

**LINEE DI INDIRIZZO ALLE AA.SS.LL.
PER L'ATTIVAZIONE DEL PROGRAMMA
*“LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE”***

Sommario

1. PREMESSA	3
1.1. Riferimenti normativi.....	3
1.2. Documenti metodologici/buone pratiche sulla Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro	4
1.3. Profilo epidemiologico - Fattori di rischio modificabili ⁰	5
1.4. Ulteriori considerazioni	9
2. PRINCIPI TEORICI E PARADIGMI DI RIFERIMENTO	10
2.1. Salute.....	10
2.2. Promozione della Salute.....	10
2.3. Stili di vita favorevoli alla Salute.....	10
2.4. Salute Mentale	10
2.5. Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro	10
2.5.1. Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (European Network for Workplace Health Promotion - ENWHP).....	10
2.5.2. Dichiarazione di Lussemburgo “La Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro nell’Unione Europea” / 1997 - 2007	11
2.5.3. Cardiff, Memorandum “La Promozione della Salute nella Piccola e Media Impresa nell’Unione Europea” - 1998	11
2.5.4. Decalogo della Sicilia “Attuazione della promozione della salute nei luoghi di lavoro nei paesi del Sud Europa” - 2001	11
2.5.5. Dichiarazione di Lisbona “Nuove strategie per il miglioramento della salute nelle Piccole e Medie Imprese” - 2001	12
2.5.6. Dichiarazione di Barcellona per lo “Sviluppo di una buona pratica di promozione della salute nei luoghi di lavoro” - 2002	12
2.5.7. Dichiarazione di Edimburgo “Promozione della salute mentale e del benessere sui luoghi di lavoro” - 2010	12
2.5.8. O.M.S. “Healthy workplaces, a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners, WHO” - 2010	13
3. IL SETTING “AMBIENTI DI LAVORO”	14
4. CARATTERISTICHE E FINALITÀ DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE	14
5. OBIETTIVI DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE	15
5.1. Obiettivi di Salute	15
5.2. Obiettivi Educativi/Formativi	15
5.3. Obiettivi di Servizio/Organizzativi.....	16
6. TARGET DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE	16
6.1. Destinatari intermedi-moltiplicatori	16
6.2. Target finale	16

7. AREE TEMATICHE E BUONE PRATICHE RACCOMANDATE/SOSTENIBILI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE	17
7.1. Aree Tematiche Prioritarie di Promozione della Salute.....	17
7.2. Ulteriori Tematiche di Promozione della Salute	17
8. METODOLOGIE DI RIFERIMENTO.....	17
9. TIPOLOGIE DI INTERVENTI	18
10. SINERGIE E TRASVERSALITÀ TRA PROGRAMMI CHE HANNO COME SETTING “I LUOGHI DI LAVORO”	19
11. COMPITI DELLA REGIONE CAMPANIA E DELLE AZIENDE SANITARIE LOCALI	19
12. L’INTERSETTORIALITÀ NEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE	23
13. PRE-REQUISITI E OPPORTUNITÀ NEL PROGRAMMA “LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE”	24
13.1. I pre-requisiti per l’adesione al Programma “Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”	24
13.2. Vantaggi/opportunità nell’aderire al Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute.....	24
14. MODALITÀ DI ADESIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA“LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE”	24
14.1. L’adesione al Programma	24
14.2. Avvio processo partecipativo.....	25
14.3. Costituzione del gruppo di lavoro interno	25
14.4. Predisposizione del Programma dell’Azienda Pubblica/Privata.....	27
14.5. Profili di Salute/Equità - Analisi della situazione di avvio	27
14.6. Pianificazione e attuazione degli interventi.....	28
14.7. Azioni di monitoraggio e valutazione - Rendicontazione degli interventi.....	29
14.8. Riconoscimento e certificazione “Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”	30
14.9. Azioni comunicative	30
15. CORRELAZIONE TRA PROGRAMMA “LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE” ED EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19.....	31
16. CRONOPROGRAMMA SINTETICO DELLE PRINCIPALI ATTIVITÀ	32
17. PROGRAMMA WHP - INDICATORI DI MONITORAGGIO E STANDARD/VALORI ATTESI.....	34
18. BREVE BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO	38
18.1. Bibliografia	38
18.2. Link - Sitigrafia	39

1. PREMESSA

Il Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute” - secondo il modello Workplace Health Promotion (WHP), raccomandato dall’OMS - prende forma e si sviluppa nell’ambito di diversi elementi di riferimento di seguito riportati: riferimenti normativi, dichiarazioni europee, documenti metodologici e di buone pratiche, etc.

1.1. Riferimenti normativi

- D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - Testo unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro (e s.m.i.)

La realizzazione di programmi WHP non costituisce un obbligo di legge per i Datori di Lavoro. Tuttavia si ritiene opportuno richiamare - specificamente alla promozione della salute e, più in generale, alle azioni preventive e tutela della salute dei lavoratori - alcune indicazioni espresse dal D.Lgs. 81/2008 ed indirizzo ad esso correlato:

- l’art. 2, comma 1, lett. “o” definisce la “salute” come: stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un’assenza di malattia o d’infermità;
- l’articolo 10 indica che, tra diversi enti ed istituzioni, le AA.SS.LL. svolgono attività di promozione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- l’articolo 15 tra le “*misure generali di tutela*” si evincono diverse indicazioni, tra le quali: la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza, la programmazione della prevenzione, l’informazione e la formazione dei lavoratori, la partecipazione e la consultazione dei lavoratori;
- l’articolo 25 prevede tra gli obblighi del medico competente anche quello di collaborare “alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute, secondo i principi della responsabilità sociale”;
- l’articolo 39 prescrive al medico competente di svolgere la sua attività secondo i principi del Codice etico della Commissione Internazionale di Salute Occupazionale (ICOH). Tale Codice etico:
 - sancisce che obiettivo primario della medicina del lavoro è non solo la protezione, ma anche la promozione della salute dei lavoratori;
 - stabilisce che tra i doveri degli operatori della Medicina del lavoro vi è anche la “partecipazione a programmi di educazione sanitaria, di promozione della salute, di screening sanitario e di sanità pubblica”, con il coinvolgimento da parte degli OML, nella programmazione ed attuazione degli stessi, sia dei datori di lavoro che dei lavoratori.

- D.G.R.C. n. 501 del 01.08.2017 “Atto di indirizzo per le attività di Educazione e Promozione della salute nelle AASSLL della Regione Campania”

L’atto di indirizzo regionale sopra richiamato:

- evidenzia che la promozione della salute *richiede* il coinvolgimento di varie strutture del sistema sanitario, *necessita* di un agire intersettoriale con la piena partecipazione di molteplici stakeholder;
- fornisce indicazioni in merito alla governance della funzione per la promozione della salute;
- sottolinea l’importanza di predisporre programmi unitari di promozione della salute per tema, target e setting, tra cui il setting dei “luoghi di lavoro”.

- Piano Regionale di Prevenzione anno 2020

Il Piano Regionale di Prevenzione anno 2020 (adottato con la D.G.R.C. n° 320 del 30.06.2020):

- ha preso forma in base alle indicazioni dei rispettivi documenti:
 - “Obiettivi di Piano annualità 2020” (DPCM n° 54/2020), che comprende la Linea progettuale n° 4 dedicata al Piano Nazionale di Prevenzione;
 - “Patto per la Salute 2019-2021” (DPCM n° 209/2019), che contiene la scheda n° 12 dedicata alla Prevenzione;

- ha definito le attività che s'intendono realizzare nell'anno 2020 - nelle more dell'approvazione del Piano Regionale di Prevenzione 2020-2025 e in coerenza con il "Patto per la Salute 2019-2021" - attività in continuità con quanto previsto dal Piano Regionale di Prevenzione 2014-2019;
- ha previsto, tra le varie attività da realizzare nel 2020, la predisposizione di uno specifico Atto di Indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione e lo sviluppo del Programma WHP "Luoghi di lavoro che promuovono salute".

- Ministero della Salute - Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 (adottato nella Conferenza Stato-Regioni del 06 agosto 2020, Rep. Atti n° 127/CSR):

- evidenza che i mutamenti del mondo del lavoro (es. variabilità e precarietà dei contratti, utilizzo di nuove tecnologie), la femminilizzazione di alcuni settori, le differenze di genere, l'inclusione lavorativo di lavoratori con disabilità richiedono un nuovo approccio e un'impostazione culturale diversa rispetto alle politiche di prevenzione/tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- sottolinea l'importanza di applicare modelli complessivi d'intervento, funzionali ad affrontare la totalità degli aspetti della salute dei lavoratori, tramite l'Healthy Workplace Model indirizzato su diversi ambiti, tra cui: - protezione e promozione della salute e sicurezza sul lavoro; - adeguata risposta da parte dei sistemi sanitari ai bisogni di salute e sicurezza dei lavoratori;
- vede la presenza di Programmi predefiniti (da realizzare con modalità unitari in tutte le Regioni), tra cui il Programma Predefinito "Luoghi di lavoro che promuovono salute" secondo il modello Workplace Health Promotion (WHP).

1.2. Documenti metodologici/buone pratiche sulla Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro

Il presente Programma assume come riferimento diversi documenti metodologici e di buone pratiche, quali:

- modello operativo predisposto dall'Organizzazione Mondiale della Sanità "Healthy workplaces: a model for action for employers, workers, policymakers and practitioners" - 2010;
- documenti/manuali di altri Enti/Soggetti attinenti ai Programmi di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro, quali:
 - A.T.S. Bergamo "Come aderire al programma Workplace Health Promotion e creare un luogo di lavoro che promuova salute" - Manuale operativo;
 - A.T.S. Bergamo - Marco Cremaschini e collaboratori "Promuovere la salute nei luoghi di lavoro. L'esperienza della Rete WHP Bergamo" - 2017
 - Barbara De Mei, Chiara Cattaneo, Vittorio Palermo (Autori dossier). Ilaria Luzi, Valentina Possenti, Paola Scardetta (Revisori) "Opportunità di Salute sul luogo di lavoro. Strategie, competenze e strumenti per la promozione di stili di vita salutari" - Centro Nazionale di Prevenzione delle malattie e Promozione della Salute (CNaPPS), Istituto Superiore di Sanità;
 - DoRS - Regione Piemonte "Promuovere salute nel luogo di lavoro - Evidenze modelli e strumenti" - 2016;
 - DoRS - Regione Piemonte "Verso una rete per promuovere la salute nei luoghi di lavoro: analisi di fattibilità" - 2018.
 - Regione Lombardia: - D.D. n. 11861/2012 "Promozione di stili di vita favorevoli alla salute negli ambienti di lavoro: indicazioni alle ASL per lo sviluppo di programmi efficaci e sostenibili" (e relativo allegato); - "Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP Lombardia". Manuale operativo per l'adesione al programma - 2018;
 - Regione Toscana: - D.G.R.T. n. 1078/2016 e D.D. n° 1565/2017 "Programma regionale di promozione della salute negli ambienti di lavoro 2016-2018" (e relativi allegati).

Per ulteriori documenti metodologici e di buone pratiche si rimanda al paragrafo 16. "Breve Bibliografia di riferimento".

1.3. Profilo epidemiologico - Fattori di rischio modificabili ⁽¹⁾

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 sottolinea che le malattie croniche non trasmissibili (MCNT) - malattie cardiovascolari, tumori, malattie respiratorie croniche e diabete - rappresentano le principali cause di morte a livello mondiale e sono responsabili per quasi il 70% delle morti.

Il sopra indicato Piano Nazionale della Prevenzione, inoltre, evidenzia che:

- la metà della popolazione mondiale vive in città e nella popolazione urbana si osserva un significativo aumento delle Malattie Croniche non Trasmissibili, fenomeno che l'OMS ha definito "la nuova epidemia urbana", tale da compromettere la qualità della vita delle generazioni future;
- nel 2018 il 49% dei 65-74enni riferisce almeno due patologie croniche a fronte del 65,7% degli ultra 75enni (fonte dati Istat);
- 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 sociale, economico e culturale rappresentano i principali fattori di rischio modificabili, ai quali si può ricondurre il 60% del carico di malattia (*Burden of Disease*), in Europa e in Italia.

Si fa presente inoltre che nel 2016 il 66% della mortalità è stata dovuta a malattie dell'apparato circolatorio e ai tumori, pari a 408.000 morti (fonte ISTAT Annuario statistico 2019).

Per quanto attiene ai determinanti modificabili e ad altri fattori di rischio si ritiene opportuno richiamare anche ulteriori dati che emergono dal sistema di sorveglianza PASSI - Progressi delle Aziende Sanitarie per la Salute in Italia (nel quadriennio 2015-2018, sono state intervistate oltre 132.000 persone adulte, afferente alla classe di età 18-69 anni).

a) Alimentazione

Dallo studio PASSI 2015-2018 emerge che il 43% risulta in eccesso ponderale, di cui il 32% in sovrappeso e l'11% obeso e che il sovrappeso (IMC compreso fra 25 e 29,9). La distribuzione geografica dell'eccesso ponderale mostra quote crescenti dal Nord al Sud Italia. La Campania detiene il primato per la prevalenza più alta (52%).

Rispetto al *trend* temporale 2008-2018, la situazione è sostanzialmente stabile per i soggetti in sovrappeso; l'obesità aumenta in particolare nel Sud Italia (quasi il 13% nel 2018).

Lo studio PASSI 2015-2018, inoltre, evidenzia che meno della metà degli intervistati in eccesso ponderale (48%) riferisce di aver ricevuto il consiglio di perdere peso dal proprio medico. La quota di obesi che dichiara di aver ricevuto un consiglio dal medico o un operatore sanitario di ridurre il peso o di praticare attività fisica è, rispettivamente, del 73% e 52%, mentre le persone in sovrappeso che hanno ricevuti gli identici consigli risultano pari al 38% e al 34%.

In merito alla su indicata tematica si fa presente che i comportamenti alimentari sono fortemente condizionati da diversi fattori, quali: fattori economici, ambientali e culturali, contesti familiari-sociali e di comunità, costo degli alimenti, marketing pubblicitario.

Si evidenzia, infine, che l'alimentazione non corretta incide sulla qualità della vita, sulle condizioni psico-fisiche, sussiste una stretta correlazione tra abitudini alimentari e sovrappeso/obesità.

b) Attività fisica e sedentarietà

Dallo studio PASSI 2015-2018 scaturisce che il 31% della popolazione (rientrante nella classe di età 18-

⁽¹⁾ I dati riportati nel presente paragrafo sono stati assunti dal Piano di Prevenzione 2020-2025, nonché dallo studio PASSI 2015-2018. Per lo studio PASSI si è fatto riferimento come fonte al testo "Opportunità di Salute sul luogo di lavoro. Strategie, competenze e strumenti per la promozione di stili di vita salutari" di Barbara De Mei, Chiara Cattaneo, Vittorio Palermo dell'Istituto Superiore di Sanità.

69 anni) può essere classificato come fisicamente attivo, il 34% parzialmente attivo e il restante 35% sedentario. Dalla stratificazione per classi di età emerge che la sedentarietà è associata all'avanzare dell'età (29% nei 18-34enni, 33% nei 35-49enni, 38% nei 50-69enni), al genere femminile (36%) e a uno *status* svantaggiato, per difficoltà economiche (46% di chi percepisce di avere molte difficoltà economiche) o basso livello di istruzione (50% di chi possiede un titolo di studio inferiore o uguale alla licenza elementare).

Lo studio PASSI 2015-2018, inoltre, sottolinea la carenza di attenzione, da parte degli operatori sanitari, in merito all'attività fisica effettuata dalle persone in età adulta, anche nei confronti di individui in eccesso ponderale o con patologie croniche, soltanto 3 intervistati su 10 riferiscono di aver ricevuto il consiglio da un medico o da un operatore sanitario di fare regolare attività fisica; fra le persone in eccesso ponderale questa quota è del 39%, mentre tra i malati cronici la quota è pari al 44%.

L'inattività fisica e sedentarietà contribuiscono al carico di malattie croniche e incidono considerevolmente sui processi volti a un invecchiamento in buona salute.

c) Alcol

In base allo studio PASSI 2015-2018, il 56% degli adulti consuma abitualmente bevande alcoliche: di questi, il 17% è classificabile come consumatore di alcol a "maggiore rischio" per la salute. Il fenomeno del *binge drinking* (assunzione di 4 o più unità di bevande alcoliche in un'unica occasione almeno una volta al mese) riguarda il 9% del campione ed è maggiore nei più giovani (18-24 anni, 15%), negli uomini (13%) e nelle persone con alto livello di istruzione (11%).

Lo studio PASSI 2015-2018, inoltre, rimarca che solamente il 6% dei bevitori a maggior rischio dichiara aver ricevuto il consiglio di bere di meno dal proprio medico.

Il Piano di Prevenzione 2020-2025 evidenzia, infine, che l'alcol è la terza causa di morte prematura, dopo l'ipertensione e il consumo di tabacco. Il consumo di alcol costituisce un problema di salute pubblica di assoluta rilevanza; secondo il *Global status report on alcohol and health 2018* dell'O.M.S. l'uso di alcol nel 2016 ha causato nel mondo circa 3 milioni di morti, ossia il 5,3% di tutti i decessi e il 5,1% degli anni di vita persi a causa di malattia, disabilità o morte prematura attribuibili all'alcol.

Pertanto il consumo di alcol rappresenta un rilevante fattore di rischio per la salute.

d) Fumo

In base allo studio PASSI 2015-2018 un intervistato su 4 (26%) si dichiara fumatore, il 17% ex fumatore e il 57% non fumatore. Il numero dichiarato di sigarette fumate in media al giorno è circa 12. Tra le donne la prevalenza è più bassa (22% rispetto a 30%) e il fumo di sigaretta è più frequente fra le classi socioeconomiche più svantaggiate (meno istruiti e/o con maggiori difficoltà economiche). Le stime di fumatori su base regionale sottolineano diversità rilevanti: il *range* va dal 22% della Basilicata al 30% dell'Umbria. In Campania il valore si attesta sul 28%.

Lo studio PASSI 2015-2018, inoltre, sottolinea che solo la metà dei fumatori (51%) riferisce di aver ricevuto il consiglio di smettere di fumare da un medico o da un operatore sanitario e unicamente al 38% è stato chiesto se fuma.

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 evidenzia, inoltre, che il fumo di tabacco nel nostro Paese rimane la principale causa di morbosità e mortalità prevenibile, con una prevalenza di fumatori in calo, ma con preoccupanti dati relativi ai consumi tra i giovani e riduzione della percentuale di quanti provano a smettere. Il fumo di tabacco è la seconda causa evitabile di malattia e di morte nel mondo. Costituisce uno dei fattori di rischio che incidono maggiormente sulla salute anche nel nostro Paese, con alti costi assistenziali, sanitari e sociali

e) Sicurezza sul lavoro

Nel 2013, nell'ambito della sorveglianza PASSI (in 18 Regioni e nella Provincia Autonoma di Trento), agli intervistati che hanno riferito di lavorare (62% del campione totale) è stato somministrato il modulo

“Sicurezza sul lavoro”. Si riporta di seguito alcuni dati rilevanti.

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 statisticamente 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, inoltre, riportare alcuni dati espressi del Piano Nazionale di Prevenzione 2020-2025.

Per quanto attiene agli infortuni sul lavoro, il su indicato Piano di Prevenzione sottolinea che tale fenomeno rappresenta un grave peso per i costi economici/sociali di disabilità e morti evitabili. Le denunce di infortunio registrate nel 2018, in base della relazione annuale INAIL, sono state poco più di 645mila, in calo dello 0,3% rispetto al 2017 e del 2,7% rispetto al 2014. Gli infortuni riconosciuti sul lavoro sono poco più di 409 mila, di cui circa il 19% “fuori dell’azienda” (cioè “con mezzo di trasporto” o “in itinere”). Delle 1.218 denunce di infortunio mortale (il 6% in più rispetto al 2017) gli infortuni accertati “sul lavoro” sono 704 (il 4% in più rispetto al 2017), di cui 421, circa il 60%, “fuori dell’azienda” (35 casi sono ancora in istruttoria).

Il sopra indicato Piano Nazionale della Prevenzione evidenzia, infine, che rispetto alle malattie professionali le denunce sono state circa 59mila e 500, il 2,6% in più rispetto al 2017. Ne è stata riconosciuta la causa professionale al 37% (il 3% è ancora “in istruttoria”). Le denunce riguardano le malattie e non i soggetti ammalati, che sono circa 43 mila, di cui quasi il 40% per causa professionale riconosciuta. Sono stati poco meno di 1.400 i lavoratori con malattia asbesto-correlata.

f) Stress lavoro-correlato (SLC)

Il setting “ambiente di lavoro” ha un rilevante impatto sulle persone e può avere potenzialmente un duplice ruolo. Da un lato può configurarsi come una “risorsa” che favorisce la crescita e il rafforzamento delle competenze del lavoratore e dall’altra può caratterizzarsi come un ambiente che sviluppa varie problematiche correlate alla salute, tra le quali le forme di disagio psico-sociale e di stress.

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 evidenzia che lo stress lavoro-correlato (SLC) risulta al secondo posto in Europa tra i problemi di salute dovuti al lavoro, dopo i disturbi muscolo-scheletrici, con evidenti ripercussioni anche al livello di produttività delle aziende e al livello economico.

Considerata la rilevanza dello stress lavoro-correlato è evidente che tale fenomeno venga affrontato

anche con interventi mirati di promozione della salute onde creare ambienti di lavoro sani, promuovere il benessere dei lavoratori.

Pertanto il Programma WHP prevede, tra le aree tematiche buone pratiche di Promozione della salute (vedasi par. 7), anche il tema della promozione del benessere organizzativo, del benessere psicosociale e della conciliazione Vita-Lavoro.

g) Legame tra comportamenti a rischio ed esposizioni professionali

Un altro elemento che si ritiene utile richiamare è la stretta correlazione tra i fattori di rischio comportamentali con le esposizioni professionali, quali: - l'effetto aggravante della inattività fisica/sedentarietà e del sovrappeso sulla movimentazione dei carichi; - il fumo di sigaretta sull'esposizione alle polveri, ai fumi di saldatura; - l'alcol che potenzia l'effetto tossico di alcune sostanze con cui il lavoratore può entrare in contatto sul luogo di lavoro, ad es. solventi, pesticidi, metalli.

h) Promozione della salute e lavoratori con patologie croniche

La ENWHP ha attivato la IX iniziativa (2011-2013) "Promuovere un lavoro sano per persone con malattie croniche" onde promuovere il lavoro sano e adatto a coloro che soffrono delle conseguenze di una malattia cronica, permettendogli la conservazione del posto di lavoro e fornendo supporto al loro ritorno al lavoro.

Nell'ambito di tale campagna (vedasi documento "Promuovere un ambiente di lavoro salutare per i lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche", 2012) la ENHP ha sottolineato in particolar modo quanto segue:

- il 23,5 % della popolazione lavorativa dei Paesi Membri dell'U.E. ha riferito di soffrire di una malattia cronica;
- le malattie croniche sono la principale causa di mortalità/morbosità in Europa e hanno un forte impatto sulla speranza di vita vissuta in buona salute; nonché vi sono evidenze che mostrano come tali malattie incidano sulla retribuzione, sulla capacità di lavorare, sul turnover lavorativo e sui livelli di disabilità;
- il luogo di lavoro rappresenta il contesto ideale per promuovere stili di vita sani, migliorare la salute dei lavoratori, apportare benefici allo stato di salute dei lavoratori con malattie croniche;
- la rilevanza che la promozione della salute - oltre ad attivare azioni per favorire l'adozione di stili di vita sani e ridurre i fattori di rischio attinenti alle malattie croniche - deve anche assicurare interventi volti a sostenere programmi di gestione delle disabilità, visto la rilevante presenza di lavoratori con patologie croniche. Tale gestione richiede un approccio proattivo, da parte dei datori di lavoro, onde aiutare i lavoratori con malattie croniche a rientrare, dopo un periodo di assenza, al lavoro in modo sicuro e produttivo. A tale riguardo l'ENWHP ha predisposto un percorso di buone prassi, su come gestire efficacemente i lavoratori con patologie croniche, articolato in sei fasi operative, al fine di:
 - facilitare un intervento precoce;
 - consentire un rientro "protetto/personalizzato" del lavoratore al lavoro, nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza;
 - valorizzare l'esperienza e le conoscenze del lavoratore con malattia cronica;
 - creare un ambiente positivo nel "luogo di lavoro";
 - ridurre il numero di giornate lavorative perse e i costi dell'assistenza sanitaria;
 - creare le migliori condizioni per il mantenimento dell'occupazione e ottenere un vantaggio competitivo, tramite un aumento della produttività.

i) Invecchiamento della forza lavoro

L'Agenzia 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 e, nello stesso tempo, che l'età pensionabile ufficiale è in aumento in diversi Stati membri. La su indicata 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, con problematiche di salute specifiche che richiedono risposte adeguate e personalizzate;
- i lavoratori anziani possono essere più vulnerabili a determinati pericoli;
- la disabilità, sia nell'aspetto preventivo che riabilitativo, e la fase del ritorno al lavoro assumono un'importanza sempre maggiore;
- la rilevanza di affrontare - nell'ambito del contrasto delle disuguaglianze in salute e, più in generale, nella società - possibili discriminazione basata sull'età.

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

La promozione dell'invecchiamento attivo, pertanto, prevede la configurazione di un modello operativo fondato sulla partecipazione/trasversalità e sulla capacità di assicurare azioni integrate, quali: tener conto di tutti i fattori che possono influenzare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro, assicurare una valutazione del rischio attenta alle diversità, garantire l'apprendimento permanente, adattare il lavoro alle singole capacità e allo stato di salute (oltre ai vari elementi di differenza tra i lavoratori), facilitare l'accesso ai servizi esterni, predisporre percorsi mirati/efficaci di riabilitazione e di sostegno per il ritorno al lavoro, realizzare interventi per la conciliazione tra vita/lavoro, nonché attuare interventi di promozione della salute finalizzati a favorire l'adozione di comportamenti salutari ed a creare mutamenti nell'ambiente di lavoro capaci di incrementare il benessere e la qualità della vita dei lavoratori.

1.4. Ulteriori considerazioni

La Promozione della Salute nei luoghi di lavoro - attinente ai fattori di rischio modificabili sopra richiamati - viene a congiungersi come una rilevante azione funzionale a prevenire le MCNT e, nello stesso tempo, a prevenire le forme di disagio psicosociale e stress da lavoro correlato. Tale tipologia di Promozione della Salute, in particolar modo, può:

- produrre benefici in termini di salute, con azioni efficaci che portano a ridurre i fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche (su temi legati ad alimentazione, attività fisica, fumo da tabacco, consumo di alcol) e a diminuire forma di disagio psicosociale e stress da lavoro correlato;
- ottenere risultati positivi sul tema dell'invecchiamento attivo e in buona salute, attuando azioni di sostegno e inclusione sia verso i lavoratori più anziani che verso quelli con malattie croniche o disabilità;
- conseguire risultati efficaci su una serie di *outcome* come la salute percepita, la diminuzione dell'assenza da lavoro per malattia, effetti positivi sul fenomeno del "presentismo", la produttività sul lavoro, la *work ability*;
- contribuire a sensibilizzare l'*Azienda Pubblica/Privata*⁽²⁾ affinché tenda ad assumere una funzione di Responsabilità Sociale ed investa sul capitale umano, sull'ambiente, sulla relazione con il territorio. In tal modo l'*Azienda* migliora il proprio ambiente di lavoro, la sua immagine ed i prodotti in termini di marketing;
- concorrere alla riduzione delle disuguaglianze in salute se gli interventi vengono indirizzati ed adattati verso i gruppi bersaglio più esposti e più vulnerabili, quali lavoratori manuali e quelli meno qualificati, ai lavoratori in condizione socio-culturali-economiche svantaggiate, alle condizioni di genere.

⁽²⁾ Per "*Azienda Pubblica/Privata*" si intende qualsiasi tipologia di "*Luogo di lavoro*", quali: Azienda Sanitaria, Azienda Ospedaliera, Comune, altro Ente/Istituzione pubblica, Impresa/Azienda privata dei diversi settori, Associazione, etc.

2. PRINCIPI TEORICI E PARADIGMI DI RIFERIMENTO

Il Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute” assume come riferimento i seguenti concetti chiave, paradigmi e indicazioni:

2.1. Salute

“Uno stato di completo benessere fisico, sociale e mentale, e non soltanto l’assenza di malattia o di infermità. In promozione della salute, la salute viene considerata non tanto una condizione astratta, quanto un mezzo finalizzato ad un obiettivo che, in termini operativi, si può considerare una risorsa che permette alle persone di condurre una vita produttiva sul piano individuale, sociale ed economico. La salute è una risorsa per la vita quotidiana e non lo scopo dell’esistenza. Si tratta di un concetto positivo che valorizza le risorse sociali e personali, oltre alle capacità fisiche”. (Fonte: *Glossario Promozione della Salute WHO 1998*. Traduzione in italiano a cura del DorS).

2.2. Promozione della Salute

“La promozione della salute è il processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sulla propria salute e di migliorarla”. (Fonte: La Carta di Ottawa per la Promozione della Salute. I Conferenza Internazionale sulla Promozione della Salute. Canada Ottawa 17-21 novembre 1986).

“La promozione della salute rappresenta un processo sociale e politico globale, che non comprende solo azioni volte a rafforzare le abilità e le capacità dei singoli individui, ma anche azioni volte a modificare le condizioni sociali, ambientali ed economiche, in modo da attenuare il loro impatto sulla salute del singolo e della collettività. La promozione della salute è il processo che consente alle persone di esercitare un maggiore controllo sui determinanti di salute e, quindi, di migliorare la propria salute. La partecipazione è fondamentale per supportare le azioni di promozione della salute”. (Fonte: *Glossario Promozione della Salute WHO 1998*).

2.3. Stili di vita favorevoli alla Salute

“Lo stile di vita è un modo di vivere basato su modelli di comportamento identificabili, che sono determinati dall’interazione tra le caratteristiche personali dell’individuo, le interazioni sociali e le condizioni di vita socio-economiche e ambientali. Questi modelli di comportamento sono continuamente interpretati e messi alla prova in diverse situazioni sociali e pertanto non sono fissi, ma soggetti al cambiamento. Gli stili di vita individuali, caratterizzati da modelli di comportamento identificabili, possono avere un profondo effetto sulla salute di un individuo o su quella degli altri. Se per migliorare la salute occorre rendere gli individui in grado di modificare i propri stili di vita, occorre agire non solo sulle condizioni individuali ma anche su quelle sociali e di vita, che interagiscono per produrre e mantenere questi modelli di comportamento.” (Fonte: *Glossario Promozione della Salute WHO 1998*).

2.4. Salute Mentale

L’Organizzazione Mondiale della Sanità definisce la *salute mentale* come “uno stato di benessere in cui l’individuo realizza le proprie capacità, riesce a far fronte alle normali tensioni della vita, sa lavorare in modo produttivo e fruttuoso, ed è in grado di dare un contributo alla comunità in cui vive” (Fonte WHO 2007).

2.5. Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro

2.5.1. Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (European Network for Workplace Health Promotion - ENWHP)

Il Network europeo per la promozione della salute nei luoghi di lavoro (ENWHP - European network for workplace health promotion), costituito nel 1996:

- si configura come una rete di enti attivi nel campo della salute e sicurezza sul lavoro;
- concorrere a migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro - nell'ottica di lavoratori sani in organizzazioni sane - e, nello stesso tempo, contribuire a ridurre l'impatto sulla forza lavoro europea delle malattie lavoro-correlate;
- ha predisposto diverse definizioni/documenti sulla Promozione della salute nei luoghi di lavoro, a partire dalla *Dichiarazione di Lussemburgo* del 1997;
- ha sviluppato criteri standardizzati per una buona qualità di WHP, strumenti operativi, etc.;
- ha predisposti vari progetti/eventi/campagne mirate sul tema del WHP;
- è tesa a creare infrastrutture nazionali di sostegno in tutti gli stati membri del ENWHP per coinvolgere gli stakeholder significativi, istituzionali e non, nell'individuare/diffondere le buone pratiche di WHP in accordo con le priorità nazionali.

2.5.2. Dichiarazione di Lussemburgo “La Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro nell’Unione Europea” / 1997 - 2007

“La promozione della salute nei luoghi di lavoro (WHP) è lo sforzo congiunto dei Datori di lavoro, lavoratori e società per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori. Questo può essere raggiunto attraverso la combinazione dei seguenti elementi:

- miglioramento dell’ambiente e dell’organizzazione del lavoro;
- promozione della partecipazione attiva;
- incoraggiamento dello sviluppo personale”.

2.5.3. Cardiff, Memorandum “La Promozione della Salute nella Piccola e Media Impresa nell’Unione Europea” - 1998

Il Memorandum di Cardiff evidenzia che sebbene la promozione della salute nei luoghi di lavoro riguarda ogni contesto di produzione, le concrete attività si sono maggiormente sviluppate in organizzazione di lavoro grandi. Pertanto il Network Europeo per la promozione della salute prevede di sviluppare un’iniziativa volta a sviluppare e sostenere le attività di promozione della salute anche nella piccola e media impresa, suggerendo la seguente agenda:

- sensibilizzare le PMI sulle priorità riguardanti i temi e le azioni sulla salute;
- sensibilizzare tutti gli interessati sui benefici della promozione della salute;
- costruire alleanze e collaborazioni con le PMI e con le organizzazioni chiave più rappresentative;
- identificare e diffondere modelli di buone pratiche della promozione della salute nelle PMI;
- sostenere lo sviluppo di modelli e metodi appropriati di promozione della salute per aumentare a salute e il benessere nelle PMI.

2.5.4. Decalogo della Sicilia “Attuazione della promozione della salute nei luoghi di lavoro nei paesi del Sud Europa” - 2001

L’attività dell’ENWHP ha rilevato disparità tra i paesi del Nord e del Sud Europa. Per riuscire ad ottenere una crescita migliore della promozione della salute nei luoghi di lavoro nel Sud Europa, è necessario tenere conto delle condizioni socioculturali e delle politiche per la salute, dei servizi e delle infrastrutture esistenti. Il Decalogo della Sicilia ha evidenziato dieci raccomandazioni per incrementare nel Sud Europa l’attività di promozione della salute nei luoghi di lavoro, raccomandazioni suddivise nei seguenti temi: - individuare i ruoli dei vari organismi pubblici ... per assicurare un’efficace collaborazione tra loro ...; - elaborare programmi di interventi personalizzati, in grado di soddisfare le specifiche esigenze dei diversi paesi ... e nel rispetto delle norme nazionali ; - rafforzare la collaborazione ... tra i tutti i soggetti interessati; - instaurare un efficace coordinamento tra le iniziative dei vari soggetti interessati; - produrre strumenti per promuovere la salute che siano specifici, facili da usare, semplici ed economici; - fornire servizi operativi che dispongono di adeguate risorse ...; - introdurre nei programmi di studio dei professionali la sicurezza nei luoghi di lavoro e la promozione della salute ... ; - sviluppare programmi di formazione ed informazione

per i datori di lavoro ed i lavoratori; - pubblicizzare la promozione della salute nei luoghi di lavoro a tutti gli interessati; - rendere le strutture di consulenza efficaci e di facile accesso.

2.5.5. Dichiarazione di Lisbona “Nuove strategie per il miglioramento della salute nelle Piccole e Medie Imprese” - 2001

La dichiarazione di Lisbona sottolinea che:

- la salute e il benessere nei Luoghi di lavoro sono prerequisiti essenziali per accrescere il potenziale innovativo delle PMI mentre, allo stesso tempo, rappresentano una componente fondamentale delle politiche moderne in tema di risorse umane e di pratiche di management;
- a causa delle limitate risorse, la promozione della salute rappresenta spesso una priorità minore nelle PMI;
- particolare importanza rivestono le organizzazioni che forniscono già altre azioni di sostegno alle PMI (es. camere di commercio, associazioni, organizzazioni di partner sociali, ecc.) e possono svolgere un ruolo chiave per quanto riguarda: marketing e comunicazione, promozione di una infrastruttura di sostegno per la WHP nelle PMI, organizzazione di servizi per la WHP;
- le campagne di informazione tese a promuovere una presa di coscienza sulla questione della salute nelle PMI devono essere svolte a vari livelli adottando i seguenti requisiti di base:
 - tutte le organizzazioni importanti che rivestono un ruolo nello sviluppo delle PMI devono essere coinvolte nelle campagne di informazione;
 - i bisogni/problemi reali delle PMI devono essere inclusi nella pianificazione/adozione delle misure;
 - reti coinvolgenti le organizzazioni intermedie devono essere avviate a livello locale, regionale e nazionale.

2.5.6. Dichiarazione di Barcellona per lo “Sviluppo di una buona pratica di promozione della salute nei luoghi di lavoro” - 2002

La dichiarazione di Barcellona evidenzia che:

- le pratiche di salute individuali sono influenzate dalla nostra cultura lavorativa e dai nostri valori;
- Il luogo di lavoro produce effetti rilevanti sulla salute delle famiglie e delle comunità in generale;
- il benessere sostenibile e la giustizia sociale dipendono dall’alto livello di tutela della salute;
- le buone pratiche di salute nei luoghi di lavoro sono un requisito di partenza basilare sia per il successo economico che per quello sociale;
- organizzazioni di successo hanno riconosciuto il ruolo del “Business Case” relativamente agli investimenti nella promozione della salute nei luoghi di lavoro. Soltanto lavoratori sani consentono alle imprese e alla società in genere di sviluppare le capacità d’innovazione necessarie per sopravvivere in un regime di concorrenza globale;
- la promozione della salute nei luoghi di lavoro richiede specifiche azioni, quali:
 - promuovere lo sviluppo di strategie, politiche e procedure comuni per il ^{ISEP}miglioramento della salute della popolazione lavorativa, per un più sano stile di vita e per una riduzione delle disuguaglianze;
 - garantire un’efficace collaborazione tra organismi pubblici a livello centrale, regionale e locale, per migliorare la comunicazione tra i settori della Sicurezza, Salute occupazionali e Salute Pubblica;
 - garantire che le agenzie sanitarie pubbliche assegnino un’elevata priorità alla promozione della salute nei luoghi di lavoro;
 - sostenere l’attuazione di forum nazionali e network per la promozione della salute nei luoghi di lavoro;
 - stimolare la formazione e la ricerca in materia di promozione della salute nei luoghi di lavoro.

2.5.7. Dichiarazione di Edimburgo “Promozione della salute mentale e del benessere sui luoghi di lavoro” - 2010

La dichiarazione di Edimburgo afferma l’impegno dei membri della rete Europea per la promozione della

salute nei luoghi di lavoro (ENWHP) a continuare la campagna a favore del benessere e della salute mentale e di includerla come un aspetto centrale ed integrale dei loro impegni della promozione della salute nei luoghi di lavoro. Sottolinea, inoltre, che la promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro è parte integrante degli sforzi congiunti - espressi dalla Dichiarazione di Lussemburgo (WHP) - tesi ad ottenere la Promozione della Salute.

La dichiarazione di Edimburgo ribadisce, infine, che l' ENWHP è impegnata a promuovere approcci pratici tesi a migliorare la promozione della salute mentale sul luogo di lavoro, quali:

- incoraggiare il datore di lavoro a fornire un lavoro stimolante, ad offrire un'organizzazione lavorativa di sostegno ai loro lavoratori;
- promuovere negli impiegati lo sviluppo anche delle competenze sociali e della fiducia in se stessi;
- promuovere opportunità per gli impiegati di partecipare al processo decisionale;
- riconoscere il ruolo chiave del "manager" quale sostegno per i lavoratori;
- creare un clima di lavoro positivo e definire chiaramente i vari ruoli lavorativi e le aspettative conseguenti;
- ridurre le cause di stress nell'ambiente di lavoro, e sviluppare la resilienza allo stress promuovendo strategie di coping;
- incoraggiare la cultura d'impresa, di partecipazione, di giustizia e equità, ed abolire forme di stigmatizzazione e discriminazione sul posto di lavoro;
- sostenere, mantenere ed avvalersi di persone con problemi di salute mentale;
- sviluppare ed implementare forti politiche di benessere e salute mentale a lavoro.
- monitorare l'impatto di tali politiche e degli interventi messi in atto.

2.5.8. O.M.S. "Healthy workplaces, a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners, WHO" - 2010

L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha definito *sano* "il luogo di lavoro in cui lavoratori e dirigenti, sulla base dei bisogni evidenziati, collaborano attivamente nell'ambito di un processo di continuo miglioramento per tutelare e promuovere la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i lavoratori nonché la sostenibilità dell'azienda, prestando particolare attenzione a:

- fattori di rischio fisico presenti negli ambienti di lavoro che possono avere un impatto negativo su salute e sicurezza;
- fattori di rischio psicosociale, inclusi l'organizzazione del lavoro e la cultura organizzativa, che possono avere un impatto negativo su salute, sicurezza e benessere dei lavoratori;
- risorse dedicate al miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori (inclusa la promozione di stili di vita sani da parte del datore di lavoro);
- possibilità di trasferire alle famiglie, e quindi alla comunità, le esperienze positive e gli interventi per il miglioramento della salute dei lavoratori".

L'OMS ha indicato le "5 chiavi" (WHO Five Keys) per ambienti di lavoro sani - cui si ispira il Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (European Network for Workplace Health Promotion - ENWHP) - specificamente:

- chiave 1: "Impegno e coinvolgimento della leadership";
- chiave 2: "Coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti";
- chiave 3: "Etica del lavoro e legalità";
- chiave 4: "Sostenibilità ed integrazione";
- chiave 5: "Utilizzo di un processo sistematico e globale che assicuri efficacia e continuo miglioramento".

3. IL SETTING “AMBIENTI DI LAVORO”

Il luogo di lavoro si caratterizza come un idoneo ambito dove attivare azioni di promozione della salute, volte a favorire l'adozione di stili di vita salutari, a incrementare l'empowerment individuale e di comunità.

L'ambiente di lavoro, infatti, consente di raggiungere con una certa facilità ampie fasce di popolazione adulta, si contraddistingue come un contesto dove i diversi soggetti trascorrono gran parte del loro giorno, prendono forma reti sociali naturali, e dove il lavoratore è inserito in un assetto organizzativo e in una costante dinamica relazionale.

I *luoghi di lavoro che promuovono salute* - oltre ad assicurare il rispetto della normativa specifica di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori - mettono in atto interventi integrati volti a migliorare le conoscenze/competenze dei lavoratori (tramite un processo di apprendimento continuo), a creare mutamenti organizzativi onde migliorare la relazione vita-lavoro, a prevedere spazi dedicati e cambiamenti strutturali/operativi per favorire la partecipazione dei dipendenti a pratiche salutari.

Il contesto di lavoro si configura come un ambiente *favorevole* alla salute - non solo in quanto idoneo luogo di interventi per la promozione della salute - ma anche perché diverse soggettività al suo interno (a partire dal Datore di Lavoro) possono caratterizzarsi come “attori” proficui di promozione della salute.

Pertanto è di estrema rilevanza che le *Aziende Pubbliche/Private* assumano un ruolo attivo nella promozione della salute e del benessere dei propri dipendenti.

Si fa presente, inoltre, che nell'ambito del setting “Luoghi di lavoro” particolare specificità rivestono le Aziende sanitarie (Aziende Ospedaliere e Aziende Sanitarie Locali) in quanto da una parte sono un *luogo di lavoro* e dall'altra, considerato che tra la loro mission vi è espressamente la *promozione della salute* (le cui attività rientrano nei LEA), si configurano come un *ambiente favorevole alla salute*, esercitando una ascendente rilevante su pazienti, utenti e visitatori, nonché i lavoratori stessi.

Nello stesso tempo la promozione della salute negli ospedali e nei servizi sanitari è, altresì, una delle azioni strategiche dall'OMS. L'Ufficio Regionale per l'Europa dell'OMS, infatti, ha promosso la rete internazionale Health Promoting Hospitals and Health Services (HPH), che prevede interventi mirati ai pazienti, ai parenti ed al personale; nell'ambito di specifiche strategie e standard di riferimento, tra cui anche lo standard “Promuovere un posto di lavoro sano” (Promoting a Healthy Workplace Standard).

Perciò il presente Programma rivolto al personale nei “*setting sanitari*” viene a configurarsi come un tassello che contribuisce al programma HPH.

4. CARATTERISTICHE E FINALITÀ DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE

La Regione Campania prevede di attivare azioni di sensibilizzazione verso le *Aziende Pubbliche/Private* affinché adottino una “policy” che faciliti l'adozione di stili di vita salutari, prevenga comportamenti a rischio e produca benessere bio-psicosociale.

Il presente Programma si basa sui paradigmi della Promozione della Salute - in particolar modo sui principi attinenti alla *Promozione della Salute negli ambienti di lavoro* e sul modello *Workplace Health Promotion-WHP* (Promozione della salute nei luoghi di lavoro) - ed è teso a promuovere l'applicazione nei luoghi di lavoro di pratiche raccomandate onde renderli ambienti favorevoli alla adozione competente e

consapevole di stili di vita favorevoli alla salute.

Tale Programma è finalizzato a ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle MCNT, a prevenire le forme di disagio psico-sociale e stress lavoro correlato, nonché a promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute; pertanto tramite la collaborazione tra sistemi (a partire dal "sanitario" e "impresa/ente") prevede azioni preventive dei principali fattori di rischio per la salute (fattori mutabili quali: scorretta alimentazione, tabagismo, inattività fisica, consumo dannoso di alcol, disagio e stress lavorativo) e, in tal modo, riuscire ad:

- aumentare il consumo di frutta e verdura, ridurre il consumo eccessivo di sale;
- aumentare l'attività fisica delle persone;
- ridurre il numero dei fumatori ed estendere la tutela dal fumo passivo;
- diminuire il consumo di alcol a rischio;
- favorire il benessere organizzativo, psicosociale e la conciliazione vita-lavoro.

Grazie al Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute", infatti, un'Azienda Pubblica/Privata - tendendo ad adottare il principio della Responsabilità Sociale d'Impresa ed assumendo su di se la titolarità della promozione della salute (in un ottica sistemica/integrata e con il supporto dell'A.S.L.) - si impegna ad attivare processi e interventi mirati onde rendere il luogo di lavoro un ambiente "favorevole alla salute" tramite mutamenti organizzativo-ambientali (crescita di opportunità strutturali per l'adozione di scelte comportamentali salutari) e il contestuale incremento di competenze e consapevolezza (*empowerment*) funzionali a far adottare ai lavoratori stili di vita salutari.

Operativamente il presente Programma consiste nella proposta di un percorso operativo strutturato, fondato su un processo partecipato che coinvolga figure aziendali specifiche - quali: *responsabile del servizio di prevenzione e protezione* (RSPP), *medico competente* (MC), *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (RLS), *rappresentanze sindacali*, *responsabile ufficio risorse umane*, ecc. - ed i *lavoratori stessi*, che impegna il *datore di lavoro* (DL) a costituire un gruppo di lavoro interno deputato ad attuare azioni raccomandate in quanto basate su evidenze di efficacia e/o *buone pratiche* validate e criteri di sostenibilità.

5. OBIETTIVI DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE

5.1. Obiettivi di Salute

- Concorrere a ridurre l'incidenza delle malattie correlate a comportamenti a rischio.
- Contribuire a diminuire le complicanze evitabili delle patologie croniche.
- Cooperare a ridurre le forme di disagio psicosociale e di stress da lavoro correlato.
- Contribuire a favorire il benessere fisico, sociale e mentale dei lavoratori e delle lavoratrici.
- Contribuire a migliorare la relazione tra lavoratori/lavoratrici, fra i lavoratori/le lavoratrici e lo staff dirigenziale delle *Aziende pubbliche/private*.
- Concorrere a diminuire gli infortuni e le malattie professionali.

5.2. Obiettivi Educativi/Formativi

- Aumentare la percezione del rischio e potenziare l'empowerment degli individui.
- Rafforzare le capacità personali e comunicative, in termini di: autoefficacia, assertività, resilienza e capacità di relazione.
- 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.
- Favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze onde poter effettuare scelte consapevoli ed adottare idonei stili di vita sul versante della salute, in particolare su temi quali: sana alimentazione,

adeguata attività fisica, non fumare, consumare moderatamente l'alcol, benessere psicosociale e conciliazione vita-lavoro.

- Migliorare la consapevolezza sull'importanza ad aderire a misure di prevenzione e fornire adeguate informazioni su come accedere ai rispettivi programmi (es. screening oncologici).
- Fornire idonee informazioni sui Servizi delle AA.SS.LL., e sulle modalità di fruizione, deputati ad assicurare la gestione di casi su problematiche strutturate (es. stress lavoro correlato e altre forme di malattie professionali, soggetti con malattie croniche, soggetti che abusano di alcol).

5.3. Obiettivi di Servizio/Organizzativi

- Adottare il modello operativo basato sui gruppi di lavoro multi-professionale e intersettoriali.
- Assicurare percorsi formativi, rivolti al personale delle AA.SS.LL. ed ai gruppi di lavoro interni delle *Aziende pubbliche/private* deputati ad attuare il Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*", onde migliorare le loro abilità/competenze sui diversi fattori/elementi che caratterizzano il Programma.
- Garantire, da parte del personale delle AA.SS.LL., azioni di orientamento e supporto metodologico ai gruppi di lavoro interni delle *Aziende pubbliche/private*, nelle fasi di progettazione-attuazione e valutazione del Programma.
- Assicurare adeguate risorse strutturali/strumentali funzionali a creare un idoneo setting "educativo" nel contesto dei luoghi di lavoro.
- Garantire, da parte dei dirigenti gestionali delle Strutture delle AA.SS.LL. e dell'*Aziende pubbliche/private* coinvolte, un idoneo tempo lavoro al personale deputato alla progettazione/attuazione del Programma.
- Indirizzare gli interventi di educazione e promozione della salute soprattutto verso i lavoratori che ne hanno maggiore bisogno, adottando specifici strumenti per l'attenzione all'equità.
- Creare nodi di collegamento con i servizi delle AA.SS.LL. che assicurano la presa in carico dei lavoratori con problematiche strutturate (es. lavoratore con malattie croniche, malattie professionali, etc.).

6. TARGET DEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE

6.1. Destinatari intermedi-moltiplicatori

- Enti e Istituzioni Pubbliche (es. Aziende Sanitarie, Enti Locali).
- Imprese ed Aziende Private.
- Componenti dei gruppi di lavoro interni delle *Aziende Pubbliche/Private* (che si costituiscono a seguito dell'adesione al Programma WHP).

6.2. Target finale

- Lavoratori e lavoratrici (compresi dirigenti e preposti) delle *Aziende Pubbliche/Private*.

7. AREE TEMATICHE E BUONE PRATICHE RACCOMANDATE/SOSTENIBILI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE

Il Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute” prevede lo sviluppo di articolate attività, basate sulle buone pratiche raccomandate e sostenibili, da attuare nell'ambito di specifiche tematiche di riferimento, di seguito riportate:

7.1. Aree Tematiche Prioritarie di Promozione della Salute

- 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.

7.2. Ulteriori Tematiche di Promozione della Salute

- Promuovere l'adozione di comportamenti sicuri in relazione all'emergenza epidemiologica Covid-19⁽³⁾.
- 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 (es. lavoratore con malattie croniche, malattie professionali).

8. METODOLOGIE DI RIFERIMENTO

Il presente Programma si configura come un programma complesso che richiede l'adozione di idonei elementi metodologici di riferimento, a partire dai seguenti:

- coinvolgere i diversi settori correlati al setting “Ambiente di lavoro”, affinché assumano su di sé la titolarità della promozione della salute in favore dei lavoratori, con il supporto dagli operatori sanitari; adottando l'approccio di “Health in all Policies” (la promozione della Salute quale obiettivo delle politiche di tutti i settori), di “Multistakeholder” (coinvolgere gli altri soggetti istituzionali e della società civile), di “Welfare Community” (tutti contribuiscono al mantenimento del “bene salute”), di *Whole-of-government e Whole-of-society* (impegnare tutto il governo, nazionale o locale, coinvolgere ampi settori della società civile);
- adottare un approccio intersettoriale e una modalità di progettazione partecipata/integrata, capace di coinvolgere le *Aziende Pubbliche/Private* e gli altri Stakeholder dei vari ambiti (regionale, provinciale, territoriale, ogni specifico “ambiente di lavoro”);
- adottare il modello di intervento predisposto dall'OMS definito “Healthy workplaces: a model for action ...”, che si basa sull'idea che l'Azienda/Ente/Amministrazione che promuove la salute, tramite un processo partecipato, che vede il coinvolgimento di tutte le parti interessate, si impegna a costruire un contesto che favorisce scelte positive per la salute, nel proprio interesse, nell'interesse dei lavoratori e

⁽³⁾ Si prevede l'offerta di tale tematica qualora, nella fase attuativa del Programma “Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”, l'emergenza Covid_19 sussista ancora.

della collettività. Tale modello richiede un processo organizzativo ben definito di “miglioramento continuo”, il quale garantisca che un programma di salute, sicurezza e benessere soddisfi le esigenze di tutti gli interessati e sia sostenibile nel tempo;

- operare su diversi fattori di rischio/determinanti di salute (*multicomponente*);
- prevedere e sostenere la *partecipazione attività* dei lavoratori, tramite azioni di comunicazioni mirate e tecniche interattive/esperienziali;
- assicurare che le azioni restino attivi per periodi lunghi e continuativi;
- adottare una modalità di programmazione fondata su un processo circolare che costantemente analizza il contesto, pianifica, realizza le attività, monitora/valuta gli interventi e riorienta/migliora le attività del Programma;
- assicurare che gli interventi rispondano a criteri di appropriatezza, devono risultare in particolar modo:
 - di provata efficacia, riferibili a *buone pratiche* emanate dalla Regione Campania, nonché *buone prassi* di cui all'art. 2 del D.Lgs 81/2008 e altre *buone pratiche* riconosciute da altri Enti deputati a tale funzione e ad evidenze scientifiche (*evidence based*);
 - congrui in relazione agli argomenti tematici e agli obiettivi individuati;
 - sostenibili e riproducibili, cioè capace di assicurare la continuità delle azioni e l'estensione degli interventi in diversi/altri contesti;
 - interdisciplinari, intersettoriali e multifattoriali;
- predisporre idonei strumenti volti a promuovere l'*equità* ed a *contrastare le diseguaglianze in salute*, garantendo particolare attenzione alle condizioni di genere, ai lavoratori in condizione socio-culturali-economiche svantaggiate, ai lavoratori più esposti/vulnerabili (es. lavoratori manuali, meno qualificati).

9. TIPOLOGIE DI INTERVENTI

Nell'attivare azioni per la promozione della salute nei luoghi di lavoro è importante - in base all'*Healthy workplace model* - tener conto di quattro fattori fra di loro correlati, che incidono su la sicurezza e la salute dei lavoratori, specificamente:

- *gli aspetti fisici*, quali: ambiente/struttura del luogo di lavoro, mezzi, risorse, processi/prodotti del lavoro;
- *le risorse* (informazioni, servizi, ecc.) dedicate alla salute dei lavoratori, che concorrono a mantenere uno stato di salute ottimale ed a favorire l'adozione di stili sani;
- *gli aspetti psicosociali dell'ambiente di lavoro*, che comprendono l'organizzazione e la gestione del lavoro (norme, procedimenti, stile, modalità di conduzione/controllo), il clima e la cultura organizzativa, i valori, gli atteggiamenti, le credenze e le pratiche quotidiane in azienda;
- *l'interazione fra azienda e comunità*, che attiene alla modalità con cui l'azienda si relaziona con la comunità per migliorare la salute dei lavoratori, delle loro famiglie e, più in generale, degli altri componenti della stessa comunità.

La promozione della salute nel setting “Ambienti di lavoro” deve diramarsi, pertanto, in diverse tipologie di interventi/azioni fra loro integrati, in particolar modo:

- interventi di educazione alla salute onde favorire l'acquisizione di idonee conoscenze/competenze capaci di attivare comportamenti salutari e migliorare la consapevolezza sull'importanza ad aderire a misure di prevenzione. Tali attività richiedono interventi integrati “educativi/formativi” (onde poter incidere più efficacemente sul versante delle “competenze”) e di “comunicazione” (per meglio influire sul versante delle “conoscenze” e sull'adesione alle misure di prevenzione);
- interventi capaci di incidere, nello specifico setting, sui determinanti di salute correlati ai temi del Programma WHP, di produrre un reale cambiamento dell'ambiente di lavoro, un miglioramento degli assetti organizzativi/gestionali affinché l'adozione di stili di vita salutari possano essere realmente

praticabili nel corso della giornata lavorativa e, nello stesso tempo, il luogo di lavoro si configuri sempre più come un ambiente sano che promuove il benessere di tutto il personale;

- adottare un'azione coerente di politica/mission aziendale (*policy*), sul versante organizzativo e culturale, funzionale alla promozione della salute;
- configurare strumenti/opportunità che facilitino la partecipazione a programmi su temi inerenti a stili di vita salutari.

10. SINERGIE E TRASVERSALITÀ TRA PROGRAMMI CHE HANNO COME SETTING “I LUOGHI DI LAVORO”

Il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 evidenzia l'importanza di adottare il modello *Total Worker Health (TWH)*. Tale modello:

- si configura come l'insieme di politiche, programmi e attività “che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi lavoro con la promozione delle azioni di prevenzione di danni acuti e cronici, a favore di un più ampio benessere del lavoratore”;
- adotta un approccio olistico e onnicomprensivo al “benessere del lavoratore che coglie il valore e il vantaggio del creare ambienti nei quali un lavoro sicuro, sano e gratificante può produrre migliori condizioni di salute e opportunità per i lavoratori, le loro famiglie, le loro comunità ed economie”;
- consente, inoltre, nel programmare interventi preventivi, di esaminare adeguatamente “la sinergia tra rischi lavorativi, ambiente, stili di vita e condizioni personali (età, genere, condizioni di salute, disabilità, tipologia contrattuali)”.

Considerando gli elementi metodologici, sopra richiamati, che caratterizzano il *Total Worker Health (TWH)*, si sottolinea l'importanza di creare sinergie e processi integrativi tra il Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” e gli altri Programmi, contenuti nel Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025, che hanno come setting gli “*Ambienti di lavoro*” al fine di assicurare interventi di miglioramento globale del contesto lavorativo, di raggiungere condizioni di lavoro sicure/salubri, di promuovere la salute ed il benessere dei lavoratori.

11. COMPITI DELLA REGIONE CAMPANIA E DELLE AZIENDE SANITARIE LOCALI

11.1. I compiti della Regione Campania

La Regione Campania - tramite azioni d'indirizzo e coordinamento dell'U.O.D. 50.04.02 “Igiene e Prevenzione” - assume i seguenti impegni:

- garantire sinergie tra i vari Assessorati e Settori della Regione, coinvolgibili nel presente Programma, al fine di favorirne l'applicazione e l'implementazione;
- istituire il tavolo di coordinamento regionale inerente al presente Programma, che deve vedere la presenza di varie soggettività, quali: funzionari regionali dell'U.O.D. 50.04.02 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;
- predisporre la “Documentazione Procedurale delle Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*”⁴, che deve contenere vari strumenti funzionale al presente Programma;
- configurare una piattaforma on-line regionale dedicata alla Rete Campania “*Luoghi di Lavoro che*

⁴ di seguito definita “Documentazione Procedurale”.

Promuovono Salute” - con pagine web e software gestionali ad hoc, capaci di automatizzare procedure di raccolta dati, notifica, archiviazione, analisi e reportistica) - onde:

- assicurare l'offerta del presente Programma e l'adesione delle *Aziende Pubbliche/Private*;
- sviluppare sinergie tra le *Aziende Pubbliche/Private* e altri stakeholder componenti della Rete;
- assicurare un sistema di monitoraggio capace di acquisire i dati: - dei questionari somministrati ai lavoratori onde ottenere utili informazioni (su bisogni di salute, conoscenza/attitudini e comportamenti correlati ai temi del programma, fattori di rischio); - di rendicontazioni degli interventi realizzati dalle *Aziende Pubbliche/Private*, interventi basati sulle *buone pratiche* raccomandate e sostenibili”;
- condividere metodi/strumenti per l'analisi di contesto e la progettazione-attuazione-verifica del Programma, nonché materiali di buone pratiche;
- facilitare lo scambio di esperienze realizzate;
- assicurare la gestione della Piattaforma/Rete Campania *“Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”* e l'aggiornamento continuo dei contenuti e degli strumenti di supporto. La gestione della suddetta Piattaforma/Rete Campania deve prevedere diverse aree omogenee di attività, quali:
 - un'area *scientifica* (che richiede l'analisi della letteratura, l'aggiornamento delle buone pratiche raccomandate e sostenibili);
 - un'area *amministrativa* per la gestione dei flussi informativi (iscrizione, pianificazione, rendicontazione) e la gestione dei dati;
 - un'area rientrante nei settori del *marketing sociale, della comunicazione e del networking*, capace di promuovere il Programma *“Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”* e valorizzare i risultati raggiunti, attivando varie azioni, quali: produzione di materiale per l'offerta del Programma (es. catalogo, brochure, locandina), eventi, articoli per la stampa locale, gestione della piattaforma on-line, newsletter;
- attuare un percorso formativo rivolto ad una rappresentanza di operatori di ogni A.S.L. su: le finalità del presente Programma, l'intersectorialità, le aree tematiche e gli interventi di Buone Pratiche, il percorso operativo, i compiti da adempiere, gli aspetti metodologici e gli strumenti;
- realizzare un percorso formativo validato (anche FAD) rivolto ai medici competenti sul counselling motivazionale breve;
- stipulare i Protocolli d'Intesa con i diversi stakeholder, di ambito regionale, funzionali al presente Programma;
- costituire e gestire l'elenco regionale dei *“Luoghi di lavoro che Promuovono Salute”*, comprendente le *Aziende Pubbliche/Private* che aderendo al programma pianificano e realizzano gli interventi di *buone pratiche*. Tale elenco viene ad articolarsi in due sezioni:
 - *la prima sezione* contiene le *Aziende Pubbliche/Private* - trasmesse, con appositi elenchi, dalle AA.SS.LL. - che a seguito delle verifiche/accettazione delle istanze, effettuate dalle AA.SS.LL. per i rispettivi territori di competenza, risultano aderenti al Programma *“Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”*;
 - *la seconda sezione* comprende le *Aziende Pubbliche/Private* - inviate, con appositi elenchi, dalle AA.SS.LL. - che hanno documentato l'attuazione delle buone pratiche previste, sono state oggetto di verifica e hanno ricevuto, da parte delle AA.SS.LL., il parere favorevole per l'iscrizione alla seconda sezione del suddetto elenco regionale.
- organizzare, in ambito regionale, delle:
 - iniziative di marketing sociale/comunicazione per i datori di lavoro, i lavoratori, le famiglie, le associazioni onde sensibilizzare gli interlocutori sul tema della promozione della salute nei luoghi di lavoro, promuovere il presente Programma e favorire l'adesione delle *Aziende Pubbliche/Private*;
 - giornate di condivisione tra le A.S.L. e gli stakeholder su le attività svolte, le esperienze acquisite e i risultati raggiunti e, in tal modo, implementare il disegno comune e le metodologie omogenee attinenti al presente Programma;
- 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 dallo specifico manuale regionale - tramite una certificazione ad hoc rilasciata dalla Regione Campania.

11.2. Gli impegni delle Aziende Sanitarie Locali

Le Aziende Sanitarie Locali sono tenute, preliminarmente, a:

- individuare un operatore quale Referente Aziendale del Programma “Luoghi di lavoro che Promuovono Salute”;
- garantire - entro 60 giorni dall’emanazione delle Linee di Indirizzo Regionali attinenti al presente Programma - le seguenti azioni:
 - costituire un team di coordinamento del Programma (che veda la presenza di operatori di diverse professionalità e competenze), nonché la configurazione di un gruppo di lavoro multi-professionale, con operatori afferenti a varie strutture dell’ASL, possibilmente per ciascun ambito territoriale di intervento;
 - redigere il proprio Programma Aziendale sul tema *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute* coerente con le indicazioni delle Linee di Indirizzo Regionali e le caratteristiche del proprio ambito territoriale (utilizzando il modello ad hoc, rientrante nella “Documentazione Procedurale”, vedasi il par. 11.1. comma terzo). Il succitato Programma Aziendale deve far parte del Piano Aziendale per l’Educazione e Promozione della Salute che annualmente ogni A.S.L. è tenuto a predisporre, secondo quanto previsto dalla D.G.R.C. n. 501/2017 (Capitolo V, punto d.3);
- attuare un percorso formativo rivolto agli operatori di varie strutture delle AA.SS.LL. coinvolgibili nel Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*, coerente con il percorso regionale, precedentemente svolto dalla Regione Campania;
- stipulare i Protocolli d’Intesa con i diversi stakeholder del territorio di riferimento, funzionali al Programma Aziendale;
- predisporre strumenti/modalità di comunicazione attinenti al Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute* (coerenti con il materiale regionale), quali: catalogo, brochure, locandina, sezioni dedicate nel rispettivo sito aziendale.

Le Aziende Sanitarie Locali, successivamente, sono tenute ad assicurare i seguenti compiti ed impegni:

- attivare azioni mirate per offrire attivamente il Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” (es. diffondere il catalogo, attuare eventi, prevedere comunicazioni tramite il sito, e-mail, newsletter);
- organizzare, per il territorio di competenza, delle iniziative di marketing sociale/di comunicazione per i datori di lavoro, i lavoratori, le famiglie, le associazioni onde sensibilizzare gli interlocutori sul tema della promozione della salute nei luoghi di lavoro, promuovere il Programma e favorire l’adesione delle *Aziende Pubbliche/Private*;
- valutare le domande di adesioni al Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” , presentate dalle Aziende Pubbliche/Private, entro 1 settimana dal ricevimento delle istanze, in particolare verificare:
 - la completezza e correttezza della domanda. Nel caso l’istanza risulta incompleta chiedere le opportune integrazioni all’*Azienda Pubblica/Privata*;
 - il rispetto dei prerequisiti di cui al punto 13.1., secondo la modalità prevista dalla normativa vigente e attivando i servizi delle AA.SS.LL. competenti;
- trasmettere, all’U.O.D. 50.04.02 “Igiene e Prevenzione”, della Regione Campania, entro il 31 ottobre di ogni anno, l’elenco delle *Aziende Pubbliche/Private*, che a seguito delle verifiche/accettazione delle istanze, risultano aderenti al Programma. Ogni A.S.L., nel predisporre l’apposito elenco, deve utilizzare il modello riportato nella “Documentazione Procedurale ...” (vedasi il par. 11.1. comma terzo);
- garantire azioni preliminari verso le *Aziende Pubbliche/Private* che risultano aderenti al Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” , specificamente:
 - illustrare il Programma al Datore di Lavoro;
 - attivare azioni volte a favorire la partecipazione al Programma delle diverse figure sia all’interno

dell'*Azienda Pubblica/Privata* che nel contesto della Comunità Locale;

- presentare il Programma ai diversi attori coinvolgibili ed ai lavoratori;
- assicurare dei percorsi formativi) alle *Aziende Pubbliche/Private* che hanno aderito al Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*", specificamente:
 - ai gruppi di lavoro interni aziendali, su: le finalità del Programma, le tematiche e gli interventi di Buone Pratiche, il percorso operativo, gli aspetti metodologici, le abilità comunicative;
 - ai medici competenti sul counselling motivazionale breve;
- attuare azioni di orientamento, accompagnamento e supporto metodologico ai gruppi di lavoro interni aziendali (costituitosi nell'*Aziende Pubbliche/Private* che hanno aderito al Programma) nell'ambito delle seguenti fasi/azioni:
 - predisposizione del *profilo di salute ed equità - analisi della situazione di avvio*, restituzione dei dati emersi dai questionari e di altri strumenti inerenti all'analisi del contesto;
 - progettazione dello specifico Programma, selezione delle aree tematiche e pianificazione degli interventi di buone pratiche raccomandate/sostenibili da realizzare;
 - monitoraggio e verifica delle attività svolte, diffusione/valorizzazione dei risultati ottenuti;
- creare nodi di collegamento e fornire informazioni onde facilitare l'accesso ai servizi/programmi dell'A.S.L., quali: strutture per la gestione dei casi inerenti lo stress lavoro correlato e altre forme di malattie professionali, strutture per il trattamento dei soggetti con malattie croniche, servizi nutrizionali, servizi per il trattamento legate all'abuso di alcol e di altre forma di dipendenze, centri per il trattamento del tabagismo, programmi di screening oncologici;
- contribuire, per il proprio territorio di competenza, alla gestione della Rete Campania "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" e sostenere lo sviluppo della suddetta Rete tra le *Aziende Pubbliche/Private* aderenti, favorendo la condivisione di esperienze e materiale, nonché implementando la collaborazione fra le Aziende e i vari stakeholder della comunità locale che contribuiscono alla realizzazione delle attività previste e al raggiungimento degli obiettivi educativi/formativi e di salute che si prefigge il presente Programma ;
- valutare le relazioni di rendicontazione prodotti dalle *Aziende Pubbliche/Private*, entro 15 giorni dal ricevimento dei report, attinenti:
 - alle attuazioni delle *buone pratiche*, in base al n° delle *buone pratiche previste* per ogni annualità indicato dallo specifico manuale regionale, alla pianificazione degli interventi e ai risultati ottenuti;
 - alla relativa formulazione del parere funzionale all'inserimento delle stesse nella *seconda sezione* dell'elenco regionale dei "*Luoghi di lavoro che Promuovono la Salute*";
- inviare all'U.O.D. 50.04.02 "Igiene e Prevenzione", della Regione Campania, entro il 10 dicembre, l'elenco delle *Aziende Pubbliche/Private* che hanno documentato l'attuazione delle buone pratiche previste, sono state oggetto di verifica e hanno ricevuto - da parte delle AA.SS.LL. - il parere favorevole per l'iscrizione alla seconda sezione del suddetto elenco regionale. Ogni A.S.L., nel predisporre l'apposito elenco, deve utilizzare il modello riportato nella "Documentazione Procedurale ..." (vedasi il par. 11.1. comma terzo);
- consegnare la certificazione di "*Luogo di lavoro che promuove salute*" - certificazione rilasciata dalla Regione Campania - alle specifiche Aziende Pubbliche/Private del territorio di competenza (che risultano iscritte alla seconda sezione dello specifico elenco regionale), possibilmente nell'ambito di un evento pubblico;
- attuare, per il territorio di riferimento, giornate di condivisione tra le A.S.L. e gli stakeholder su le attività svolte, le esperienze acquisite e i risultati raggiunti e, in tal modo, implementare il disegno unitario e le metodologie omogenee attinenti al Programma.

Le azioni sopra elencate rappresentano un punto qualificante del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*", quale garanzia di efficacia e sostenibilità dello stesso; infatti, pur prevedendo la possibilità che alcune attività possano essere rivolte direttamente ai lavoratori (es. l'incontro di presentazione), si intende valorizzare gli aspetti di consulenza organizzativa, di orientamento e supporto metodologico che le AA.SS.LL. offrono alle figure del sistema *azienda pubblica/privata*.

Il Programma richiede, nello stesso tempo, da parte delle AA.SS.LL. l'attivazione di un agire integrato al suo interno, assicurando il coinvolgimento di diverse strutture e costituendo gruppi di lavoro multi professionali/integrati. Tale impostazione rappresenta il pre-requisito onde potere adottare un approccio inter-settoriale ed attivare un agire sistemico nel contesto territoriale verso i vari stakeholder, coinvolgibili nelle azioni di promozione della salute nei luoghi di lavoro.

Pertanto è importante che ogni A.S.L. assicuri il coinvolgimento di varie strutture/soggettività, quali: il Servizio di Medicina del lavoro e altre strutture del Dipartimento di Prevenzione (- Sicurezza nei Luoghi di Lavoro; - Igiene Alimenti e Nutrizione; - Medicina dello sport), il Dirigente Responsabile dell'U.O. Promozione della salute o il Referente Aziendale per la Promozione della Salute (qualora non è prevista nell'A.S.L. la succitata U.O.), altri Dipartimenti aziendali (es. Dipendenze, Salute Mentale), il Servizio Prevenzione e Protezione, la Rete Aziendale di Promozione della Salute.

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 Pubbliche/Private*, con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, nonché per la conoscenza territoriale inerente al mondo del lavoro.

12. L'INTERSETTORIALITÀ NEL PROGRAMMA LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE

Il Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" richiede un approccio inter-settoriale, e un agire sistemico, onde assicurare la partecipazione attiva delle *Aziende Pubbliche/Private* e degli altri stakeholder, coinvolgibili nelle azioni di promozione della salute nei luoghi di lavoro.

Pertanto, onde facilitare tale processo di partecipazione, è di estrema rilevanza predisporre e stipulare dei Protocolli di Intesa con le Associazioni di categoria (es. Confindustria, Confcommercio, Confesercenti, Confagricoltura, Confartigianato, ecc.), l'INAIL, le Organizzazioni Sindacali, gli Organismi Paritetici per la sicurezza sul lavoro, gli Enti Locali, l'Università, le Società scientifiche del settore (es. la Società Italiana di Medicina del Lavoro e Igiene Industriale, l'Associazione dei Medici Competenti, etc.).

Tali Protocolli consentiranno di: - delineare le azioni da avviare per promuovere e implementare il programma; - definire i ruoli di ogni attore (promotore, attuatore) ed i reciproci impegni volti a facilitare l'adozione di comportamenti salutari, da parte dei lavoratori, e ad assicurare coerenti interventi capaci di incidere, nel contesto "ambiente di lavoro", sugli altri determinanti di salute; - definire le modalità operative di attuazione degli interventi, con modalità integrata.

Naturalmente è necessario 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.

Si evidenzia, infine, che nell'ambito dell'approccio intersettoriale, particolare funzione riveste il Comitato ex art. 7 del D.Lgs 81/08.

Pertanto, all'interno del Comitato ex art. 7 si prevede di:

- condividere, prima delle adozioni ufficiali:
 - gli accordi intersettoriali di ambito regionali, in particolar modo quelli previsti con le Parti sociali;
 - i documenti inerenti alle *buone pratiche* raccomandate/sostenibili e gli altri strumenti di supporto funzionali all'attuazione del Programma.
- condividere altresì, in relazione agli obiettivi e alle azioni previsti, l'andamento delle attività e i risultati raggiunti.

13. PRE-REQUISITI E OPPORTUNITÀ NEL PROGRAMMA “LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE”

13.1. I pre-requisiti per l'adesione al Programma “Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”

Le *Aziende Pubbliche/Private* per aderire al Programma devono essere in possesso dei seguenti pre-requisiti:

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

13.2. Vantaggi/opportunità nell'aderire al Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute

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

- miglioramento della salute dei lavoratori, nonché delle loro famiglie e, più in generale, e della Comunità. Il lavoratore, infatti, può trasferire - anche al di fuori del contesto aziendale - quanto acquisito e le esperienze positive praticate nell'ambito del Programma;
- riduzione delle malattie croniche non trasmissibili e delle forme di disagio nel setting lavorativo;
- miglioramento dell'organizzazione del lavoro, del livello di soddisfazione e del clima aziendale;
- crescita del senso di appartenenza, della motivazione al lavoro, della work ability e della produttività;
- riduzione delle assenze per malattia;
- riconoscimento annuale di “Luogo di lavoro che promuove salute”, tramite una certificazione ad hoc rilasciata dalla Regione Campania.

Ogni *Azienda Pubblica/Privata* - che aderisce al Programma “Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute”, e realizza le *buone pratiche* previste - può inoltre ottenere i seguenti benefici:

- a) benefici fiscali ai fini IRES e IRAP;
- b) facilitazione al raggiungimento dei 100 punti essenziali all'ottenimento dello sconto denominato “oscillazione per prevenzione”, con il quale l'INAIL premia le aziende che da almeno un biennio attuano interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia (D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.).

In riferimento ai benefici sopra indicati alle lett. “a” e “b” - considerata la continua evoluzione della specifica normativa in materia, per maggiori informazioni attualizzate su tali aspetti - è bene far riferimento al servizio fiscale dell'articolazione locale della propria associazione di categoria. ^[L]_{SEP}

14. MODALITÀ DI ADESIONE E ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA “LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE”

14.1. L'adesione al Programma

L'*Azienda Pubblica/Privata* che intende aderire al Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*”

deve compilare e sottoscrivere il modulo di domanda di adesione (adottando il modello ad hoc, rientrante nella "Documentazione Procedurale ..." (vedasi il par. 11.1. comma terzo).

La richiesta (in attesa della piattaforma on-line regionale) deve essere inoltrata all'A.S.L. di competenza per territorio, entro l'01 settembre di ogni anno (a partire dal 2022), tramite la posta certificata, avente come oggetto "Richiesta di adesione al Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*".

L'A.S.L., tramite il rispettivo Referente del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*", entro 1 settimana dal ricevimento dell'istanza:

- controlla la completezza e correttezza della domanda;
- chiede, se necessario, eventuali integrazioni alla rispettiva *Azienda Pubblica/Privata*;
- verifica il rispetto dei prerequisiti di cui al punto 13.1., secondo la modalità prevista dalla normativa vigente e attivando i servizi dell'A.S.L. competenti;
- iscrive l'*Azienda Pubblica/Privata* nell'apposito elenco dell'A.S.L., contenente le *Aziende Pubbliche/Private*, che a seguito della verifica delle istanze, risultano aderenti al Programma.

Il referente dell'A.S.L. del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" (e/o componenti del team di coordinamento e/o gruppi di lavoro del territorio di competenza), a seguito dell'accettazione della domanda, contatta l'*Azienda Pubblica/Privata* onde illustrare il Programma e concordare i passaggi consequenziali.

14.2. Avvio processo partecipativo

Entro il 30 settembre, a partire dal 2022, è necessario avviare il processo di coinvolgimento e partecipazione delle diverse figure professionali del sistema aziendale funzionale al Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*".

A tale riguardo è di estrema rilevanza che l'*Azienda Pubblica/Privata* organizzi un incontro - condotto dagli operatori dell'A.S.L. competente (il referente Aziendale del Programma e/o componenti del team di coordinamento e/o gruppi di lavoro del territorio di competenza) e, possibilmente, da rappresentanti dell'associazione di categoria - aventi le seguenti caratteristiche:

- finalità dell'incontro:
 - illustrare dettagliatamente il Programma;
 - creare le migliori condizioni per costituire un gruppo di lavoro interno funzionale al Programma;
- destinatari dell'incontro:
 - *datore di lavoro* (DL) o delegato con poteri decisionali;
 - *medico competente* (MC);
 - *responsabile del servizio prevenzioni e protezione* (RSPP);
 - *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (RLS)
 - *responsabili*: della comunicazione, delle risorse umane, della qualità;
 - rappresentanze sindacali;
 - altri operatori o settori interni che per il loro ruolo possono portare un contributo allo sviluppo del Programma WHP.

14.3. Costituzione del gruppo di lavoro interno

E' importante assicurare, da parte dell'*Azienda Pubblica/Privata*, a seguito dell'incontro (descritto al par. 14.2.), la costituzione/formalizzazione del gruppo di lavoro interno, composto da persone motivate, e l'individuazione di un Referente del programma/gruppo di lavoro. E' necessario che il gruppo di lavoro interno sia il più possibile rappresentativo delle diverse componenti aziendali e che veda la presenza di diverse soggettività, quali:

- rappresentanza dei lavoratori, quali: *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza* (RLS) o il *rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale* (RLST);
- *medico competente* (MC);

- *responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) o un addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP);*
- *rappresentante del Comitato Unico di Garanzia (CUG);*
- *responsabile dell'ufficio comunicazione o un addetto che si occupa di comunicazione;*
- *rappresentanti di altri uffici che si ritiene utili coinvolgere (tenendo conto delle caratteristiche e specificità dell'Azienda Pubblica/Privata), quali: risorse umane, qualità.*

Si descrive, a titolo esemplificato, la rilevanza della presenza di alcune figure, quali componenti del gruppo di lavoro interno, specificamente:

- *i rappresentanti dei lavoratori* possono favorire la diffusione delle informazioni e la partecipazione dei lavoratori stessi, nonché crea le migliori condizioni per promuovere l'equità e contrastare le disuguaglianze in salute;
- *il medico competente* si relaziona direttamente con i lavoratori nel corso delle visite mediche, conosce il loro stato di salute, il tipo di attività che effettuano e, nello stesso tempo, conosce lo specifico contesto lavorativo. Tale figura professionale, infatti, può:
 - portare un valido contributo nell'analisi di contesto (es. raccogliere dati utili pianificare le attività);
 - garantire sostenibilità e continuità nel tempo al Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*";
 - inserire nella sua prassi professionale: l'analisi dei fattori di rischio individuali, il counselling motivazionale breve verso i lavoratori, altre azioni di buone pratiche previste dal Programma;
 - portare un ulteriore apporto nella fase di monitoraggio/valutazione, registrando nella cartella sanitaria e di rischio i progressi conseguiti dai lavoratori;
- *il responsabile del servizio di prevenzione e protezione* svolge azioni tese all'individuazione/valutazione dei fattori di rischio al lavoro onde elaborare e attivare le misure preventive e correttive più idonee: pertanto in tema di promozione della salute può: - portare un contributo nella fase di predisposizione del succitato Programma; - attuare interventi specifici e azioni informative verso i lavoratori; - riconoscere, ove fattibile, alcuni rischi per la salute, derivanti da comportamenti individuali (es. il tabagismo), inserendoli nel documento di valutazione dei rischi, per favorire l'impegno della dirigenza aziendale a predisporre idonee misure di prevenzione e protezione dal rischio;
- *il rappresentante della comunicazione* può essere coinvolto nelle diverse azioni di natura informativa/comunicativa previste dal suddetto Programma, sia nella fase di predisposizione che nella dimensione operativa.

Il gruppo di lavoro interno deve assolvere i seguenti compiti:

- *garantire le azioni di pianificazioni e realizzazione delle attività*, specificamente:
 - progettare il Programma per lo specifico luogo di lavoro ed effettuare l'analisi di contesto;
 - pianificare ed organizzare le attività, nonché attuare le attività pianificate;
 - monitorare e valutare le attività svolte;
 - effettuare la rendicontazione annuale delle attività espletate e diffondere i risultati emersi;
- *assicurare il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori al Programma "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute"*. A tale riguardo si evidenzia l'importanza di:
 - organizzare, prevedendo anche la partecipazione degli operatori dell'A.S.L. di competenza, un incontro rivolto ai lavoratori al fine di illustrare il Programma (obiettivi, percorso operativo, etc.);
 - utilizzare strumenti e forme di comunicazione idonei per assicurare la piena partecipazione dei lavoratori nelle diverse fasi operative e nell'attuazione delle buone pratiche scelte e pianificate;
- *attivare un agire sistemico*, nel contesto della comunità locale, onde individuare opportunità di collegamento, funzionali al Programma, con iniziative presenti sul territorio, promosse da altri stakeholder (Enti Locali, associazioni, ecc..).

Il Referente del programma/gruppo di lavoro dell'*Azienda Pubblica o Privata* è tenuto ad assolvere

diversi compiti, quali:

- svolgere la funzione di tramite per le comunicazioni e i flussi informativi;
- interagire e tenere i contatti con il Datore di Lavoro specificamente al Programma;
- coordinare il gruppo di lavoro interno e indire i relativi incontri;
- coordinare l'attuazione del programma;
- interagire e tenere i contatti con i soggetti esterni, quali: il Referente dell'A.S.L. del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*", i rappresentanti dei diversi stakeholder coinvolti.

È di estrema rilevanza che vi sia un riconoscimento e sostegno esplicito da parte del Datore di Lavoro all'attività espletata sia dal referente del programma WHP/gruppo di lavoro dell'*Azienda Pubblica/Privata*, che dei vari componenti del gruppo di lavoro interno.

14.4. Predisposizione del Programma dell'Azienda Pubblica/Privata

Il gruppo di lavoro interno è tenuto a redigere - tenendo conto delle risorse a disposizione (umane, strumentali e strutturali) - il documento di base relativo al Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*", descrivendo i primi elementi che lo caratterizzano, quali:

- iniziali dati di contesto, obiettivi, risultati attesi, possibili stakeholder;
- interventi da attuare ed eventuali modifiche organizzative/strutturali da apportare;
- fasi operative, piani di comunicazione e valutazione, cronoprogramma, etc.

Nel redigere il documento di base è necessario usare il modello ad hoc, rientrante nella "Documentazione Procedurale ..." (vedasi il par. 11.1. comma terzo).

Il documento di base, appena redatto, deve essere presentato alla Direzione dell'*Azienda Pubblica/Privata* per l'opportuna condivisione e relativa autorizzazione a poter proseguire. In tale fase è opportuno anche verificare la possibilità che l'*Azienda* metta a disposizione risorse (incentivi finanziari e contributi per coprire i costi, spazi aziendali in cui svolgere le attività previste, ecc.).

E' importante che la Direzione dell'*Azienda* assicuri la piena legittimazione del documento, crei le migliori condizioni per facilitare il raggiungimento delle finalità prestabilite - garantendo un sostegno reale nella fase attuativa anche da parte della dirigenza e dei quadri intermedi - e, come messaggio rilevante, includa negli obiettivi e nei valori aziendali la cultura dei luoghi di lavoro sani.

A seguito di quanto scaturisce dall'analisi della situazione di avvio è necessario che il gruppo di lavoro interno sviluppi/integri il documento di base relativo al Programma da realizzare, in particolar modo per quanto attiene i risultati dell'analisi di contesto e alla pianificazione degli interventi.

14.5. Profili di Salute/Equità - Analisi della situazione di avvio

Il gruppo di lavoro interno al fine di predisporre un'ideale pianificazione degli interventi è necessario che realizzi il *Profilo di Salute/Equità* (applicando le metodologie operative e gli strumenti ad hoc, rientranti nella "Documentazione Procedurale ...", vedasi il par. 11.1. comma terzo). Nell'effettuare *l'analisi della situazione di avvio* è fondamentale conoscere ed analizzare:

- il *contesto del luogo di lavoro*, al fine di: acquisire informazioni per descrivere il proprio contesto "aziendale" in relazione ai temi del programma, nonché valutare anche la situazione logistica e organizzativa esistente (presenza o meno di cartelli per il divieto di fumare, aree fumatori, mensa, distributori automatici, ecc.), inserendo all'interno del programma le eventuali attività di successo già intraprese (avvalendosi delle indicazioni metodologiche, rientrante nella "Documentazione Procedurale ..." vedasi il par. 11.1. comma III);
- le caratteristiche della popolazione lavorativa, acquisendo dati statistici/epidemiologici a disposizione;
- i *bisogni dei lavoratori*, onde acquisire utili informazioni su: bisogni di salute, conoscenza-attitudini-comportamenti correlati ai temi del programma, fattori di rischio. A tale proposito è prevista la somministrazione di un questionario anonimo (usando il modello ad hoc, rientrante nella "Documentazione Procedurale" - par. 1.1. comma III) ai lavoratori e alle lavoratrici e, eventualmente,

anche l'utilizzo di altri strumenti (interviste, focus group). E' importante che il questionario venga:

- somministrato ad un campione rappresentativo del target (lavoratori e lavoratrici) - da condividere con l'ASL del territorio di riferimento - onde ottenere dati attendibili e funzionali alla finalità;
- somministrato nuovamente, a conclusione del primo e del terzo anno dell'attuazione del programma;
- 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 (Equity Lens);
- il *contesto* della *comunità* nella quale l'*Azienda Pubblica/Privata* è inserita. Tale analisi richiede la costruzione di mappe relative a strutture, servizi, opportunità che il territorio limitrofo offre per favorire l'adozione di uno stile di vita sano.

L'analisi della situazione di avvio (tramite le articolazioni sopra descritte) ha diverse finalità, specificamente:

- garantire, a partire dalla fase iniziale del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" , il pieno coinvolgimento di tutti i lavoratori, evitando disuguaglianze (età, genere, orari e sedi di lavoro, difficoltà linguistiche, livello culturale, disabilità psico-fisiche). Pertanto è importante adeguare il grado di complessità e la difficoltà di lettura dei documenti e degli strumenti di indagini/comunicazione, nonché prestare particolare attenzione nella fase operativa onde realizzare gli interventi nell'ottica del contrasto alle disuguaglianze;
- pianificare il percorso operativo ed indirizzare/adattare gli interventi - oltre che secondo le indicazioni delle Linee di indirizzo e delle buone pratiche previste - anche:
 - in base al contesto del luogo di lavoro ai suoi aspetti organizzativi;
 - ai bisogni di salute dei lavoratori, ai loro reali stili di vita inerenti alle tematiche del programma e di conseguenza ai loro bisogni educativi/formativi;
 - tenendo conto dei gruppi bersaglio più esposti e vulnerabili;
 - alle opportunità presenti nel territorio circostante;
- pianificare coerentemente il processo di miglioramento e, avendo elementi informativi della situazione esistente in fase "iniziale", poter monitorare e valutare i progressi raggiunti.

Si evidenzia che il gruppo di lavoro interno, di ogni Azienda Pubblica, nel redigere il *documento di base relativo al su indicato Programma* (vedasi il par. 14.4.) e nel realizzare il *Profilo di Salute/Equità* (vedasi il par. 14.5.) individui e articoli un idoneo tempo operativo, onde attuare efficacemente le due succitate azioni. A tale riguardo si precisa che per realizzare complessivamente le due azioni sono necessari tendenzialmente tre mesi di lavoro.

14.6. Pianificazione e attuazione degli interventi

Il gruppo di lavoro interno dell'*Azienda Pubblica/Privata*, tenendo conto di quanto emerso dall'analisi della situazione di avvio, pianifica gli interventi da realizzare, selezionando le aree tematiche prioritarie e le relative *buone pratiche* raccomandate e sostenibili, indicate nella guida ad hoc rientrante nella "Documentazione Procedurale delle Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. ..." (vedasi il par. 11.1. comma terzo).

Il percorso del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" prevede - onde ottenere l'iscrizione nella seconda sezione dell'elenco regionale dei "Luoghi di lavoro che Promuovono la Salute" ed il relativo il riconoscimento di "Azienda che promuove la salute" - che ogni *Azienda Pubblica/Privata*, tramite il gruppo di lavoro interno, realizzi quale standard minimo:

- il **numero** delle **buone pratiche, per ogni annualità**, attinenti alle 5 aree tematiche prioritarie del presente Programma, indicato dalla manuale ad hoc relative alle *buone pratiche* raccomandate e sostenibili, manuale rientrante nella "Documentazione Procedurale ..." (vedasi il par. 11.1. comma terzo).

Il mantenimento nel tempo delle azioni, avviate in ciascun anno, garantisce la sostenibilità del programma e assicura un cambiamento reale e strutturale dell'ambiente di lavoro.

Ciascun gruppo di lavoro interno - oltre ad assicurare lo standard minimo delle *buone pratiche* attinenti alle 5 aree tematiche prioritarie del Programma - potrà valutare già dal 1° anno anche la possibilità di realizzare “ulteriori tematiche di Promozione della Salute” sempre indicate nel manuale ad hoc rientrante nella “Documentazione Procedurale ...” (vedasi il par. 11.1. comma terzo).

Il gruppo di lavoro interno, nel pianificare gli interventi, è tenuto ad utilizzare il modello ad hoc rientrante nella “Documentazione Procedurale ...” (vedasi il par. 11.1. comma terzo). Modello da inviare, una volta compilato, all’A.S.L. di competenza, all’attenzione del Referente dell’A.S.L. del Programma “*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*” (in attesa dell’attivazione della piattaforma regionale on-line).

Il primo anno la pianificazione degli interventi deve essere effettuata (e inviata all’A.S.L. di riferimento) entro il 31 gennaio 2023, avviando consequenzialmente le attività definite. Per gli anni successivi entro il 31 dicembre (es. 31 dicembre 2023 per l’annualità 2024).

14.7. Azioni di monitoraggio e valutazione - Rendicontazione degli interventi

Il gruppo di lavoro interno di ciascuna *Azienda Pubblica/Privata*, al termine di ogni anno, è tenuta a valutare le attività svolte ed analizzare i risultati ottenuti.

Il processo di valutazione, in un’ottica circolare, deve comunque prevedere la valutazione ex-ante, la valutazione di processo e la valutazione di risultati/esiti. Pertanto è necessario, preliminarmente, conoscere/valutare il contesto di avvio. Mentre per quanto attiene ai diversi step della fase operativa e dei risultati attesi è importante verificare:

- la congruenza tra la fase di pianificazione e la dimensione/evoluzione operativa anche per adottare eventuali mutamenti per il restante percorso da realizzare;
- le buone pratiche realizzate;
- il miglioramento delle conoscenze, delle attitudini e dei comportamenti dei lavoratori, attinenti alle tematiche di salute previste dal Programma;
- il gradimento delle attività da parte dei lavoratori (qualità percepita);
- 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.

Naturalmente le consequenziali azioni di monitoraggio e verifica richiedono l’individuazione e la predisposizione di idonei indicatori, strumenti e metodi di valutazione.

Entro il 20 novembre (a partire dal 2023), a seguito dell’analisi/valutazione delle attività svolte, ogni *Azienda Pubblica/Privata*, tramite il rispettivo gruppo di lavoro, deve predisporre la relazione con la quale:

- autocertifica le buone pratiche realizzate, secondo lo standard minimo indicato dalla guida ad hoc relative alle buone pratiche raccomandate e sostenibili, guida rientrante nella “Documentazione Procedurale ...” (vedasi il par. 11.1. comma terzo);
- riporta i risultati delle altre tipologie di valutazione effettuate ed i risultati ottenuti.

Per predisporre la relazione è necessario utilizzare lo schema di rendicontazione ad hoc, rientrante nella “Documentazione Procedurale ...” (vedasi il par. 11.1. comma terzo).

La relazione di rendicontazione (in attesa della piattaforma on-line regionale) deve essere trasmessa all’A.S.L. di competenza, all’attenzione del Referente Aziendale del Programma *Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*.

Il Referente dell’A.S.L. del Programma, con il contributo anche di altri operatori dell’ASL coinvolti nel Programma, assicura le seguenti azioni:

- verifica l’adeguatezza/completezza della relazione di rendicontazione presentata da ogni *Azienda Pubblica/Privata* che ha realizzato le buone pratiche, entro 15 giorni dal ricevimento del report;

- esprime il parere per l'iscrizione dell'*Azienda Pubblica/Privata* alla seconda sezione, dell'elenco regionale dei "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute";
- invia all'U.O.D. 50.04.02 "Igiene e Prevenzione", della Regione Campania, entro il 10 dicembre, l'elenco delle *Aziende Pubbliche/Private* che hanno documentato l'attuazione delle buone pratiche previste, sono state oggetto di verifica e hanno ricevuto - da parte delle AA.SS.LL. - il parere favorevole per l'iscrizione alla seconda sezione del succitato elenco regionale.

Qualora la relazione di rendicontazione presentata sia insufficiente il Referente dell'A.S.L. del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" richiede, all'*Azienda Pubblica/Privata*, le opportune integrazioni e/o proposte di miglioramento, di cui sarà informata anche l'U.O.D. 50.04.02 della Regione Campania.

Si precisa, inoltre, che, nell'ambito della succitata azione di verifica, operatori dell'A.S.L. - impegnati nel Programma, facente parte del team di coordinamento e/o dei gruppi di lavoro territoriali - effettueranno delle verifiche a campione esclusivamente sulla veridicità dei dati autocertificativi riportati nella relazione di rendicontazione. Tali azioni di verifiche a campione:

- devono essere rivolte ad almeno il 10 % delle Aziende Pubbliche/Private che hanno presentato le relazioni di rendicontazione;
- si effettueranno in un clima assolutamente collaborativo e non potrà dare origine in alcun caso a sanzioni, essendo la partecipazione al Programma su base volontaria.

La Regione Campania, acquisito il parere favorevole del Referente dell'A.S.L. del Programma "*Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute*" dell'ASL di competenza, iscrive l'*Azienda Pubblica/Privata* nella seconda sezione dell'elenco regionale, contenente le *Aziende Pubbliche/Private* deputate ad ottenere il riconoscimento di "Luoghi di lavoro che promuovono la salute".

14.8. Riconoscimento e certificazione "Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute"

Il Programma prevede che ogni A.S.L. consegni la certificazione di "Luogo di lavoro che promuove salute" - certificazione rilasciata dalla Regione Campania - alle specifiche Aziende Pubbliche/Private (che risultano iscritte alla seconda sezione dello specifico elenco regionale) del territorio di competenza, possibilmente nell'ambito di un evento pubblico.

14.9. Azioni comunicative

Il gruppo di lavoro interno dell'*Azienda Pubblica/Privata*, è tenuto ad attivare azioni comunicative (con strumenti/mezzi diversificati, quali: documenti/strumenti operativi, report, manifesti, poster, avvisi, totem, intranet, incontri), nelle diverse fasi del programma, quali:

- nella fase iniziale al fine di:
 - condividere il Programma con la Direzione dell'*Azienda Pubblica/Privata*;
 - promuovere e implementare il Programma al fine di favorire l'adesione/partecipazione dei lavoratori, nonché rafforzare la creazione di reti con altri *stakeholder* del territorio;
- nelle diverse fasi/azioni operative onde assicurare la costante partecipazione dei lavoratori e, in tal modo:
 - migliorare la loro conoscenza/consapevolezza su stili di vita salutari;
 - attivare processi di cambiamento;
- a conclusione delle attività, di ogni annualità, al fine di
 - comunicare/diffondere sia le attività svolte che i risultati ottenuti e valutati, verso vari contesti, quali: - nel luogo di lavoro (al Management aziendale, ai lavoratori); - nella Comunità Locale (all'A.S.L. di riferimento, ai vari *stakeholder* e figure coinvolte);
 - comunicare le prospettive operative della successiva annualità ed eventuali ulteriori modifiche previste per il futuro.

15. CORRELAZIONE TRA PROGRAMMA “LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO SALUTE” ED EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA COVID-19

Si evidenzia che la realizzazione del presente Programma deve tener conto dell'evoluzione epidemiologica dell'emergenza Covid-19. A tale riguardo si fa presente che qualora tal emergenza continui a sussistere è necessario rivisitare la modalità di attuazione di determinate azioni del Programma, onde renderle praticabili e in sicurezza. A titolo esemplificativo si forniscono alcuni esempi:

- i corsi di formazione invece di realizzarli residenziale si dovranno svolgere con modalità FAD;
- i vari incontri di programmazione/condivisione - tra le diverse soggettività coinvolte nel Programma - si dovranno tenere prioritariamente con modalità di comunicazione on-line (utilizzando gli appositi software dedicati);
- le azioni informative e di comunicazione, da rivolgere ai lavoratori, dovranno avvenire tramite i siti istituzionali delle Aziende Pubbliche/Private che hanno aderito al Programma, con newsletter, etc..

16. CRONOPROGRAMMA SINTETICO DELLE PRINCIPALI ATTIVITÀ

Attività principali	Responsabilità	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Istituire il Tavolo di Coordinamento Regionale Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione		Entro febbraio 2021				
Elaborare documento <i>Buone Pratiche raccomandate/sostenibili</i> (con aggiornamento annuale)	Regione			Disponibile entro il 2022			
Progettare e adattare un sistema di monitoraggio regionale per rilevare le attività di Buone Pratiche svolte	Regione			Entro il 2022			
Assicurare la disponibilità/utilizzo del sistema di monitoraggio regionale (ogni anno dal 2023)	Regione				Utilizzo del 2023		
Elaborare altri strumenti inerenti alla <i>Documentazione Procedurale</i>	Regione			Entro aprile 2022			
Elaborare-Produrre materiale per offrire il Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione ASL			Entro aprile 2022			
Progettare, applicare, monitorare la documentazione dell'HEA	Regione ASL			Ogni anno dal 2022			
Progettare la piattaforma on-line Rete Campania <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione			Entro il 2022			
Garantire disponibilità/utilizzo piattaforma on-line Rete Campania <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione				Utilizzo del 2023		
Assicurare la gestione e l'aggiornamento della Piattaforma Rete Campania <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione				Dal 2023		
Stipulare almeno 1 Accordo con Stakeholder funzionale al Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione			Entro il 2022			
Attuare 1 corso di formazione ad operatori delle AA.SS.LL. sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione			Entro aprile 2022			
Attuare almeno 1 corso di formazione validato (anche FAD) ai medici competenti sul counselling breve	Regione			Entro il 2022			
Produrre strumenti materiale per iniziative di marketing sociale	Regione ASL			Entro il 2022			
Attuare almeno 1 intervento - iniziativa di marketing sociale	Regione ASL				Ogni anno dal 2023		

16. CRONOPROGRAMMA SINTETICO DELLE PRINCIPALI ATTIVITA'

Attività principali	Responsabilità	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Attuare 1 evento di condivisione tra ASL e Aziende Pubbliche/Private su attività svolte e risultati ottenuti	Regione					Mese di dicembre	Mese di dicembre
Costituire team coordinamento ed elaborare il Programma Aziendale <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	ASL		Entro 60 gg. da LIR				
Attuare 1 corso formativo ad operatori delle AA.SS.LL. sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	ASL			Entro maggio 2022			
Stipulare almeno 1 Accordo con Stakeholder funzionale al Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	ASL			Entro il 2022			
Attuare l'offerta attiva del Programma alle Aziende Pubbliche/Private	ASL			Da maggio 2022			
Inviare alla Regione Elenco delle Aziende Pubbliche/Private aderenti al Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	ASL			Entro il 31 ottobre dal 2022			
Attuare 1 corso formativo ai gruppi di lavoro delle Aziende Pubbliche /Private sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	ASL			Ottobre dal 2022			
Attuare 1 corso formativo ai medici competenti sul counselling breve	ASL			Ottobre 2022	Ottobre 2023		
Attuare supporto metodologico alle Aziende Pubbliche/Private aderenti al Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	ASL			Dal mese di Ottobre dal 2022			
Valutare i report su attività svolte dalle Aziende Pubbliche/Private	ASL				Entro il 5 dicembre	Entro il 5 dicembre	Entro il 5 dicembre
Inviare alla Regione Elenco Aziende Pubbliche/Private che hanno attuato le buone pratiche previste	ASL				Entro il 10 dicembre	Entro il 10 dicembre	Entro il 10 dicembre
Consegnare il certificato <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i> alle Aziende Pubbliche/ Private, potendo con evento pubblico	ASL				Mese di dicembre	Mese di dicembre	Mese di dicembre
Contribuire alla gestione Rete Campania <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i> e sostenerne lo sviluppo	ASL						

17. PROGRAMMA WHP - INDICATORI DI MONITORAGGIO E STANDARD/VALORI ATTESI

Descrizione Indicatori	Formula Indicatori	Fonte	Standard - Valori attesi					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
Istituire il Tavolo di Coordinamento Regionale Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Presenza del Tavolo di Coordinamento Regionale Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione		Entro febbraio 2021				
Documento regionale che descrive le <i>buone pratiche</i> raccomandate e sostenibili che vengono proposte alle <i>Aziende Pubbliche e Private</i>	Presenza del documento regionale di <i>buone pratiche</i> raccomandate e sostenibili	Regione			Disponibilità di 1 Documento Reg. <i>buone pratiche</i> raccomandate e sostenibili	Possibili aggiornamenti del documento	Possibili aggiornamenti del documento	Possibili aggiornamenti del documento
Disponibilità di un sistema di monitoraggio regionale per la rilevazione della realizzazione degli interventi di cui al "Documento regionale di pratiche raccomandate e sostenibili"	Presenza del sistema di monitoraggio regionale	Regione			Progettazione ed adattamento del sistema di monitoraggio regionale	Disponibilità e utilizzo del sistema di monitoraggio regionale	Disponibilità e utilizzo del sistema di monitoraggio regionale	Disponibilità e utilizzo del sistema di monitoraggio regionale
Elaborare altri strumenti inerenti alla <i>Documentazione Procedurale</i> delle Linee di Indirizzo alle AA.SS.LL. per l'attivazione del Programma WHP	Presenza di altri strumenti inerenti al <i>Documento Procedurale</i>	Regione			Entro aprile 2022			
Elaborare-Produrre materiale per offrire il Programma WHP	Presenza di materiale per offrire il Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione ASL			Entro aprile 2022			

17. PROGRAMMA WHP - INDICATORI DI MONITORAGGIO E STANDARD/VALORI ATTESI

Descrizione Indicatori	Formula Indicatori	Fonte	Standard - Valori attesi					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lenti di equità	Adozione dell'HEA	Regione ASL			Progettazione, applicazione, monitoraggio e documentazione dell'HEA	Progettazione, applicazione, monitoraggio e documentazione dell'HEA	Progettazione, applicazione, monitoraggio e documentazione dell'HEA	Progettazione, applicazione, monitoraggio e documentazione dell'HEA
Configurazione della <i>Rete Campania Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Presenza della <i>Rete Campania Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Regione		Progettazione della Piattaforma on-line Regionale	Progettazione della Piattaforma on-line Regionale	Disponibilità e utilizzo della Piattaforma	Disponibilità e utilizzo della Piattaforma	Disponibilità e utilizzo della Piattaforma
						Garantire la gestione e l'aggiornamento della Piattaforma / Rete Campania	Garantire la gestione e l'aggiornamento della Piattaforma / Rete Campania	Garantire la gestione e l'aggiornamento della Piattaforma / Rete Campania
Accordi intersettoriali per la diffusione, lo sviluppo e sostenibilità del <i>Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Presenza di Accordi Formalizzati	Regione			Almeno 1 Accordo di ambito regionale			
		ASL			Almeno 1 Accordo di ambito aziendale			
Formazione operatori ASL sul <i>Programma Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Presenza di offerta regionale di programma formativo validato (anche FAD)	Regione			Attuazione di 1 corso di formaz. entro aprile 2022			
Formazione dei Medici Competenti al counselling motivazionale breve	Presenza di offerta regionale di programmi formativi validati (anche FAD)	Regione			Realizzazione di almeno 1 corso di formazione			

17. PROGRAMMA WHP - INDICATORI DI MONITORAGGIO E STANDARD/VALORI ATTESI

Descrizione Indicatori	Formula Indicatori	Fonte	Standard - Valori attesi					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
Iniziative di marketing sociale per lavoratori, famiglie, datori, associazioni.	Disponibilità e utilizzo di strumenti/materiali per iniziative di marketing sociale	Regione ASL			Progettazione e produzione di strumenti e materiali per iniziative di marketing sociale	Attuazione di almeno un intervento di marketing sociale	Attuazione di almeno un intervento di marketing sociale	Attuazione di almeno un intervento di marketing sociale
Formazione operatori ASL sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Presenza di offerta aziendale di programmi formativi validati (anche FAD)	ASL			Realizzazione di 1 corso di formazione entro maggio 2022			
Formazione gruppi di lavoro delle <i>Aziende Pubbliche e Private</i> sul Programma <i>Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute</i>	Presenza di offerta ad operatori delle <i>Aziende Pubbliche/Private</i> di programmi formativi	ASL			Realizzazione di 1 corso di formazione mese di ottobre	Realizzazione di 1 corso di formazione mese di ottobre	Realizzazione di 1 corso di formazione mese di ottobre	Realizzazione di 1 corso di formazione mese di ottobre
Formazione dei Medici Competenti al counselling motivazionale breve	Presenza di offerta aziendale di programmi formativi validati (anche FAD)	ASL			Realizzazione di 1 corso di formaz. mese di ottobre	Realizzazione di 1 corso di formaz. mese di ottobre		

17. PROGRAMMA WHP - INDICATORI DI MONITORAGGIO E STANDARD/VALORI ATTESI

Descrizione Indicatori	Formula Indicatori	Fonte	Standard - Valori attesi					
			2020	2021	2022	2023	2024	2025
Luoghi di lavoro raggiunti dal Programma (a)	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	Regione ASL				Almeno il 10% entro il 2023		Almeno il 20% entro il 2025
Luoghi di lavoro raggiunti dal Programma (b)	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	Regione ASL				Almeno il 20% entro il 2023		Almeno il 50% entro il 2025

18. BREVE BIBLIOGRAFIA DI RIFERIMENTO

18.1. Bibliografia

- Network Europeo per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (European Network for Workplace Health Promotion - ENWHP) - 1996.
- Dichiarazione di Lussemburgo *“La Promozione della Salute nei Luoghi di lavoro nell’Unione Europea”* / 1997 - 2007.
- Cardiff, Memorandum *“La Promozione della Salute nella Piccola e Media Impresa nell’Unione Europea”* - 1998.
- Decalogo della Sicilia *“Attuazione della promozione della salute nei luoghi di lavoro nei paesi del Sud Europa”* - 2001.
- Dichiarazione di Lisbona *“Nuove strategie per il miglioramento della salute nelle Piccole e Medie Imprese”* - 2001.
- Dichiarazione di Barcellona per lo *“Sviluppo di una buona pratica di promozione della salute nei luoghi di lavoro”* - 2002.
- *“Patto Europeo per la Salute Mentale e il Benessere”*. Conferenza di Alto Livello dell’U.E. *“Insieme per la Salute Mentale e il Benessere”* - Bruxelles, 12-13 Giugno 2008;
- Dichiarazione di Edimburgo *“Promozione della salute mentale e del benessere sui luoghi di lavoro”* - 2010.
- Organizzazione Mondiale della Sanità *“Healthy workplaces: a model for action for employers, workers, policymakers and practitioners”* - Documento Edizione 2010.
- DoRS *“Esperienze e strumenti per la promozione dell’attività fisica nei luoghi di lavoro”* - 2013.
- DoRS *“Workplace Health Promotion breve bibliografia ragionata”* - 2013.
- DoRS *“Promuovere salute nel luogo di lavoro - Evidenze modelli e strumenti”* - 2016.
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro:
 - *“La partecipazione dei lavoratori nell’ambito della sicurezza e della salute sul lavoro: Una guida pratica”* (nell’ambito della campagna europea *“Ambienti di lavoro sani e sicuri - Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi 2012-2013”*);
 - *“La leadership aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro: Una guida pratica”* (nell’ambito della campagna europea *“Ambienti di lavoro sani e sicuri - Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi 2012-2013”*);
 - *“Guida alla campagna gestione dello stress e dei rischi psicosociali sul lavoro”* - Ambienti di lavoro sani e sicuri, 2014-2015;
 - *“Ambienti di lavoro sani e sicuri ad ogni età. Promozione di una vita lavorativa sostenibile”* Guida alla campagna 2016-2017.
- A.T.S. Bergamo - Marco Cremaschini e collaboratori *“Promuovere la salute nei luoghi di lavoro. L’esperienza della Rete WHP Bergamo”* - 2017.
- A.T.S. Bergamo *“Come aderire al programma Workplace Health Promotion e creare un luogo di lavoro che promuova salute”* - Manuale operativo.
- Barbara De Mei, Chiara Cattaneo, Vittorio Palermo (Autori dossier). Ilaria Luzi, Valentina Possenti, Paola Scardetta (Revisori) *“Opportunità di Salute sul luogo di lavoro. Strategie, competenze e strumenti per la promozione di stili di vita salutari”* - Centro Nazionale di Prevenzione delle malattie e Promozione della Salute (CNaPPS), Istituto Superiore di Sanità - 2019.
- ENWHP - con la collaborazione dell’ex ISPESL e del Centro Sperimentale per la Promozione della salute ed Educazione Sanitaria/Dipartimento Igiene e Sanità Pubblica dell’Università degli Studi di Perugia - *“Criteri di qualità per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro”*.
- ENWHP - con la collaborazione dell’ex ISPESL e del Centro Sperimentale per la Promozione della salute

ed Educazione Sanitaria/Dipartimento Igiene e Sanità Pubblica dell'Università degli Studi di Perugia - *"Test di autovalutazione per la gestione della salute in azienda - Strumento di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro"*.

- ENWHP *"Modelli di Buona Pratica Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro"*.
- ENWHP - Network Europeo per la Promozione della Salute nei luoghi di lavoro *"Promuovere un ambiente di lavoro salutare per lavoratori con patologie croniche: una guida alle buone pratiche"* 2012.
- ENWHP *"Criteri e modelli di buona pratica per la promozione della salute sul lavoro nelle piccole e medie imprese"*.
- INAIL *"Il codice internazionale di etica per gli operatori di medicina del lavoro"* Edizione 2016.
- INAIL *"La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato - Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i."* - 2017.
- INAIL *"Il benessere lavorativo ad ogni età - Le buone pratiche Inail"* - 2018.
- INAIL - Guida per i datori di lavoro *"Promozione della salute mentale nei luoghi di lavoro"*, nell'ambito della Campagna europea *Lavorare in sintonia con la vita*.
- INAIL - Guida per i lavoratori *"Come creare un ambiente di lavoro a tutela della salute mentale"*, nell'ambito della Campagna europea *Lavorare in sintonia con la vita*.
- Regione Marche *"Indicazioni operative per i luoghi di lavoro che promuovono salute. Come aderire al Programma Workplace Health Promotion della Regione Marche"* - 2017.
- Regione Lazio *"Manuale WHP Regione Lazio - Modalità di adesione al Progetto "In Salute in Azienda" della Regione Lazio per far parte della rete regionale WHP dei luoghi di lavoro che promuovono salute"* - 2016.
- Regione Piemonte - DoRS *"Verso una rete per promuovere la salute nei luoghi di lavoro: analisi di fattibilità"* - 2018.
- Regione Lombardia:
 - D.D. n. 11861/2012 *"Promozione di stili di vita favorevoli alla salute negli ambienti di lavoro: indicazioni alle ASL per lo sviluppo di programmi efficaci e sostenibili"* (e relativo allegato);
 - *"Luoghi di lavoro che promuovono salute - Rete WHP Lombardia"*. Manuale operativo per l'adesione al programma - 2018.
- Progetto esecutivo CCM 2018 *"Supporto all'implementazione in realtà regionali italiane della Rete di Promozione della Salute sui Luoghi di Lavoro (Rete WHP - Workplace Health Promotion)"*.
- Regione Toscana: - D.G.R.T. n. 1078/2016 e D.D. n° 1565/2017 *"Programma regionale di promozione della salute negli ambienti di lavoro 2016-2018"* (e relativi allegati).
- D.G.R.C. n° 320 del 30.06.2020 - Piano Regionale di Prevenzione anno 2020.
- Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025, adottato nella Conferenza Stato-Regioni del 06 agosto 2020 (Rep. Atti n° 127/CSR).

18.2. Link - Sitigrafia

- European Network for Workplace Health Promotion
 - www.enwhp.org
- Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro
 - <https://osha.europa.eu/it>
- OSHwiki-enciclopedia collaborativa online
 - <https://osha.europa.eu/it/tools-and-publications/oshwiki>
- Campagna Europea Move Europe
 - www.move-europe.it
- Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute
 - www.dors.it

- Pro.Sa.
 - www.retepromozionesalute.it
- Centro Sperimentale per la Promozione della Salute e l'Educazione Sanitaria
 - cespes.unipg.it
- Epicentro - Portale di Epidemiologia I.S.S.
 - www.epicentro.iss.it
- INAIL
 - <https://inail.it/whp>
- Rete WHP Toscana
 - <https://www.regione.toscana.it/whp>
- Rete WHP Lombardia
 - <https://www.promozionesalute.regione.lombardia.it/wps/portal/site/promozione-salute/setting/luoghi-di-lavoro>
- Rete WHP Bergamo
 - <https://retewhpbergamo.org/whp/>
- Rete WHP Lazio
 - http://www.regione.lazio.it/binary/rl_comitato_ssl/tbl_contenuti/Comitato_Sicurezza_Lavoro_Manuale_WHP_Lazio16_12_2015.pdf
- Rete WHP Marche
 - www.asur.marche.it/checosawhp