard minimo delle *buone pratiche* sulle 5 tematiche prioritarie, potrà anche pianificare/realizzare "ulteriori tematiche di Promozione della Salute" sempre da selezionare dal manuale.

Monitoraggio-Valutazione-Rendicontazione interventi

Il gruppo di lavoro di ciascuna *Azienda Privata/Pubblica*, al termine di ogni anno, è tenuta a valutare le attività svolte, predisporre la relazione (utilizzando lo schema ad hoc) con la quale autocertifica le buone pratiche realizzate, secondo lo standard minimo sulle tematiche

prioritarie/vincolanti indicato dal manuale, e riporta i risultati delle diverse tipologie di valutazione in merito alle attività svolte e i risultati ottenuti, quali:

- le buone pratiche realizzate, di cui alcune espressamente orientate all'equità;
- il miglioramento delle conoscenze-attitudini-comportamenti dei lavoratori, sulle tematiche prioritarie/vincolanti previste dal Programma, nonché il gradimento delle attività da parte dei lavoratori, (verifiche previste a conclusione del primo e terzo anno del programma);
- il livello di soddisfazione per le modifiche ambientali e organizzative approntate dai vertici aziendali;
- i cambiamenti strutturali/organizzativi onde rendere il luogo di lavoro un ambiente sano e favorevole alla salute.

La relazione deve essere inviata all'A.S.L. di competenza per l'opportuna valutazione.

Ogni Azienda Privata/Pubblica, che ha rispettato lo standard minimo previsto delle buone pratiche da realizzare per la rispettiva annualità, riceverà dall'A.S.L. la certificazione di "Luogo di lavoro che promuove salute", rilasciata dalla Regione Campania.

Obiettivi e indicatori delle azioni trasversali

INTERSETTORIALITÀ

PP03_OT01	Sviluppare collaborazioni intersettoriali finalizzate ad attivare il ruolo e la responsabilità, competente e consapevole, dei datori di lavoro nel riorientare le prassi organizzative e migliorare gli ambienti
PP03_OT01_IT01	Accordi intersettoriali finalizzati a diffusione/sviluppo e sostenibilità del programma
formula	Presenza di Accordi formalizzati
Standard	Almeno 1 Accordo di carattere regionale entro il 2022
Fonte	Regione

FORMAZIONE

PP03_OT02	Garantire opportunità di formazione dei professionisti sanitari e medici
PP03_OT02_IT02	Formazione dei Medici Competenti al counseling breve
formula	Presenza di offerta regionale di programmi formativi validati (anche FAD)
Standard	Realizzazione di almeno 1 percorso formativo entro il 2022
Fonte	Regione

COMUNICAZIONE

PP03_OT03	Promuovere la diffusione di conoscenze, competenze e consapevolezze che favoriscano cambiamenti sostenibili di prassi organizzative/famigliari per rendere facilmente adottabili scelte comportamentali favorevoli alla salute
PP03_OT03_IT03	Iniziative di marketing sociale per lavoratori, famiglie, datori, associazioni
formula	Disponibilità e utilizzo di strumenti/materiali per iniziative di marketing sociale

Standard	Progettazione e produzione di strumenti/materiali per iniziative di marketing sociale entro il 2022 realizzazione di almeno un intervento di marketing sociale ogni anno a partire dal 2023
Fonte	Regione

EQUITÀ

PP03_OT04	Orientare gli interventi a criteri di equità aumentando la consapevolezza dei datori di lavoro sul potenziale impatto, in termini di disuguaglianze di salute, delle prassi organizzative
PP03_OT04_IT04	Lenti di equità
formula	Adozione dell'HEA
Standard	Progettazione, applicazione, monitoraggio e documentazione dell'HEA, ogni anno a partire dal 2022
Fonte	Regione

Obiettivi e indicatori specifici

PP03_OS02	Predisporre un Documento regionale descrittivo dei suddetti interventi (c.d. "Documento regionale di pratiche raccomandate e sostenibili")
PP03_OS02_IS01	Documento regionale che descrive le Pratiche raccomandate e sostenibili che vengono proposte alle imprese-aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende sanitarie e ospedaliere ("Documento regionale di pratiche raccomandate e sostenibili")
formula	presenza
Standard	disponibilità di 1 Documento entro il 2022 con possibili aggiornamenti annuali
Fonte	Regione
PP03_OS02_IS02	Disponibilità di un sistema di monitoraggio regionale per la rilevazione della realizzazione degli interventi di cui al "Documento regionale di pratiche raccomandate e sostenibili"
formula	presenza
Standard	Progettazione/adattamento del sistema entro il 2022, disponibilità e utilizzo del sistema ogni anno a partire dal 2023
Fonte	Regione
PP03_OS01	Promuovere presso i luoghi di lavoro (pubblici e privati) l'adozione di interventi finalizzati a rendere gli ambienti di lavoro favorevoli alla adozione competente e consapevole di sani stili di vita
PP03_OS01_IS03	Luoghi di lavoro raggiunti dal Programma (a)
formula	(N. sedi di aziende private/amministrazioni pubbliche, aderenti al Programma che realizzano almeno un intervento tra quelli previsti dal "Documento regionale di pratiche

	raccomandate e sostenibili”, per ciascuna area indicata nel Documento stesso) / (N. sedi di aziende private/amministrazioni pubbliche aderenti al Programma) *100
Standard	almeno il 10% entro il 2023; almeno il 20% entro il 2025
Fonte	Regione
PP03_OS01_IS04	Luoghi di lavoro raggiunti dal Programma (b)
formula	(N. Aziende Sanitarie e Ospedaliere aderenti al Programma che realizzano almeno un intervento tra quelli previsti dal “Documento regionale di pratiche raccomandate e sostenibili” per ciascuna area indicata nel Documento stesso) / (N. Aziende sanitarie e ospedaliere aderenti al Programma) *100
Standard	almeno il 20% entro il 2023; almeno il 50% entro il 2025
Fonte	Regione
PP03_OS03	Predisporre la documentazione procedurale da offrire alle AA.SS.LL. e alle Imprese-Aziende/P.A./AA.SS.LL. e AA.OO. al fine di assicurare la realizzazione del Programma con una metodologia omogenea e strumenti efficaci.
PP03_OS03_IS05	Documentazione procedurale da offrire alle AA.SS.LL. e alle Imprese-Aziende/P.A./AA.SS.LL. e AA.OO. per assicurare l'attuazione del Programma con una metodologia omogenea e strumenti efficaci.
formula	Presenza
Standard	Disponibilità di 1 Documentazione procedurale entro il 2022
Fonte	Regione
PP03_OS04	Rafforzare le competenze degli operatori delle AA.SS.LL. che avranno il compito di promuovere e implementare il Programma, nonché di formare e fornire il supporto metodologico ai gruppi di lavoro delle Aziende Private/Pubbliche che aderiscono al programma.
PP03_OS04_IS06	Formazione degli operatori delle AA.SS.LL.
formula	Presenza di offerta Regionale/ASL di programmi formativi, anche FAD
Standard	Realizzazione di almeno 1 percorso formativo entro il 2022
Fonte	Regione e AA.SS.LL.
PP03_OS06	Garantire la formazione dei gruppi di lavoro delle Aziende Private/Pubbliche che aderiscono al programma, nonché fornire loro il supporto metodologico
PP03_OS06_IS07	Formazione/sostegno dei gruppi di lavoro delle Aziende Private/Pubbliche
formula	Presenza di offerta delle AA.SS.LL. di programmi formativi, anche FAD
Standard	Realizzazione di almeno 1 percorso formativo entro il 2022
Fonte	AA.SS.LL..
PP03_OS07	Garantire un’idonea interazione tra Regione, AA.SS.LL. e Aziende Private/Pubbliche che aderiscono al Programma, tramite la configurazione di un sistema informativo e di rete avente una funzione comunicativa-gestionale e di monitoraggio inerente al Programma e alle relative azioni
PP03_OS07_IS08	Piattaforma on-line “Rete Regione Campania - Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”
formula	Presenza Piattaforma on-line “Rete Regione Campania - Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”
Standard	Progettazione/produzione della Piattaforma on-line “Rete Regione Campania - Luoghi di

	Lavoro che Promuovono Salute” entro il 2022. Disponibilità e utilizzo della Piattaforma on-line “Rete Regione Campania - Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute” dal 2023. Disponibilità e utilizzo della Piattaforma on-line “Rete Regione Campania - Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”, con possibili aggiornamenti della suddetta Piattaforma nel 2024 e 2025.
Fonte	Regione

Azioni

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (1 di 10)	CONFIGURAZIONE DI UN SISTEMA MONITORAGGIO REGIONALE PER LA RILEVAZIONE DELLA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI DI CUI AL DOCUMENTO REGIONALE DI PRATICHE RACCOMANDATE E SOSTENIBILI
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE A SOSTENERE LA GOVERNANCE REGIONALE DEL PRP
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	1.6 Allestimento di strumenti per monitoraggio, valutazione, coordinamento dei livelli locali (es. piattaforme informatiche, sistemi di reporting, ecc.)
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale a monitorare gli interventi di buone pratiche (secondo le indicazioni del Manuale Regionale sulle pratiche raccomandate e sostenibili) attuati annualmente dalle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) che hanno aderito al Programma.

Le modalità del sistema di monitoraggio sono le seguenti:

- le *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) sono tenute a predisporre, annualmente, un report di rendicontazione degli interventi di buone pratiche svolte (adottando la scheda/format che verrà predisposta dalla Regione), con particolare attenzione alle 5 tematiche prioritarie/vincolanti, report da inviare all'A.S.L. di riferimento;
- ogni A.S.L. è tenuta ad inviare, annualmente, all'U.O.D. regionale n° 2 “Prevenzione e Igiene Sanitaria”, un report complessivo sulle *Aziende Private/Pubbliche* che hanno

documentato l'effettuazione delle buone pratiche previste e sono state oggetto di verifica, da parte dell'A.S.L..

Il sistema di monitoraggio, congiuntamente agli strumenti sopra richiamati, confluirà, gradualmente, nella piattaforma on-line regionale dedicata alla Rete Campania "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute".

L'esito atteso è quello di creare un idoneo sistema di monitoraggio capace di rilevare:

- N. di *Aziende Private/Amministrazioni Pubbliche, aderenti* al Programma, che hanno realizzate almeno un intervento tra quelli previsti dal "Manuale regionale di pratiche raccomandate e sostenibili", per ciascuna delle 5 area tematiche prioritarie/vincolanti indicate nel Manuale stesso/ numero di *Aziende Private/Amministrazioni Pubbliche, aderenti* al Programma * 100;
- N. di *Aziende Sanitarie e Ospedaliere* aderenti al Programma che realizzano almeno un intervento tra quelli previsti dal "Manuale regionale di pratiche raccomandate e sostenibili" per ciascuna delle 5 area tematiche prioritarie/vincolanti indicate nel Manuale stesso / N. *Aziende Sanitarie e Ospedaliere* aderenti al Programma *100
- N. di *Aziende Private e Pubbliche* (Imprese e Aziende, Pubbliche Amministrazioni, Aziende Sanitarie e Ospedaliere), aderenti al Programma, che realizzano interventi di buone pratiche rispettando lo standard minimo previsto dal Manuale regionale, per quanto attiene alle 5 area tematiche prioritarie/vincolanti/N. di *Aziende Private e Pubbliche* che hanno realizzato almeno un intervento tra quelli previsti dal "Manuale regionale di pratiche raccomandate e sostenibili" per ognuna delle 5 area tematiche prioritarie/vincolanti;
- N. di *Aziende Private e Pubbliche* che ricevono la certificazione di "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute", rilasciata dalla Regione Campania;
- l'entità di miglioramento sul versante delle conoscenze, attitudini e comportamenti per quanto attiene alle 5 tematiche prioritarie/vincolanti (alimentazione, attività fisica, alcol, fumo, benessere organizzativo/psico-sociale), da parte dei lavoratori e delle lavoratrici (previsto per le annualità 2023 e 2025);
- il gradimento degli interventi (in termini di qualità percepita), da parte dei lavoratori e delle lavoratrici (previsto per le annualità 2023 e 2025).

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (2 di 10)	Istituire un tavolo di coordinamento regionale del Programma
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE A SOSTENERE LA GOVERNANCE REGIONALE DEL PRP
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	1.9 Attivazione tavoli/gruppi di lavoro con rappresentanti di altri Settori
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale ad assicurare un'ideale governance del Programma, sul versante sia regionale sia territoriale.

Pertanto, si prevede di istituire un tavolo di coordinamento regionale del Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*, che deve vedere la presenza di: funzionari regionali dell'U.O.D. 2 "Prevenzione e Igiene Sanitaria" e di altre UU.OO.DD. coinvolgibili, Referenti delle AA.SS.LL. del Programma, referenti di Stakeholder con cui la Regione ha firmato Protocolli d'intesa. Tale tavolo di coordinamento regionale del Programma ha diverse finalità tra cui:

- condividere le modalità di attuazione del Programma predefinito;
- individuare elementi di riferimento per rafforzare nella fase attuativa del Programma il suo orientamento all'equità e a contrastare le disuguaglianze (grazie alla composizione intersettoriale del tavolo e al confronto tra le diverse componenti);
- condividere la Documentazione Procedurale, redatta dal Tavolo Tecnico Regionale Multidisciplinare per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (istituito con D.D. n° 268 del 04.09.2020), prima dell'adozione con atti formali della Regione, anche per presentare proposte integrative sulla Documentazione;
- sviluppare riflessioni sulle azioni promosse dalle AA.SS.LL., per i rispettivi territori di riferimento, le eventuali criticità riscontrate e le modalità di risoluzione;
- condividere i risultati raggiunti, socializzare le esperienze più significative anche per attivare azioni di riproducibilità.

La governance del Programma prevede anche l'istituzione, da parte di ogni A.S.L., di un coordinamento territoriale, con la partecipazione di varie soggettività sia del sistema A.S.L. sia di altri sistemi, compresi referenti di stakeholder con cui l'A.S.L. ha firmato Protocolli d'intesa. Tale tavolo di coordinamento territoriale del Programma, di ogni A.S.L., ha diverse finalità tra cui:

- condividere le modalità di attuazione degli indirizzi regionali: il Programma Predefinito del PRP 2020-2025, la D.G.R.C. n° 27/2020 sulle Linee di Indirizzo alla AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute, la Documentazione Procedurale sul Programma;
- individuare, tenendo conto delle indicazioni regionali e del contesto territoriale, elementi di riferimento per rafforzare nella fase attuativa del Programma il suo orientamento all'equità e a contrastare le disuguaglianze (grazie alla composizione intersettoriale del tavolo territoriale e al confronto tra le diverse componenti);
- condividere le modalità per sostenere e offrire attivamente il Programma per favorire l'adesione delle Aziende Private/Pubbliche (Imprese-Aziende, Pubblica Amministrazione, Aziende Sanitarie e Ospedaliere);
- condividere le modalità per assicurare le azioni formative e di supporto metodologico alle Aziende Private/Pubbliche che hanno aderito al Programma;
- condividere i risultati raggiunti dalle Aziende Private/Pubbliche, socializzare le esperienze più significative anche per attivare azioni di riproducibilità.



PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (3 di 10)	Programmare e attuare un percorso formativo rivolto ad una rappresentanza di operatori di ogni A.S.L, sul PP 3 e sulle Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. - D.G.R.C. n° 26/2021
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	2.1 Formazione operatori sanitari e sociosanitari
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale a orientare/sostenere il personale delle AA.SS.LL. che verrà coinvolto nell'azione di attivazione/implementazione del Programma "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute", nonché nell'azione di assistenza tecnica alle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) che aderiscono al Programma.

Pertanto, la Regione Campania prevede di programmare e attuare un percorso formativo rivolto ad una rappresentanza di operatori di ogni A.S.L., sul Programma Predefinito 3 e sulle Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" - D.G.R.C. n° 27 del 26.01.2021. Il percorso formativo prevede di sviluppare, in particolar modo, i seguenti temi:

- i principi teorici e i paradigmi di riferimento del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*";
- le finalità del Programma, l'intersectorialità, le aree tematiche e gli interventi di Buone Pratiche, il percorso operativo e le relative azioni;
- le modalità e gli strumenti per le iniziative di comunicazione/marketing sociale;
- i diversi documenti procedurali del programma, quali: il manuale sulle buone pratiche raccomandate e sostenibili, il modello/guida per la predisposizione del programma sia da parte dell'A.S.L. sia dalle *Aziende Private/Pubbliche* aderenti, gli strumenti per la predisposizione del profilo di salute e di equità nel luogo di lavoro, le schede per la pianificazione e rendicontazione degli interventi, etc.;
- le modalità per assicurare l'assistenza tecnica ai gruppi di lavoro, delle *Aziende Private/Pubbliche* aderenti al Programma.

Le AA.SS.LL., contribuiscono, a realizzare tale azione, replicando il percorso formativo, dopo il primo evento realizzato dalla Regione Campania, per estendere l'opportunità di partecipazione al corso a tutti gli operatori delle varie strutture delle AA.SS.LL. coinvolgibili nel Programma.



L'esito atteso del percorso formativo, sopra indicato, è quello di rafforzare le competenze degli operatori delle AA.SS.LL. nella duplice veste, di soggetti cioè che devono sia attuare il Programma nel proprio luogo di lavoro sia assicurare sostegno alle Aziende Private/Pubbliche, e in tal modo, favorire l'adozione di metodologie omogenee nella traduzione operativa del Programma nei vari territori/luoghi di lavoro.

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (4 di 10)	Programmare e attuare un percorso formativo validato (anche FAD) rivolto ai medici competenti, sul counselling motivazionale breve
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	2.3 Formazione al "Counseling motivazionale breve"
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale a fornire idonee conoscenze e competenze ai medici competenti sul counselling motivazionale breve.

Pertanto, la Regione Campania prevede di programmare e attuare un percorso formativo validato (anche FAD) rivolto ai medici competenti sul counselling motivazionale breve, per far acquisire competenze su:

- i criteri fondamentali attinenti alla comunicazione consapevole;
- l'abilità relazionali (autoconsapevolezza, ascolto attivo, empatia);
- lo scopo e fasi dell'intervento di counselling;
- i fattori che possono attivare il processo motivazionale;
- come ascoltare e costruire una relazione empatica con i lavoratori.

L'esito atteso del corso è quello di far adottare, da parte del medico competente, il counselling motivazionale breve - come una sua prassi professionale, all'interno della sorveglianza sanitaria - come un metodo standardizzato per la conduzione del colloquio con i lavoratori e per realizzare interventi di promozione della salute.

Le AA.SS.LL., contribuiscono, a realizzare tale azione, replicando il percorso formativo, dopo il primo evento realizzato dalla Regione Campania, nei rispettivi territori di riferimento, per estendere l'opportunità di partecipazione ai medici competenti.



PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (5 di 10)	Programmare e attuare un percorso formativo per i gruppi di lavoro delle Aziende Private/Pubbliche (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere), aderenti al Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE ALLO SVILUPPO DI COMPETENZE
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	2.7 Formazione operatori di altri Settori (es. OSA, Associazioni, RLSPP, ecc.)
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale a formare e supportare, da parte delle AA.SS.LL., i gruppi di lavoro deputati a realizzare le attività di promozione di salute nel proprio luogo di lavoro, gruppi di lavoro costituiti dalle Aziende Private/Pubbliche aderenti al Programma.

Pertanto, è previsto che ogni A.S.L. programmi e attui un percorso formativo rivolto ai gruppi di lavoro costituiti dalle Aziende Pubbliche/Private, aderenti al Programma, su:

- le finalità del Programma, le tematiche e gli interventi di Buone Pratiche, il percorso operativo, gli aspetti metodologici, le abilità comunicative;
- la comunicazione nella Promozione della Salute;
- i documenti applicativi del programma, che i gruppi di lavoro devono adottare, quali: il manuale sulle buone pratiche raccomandate e sostenibili, il modello/guida per la predisposizione del programma per il rispettivo luogo di lavoro, gli strumenti per predisporre il profilo di salute/equità nel luogo di lavoro inerente al proprio ambiente di lavoro, le schede per la pianificazione e rendicontazione degli interventi, etc.;
- le modalità per richiedere, da parte ai gruppi di lavoro, all'A.S.L. di riferimento, l'assistenza tecnica e le fasi salienti previste per il supporto.

Ciascuna A.S.L., infatti, è tenuta ad attuare azioni di orientamento, accompagnamento e supporto metodologico ai gruppi di lavoro interni, costituitosi nelle *Aziende Private/Pubbliche* che hanno aderito al Programma, nell'ambito delle seguenti fasi/azioni:

- predisposizione del Programma di base da presentare alla rispettiva Direzione dell'*Azienda Privata/Pubblica* per l'opportuna condivisione e ricevere il mandato autorizzativo allo svolgimento;
- predisposizione del profilo di salute ed equità - analisi di contesto;
- progettazione analitica del Programma, in base ai risultati del profilo di salute/equità, pianificazione degli interventi di buone pratiche raccomandate/sostenibili da attuare;



- realizzazione delle buone pratiche raccomandate/sostenibili, con particolare attenzione ai gruppi bersaglio più esposti/vulnerabili;
- monitoraggio e verifica delle attività svolte, rendicontazione degli interventi
- diffusione/valorizzazione dei risultati ottenuti.

L'esito atteso del percorso formativo, sopra indicato, è quello di contribuire a rendere i gruppi di lavoro, delle *Aziende Private/Pubbliche*, capaci di:

- assumere, unitamente alla direzione e al management dell'Azienda Privata/Pubblica, la titolarità della promozione della salute, nel rispettivo luogo di lavoro;
- progettare idoneamente il programma e pianificare/realizzare efficacemente gli interventi di buone pratiche;
- assicurare il mantenimento nel tempo delle azioni, avviate in ciascun anno, garantendo la sostenibilità del programma e assicurando un cambiamento reale/strutturale del luogo di lavoro, tale da renderlo un ambiente "favorevole alla salute".

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (6 di 10)	Predisporre una Documentazione Procedurale per assicurare, nei vari territori/luoghi di lavoro, l'attuazione del Programma tramite una metodologia omogenea e strumenti efficaci
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE ALLA MODIFICA AMBIENTALE/ORGANIZZATIVA DI UN SETTING PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI STILI DI VITA FAVOREVOLI ALLA SALUTE
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	3.1 Predisposizione, adozione e diffusione di documenti tecnici/ di indirizzo metodologico, raccolte di "pratiche raccomandate", ecc.
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale a predisporre, oltre ai documenti già indicati dal Programma Predefinito n° 3, una Documentazione Procedurale per assicurare, nei vari territori/luoghi di lavoro, l'attuazione del Programma tramite una metodologia omogenea e strumenti efficaci.

Pertanto, si prevedono di elaborare i seguenti strumenti, da assumere come requisiti di qualità:

- Strumenti/Materiale di Comunicazione/Marketing sociale per sostenere/offrire il Programma, realizzare iniziative ed eventi pubblici;
- Strumenti per le AA.SS.LL.:



- Modello-Guida per predisporre il programma volto a implementare e sostenere i “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*”;
- Modelli per configurare l’elenco delle Aziende che: - risultano aderenti al Programma; - hanno documentato l’effettuazione delle buone pratiche previste e sono state oggetto di verifica, da parte delle AA.SS.LL.;
- Scheda (Format) per monitorare *gli interventi di buone pratiche*, realizzati dalle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere). Tale Scheda (Format) è funzionale a configurare il *Sistema di monitoraggio per la rilevazione degli interventi realizzati di buone pratiche*;
- Strumenti di adesione/avvio e attuazione del Programma da parte delle Aziende Private/Pubbliche:
- Modello di domanda per l’adesione del Datore di Lavoro al Programma; - Modello-Guida per predisporre, da parte del Gruppo di Lavoro dell’Azienda Privata/Pubblica, il Programma per il rispettivo ambiente di lavoro; - Modello Informativa in materia di trattamento dei dati personali e di privacy;
- Strumenti per predisporre il “Profilo di Salute ed Equità”, quali: modelli/Indicazioni metodologiche, griglie, questionario per rilevare i bisogni di salute/educativi dei lavoratori e fattori di rischio;
- Schede per la: - pianificazione degli interventi di buone pratiche; - rendicontazione degli interventi di buone pratiche svolte. I due succitati strumenti sono anche funzionali a configurare il *Sistema di monitoraggio per la rilevazione degli interventi realizzati di buone pratiche*.

I documenti sopra descritti confluiranno, gradualmente, nella piattaforma on-line regionale dedicata alla Rete Campania “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*”.

La predisposizione della Documentazione Procedurale, sopra descritta, è a cura del Tavolo Tecnico Regionale Multidisciplinare per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro, istituito con Decreto Dirigenziale n° 268 del 04.09.2020.

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (7 di 10)	Stipulare Protocolli d'Intesa
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE ALLO SVILUPPO DI PROCESSI INTERSETTORIALI
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	4.2 Sottoscrizione di accordi di collaborazione – protocolli d’intesa, convenzioni con stakeholder (es. Associazioni di categoria, di cittadini, di pazienti, di promozione sociale e sportiva, Società Scientifiche, ecc.)
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	



Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

Tale azione è funzionale ad adottare un approccio inter-settoriale e un agire sistemico, per assicurare la partecipazione attiva delle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) e degli altri stakeholder, coinvolgibili nelle azioni di promozione della salute rivolte ai lavoratori.

Pertanto, per facilitare tale processo di partecipazione/integrazione, si prevedono di stipulare Protocolli di Intesa con le Associazioni di categoria (es. Confindustria, Confcommercio, Confagricoltura, ecc.), le Organizzazioni Sindacali, l'INAIL, le Società scientifiche del settore.

Il Programma prevede che i Protocolli d'Intesa vengano stipulati in ambito regionale, tra la Regione Campania e gli stakeholder rappresentanti del contesto regionale, nonché in ambito territoriale, tra ciascuna A.S.L. e gli stakeholder locali

I Protocolli consentiranno di: - delineare le azioni per promuovere e implementare il programma; - definire i ruoli di ogni partner volti a facilitare l'adozione di comportamenti salutari, da parte dei lavoratori, e ad assicurare coerenti interventi capaci di incidere, negli ambienti di lavoro, sui determinanti di salute; - definire le modalità operative; - rendere disponibili i documenti procedurali del programma e gli strumenti di comunicazione/marketing sociale, predisposti dalla Regione, anche tramite la diffusione degli stessi nei portali web dei partner firmatari dei protocolli.

Nell'ambito dell'approccio intersettoriale, particolare funzione riveste il Comitato ex art. 7 del D.Lgs 81/08, vista la sua composizione e funzione. Pertanto, all'interno del Comitato ex art. 7 si prevede di condividere: - gli accordi intersettoriali di ambito regionale per meglio disegnare la strategia integrativa; - i documenti sulle *buone pratiche* e gli altri strumenti procedurali di orientamento per meglio assicurare una metodologia omogenea ed efficace di attuazione degli interventi, da parte dei vari luoghi di lavoro/territori; - l'andamento delle attività e i risultati raggiunti.

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (8 di 10)	Costruire una rete e favorire l'interazione/comunicazione tra i diversi soggetti coinvolti nel Programma
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE ALLO SVILUPPO DI PROCESSI INTERSETTORIALI
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	4.3 Attività di formazione, accompagnamento, co-progettazione con altri Settori per avvio/sviluppo di Reti di setting che "promuovono salute" (scuole, comuni, luoghi di lavoro, ambienti sanitari, ecc.)
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	



OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale a costruire una rete e favorire l'interazione/comunicazione tra i diversi soggetti coinvolti nel Programma - Regione Campania, AA.SS.LL., *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) aderenti, altri stakeholder - nonché a facilitare l'attuazione di azioni di natura operativa-gestionale-di monitoraggio correlate al Programma.

Pertanto, si prevede che la Regione Campania configuri una piattaforma on-line dedicata alla Rete Campania "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" aventi specifiche funzioni, quali:

- assicurare l'offerta del Programma e l'adesione delle *Aziende Private/Pubbliche*;
- sviluppare sinergie tra le *Aziende Private/Pubbliche* e altri stakeholder componenti della Rete;
- inserire/acquisire: - l'elenco delle *Aziende Private/Pubbliche* aderenti al Programma; - l'elenco di quelle che hanno documentato l'attuazione delle buone pratiche previste e sono state oggetto di verifica da parte delle AA.SS.LL.;
- inserire/acquisire la pianificazione degli interventi predisposti dalle *Aziende Private/Pubbliche* che hanno aderito al Programma;
- assicurare un sistema di monitoraggio capace di acquisire: - i dati dei questionari sui bisogni di salute/educativi e sui fattori di rischio, somministrati ai lavoratori; - la rendicontazione degli interventi realizzati dalle *Aziende Private/Pubbliche*, basati sulle *buone pratiche* raccomandate e sostenibili;
- condividere: - Protocolli d'Intesa; - metodi/strumenti inerenti al Profilo di Salute/Equità ed Analisi di Contesto; - materiali di buone pratiche; - documenti sulla progettazione-attuazione-verifica del Programma;
- facilitare lo scambio di esperienze realizzate;
- scaricare i manuali e la modulistica del programma, es. il modello per la domanda di adesione, l'informativa sul trattamento dei dati personali e di privacy, i modelli per la progettazione del Programma, il questionario per i lavoratori e le lavoratrici, il manuale sulle buone pratiche raccomandate/sostenibili, le schede per redigere i report sulla pianificazione e rendicontazione degli interventi.

La piattaforma on line prevede una modalità di accesso distinta, in base ai compiti previsti, da parte: della Regione Campania, dalle AA.SS.LL., dalle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere) aderenti al Programma, dagli Stakeholder che hanno stipulato Protocolli d'Intesa con le Regioni e con le AA.SS.LL..

Sempre in ambito regionale è prevista la gestione della su indicata piattaforma e l'aggiornamento continuo dei contenuti e degli strumenti di supporto.



Le AA.SS.LL., contribuiscono, per il proprio territorio di competenza, alla gestione della Rete Campania “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*”, sostenendo lo sviluppo della suddetta Rete tra le *Aziende Private/Pubbliche* aderenti, favorendo la condivisione di esperienze e materiale, nonché implementando la collaborazione fra le *Aziende Private/Pubbliche* e i vari stakeholder della comunità locale che contribuiscono alla realizzazione delle attività e al raggiungimento degli obiettivi che si prefigge il Programma.

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (9 di 10)	Predisporre strumenti e realizzare eventi di comunicazione/marketing sociale
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE A PROMUOVERE LA SICUREZZA E LA TUTELA DELLA SALUTE DEI CITTADINI, LAVORATORI E CONSUMATORI
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	6.10 Comunicazione – Marketing sociale
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale ad attivare eventi/iniziative di comunicazione/marketing sociale, che si articola sia in ambito regionale sia per ciascuna A.S.L..

Pertanto, in ambito regionale la su indicata azione si articola nel modo seguente:

- predisporre strumenti/materiale per interventi/eventi di comunicazione/marketing sociale funzionali al Programma;
- realizzare interventi ed eventi di comunicazione/marketing sociale - rivolti a datori di lavoro, stakeholder coinvolgibili, lavoratori - al fine di: offrire e sostenere il Programma, diffondere conoscenze/consapevolezze tesi a facilitare l'adozione di comportamenti salutari, sviluppare condivisioni su attività svolte e risultati ottenuti dalla realizzazione del Programma.

Ciascuna A.S.L. partecipa allo sviluppo della succitata azione nel modo seguente:

- predisporre strumenti/materiale - coerenti con il materiale regionale e personalizzandoli per il rispettivo territorio di riferimento - funzionale a interventi/eventi di comunicazione/marketing sociale funzionali al Programma;
- realizzare, per il proprio contesto territoriale, interventi ed eventi di comunicazione/marketing sociale - rivolti a datori di lavoro, stakeholder coinvolgibili, lavoratori - al fine di: offrire/sostenere il Programma e favorire l'adesione delle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere),



diffondere conoscenze/consapevolezze tesi a facilitare l'adozione di comportamenti salutari, sviluppare condivisioni su attività svolte e risultati ottenuti per implementare il disegno unitario del Programma ed estendere le attività di buone pratiche.

AZIONE EQUITY

PROGRAMMA	PP03
TITOLO AZIONE (10 di 10)	Predisporre il documento regionale che descrive le Buone Pratiche raccomandate e sostenibili
CATEGORIA PRINCIPALE	AZIONI VOLTE ALLA MODIFICA AMBIENTALE/ORGANIZZATIVA DI UN SETTING PER FAVORIRE L'ADOZIONE COMPETENTE E CONSAPEVOLE DI STILI DI VITA FAVOREVOLI ALLA SALUTE
SOTTOCATEGORIA PRINCIPALE	3.1 Predisposizione, adozione e diffusione di documenti tecnici/ di indirizzo metodologico, raccolte di "pratiche raccomandate", ecc.
OBIETTIVI/INDICATORI SPECIFICI	
Nessun obiettivo indicatore specifico associato	
OBIETTIVI/INDICATORI TRASVERSALI	
Nessun obiettivo indicatore trasversale associato	
CICLO DI VITA	età lavorativa
SETTING	ambiente di lavoro

DESCRIZIONE

L'azione su indicata è funzionale a predisporre un manuale regionale sulle buone pratiche raccomandate e sostenibili da proporre alle *Aziende Private/Pubbliche* (Imprese-Aziende/Pubbliche Amministrazioni/Aziende Sanitarie e Ospedaliere), affinché i loro gruppi di lavoro realizzino interventi efficaci nei rispettivi luoghi di lavoro.

Pertanto, si prevede di elaborare il manuale regionale sulle buone pratiche raccomandate e sostenibili a partire dai seguenti elementi di riferimento:

- esaminare documenti sulle buone pratiche, per interventi di promozione della salute nei luoghi di lavoro, già predisposti da altre Regioni, Aziende Sanitarie e ulteriori Enti;
- elaborare le buone pratiche per ciascuna area tematica previste dal Programma, articolate nel modo seguente:
 - aree tematiche prioritarie/vincolanti di promozione della salute, da realizzare da parte delle *Aziende Private/Pubbliche* che aderiscono al programma: - la promozione di una corretta Alimentazione; - la promozione dell'Attività Fisica; - il contrasto al Fumo di tabacco; - il contrasto al consumo dannoso dell'Alcol e il contrasto ad altre forme di dipendenze; - la promozione del Benessere Organizzativo/Psico-sociale e della Conciliazione Vita-Lavoro;
 - ulteriori tematiche di promozione della salute, che possono essere attuate, oltre a quelle prioritarie/vincolanti, dalle *Aziende Private/Pubbliche*: - promuovere l'adozione di comportamenti sicuri in relazione all'emergenza Covid-19; - la promozione della cultura della sicurezza e della prevenzione delle malattie professionali; - la promozione della sicurezza stradale e della mobilità sostenibile; - la promozione della salute e la prevenzione



di IST/HIV; -promuovere la salute facilitando l'adesione dei lavoratori ai programmi di screening oncologici; - promuovere la salute favorendo l'accesso ai Servizi delle AA.SS.LL. ed assicurando una presa in carico precoce e qualificata del lavoratore con problematiche strutturate;

- definire, per ciascuna area tematica, le tipologie di buone pratiche che possono essere:
 - alcune strettamente corrispondenti alla caratteristica della specifica area tematica;
 - altre coerenti/trasversali a diverse aree tematiche, quali: la campagna di comunicazione e informazione, incontri educativi/formativi rivolti al personale, formazione del medico competente e consequenziali attività dello stesso;
- prevedere che ogni buona pratica individuata/definita venga classificata in base alla:
 - complessità di attuazione (per favorirne la selezione e l'avvio di un processo graduale di realizzazione delle attività);
 - impatto prevalente (se la ricaduta è prevalentemente verso: i/le lavoratori/lavoratrici o l'ambiente lavorativo);
- prevedere che determinate buone pratiche contengano indicazioni mirate volte a contrastare le disuguaglianze di salute, definendo standard/risultati attesi, e che vengano indirizzate con particolare attenzione a gruppi bersaglio più esposti/vulnerabili, quali lavoratori manuali e quelli meno qualificati, i lavoratori in condizione socioculturali-economiche svantaggiate, condizioni di genere;
- definire lo standard minimo di buone pratiche da realizzare annualmente (comprendente in maniera vincolante anche azioni volte all'equità), per quanto attiene alle 5 aree tematiche prioritarie/vincolanti, per poter ricevere il riconoscimento e la relativa certificazione di "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute", rilasciata dalla Regione Campania;
- prevedere che il manuale di buone pratiche venga condiviso, prima dell'adozione ufficiale, all'interno del tavolo di coordinamento regionale del Programma (che vede la presenza di funzionari regionali dell'U.O.D. 2 e di altre UU.OO.DD., di Referenti delle AA.SS.LL. del Programma e di referenti di Stakeholder con cui la Regione ha firmato Protocolli d'intesa), anche per acquisire eventuali proposte integrative.

MONITORAGGIO DELL'AZIONE EQUITY-ORIENTED

OBIETTIVO DI RIDUZIONE/NON AUMENTO DELLE DISUGUAGLIANZE	Garantire interventi mirati, basati sulle di Buone Pratiche inerenti temi prioritari/vincolanti di promozione della salute, a lavoratori e lavoratrici che vivono in condizione socio-culturali-economiche svantaggiate, più esposti/vulnerabili.
STRATEGIA PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO	L'attivazione di interventi basati oltre che sulle buone pratiche anche sul contrasto alle disuguaglianze richiede lo sviluppo di determinate attività, nell'ambito di un'articolata strategia operativa, a partire dal Profilo di Salute/Equità. 1. Profilo di Salute/Equità



	<p>In merito a tale attività si richiama quanto già esposto nell'allegato inserito nella sezione della Piattaforma dedicata al "Profilo di Salute/Equità".</p> <p>In tale allegato sono descritte le modalità e gli strumenti che il gruppo di lavoro, di ciascuna Azienda Privata/Pubblica (Impresa-Azienda/Pubblica Amministrazione/Azienda Sanitaria e Ospedaliera), aderente al Programma, adotterà per realizzare (con il supporto dell'A.S.L.) il Profilo di Salute e di Equità, nel rispettivo ambiente di lavoro.</p> <p>I risultati del Profilo di Salute/Equità consentiranno un'ideale pianificazione/realizzazione di interventi di buone pratiche per ciascun ambiente di lavoro, comprendenti anche gli interventi orientati all'equità.</p> <p>2. Pianificazione interventi</p> <p>Il gruppo di lavoro di ogni Azienda Privata/Pubblica, per pianificare gli interventi, terrà conto dei risultati del Profilo di Salute/Equità e selezionerà per ogni tematica prioritaria le buone pratiche da attuare, rispettando lo standard minimo previsto dal Manuale regionale, tra cui anche lo standard vincolante degli interventi orientati all'equità.</p> <p>Il documento di pianificazione degli interventi, utilizzando il modello ad hoc regionale, deve essere inviato, dal gruppo di lavoro, all'A.S.L. di riferimento, dal quale si evinca anche lo standard vincolante degli interventi orientati all'equità.</p> <p>3. Rendicontazione degli interventi</p> <p>Il gruppo di lavoro di ciascuna Azienda Privata/Pubblica, al termine di ogni anno, è tenuta a predisporre la relazione di rendicontazione (utilizzando lo schema ad hoc regionale) con la quale autocertifica le buone pratiche realizzate, secondo lo standard minimo indicato dal Manuale regionale, tra cui anche lo standard vincolante degli interventi orientati all'equità e a descrivere i risultati ottenuti.</p> <p>Dalla relazione di rendicontazione, che viene inviata all'A.S.L. di riferimento, devono emergere anche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le buone pratiche realizzate orientate all'equità; • l'entità di miglioramento delle conoscenze-attitudini-comportamenti sulle tematiche prioritarie di promozione della salute, nonché il grado di gradimento delle attività, da parte dei lavoratori e delle lavoratrici (con particolare attenzione a quelli più vulnerabili/esposti), queste ultime informazioni sono previste a conclusione del primo e del terzo anno del programma (2023 e 2025).
ATTORI COINVOLTI	<p>Il Programma prevede il coinvolgimento dei seguenti attori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i componenti del gruppo di lavoro di ogni Azienda Privata/Pubblica;



	<ul style="list-style-type: none"> • altri attori dell’Azienda che il gruppo di lavoro riterrà opportuno coinvolgere; • il personale dell’A.S.L. di riferimento che è tenuto ad assicurare - anche nell’ambito dell’Azione orientata all’equità e del relativo obiettivo - attività di orientamento e supporto metodologico al gruppo di lavoro dell’Azienda Pubblica/Privata; • attori della Comunità Locale che verranno individuati dal gruppo di lavoro dell’Azienda Privata/Pubblica, in base alla tipologia di interventi di buone pratiche selezionati orientati alla equità.
<p>INDICATORE</p>	<p>Interventi di Buone Pratiche, sui temi prioritari/vincolanti di promozione della salute, rivolti a lavoratori e lavoratrici che vivono in condizione socio-culturali-economiche svantaggiate, più esposti/vulnerabili a fattori di rischio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formula:Predisporre, da parte del gruppo di lavoro di ogni Azienda Pubblica/Privata, un report annuale sia sulla pianificazione degli interventi di buone pratiche sia sulla rendicontazione e valutazione degli interventi. Report dai quali si evince il rispetto dello standard minimo previsto dal Manuale regionale, tra cui anche lo standard vincolante degli interventi di buone pratiche orientati all’equità • Standard- Report annuale sulla pianificazione degli interventi a partire dal 2023. - Report annuale sulla rendicontazione e valutazione degli interventi a partire dal 2023. Report dai quali si evince il rispetto dello standard minimo previsto dal Manuale regionale, tra cui anche lo standard vincolante degli interventi di buone pratiche orientati all’equità e il rispettivo aumento negli anni. • FonteAA.SS.LL. e Aziende Private/Pubbliche (Impresa-Azienda/Pubblica Amministrazione/Azienda Sanitaria e Ospedaliera), aderente al Programma