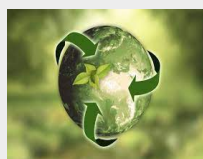


ATTIVITA' HPH – WHP
CASA DI CURA S. GIORGIO_2023



dott. Inf. Amedeo La Diega

DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE

Accreditamento e Certificazione

Qualità Organizzativa e Sociale

Coordinatore Aziendale HPH - WHP



ATTIVITA' HPH – WHP

CASA DI CURA S. GIORGIO_2023

	
DIREZIONE GENERALE – DIREZIONE SANITARIA	
DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE	
La Casa di Cura S. Giorgio dal 2019 è inserita nella Rete Internazionale HPH – Health Promoting Hospitals - Ospedali che promuovono la salute - . La Regione Friuli Venezia Giulia ha promosso un percorso di autovalutazione che richiede la valutazione degli STANDARD HPH 2020. Anche il Policlinico San Giorgio aderisce a tale programma.	
In relazione al tema "MONDO HPH" Le chiediamo di rispondere alle seguenti domande disponibili il link: https://forms.gle/8UruoYEdKGgYYnHb6	
Periodo di compilazione: dal 03.07.2023 al 09.07.2023	
Le risposte alle domande ci permetteranno di valutare il livello di conoscenza del tema HPH – Ospedali che promuovono salute, ma anche e soprattutto, la possibilità di coinvolgere tutte le persone interessate ad approfondire l'argomento. Verrà mantenuto l'anonimato e la compilazione richiederà pochi minuti del Suo tempo.	
Vi ringraziamo per il tempo dedicato. Direzione Qualità e Sicurezza delle Cure	

GRAZIE
Per aver
partecipato

	
DIREZIONE GENERALE – DIREZIONE SANITARIA	
DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE	
La Casa di Cura S. Giorgio dal 2019 è inserita nella Rete Regionale per la Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro – WHP - . Nel periodo 2019/2022 ha conseguito ottimi risultati raggiungendo tutti gli obiettivi fissati. Anche per il 2023 la Casa di Cura S. Giorgio ha deciso di continuare nel percorso intrapreso.	
Vi chiediamo di compilare il questionario disponibile il link: Programma WHP Friuli Venezia Giulia - questionario per i lavoratori (google.com) oppure inquadrare il QR Code	
Periodo di compilazione: dal 05.06.2023 al 30.06.2023	
La compilazione del questionario ed i risultati che ne deriveranno saranno oggetto di una tesi di laurea finalizzata ad analizzare l'intervento di Workplace Health Promotion (WHP) che si è svolto presso la nostra azienda. I dati raccolti verranno utilizzati per lo svolgimento della tesi ed esclusivamente in forma aggregata (non ci sarà nessuna possibilità di risalire alle persone che hanno risposto).	
È programmato per il mese di novembre 2023 (dopo la discussione della tesi di laurea) un incontro con il personale della Casa di Cura S. Giorgio in cui verranno presentati i dati risultanti dalla compilazione/comparazione dei questionari. Vi ringraziamo per il tempo dedicato alla compilazione del questionario. Direzione Qualità e Sicurezza delle Cure	

 CASA DI CURA PRIVATA Accreditata con il S.S.N. DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE	REPORT_2023 QUESTIONARIO CONOSCITIVO "MONDO HPH"
--	--

REPORT_2023 QUESTIONARIO CONOSCITIVO "MONDO HPH"
--

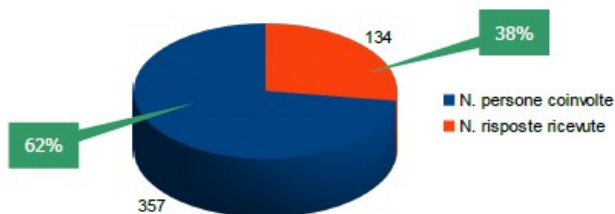
Data 10.07.2023

Elaborazione dott. Inf. Amedeo La Diega

 CASA DI CURA PRIVATA Accreditata con il S.S.N. DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE	REPORT_2023 QUESTIONARIO CONOSCITIVO "MONDO HPH"
Valutazione: QUESTIONARIO CONOSCITIVO SUL MONDO HEALTH PROMOTING HOSPITALS (HPH) - OSPEDALI CHE PROMUOVONO SALUTE	
Descrizione: Valutare il livello di conoscenza del personale della Casa di Cura S. Giorgio sulla Rete Internazionale HPH - HEALTH PROMOTING HOSPITALS - OSPEDALI CHE PROMUOVONO SALUTE	
Periodo di riferimento: Dal 03.07.2023 al 09.07.2023	
Setting coinvolti: Tutto il personale della Casa di Cura S. Giorgio	
Strumenti: QUESTIONARIO composto da 12 domande di cui 10 con risposte "SI" - "NO" - 2 con risposta aperta	
Modalità di diffusione: - Incontri informativi con i Responsabili/Coordinatori di Struttura/Ambulatori/Uffici - Affissione di locandina informativa presso: - gli ambulatori infermieristici/ostetrici/tecnici/uffici - le tisanerie (cucinette) - ai timbratori (al piano terra e -1) - Invio a mezzo posta elettronica del Link di collegamento al Questionario	
Indicatori: - Partecipazione al Questionario > del 35% N. di risposte "SI" > del 45% - Interesse per il "Mondo HPH" > del 65%	
Elaborazione: Tabelle - Grafici	
Conclusioni	

INDICATORE 1 - Partecipazione al Questionario > del 35%

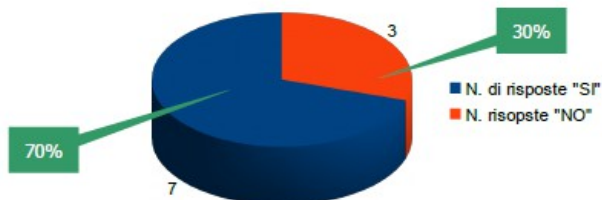
N. persone coinvolte 357	N. risposte ricevute 134	TOT % 38
---------------------------------	---------------------------------	-----------------



INDICATORE 1 | Risultato raggiunto - Migliorabile

INDICATORE 2 - N. di risposte "SI" (su 10 domande) > del 45%

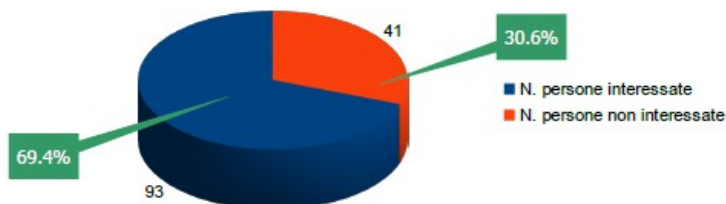
N. risposte "SI" - 70% (7 su 10)	N. risposte "NO" - 30% (3 su 10)
---	---



INDICATORE 2 | Risultato raggiunto - Migliorabile

INDICATORE 3 - Interesse per il "Mondo HPH" > del 65%

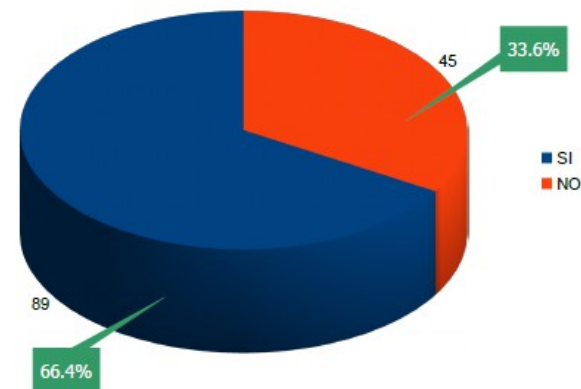
N. persone interessate - 69.4% (93)	N. persone non interessate - 30.6% (41)
--	--



INDICATORE 3 | Risultato raggiunto - Migliorabile

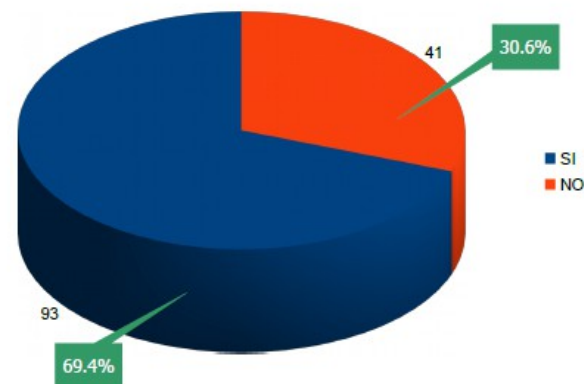
STRATIFICAZIONE DEI RISULTATI

Domanda 1. | Sa che cosa è la Rete HPH?



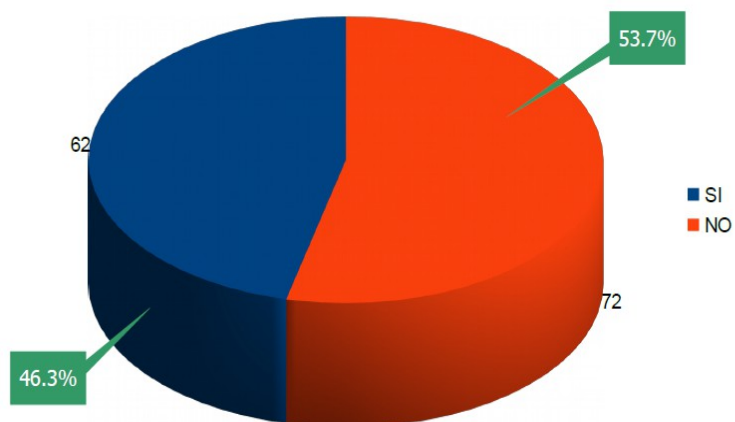
NOTA - N. **134** risposte

Domanda 2. | Sa se il Policlinico San Giorgio fa parte della Rete HPH?



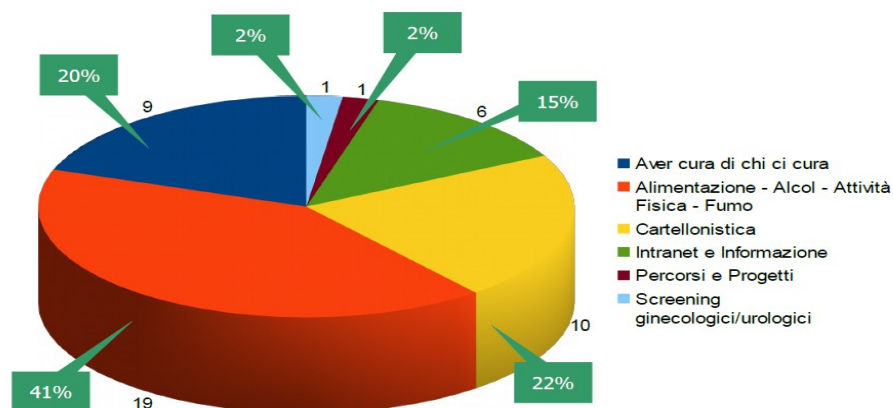
NOTA - N. **134** risposte

Domanda 3. | Sa se vi sono state o sono in essere iniziative di comunicazione interne sui temi HPH?



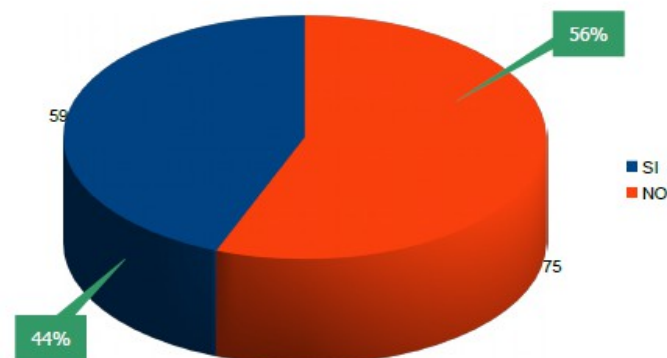
NOTA – N. 134 risposte

Domanda 4. | Se sì quali?



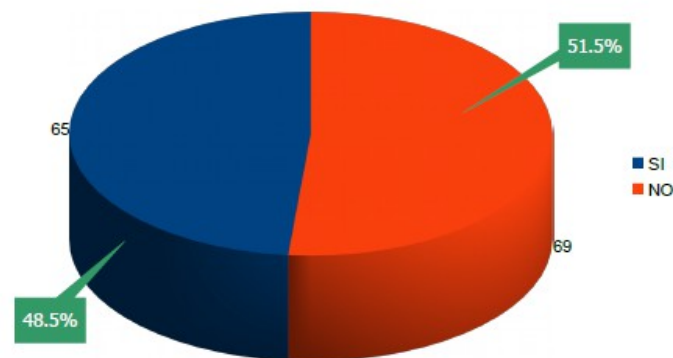
NOTA – N. 46 risposte

Domanda 5. | Sa se esiste un comitato HPH all'interno del Policlinico San Giorgio?



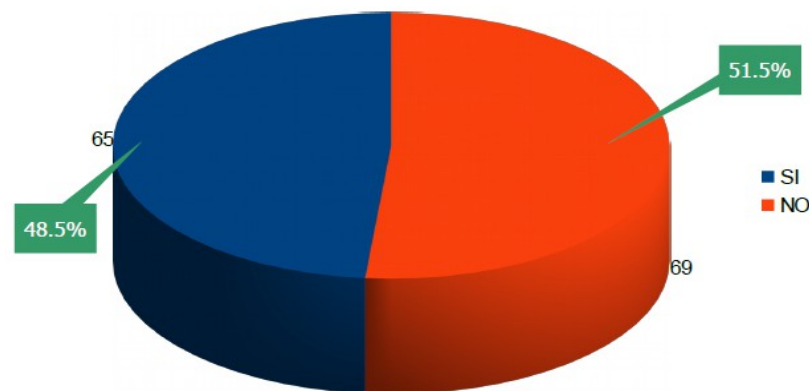
NOTA – N. 134 risposte

Domanda 6. | Sa se ci sono operatori di riferimento HPH al Policlinico San Giorgio?



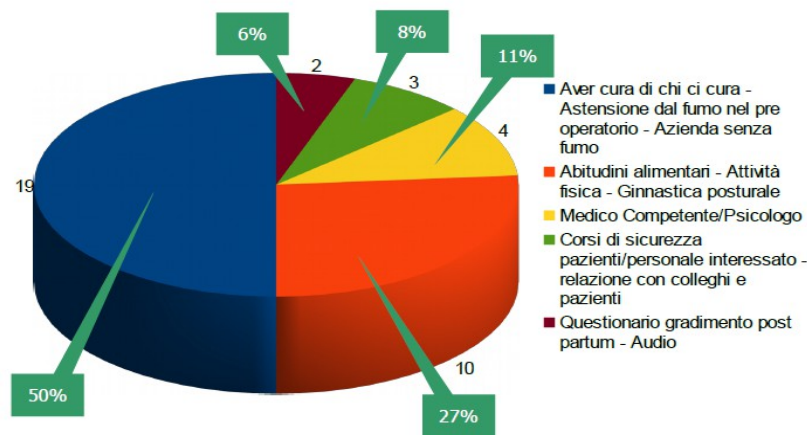
NOTA – N. 134 risposte

Domanda 7. Sa se ci sono progetti/percorsi interni al Policlinico San Giorgio di "Benessere del personale/paziente"?



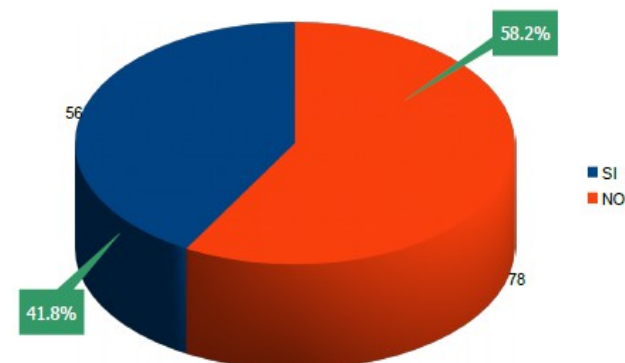
NOTA – N. 134 risposte

Domanda 8. Se si quali?



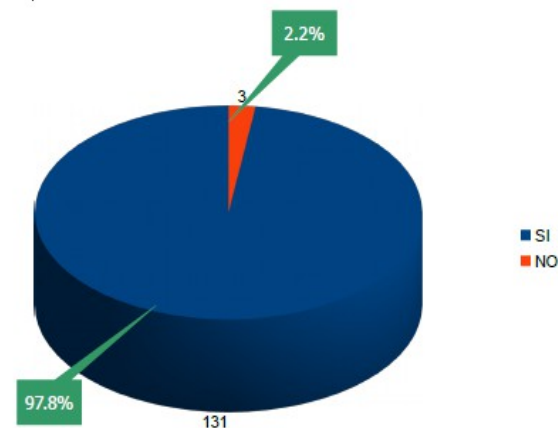
NOTA – N. 38 risposte

Domanda 9. Sa se ci sono documenti/strumenti/modalità interne al Policlinico San Giorgio per ricercare informazioni sul tema HPH?



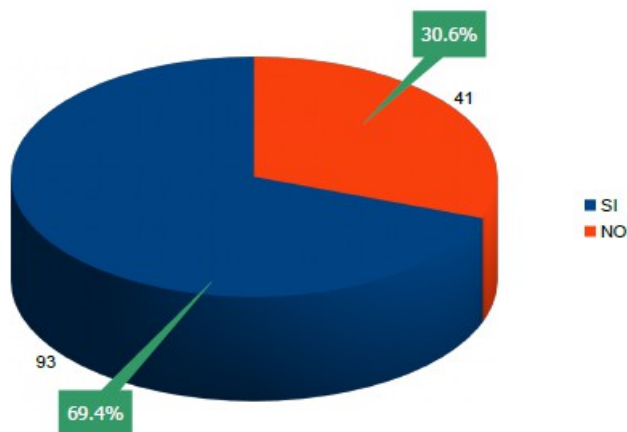
NOTA – N. 134 risposte

Domanda 10. Ritiene che i comportamenti e gli stili di vita sani siano importanti anche sul luogo di lavoro?



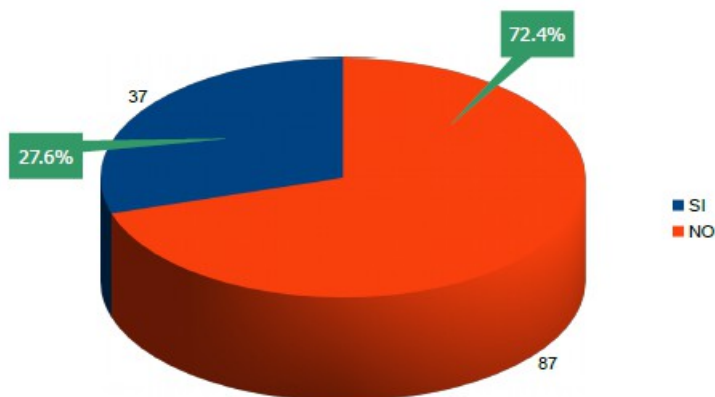
NOTA – N. 134 risposte

Domanda 11. | Ritieni che il MONDO HPH potrebbe interessarle?



NOTA – N. 134 risposte

Domanda 12. | Vorrebbe dare il suo contributo al percorso aziendale HPH?



NOTA – N. 134 risposte

CONCLUSIONI

Il questionario somministrato ha visto la partecipazione (38%) in linea con le aspettative attese (35%), il risultato può essere migliorato attraverso l'informazione/formazione (es. opuscoli, in aula, intranet aziendale) del personale di nuova assunzione (turn over degli ultimi 2/3 anni).

Si evidenzia la conoscenza delle iniziative Aziendali, l'interesse al benessere del personale ed ai corretti stili di vita (iniziative in sinergia con le attività Aziendali WHP - Workplace Health Promotion – Luoghi di lavoro che promuovono la salute).

Molte persone sono interessate al "Mondo HPH", anche se la disponibilità a dare il proprio contributo non supera il 30% dei partecipanti al questionario.

Gli incontri del Comitato Aziendale HPH, oltre a quanto previsto dal Tavolo Regionale FVG, cercheranno possibili migliori modalità di incentivazione all'adesione e alla partecipazione di tutte le iniziative interne.



La Rete Internazionale degli Ospedali e Servizi Sanitari che Promuovono la Salute

“Gli ospedali e i servizi sanitari che promuovono la salute (HPH) orientano i loro modelli di governance, le strutture, i processi e la cultura interna ai servizi al fine di ottimizzare i guadagni in termini di salute dei pazienti, del personale e delle popolazioni servite e per sostenere lo sviluppo di società sostenibili.”

La strategia di sviluppo organizzativo HPH prevede il riorientamento della governance, delle politiche, delle capacità del personale, delle strutture, della cultura e delle relazioni verso il miglioramento della salute di pazienti, operatori e gruppi di popolazione nelle comunità e negli altri settings.

<https://www.hphitalia.net/>



Il Luogo di Lavoro che Promuovono la Salute

Il concetto di Promozione della Salute nei contesti occupazionali (workplace health promotion o WHP) presuppone che un'azienda non solo attui tutte le misure per prevenire gli infortuni e le malattie professionali ma si impegni anche ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche.

I luoghi di lavoro che promuovono la salute, ad esempio, incentivano e promuovono l'attività fisica, offrono opportunità per smettere di fumare, promuovono un'alimentazione sana, attuano misure per migliorare il benessere sul lavoro e negli altri contesti di vita.

<https://retewhp.sanita.fvg.it/>



**International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services**



**Programma
WHP**
Luoghi di lavoro che Promuovono Salute

ccm
Centro nazionale per la prevenzione
e il Controllo delle Malattie

**Regione
Lombardia**

REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA

Alisa
Sistema Sanitario Regionale Liguria

**ASL
CATANIA**
Società Sanitaria Provinciale

.....ed altre Regioni italiane

Dal 2021, la rete internazionale HPH è composta
da oltre 600 ospedali e istituzioni sanitarie di 33 paesi



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

	REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
	DIREZIONE CENTRALE SALUTE, POLITICHE SOCIALI E DISABILITÀ
tel + 39 040 377 5551 fax + 39 040 377 5523	salute@centregione.fvg.it salute@regione.fvg.it I - 34124 Trieste, via Nazario Sauro 8

Decreto n° 1100/SPS del 31/07/2018

Decreto / ASAO

Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità
Direttore dell' Area dei servizi assistenza ospedaliera

RETE HEALTH PROMOTING HOSPITALS & HEALTH SERVICES (HPH) DEL FRIULI VENEZIA GIULIA (FVG):
APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO.

La rete HPH FVG è costituita da:

- Direzione centrale salute, politiche sociali e disabilità
- Coordinatore regionale
- Coordinatori aziendali
- Referenti aziendali dei programmi regionali
- Link professional per la promozione della salute
- Professionisti del SSR e delle strutture private accreditate aderenti alla rete HPH
- Cittadini

I membri della rete sono legati da interessi comuni incentrati sul riorientamento dei servizi sanitari ai principi di promozione della salute dei pazienti, del personale e della popolazione serviti, compresi quelli di partecipazione, empowerment, equità e intersectorialità, integrando il concetto di HPH nel flusso principale del servizio sanitario.

Il 2/7/2021 con decreto N. 107 del Direttore Generale di ARCS è stata rinnovata l'adesione della rete regionale HPH alla rete internazionale HPH (Health Promoting Hospitals & Health Services) per i prossimi quattro anni.



	REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA
Giunta Regionale	

Delibera n° 1554

Estratto del processo verbale della seduta del
20 ottobre 2022

oggetto:

PROTOCOLLO D'INTESA PER LA CONDIVISIONE DEL PROGETTO RETE WHP FVG - PROMOZIONE DELLA SALUTE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO TRA LA DIREZIONE CENTRALE DELLA SALUTE E LE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA CONFINDUSTRIA ALTO ADRIATICO E CONFINDUSTRIA UDINE. APPROVAZIONE.

A. Coinvolgimento dei rappresentanti aziendali (Datore di Lavoro o delegato con poteri decisionali, Medico Competente, RSPP, RLS, Rappresentanze Sindacali, Responsabile Risorse Umane, Responsabile Comunicazione) e delle persone che possono avere un ruolo nello sviluppo del programma. In particolare il coinvolgimento del Medico Competente è importante per garantire sostenibilità e continuità nel tempo al percorso.

B. Coinvolgimento dei lavoratori. È prevista un'attività di presentazione del programma ai lavoratori, a cura del personale dell'AAS.

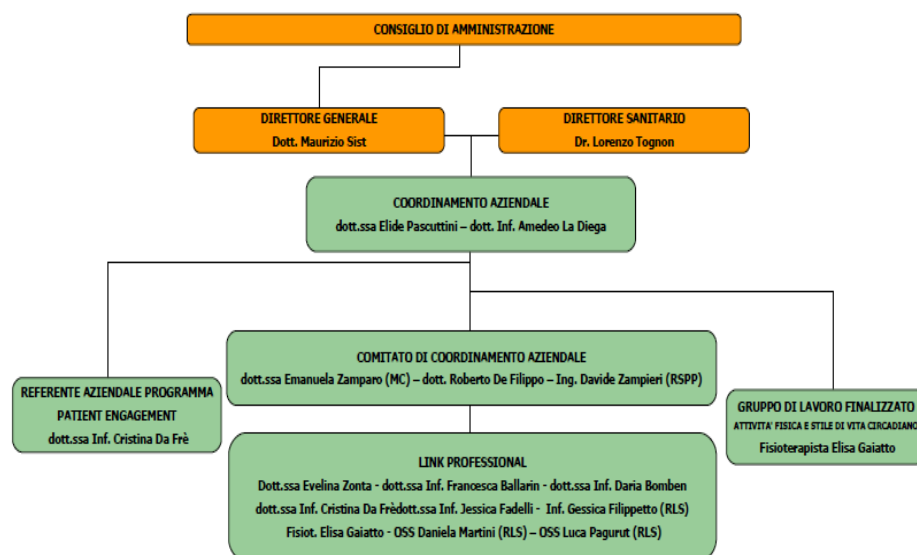
ATTIVITA' HPH – WHP

CASA DI CURA S. GIORGIO_2023



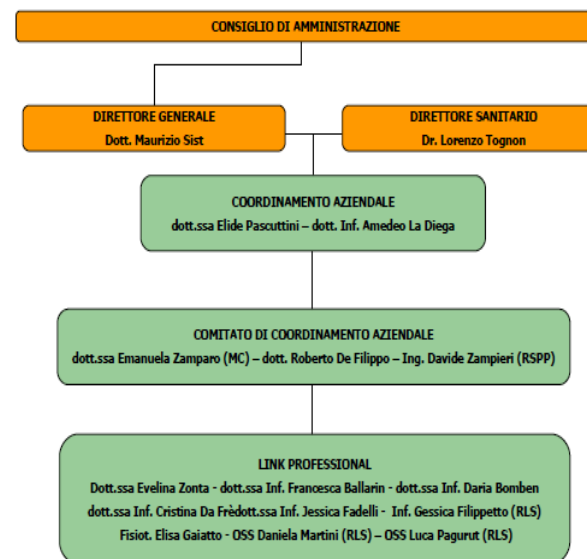
RETE HEALTH PROMOTING HOSPITAL & HEALTH SERVICES (HPH) DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

MD. 212/OR Rev 4 del 12.07.2023



WORKPLACE HEALTH PROMOTION (WHP) DEL FRIULI VENEZIA GIULIA

MD. 212/OR Rev 4 del 12.07.2023



Direttore Generale
29.06.2023

International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services



Altri vantaggi del NON FUMARE

Migliore prestazione fisica ed aumentato benessere	Denti più belli e gengive più sane
Rapporto di denaro	Invecchiamento della pelle meno veloce, pelle meglio
Più tempo	mondata dal sangue
Niente altro cattivo	Nessuna ripercussione negativa sul nascituro
Niente cattivo odore ai vestiti, capelli, in casa, ecc.	Modello positivo nei confronti di bambini e giovani
Sensi dell'olfatto e del gusto migliori	Nessun problema con le zone per non fumatori
Bassa predisposizione alle infezioni	Niente coscienza sporca
Processo d'invecchiamento più lento	Nessuna sensazione di dipendenza

SMETTI DI FUMARE

Chiedi al:

- Medico di Medicina Generale
- Farmacista di fiducia

oppure consulta il documento disponibile in internet -
Guida ai servizi territoriali per la cessazione dal fumo di tabacco (04.2018)

HHS, E-OHC 05/ECPT Rev 0 Date: 10/09/2010

Dispensa Percorso Formativo
"Aver cura di chi ci cura"

Definizioni utili e applicabilità del metodo



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

Progetto regionale
"Patient Engagement"
Soggetto Promotore:

ARCS
Assessorato Regionale
di Coordinamento
per la Salute

REGIONE ABRUZZO
PROM. REGIONALE SANITÀ

International network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

Studio Pilota "Analisi dei
dei pazienti" 2022 con l'HPH Data model adattato
bisogni di promozione della salute

no che il carico complessivo della malattia è aumentato del 30% nel giro di 5 anni, dal 1990 al 2000, e che il numero di morti per diabete è aumentato del 40% nel periodo 1990-2000. Il diabete è la prima causa di morte tra le donne e la seconda tra gli uomini, e la prima causa di invalidità in entrambi i sessi. Il diabete è anche la prima causa di ammissione in ospedale e la prima causa di ricovero in ospedale. Il diabete è la prima causa di morte tra le donne e la seconda tra gli uomini, e la prima causa di invalidità in entrambi i sessi. Il diabete è anche la prima causa di ammissione in ospedale e la prima causa di ricovero in ospedale.

Risorse disponibili:	Strumenti della rete HPH
STANDARD	Obiettivo: l'organizzazione cerca di offrire la migliore assistenza centrata sulla persona e i migliori esiti di salute e consente alle persone che usufruiscono del servizio di partecipare e contribuire alle proprie attività.
HPH 2020	
Standard	3: <i>Sottostandard 1: Risposta ai bisogni di cura</i>
Migliorare l'assistenza	3.1.1: <i>La nostra organizzazione collabora con i pazienti, le loro famiglie e gli</i>

1Procedura studio pilota Applicabilità NPM Data Model Adattato-Versione 1-8 marzo 2022

**LA LINEA DEL TEMPO
DI CHI
SMETTE DI FUMARE**

sanitaria centrata sulla persona e il	operatori sanitari per sviluppare le procedure necessarie a valutare i bisogni e il
---------------------------------------	---

coinvolgimento
dei cittadini
che afferiscono ai
servizi

3.1.2. La nostra organizzazione ha un approccio standardizzato per la valutazione e documentazione sui bisogni di intervento relativi ai fattori di rischio comportamentali (come tabacco, alcol, dieta, nutrizione e inattività fisica).

3.1.3. La nostra organizzazione utilizza linee guida per rilevare i rischi per salute mortale tra pazienti con disturbi somatici e identificare i rischi somatici per salute tra i pazienti con disturbi o malattie mentali.

Cosa?	Il gruppo regionale Pontier Engagement della rete HPH ha elaborato la check integrata Data Model adattata (All.1). Tale scheda integra il Modello HPH Data originale (Tomasson 2012) ai Fattori di Rischio con alcune informazioni interni vigili e specifici, markers correlati allo stress psico fisico e condizioni di vita che condizionano un individuo. Il modello HPH Data originale è stato arricchito con 5 indicatori di rischio e 5 fattori di protezione in particolare per fattori di protezione si intendono le risorse possedute dal paziente per la gestione efficace dello stress psico sociale, reale o percepito. Il modello HPH DATA adattata comprende 22 domande che coprono i 5 principali fattori di rischio (fumatore, alcolismo a rischio, sovrappeso/obesità o malnutrizione, inattività fisica, presenza di MUS cronici) e i 5 fattori di protezione che influenzano i risultati
Perché?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di
Come?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di
Quando?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di
Dove?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di
Per chi?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di
Con quali risorse?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di
Con quali strumenti?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di
Con quali risultati?	Il modello HPH Data adattata è stato elaborato per rispondere alle esigenze di

Prima Fase	La check list viene utilizzata durante l'anamnesi clinica, intervistando un caregiver
------------	---

di pazienti, selezionati a discrezione dell'operatore, per valutare i bisogni promozionali della salute dei pazienti e predisporre potenziali interventi counseling/intervento motivazionale ove necessario. Lo studio pilota valuterà: comprensibilità, l'applicabilità e l'adeguatezza della checklist nell'uso quotidiano (vedi PROCEDURA). A seguito dei commenti e delle evidenze emerse alla fine dello studio, si valuterà la possibilità della sua istituzionalizzazione in routine, per completare l'uso con il sistema EPH DOC ACT, modello

Chi effettua la rilevazione dei dati?	gli specialisti clinici dei servizi ospedalieri che si sono resi disponibili nello studio durante l'anno 2001
---------------------------------------	---

Quando?	Aprile-Giugno 2022
Numero rilevazioni?	

Numero di pazienti	Almeno 20 pazienti per struttura coinvolta riceveranno le domande della check list
PROCEDURA	

1. Obiettivo: verificare l'ideoneità dello strumento di lavoro

3. Obiettivo: acquisire evidenze sulla prevalenza

durante la visita l'operatore effettua le domande al paziente (sezione APPLICAZIONE).

QUESTIONARIO) riportando una crocetta sul
sui no.

Per le domande 1 e 2 è sufficiente anche un sol

Per le domande 1 e 2 è sufficiente indicare nel riquadro sottostante se la risposta è riferita ad una delle due domande, per riportare crocetta nella casella del rischio.

2Procedura studio pilota Applicabilità HPH Data Model Adattato-Versione 1-8 marzo 2021



REPORT 2021 RETE HPH

Sezione 1: Informazioni amministrative

1A. Contatti

Coordinatore Aziendale HPH: Nome/i

Elide Pascuttini

Amedeo La Diega

Telefono: ...0434 519551 – 0434 519555

E-mail: elide.pascuttini@clincasangiorgio.it; amedeo.ladiega@clincasangiorgio.it

Indirizzo: via Agostino Gemelli, 10 - Pordenone

Sito:

Coordinatore gruppo benessere del personale HPH Nome/i

Elide Pascuttini – Amedeo La Diega – Roberto De Filippo...

Coordinatore gruppo Patient Engagement/Clinical Health promotion HPH Nome/i

Elide Pascuttini – Amedeo La Diega

Nome dell'Azienda aderente alla rete HPH: Policlinico S. Giorgio – Casa di Cura Privata

Indirizzo: via Agostino Gemelli, 10 - Pordenone

E-mail segreteria Direzione generale: info@clincasangiorgio.it

Telefono Segreteria Direzione Generale
Sito istituzionale: www.clinicasangiorgio.it



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
Qualità Organizzativa e Sociale



REPORT ATTIVITA' 2019/2022



Manuale e schede per
l'autovalutazione

3

Standard Informazione e Intervento sul Paziente

L'organizzazione fornisce ai pazienti informazioni
sui fattori significativi riguardanti la malattia e le
condizioni di salute e gli interventi per
prevenire la salute vengono realizzati in tutti i
percorsi del paziente.

Obiettivo
Assicurare che il paziente sia informato
riguardo le attività programmate, in modo da
favorire la sua attiva collaborazione a tali
attività e facilitare l'integrazione delle attività
di promozione della salute in tutti i percorsi
del paziente.

Telefonate eseguite dal 01 settembre 2019 al 31 agosto 2020	
Telefonate totali	830
Interviste eseguite	700
Di cui non risposte	130
Totale in % di interviste eseguite	84,34%
Totale in % di non risposte	15,66%

Ha smesso di fumare prima dell'intervento?

SI	NO	Non fumatore	
22	5	624	Totale - 651
81%	19%		

Telefonate eseguite dal 01 settembre 2020 al 30 giugno 2021	
Telefonate totali	1038
Interviste eseguite	883
Di cui non risposte	155
Totale in % di interviste eseguite	85,07 %
Totale in % di non risposte	14,93%

Ha smesso di fumare prima dell'intervento?

SI	NO	Non fumatore	
7	9	867	Totale - 883
44%	56%		

Telefonate eseguite dal 01 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022

Telefonate totali	1182
Interviste eseguite	1120
Di cui non risposte	62
Totale in % di interviste eseguite	94,5%
Totale in % di non risposte	5.5%

Ha smesso di fumare prima dell'intervento?

SI	13	17	76%
NO	4		24%
Non fumatore	1100	1117	98%

IL LUOGO DI LAVORO CHE PROMUOVE LA SALUTE

PIRAMIDE ALIMENTARE MEDITERRANEA
UNO STILE DI VITA QUOTIDIANO

P = PORZIONE

1. PASTICCICCI, BISCOTTI, PASTICCERIA
1-2 porzioni

2. SOTTOLIVAMENTI

3. SARNI, CARNE, PESCE, UOVA, FORMAGGI
1-2 porzioni

4. LATTE, FORMAGGI
1-2 porzioni

5. CEREALI, LEGUMI, PATATE, PASTA, RISOTTO, PASTICCERIA
3-4 porzioni

6. VERDURE, FRUTTE, LEGUMI, CEREALI, PATATE, PASTA, RISOTTO, PASTICCERIA
3-4 porzioni

7. OLIO DI OLIVA, OLIO DI SEMI DI LINO, OLIO DI SEMI DI GUSCIO DI NOCI, OLIO DI SEMI DI SOIA, OLIO DI SEMI DI CROCIANTONE, OLIO DI SEMI DI CROCIANTONE
3-4 porzioni

8. ACQUA (1,5-2 L. AL GIORNO)

INFORMAZIONI ESSENZIALI DA CONSIDERARE IN UN'AZIENDA

La promozione della salute è un obiettivo fondamentale per le aziende, in quanto contribuisce a migliorare la produttività, la fidelizzazione dei dipendenti e la riduzione dei costi sanitari. Per raggiungere questi obiettivi, è necessario adottare una serie di misure che agiscano su diversi livelli: individuale, organizzativo e ambientale.

Le azioni più efficaci da implementare in un'azienda sono:

- Formazione e sensibilizzazione:** Organizzare corsi e workshop per educare i dipendenti su temi come alimentazione sana, attività fisica e gestione dello stress.
- Creazione di ambienti salutari:** Promuovere l'uso di scale invece dell'ascensore, creare spazi per attività fisica e offrire opzioni alimentari sane nella mensa aziendale.
- Supporto ai dipendenti:** Fornire servizi di consulenza nutrizionale, programmi di screening per malattie croniche e politiche di lavoro flessibili per favorire l'equilibrio vita-lavoro.

Implementare queste strategie non solo favorisce la salute dei dipendenti, ma contribuisce anche al successo economico dell'azienda, dimostrando che investire nella salute è un atto di responsabilità e di lungimiranza.



IL LUOGO DI LAVORO CHE PROMUOVE LA SALUTE

LE SCALE FANNO BENE ALLA SALUTE

Sei sempre di fretta?
Con le scale fai prima.



Un'attività fisica è il mezzo migliore per prevenire, trattare e curare malattie cardiovascolari, diabete, ipertensione, depressione, obesità e tumori.

Unire più a lungo e hanno più vantaggi di salute rispetto al sedentismo.



Intervento
educativo
promosso da
Regione FVG

WHP
WORKPLACE
HEALTH

LE SCALE FANNO BENE AL CUORE

**Usiamo le scale.
Fa bene al cuore!**



Una passeggiata di 10 minuti sale a salire consuma più di 100 calorie (equivalenti a 100 kcal).
 Anche se non corriamo, il nostro corpo consuma più calorie quando saliamo le scale che quando andiamo a lavoro o a scuola.
 Salire le scale è un'attività fisica che ci fa stare meglio e che ci fa sentire più energici.
 Salire le scale è un'attività fisica che ci fa stare meglio e che ci fa sentire più energici.

Salire le scale è un'attività fisica che ci fa stare meglio e che ci fa sentire più energici.

Salire le scale è un'attività fisica che ci fa stare meglio e che ci fa sentire più energici.



Intervento
educativo
promosso da
Regione FVG

WHP
WORKPLACE
HEALTH

Ministero della Sanità e della Famiglia - Dipartimento di Sanità Pubblica - Regione FVG - 2019



DIREZIONE QUALITÀ E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITÀ ORGANIZZATIVA E SOCIALE



Sicurezza Strada

La Casa di Cura S. Giorgio del 2020 in merito alla propria proposta di azione sulla sicurezza sul posto di lavoro - Sicurezza Strada - presenta il progetto finalizzato all'attuazione dell'Atto di Indirizzo del Governatore - ADO -

Che cosa è il programma WHP?

È un percorso che porta un'attività a diventare un luogo di lavoro che favorisce le scelte di salute attraverso la realizzazione graduale di "Buone Pratiche". Una Buona Pratica è un'attività che ha dimostrato di essere efficace per migliorare la salute del lavoratore.

Il programma WHP prevede le attività di sviluppo della Qualità WHP in 3 aree tematiche:

• Alimentazione • Comunità al Lavoro • Attività Fisica • Benessere e conciliazione vita lavoro • Mobilità sicura e sostenibile • Controllo delle dipendenze	Obiettivi raggiunti nel 2019 Obiettivi raggiunti nel 2020 Obiettivi raggiunti nel 2021	
--	--	--

Per la Sicurezza Strada è sostenibile: la Casa di Cura S. Giorgio rinnova l'impegno a garantire non solo la **salute dei propri dipendenti**, ma anche quella di **tutti** i loro familiari, soprattutto dei più piccoli, per questo motivo ha attivato un sistema assicurativo in forma di avanzato contratto che prevede un "Nuovo regime di 300 euro" con ogni famiglia lavoratrice negli anni 2020 e 2021, esclusivamente, per l'acquisto di un **seggiolone per auto per bambini**.

Per ricevere il "Nuovo regime di 100 euro" i dirigenti della Direzione Amministrativa (Dott.ssa Giolba), tel. 0474.518700, il 30/04/2021 hanno chiesto copia, in atto del Direttore Amministrativo, esclusivamente per l'acquisto di un seggiolone adatto per bambini convalidato e munito di avanzato contratto assicurativo integrato o separato (D.L. 122/2013). Sarà richiesto rimborso dell'effettivo costo del lavoro preso in considerazione successivamente dalla di acquisto, intestato al dipendente, del seggiolone per uso familiare completo di dipositive.

Perdono, 23.09.2022


Il Direttore Generale
Dott. Maurizio Sisti



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE



2019

Contrasto al fumo

WHP - promozione della salute nei luoghi di lavoro

**POLICY DI AZIENDA
LIBERA DAL FUMO**



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE



2020

Attività fisica

WHP - promozione della salute nei luoghi di lavoro

**POLICY DI AZIENDA
ATTIVITA' FISICA**



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE



*Prevenzione
all'abuso di alcol
e altre dipendenze*

WHP - promozione della salute nei luoghi di lavoro

**POLICY DI AZIENDA
ALCOL E DIPENDENZE**

2021



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE



Sicurezza stradale

WHP - promozione della salute nei luoghi di lavoro

**POLICY AZIENDALE
SICUREZZA STRADALE**



ATTIVITA' HPH – WHP

CASA DI CURA S. GIORGIO_2023



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE



WHP - promozione della salute nei luoghi di lavoro

REPORT SULL'ATTIVITA'
DEL MEDICO COMPETENTE
Allegato 3G - 1S

1. DATI SUI LAVORATORI VISITATI NELL'ANNO: 2020/2021

N. di lavoratori visitati nell'anno in corso: dal 01.11.2020 al 31.10.2021	N. 240
N. di lavoratori a cui è stato somministrato il questionario IPAQ:	N. 240
N. di lavoratori pesati sulla bilancia bioimpedenziometrica:	N. NA
N. di lavoratori a cui è stato consegnato il referto con le misure rilevate della bilancia bioimpedenziometrica	N. NA

1.1. DATI SUI LAVORATORI VISITATI NELL'ANNO: 2020/2021

N. di lavoratori visitati nell'anno in corso: dal 01.11.2020 al 31.10.2021	N. 240
N. di lavoratori a cui è stata registrata in cartella la misura della circonferenza addominale:	N. 240
N. di lavoratori con peso riportato in cartella:	N. 240
N. di lavoratori ai quali è stata misurata la statura:	N. 240
N. di lavoratori a cui è stato registrato il numero medio di porzioni di frutta e/o verdura consumate al giorno:	N. 240

2. DATI ANTROPOMETRICI – 01.11.2020 al 31.10.2021

Inserire il numero di lavoratori nelle celle della tabella sottostante.

Classi di BMI (kg/m ²)	Circonferenza alla vita (cm)					
	Bassa		Alta		Molto alta	
	MASCHI (< 94)	FEMMINE (< 80)	MASCHI (94-102)	FEMMINE (80-88)	MASCHI (> 102)	FEMMINE (> 88)
Sottopeso (< 20)	N. 1	N. 33	N. ____	N. ____	N. ____	N. ____
Normopeso (20-24.9)	N. 34	N. 84	N. ____	N. ____	N. ____	N. ____
Sovrappeso (25-29.9)	N. ____	N. ____	N. 32	N. 31	N. ____	N. ____
Obesità classe 1 (30-34.9)	N. ____	N. ____	N. 5	N. 15	N. ____	N. ____
Obesità classe 2 (35-39.9)	N. ____	N. ____	N. ____	N. ____	N. 1	N. 3
Obesità classe 3 (≥ 40)	N. ____	N. ____	N. ____	N. ____	N. ____	N. 1

1

3. RISCHIO

☐ Riferimento ☐ Rischio aumentato ☐ Rischio elevato ☐ Rischio molto elevato

3.1. CONSUMO DI FRUTTA E VERDURA

	MASCHI	FEMMINE
N. di lavoratori che consumano almeno 5 porzioni di frutta e/o verdura al giorno:	N. 6	N. 14

3.2. INTERVENTO

	Sempre, ad ogni lavoratore visitato	Spesso e comunque a più della metà dei lavoratori visitati	A meno della metà dei lavoratori	Raramente o mai
Il minimal advice alimentare è stato fornito ai sovrappeso/obesi	☐	☐	☐	☐
Materiale informativo sull'alimentazione è stato fornito ai sovrappeso/obesi	☒	☐	☐	☐

4. LIVELLI DI ATTIVITA' FISICA PRATICATA

Inserire il numero di lavoratori nelle celle della tabella sottostante.

Può essere utilizzato il Questionario IPAQ

Cutoff (Es. utilizzando il questionario IPAQ)
Meno di 700 Met: INATTIVO
Tra 700 e 2519 Met: SUFFICIENTEMENTE ATTIVO
Più di 2520 Met: ATTIVO O MOLTO ATTIVO

	MASCHI ¹	FEMMINE
INATTIVI	15	67
SUFFICIENTEMENTE ATTIVI	33	62
ATTIVI O MOLTO ATTIVI	25	38
TOT	73	167

2

4.1. INTERVENTO

	Sempre, ad ogni lavoratore visitato	Spesso e comunque a più della metà dei lavoratori visitati	A meno della metà dei lavoratori	Raramente o mai
Il minimal advice sull'attività fisica è stato fornito	☒	☐	☐	☐

DATI IMPEDENZIOMETRIA – Non Applicabile

RELAZIONE PERIODICA

Nella relazione periodica sono riportati:

I dati aggregati sul Body Mass Index	☒ SI	= NO
I dati aggregati sulla circonferenza addominale	☒ SI	= NO
I dati aggregati sul livello di attività fisica	☒ SI	= NO





LINEE DI GESTIONE E PROGRAMMAZIONE 2023



1. Progetto "Aver cura di chi ci cura": Team Multiprofessionali di I livello	- >= 2 aggiornamenti della sezione aziendale intranet con documenti relativi al progetto "Aver cura di chi ci cura" - entro il 30/6/2023 trasmissione ad ARCS dell'elenco dei "link professional promozione della salute" attivi presso l'azienda negli ambiti organizzativi di cui al punto 3.5 del Regolamento HPH di cui al Decreto 1100/2018 (prevenzione, distretto, dipartimento ospedaliero, piattaforma assistenziale, salute mentale, dipendenze) - I Team Multiprofessionali di I livello partecipano ad almeno il 60% degli incontri di aggiornamento continuo promosso da ARCS - le aziende strutturano l'offerta attiva di promozione della salute del personale in carico ai team multiprofessionali tramite il protocollo condiviso dai referenti che hanno condotto lo studio pilota HPH (trasmissione evidenza ad ARCS entro 31/10/2023)
2. Progetto "Aver cura di chi ci cura": sostenibilità dei Team Multiprofessionali di II livello	- Identificazione componenti tavolo regionale attività fisica e stile di vita circadiano: partecipazione alla stesura del documento di indirizzo entro il 31/12/2023 - I Team Multiprofessionali di I livello partecipano ad almeno il 60% degli incontri di aggiornamento continuo promosso da ARCS

1. Consolidare la cultura HPH e diffondere i valori, i principi, le strategie e i risultati della strategia annuale	1. Entro il 30/11/2023 Arcs realizza la conferenza annuale HPH
2. Autovalutazione HPH	2. Presentazione entro il 31/5/2023 ai referenti HPH dei comitati aziendali, del <i>Manuale di autovalutazione per l'implementazione degli Standard HPH 2020</i>

2. Autovalutazione HPH	Entro il 30/9/2023 trasmissione ad Arcs degli esiti dell' autovalutazione sugli standard e indicatori del <i>Manuale di autovalutazione per l'implementazione degli Standard HPH 2020</i> presso le strutture aziendali identificate
------------------------	--

Team Multiprofessionali "Aver cura di chi ci cura"

New Generation

Il percorso formativo della durata complessiva di 24 ore, si terrà nelle seguenti date:

- 11-25 settembre;
- 9-23 ottobre;
- 6-20 novembre

ed è aperto a Medici, psicologi, fisioterapisti, biologi nutrizionisti, dietisti, coordinatori infermieristici e coordinatori tecnici sanitari di radiologia medica, interessati a mettere in atto percorsi di recupero psicofisico di promozione della salute e a collaborare con i team multiprofessionali attivati nel progetto Aver cura di chi ci cura nell'esecuzione dei follow up.

Patient Engagement	
2. Studio pilota "Patient engagement"	- Le aziende individuano almeno una struttura azienda presso la quale implementare il format di raccolta dati sui bisogni di promozione della salute del paziente (entro 30/6/2022) - Report entro il 31/12/2022 da inviare ad ARCS dei dati sui bisogni di promozione della salute del paziente raccolti



Strumento di Autovalutazione per l'implementazione degli Standard 2020 per gli Ospedali e Servizi Sanitari che promuovono la salute

Translation in Italian by Dr. Cristina Aguzzoli / Friuli Venezia Giulia Network of Health Promoting Hospitals & Health Services, Coordinator of HPH Italian Networks

I nuovi Standard HPH 2020

Gli **Standard 2020** per la promozione della salute negli ospedali e nei servizi sanitari rappresentano un aggiornamento sostanziale degli standard originali che dal 2006 guidano i percorsi di autovalutazione tra i membri aderenti. Il documento riporta le diverse nuove aree di policy, pratica ed evidenze per ampliare l'implementazione della prospettiva HPH. Conferma le indicazioni formulate nella nuova **Strategia globale HPH 2021-2025** offrendo nuove opportunità e sfide in linea con gli obiettivi di *sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite*, la Dichiarazione di Shanghai sulla promozione della salute nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e la Dichiarazione di Astana.

- Standard 1:** Dimostrare l'impegno organizzativo per HPH
- Standard 2:** Garantire l'accesso ai servizi
- Standard 3:** Migliorare l'assistenza sanitaria centrata sulla persona e il coinvolgimento dei cittadini che afferiscono ai servizi
- Standard 4:** Creare un ambiente e un posto di lavoro sano
- Standard 5:** Promuovere la salute nella società

Sottostandard: 18 – Dichiarazioni Standard: 85



descrizione degli
elementi misurabili
e della scala
di valutazione

Standard 1

Il 1° Standard è formato da 3 sotto standard:

1.1. Sottostandard: Leadership

1.2. Sottostandard: Policy

1.3. Sottostandard: Monitoraggio, implementazione e valutazione

1. Dimostrare l'impegno organizzativo per HPH

Obiettivo:

L'organizzazione si impegna a orientare i modelli di governance, policies, strutture, processi e cultura per ottimizzare i guadagni della salute dei pazienti, del personale, delle popolazioni assistite e sostenere lo sviluppo di società sostenibili.

Standard 2

2. Garantire l'accessibilità ai servizi

Obiettivo:

L'organizzazione introduce misure per migliorare la disponibilità, l'accessibilità, e l'accettazione dei propri servizi.

Sottostandard	
2.1	Diritto e disponibilità
2.2	Informazione e accessibilità
2.3	Accettabilità socio-culturale

Standard 3

3. Migliorare l'assistenza sanitaria centrata sulla persona e il coinvolgimento dei cittadini che afferiscono ai servizi

Obiettivo:

L'organizzazione cerca di offrire la migliore assistenza centrata sulla persona e i migliori esiti di salute e consente alle persone che usufruiscono del servizio di partecipare e contribuire alle sue attività.

Sottostandard

3.1	Risposta ai bisogni di cura
3.2	Pratica di cura responsiva
3.3	Comunicazione tra paziente e fornitore del servizio
3.4	Favorire i cambiamenti di abitudine e l'empowerment del paziente
3.5	Coinvolgere i pazienti, le famiglie, i caregivers e la comunità
3.6	Collaborare con i fornitori di cure

Standard 4

4. Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Obiettivo:

L'organizzazione sviluppa un ambiente di lavoro che promuove la salute e si impegna a diventare un ambiente di promozione della salute per migliorare la salute di tutti i pazienti, i loro parenti, il personale, gli operatori di supporto e i volontari.

4.1. Sottostandard: Bisogni di salute, coinvolgimento e promozione della salute degli operatori

4.2. Sottostandard: Setting salutare

Standard 5

5. Promuovere la salute della società nella comunità locale

Obiettivo:

L'organizzazione si assume la responsabilità di promuovere la salute nella comunità locale e nei confronti della popolazione di riferimento.

Il 5° Standard è formato da 4 sotto standard:

5.1. Sottostandard: Bisogni di salute della popolazione

5.2. Sottostandard: Affrontare la salute di comunità

5.3. Sottostandard: Salute ambientale

5.4. Sottostandard: Condividere informazioni, ricerca e possibilità

L'autovalutazione è un processo utilizzato dalle organizzazioni sanitarie per valutare il proprio livello di prestazione in relazione agli standard stabiliti e per attuare misure per il miglioramento continuo. Questo processo consente alla Direzione aziendale di identificare le aree di buona pratica e quelle in cui è necessario un miglioramento. La Direzione aziendale può quindi definire le priorità e pianificare le azioni necessarie o replicare le buone pratiche in ulteriori dipartimenti dell'ospedale o del servizio sanitario.





ATTIVITA' HPH – WHP

CASA DI CURA S. GIORGIO_2023



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE
Direzione Sanitaria – Sorveglianza Sanitaria



HPH		PROGETTO REGIONALE		 ARCS Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute	
Ospedali che promuovono la salute		"AVER CURA DI CHI CI CURA"			
LA PROTEZIONE PSICOLOGICA NEL PERSONALE SOCIO SANITARIO CCSG		Standard 2020 per ospedali e servizi sanitari che promuovono la salute Standard 4: Creare un ambiente e un posto di lavoro sano			
Azioni previste		Fattori psicologici di protezione individuale nel personale della Casa di Cura S. Giorgio. Una proposta d'intervento TRAINING NEUROPSICOLOGICO CENTRATO SULLA COERENZA CARDIACA			
Tempistica		Inizio delle attività previsto per il secondo semestre 2023 previa autorizzazione della Direzione Generale.			
Elaborazione		Gennaio 2023			

La proposta progettuale

La letteratura scientifica disponibile, nonché gli studi localmente condotti, ci suggeriscono un possibile obiettivo, certamente conseguibile a livello individuale, ma anche, per quanto precedentemente sostenuto, di sicuro interesse in campo organizzativo, per le politiche del personale: apprendere come meglio controllare la funzionalità cardiaca, imparando in questo modo a dialogare con il cervello emotivo.

Si propone alla Direzioni Generale e Sanitaria l'implementazione della seguente ricerca-azione.

Il progetto PSG-23: approccio e sviluppo

FASE A: reclutamento

Nello sviluppo del presente progetto, continua la sinergia con le figure professionali che già hanno contribuito alla realizzazione dei progetti precedentemente condotti; nello specifico il MC – Medico Competente. Inizialmente, con presa visione di quanti, tra gli operatori dipendenti della Casa di Cura, sottoposti da parte del MC alle visite periodiche intercorse nel periodo 2022/2023, si siano attribuiti un'autovalutazione ai MUS- *Medically Unexplained Symptoms* (punteggi **cut off** ≥ 5) verranno presi primi contatti (lettera di presentazione, intervista per presentazione progetto operativo e successivo consenso per la propria partecipazione al progetto, con inserimento nel GC23 - Gruppo Campione 2023).

Successivamente potranno essere inseriti nel GC23 anche coloro che spontaneamente ne potrebbero fare richiesta, previa presentazione e promozione, tra i dipendenti, per tramite dei consueti mezzi informativi interni.

Il numero massimo dei lavoratori inseriti nel GC23 concordato e condiviso col Servizio Formazione, nonché le date utili all'erogazione dei moduli formativi.

FASE B: sviluppo del progetto

In apertura dei moduli, nonché a chiusura degli stessi, verrà proposta ai discenti la somministrazione n. 3 questionari (*in appendice la descrizione degli strumenti*):

- Scala VRS – Valutazione rapida dello stress (Tarsitani, Biondi, 1999)
- Soddisfazione lavorativa (Giorgi, 2015)
- Resilience Scale - SR14 (Wagnild et al. 1993)

Il percorso, proposto in gruppo d'apprendimento, prevede **quattro** incontri settimanali successivi, ognuno dei quali della durata di **due ore**. A distanza di un mese dal termine potrà essere previsto un incontro di *follow up*, della durata di due ore. Il modello d'intervento, basato sulle ricerche condotte da oltre trent'anni presso HeartMath Institute (USA), istituzione scientifica che si occupa dello studio sui complessi rapporti tra cuore e cervello e delle ricadute sulla salute umana, è centrato sul concetto di 'Coerenza Cardiaca' e sull'apprendimento di esercizi esperienziali che verranno insegnati, cui seguiranno momenti di condivisione e di discussione.

La ricerca scientifica ha posto in evidenza come esista una stretta sinergia tra bioritmi come l'attività cardiaca ed i ritmi della respirazione e regolazione dei modelli emozionali, fornendo basilari informazioni ai centri cerebrali che guidano l'esperienza.

Con il termine "coerenza cardiaca" ci si riferisce ad un metodo terapeutico basato su tecniche di controllo della respirazione e tecniche di *imagery* mentale ed è finalizzato a regolare la variabilità della frequenza e del ritmo cardiaco, che influenzano direttamente il Sistema Nervoso Autonomo, modulando infine gli effetti del *distress*, controllare patologie come l'ansia, la depressione o le malattie cardiache ed aumentare il benessere psicofisico.

Per facilitare l'apprendimento, durante le lezioni verrà utilizzato un *dispositivo di biofeedback formativo, già in uso presso il Policlinico*, necessario per il rilevamento, l'analisi e la visualizzazione istantanea dei parametri fisiologici della variabilità e della coerenza cardiaca.

Con l'utilizzo dello strumento, in tempo reale, sarà possibile *monitorare lo stato di attività dei due rami del sistema neurovegetativo (Sistema Nervoso Simpatico - SNS e Sistema Nervoso Periferico - SNP)* e mediante l'apprendimento delle tecniche psicofisiologiche proposte, *ristabilire l'equilibrio*, nei casi di alterazione dovuti ad intensi e prolungati stress psicofisici.

Nello specifico degli incontri, si segnalano i rispettivi *focus* formativi e rispettivi esercizi esperienziali:

INCONTRO 1

La Coerenza Cardiaca: una visione d'insieme

INCONTRO 2

Dai punti di partenza agli obiettivi. Rallentare le reazioni: schiacciare il tasto 'pausa'

INCONTRO 3

Alla ricerca della sincronia mente-cuore. Eliminare l'accumulo di stress ed ansia

INCONTRO 4

Ritrovare l'equilibrio perduto. Costruire un *mindset* efficace per la resilienza

FASE C: analisi dei dati

I dati complessivi, esitati ed elaborati dalla raccolta dei questionari auto-compilati, sia in entrata che in uscita dal modulo formativo del personale coinvolto nel progetto, saranno processati statisticamente, al fine di evidenziare possibili variazioni significative intercorse.

La stesura del report finale, a chiusura dell'intero processo formativo, con presentazione dei dati di risulta alle Direzioni Generale e Sanitaria, nonché la successiva presentazione annuale in ambito ARCS/HPH-FVG, entro l'anno in corso, chiuderanno il progetto PSG-23

pensare il futuro

L'organizzazione

Anche la presente **proposta** di ricerca-azione dovrà beneficiare del contributo di altri attori delle Direzioni della Casa di Cura S. Giorgio, indispensabili per le necessarie attività di pianificazione ed organizzazione; particolarmente della Direzione Qualità e Sicurezza delle Cure (dott.ssa E. Pascuttini), della Sorveglianza Sanitaria (dott.ssa E. Zamparo e Ref. Sorveglianza Sanitaria dott.ssa Inf. D. Bomben) e del Servizio Formazione (dott.ssa E. Gializzo) con le quali la presente proposta è stata condivisa.

L'ideazione, l'elaborazione e l'attuazione della proposta del Progetto **PSG_23** sono state condotte da:

- dott. Roberto De Filippo – Psicologo
- dott. inf. Amedeo La Diega – Direzione Qualità e Sicurezza delle Cure

Referente Aziendale HPH
La Diega Amedeo
Direzione qualità e Sicurezza delle Cure
Qualità Organizzativa e Sociale

Conduttore
Roberto De Filippo
Psicologo
HeartMath Ins. Clinical Certification



Direttore Generale

29.06.2023

Data inizio_settembre 2023

Data fine_ottobre 2023



BUONE PRATICHE ATTIVE CASA di CURA S. GIORGIO



La Casa di Cura S. Giorgio aderisce alla Rete WHP Friuli Venezia Giulia dal 2019.

Nel triennio 2019/2021 si è incentivata l'adozione di stili di vita salutari, secondo il percorso definito dal Programma WHP, impegnandosi a realizzare Buone Pratiche nel campo della Promozione della Salute dei lavoratori.

**La Casa di Cura S. Giorgio negli anni 2019 – 2020 - 2021 è stata premiata come
Luogo di Lavoro che Promuove la salute**

Nel corso del 2022: Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e Confindustria Alto Adriatico hanno siglato l'accordo regionale Workplace Health Promotion Fvg (WHP FVG) "Protocollo d'Intesa per la condivisione del progetto Rete WHP FVG: promozione della salute negli ambienti di lavoro"



Vetrina buone pratiche



Alimentazione



Alcol e dipendenze



Fumo



Vita attiva



Pratiche trasversali



Altre pratiche



Alimentazione

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

1.1 Mensa aziendale

La CCSG ha attivato percorsi che prevedono la presenza di:

- pane con ridotto contenuto di sale,
- utilizzo esclusivo di sale iodato,
- disponibilità di pane integrale,
- non prevista la sostituibilità tra frutta/verdura e dessert
- iniziative informative per i fruitori sulla composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette (affissione di poster - **IL PIATTO "IN-FORMA" – PIRAMIDE ALIMENTARE MEDITERRANEA UNO STILE DI VITA QUOTIDIANO** nella mensa aziendale ed in tutte le tisanerie di Reparto
distribuzione dell'**opuscolo informativo BPF – Benessere Psico-Fisico** per i lavoratori in occasione delle visite con il Medico Competente)

In fase di valutazione:

- Realizzare percorsi formativi per il personale della ditta gestore e/o degli addetti interni su preparazione e composizione equilibrata del pasto e porzioni corrette

1.2 Distributori automatici di alimenti

In fase di valutazione:

- offerta di almeno il 30% di alimenti salutarie (alimenti con contenuto calorico non superiore a 150 Kcal e contenuto in grassi non superiore a 5 g. Esempio: succhi di frutta senza zuccheri aggiunti, spremute, frutta secca, yogurt, prodotti da forno con olio evo e/o a basso contenuto di sale.)

1.3 Bar Interni

Non Applicabile

1.4 Area di Refezione

In CCSG sono disponibili le "TISANERIE":

- aree confortevoli ed adeguate per la consumazione di alimenti portati da casa, si garantisce la presenza di distributori di acqua gratuita,
- forno a microonde,
- frigorifero

In fase di valutazione:

- disponibilità di frutta e/o verdura fresca di stagione gratuita almeno a cadenza settimanale

1.5 Ristorazione pubblica

Non Applicabile

1.6 Altro

- Pubblicazione nel sito intranet aziendale delle iniziative a supporto delle pratiche



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

2.1 Scale per la Salute

La CCSG ha attivato:

- l'affissione di poster – **LE SCALE FANNO BENE ALLA SALUTE** in tutte le scale ed in corrispondanza di tutti gli ascensori della Struttura
- LA PIRAMIDE DELL'ATTIVITA' FISICA** nella mensa aziendale ed in tutte le tisanerie di Reparto
- distribuzione dell'opuscolo informativo **BPF – Benessere Psico-Fisico** per i lavoratori in occasione delle visite con il Medico Competente)

2.2 Mobilità attiva per il percorso casa – lavoro

Promozione dell'uso della bicicletta per raggiungere la sede di lavoro mediante:

- la presenza di parcheggio e rastrelliere coperte;

In fase di valutazione:

- fornitura di biciclette in comodato d'uso ai dipendenti

2.3 Opportunità per svolgere attività fisica

In CCSG sono presenti:

- "Gruppi di cammino" aziendali e Walking leader interni
- "Gruppo Atleti PSG" per promuovere/organizzare iniziative sportive aziendali che prevedono la partecipazione al "Dragon Boat" organizzato da **DONNE IN ROSA**, attività ricreativa e fisica per i dipendenti nel tempo libero

2.4 Altro

- Pubblicazione nel sito intranet aziendale delle iniziative a supporto delle pratiche

2019



Attività psicomotoria
rivolta alle donne
operate al seno.



2023



Fumo

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

3.1 Policy aziendale

In CCSG è presente ed implementata:

- la policy e un regolamento aziendale di "Luogo di lavoro libero dal fumo", condiviso e promosso con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda.

Nel corso del 2023 si prevede la revisione della Policy.

3.2 Supporti alla cessazione tabagica

In fase di valutazione:

- Distribuzione, in occasione della visita con il Medico Competente della Brochure "*Consigli per i fumatori*" per promuovere la conoscenza dell'offerta dei Centri per il Trattamento del Tabagismo del Sistema Sanitario

3.3 Altro

- Pubblicazione nel sito intranet aziendale delle iniziative a supporto delle pratiche



Alcol e dipendenze

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

4.1 Policy aziendale

In CCSG è presente ed implementata:

- la policy "ALCOL E DIPENDENZE", condiviso e promosso con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda (per il 2023 valutazione/revisione)
- la policy "SICUREZZA STRADALE", condiviso e promosso con i lavoratori e altri soggetti frequentanti l'azienda (per il 2023 valutazione/revisione)
- tramite il Medico Competente accesso al Protocollo Sanitario PPAA/07 - Prevenzione dei problemi di sicurezza sul lavoro legata all'assunzione di bevande alcoliche - (elaborato sulla base delle "Linee Guida per la prevenzione dei problemi di sicurezza sul lavoro legata all'assunzione di alcolici" – Regione FVG – Delibera Giunta Regionale 07 maggio 2009 n. 1012)
- accesso facilitato al Servizio Consulenza Psicologica del Lavoro – SCPL -
- affissione di poster - **ALCOL: sai cosa bevi – Più sai, meno rischi** - nella mensa aziendale ed in tutte le tisanerie di Reparto
- distribuzione dell'**opuscolo informativo BPF – Benessere Psico-Fisico** per i lavoratori in occasione delle visite con il Medico Competente – TEST AUDIT C -)

La CCSG nell'ambito della sicurezza stradale – Mobilità sicura e sostenibile – ha attivato un sistema incentivante che prevede "un buono regalo di 100 euro" per ogni figlia/o nata/o nell'anno (2021/22) 2023, esclusivamente per l'acquisto di un seggiolino per auto per bambini omologato e munito di dispositivo anti abbandono integrato o separato (ex DL 122/2019).

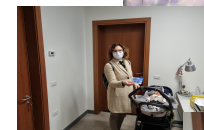
4.2 Formazione generale - 4.3 Formazione per dirigenti e altre figure di sistema

In fase di valutazione:

- Organizzazione/promozione di iniziative formative generali a tutti i lavoratori e dirigenti finalizzate ad aumentare conoscenza e consapevolezza delle Policy Aziendali, dei rischi legati ai comportamenti additivi, a rinforzare la resilienza, ad acquisire familiarità con le procedure per ottenere supporto

4.4 Altro

- Pubblicazione nel sito intranet aziendale delle iniziative a supporto delle pratiche



Pratiche trasversali

**5. PRATICHE TRASVERSALI A TUTTE LE
ALTRE AREE**

5.1 Medico Competente

In CCSG è presente ed implementata:

- Attività di minimal advice, a cura del Medico Competente, nei confronti di lavoratori con fattori di rischio per MCNT (sedentarietà, sovrappeso/obesità, tabagismo, ecc.)
(in occasione delle visite con il Medico Competente valutazione dei dati Antropometrici - BMI e CV - per l'identificazione delle classi di Rischio - rilevazione del consumo di frutta e verdura - valutazione del livello di attività fisica attraverso la somministrazione del questionario IPAQ - somministrazione del TEST AUDIT C per la valutazione e classificazione del consumo di alcol -
- Proposta di formazione del Medico Competente su minimal advice e/o counseling motivazionale breve, progettato dalla Regione FVG (in fase di progettazione), qualora attivato

5.2 Inclusione

In CCSG è presente ed implementata:

- la Procedura Generale PG 029/CTSL – CONTROLLO E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI – la quale include **l'ISTRUZIONE OPERATIVA - PIANO DI LAVORO GIUDIZIO IDONEITA' CONDIZIONATA** – fornisce le modalità di applicazione di strumenti di inclusione, reinserimento e supporto ai dipendenti con disabilità fisiche e psichiche e patologie croniche. La Procedura Generale è conosciuta da tutto il personale (dirigenza - lavoratori) della CCSG.

Altre pratiche

6. ALTRE PRATICHE

Conciliazione vita-lavoro, Welfare, Responsabilità Sociale
d'Impresa, Adesione a comportamenti preventivi

6.4 Stress lavoro-correlato e Benessere Organizzativo

In CCSG è presente ed implementato:

- il Progetto "Aver Cura di chi ci cura" - Fattori psicologici di protezione individuale nel personale della Casa di Cura S. Giorgio -



DIREZIONE QUALITA' E SICUREZZA DELLE CURE
QUALITA' ORGANIZZATIVA E SOCIALE
Direzione Sanitaria – Sorveglianza Sanitaria



HPH
Ospedali che promuovono la salute

PROGETTO REGIONALE
"AVER CURA DI CHI CI CURA"



**LA PROTEZIONE PSICOLOGICA
NEL PERSONALE SOCIO
SANITARIO
CCSG**

Standard 2020 per ospedali e servizi sanitari che promuovono la salute
Standard 4: Creare un ambiente e un posto di lavoro sano

Azioni previste Fattori psicologici di protezione individuale nel personale della Casa di Cura S. Giorgio.
Una proposta d'intervento
TRAINING NEUROPSICOLOGICO CENTRATO SULLA COERENZA CARDIACA

Tempistica Inizio delle attività previsto per il secondo semestre 2023 previa autorizzazione della Direzione Generale.

Elaborazione *Gennaio 2023*



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services



[Cosa c'è di nuovo!](#)

[Documenti](#)

[Formazione](#)

[Gallerie immagini e video](#)

[Promozione della Salute \(HPH\)](#)



Promozione della Salute (Rete HPH)

International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services

CHI SIAMO	STANDARD
GRUPPI DI LAVORO	DOCUMENTI
FORMAZIONE	TOOL BOX
PROGETTI	NEWS
CONTATTI	

La Regione Friuli Venezia Giulia interviene in gestione della promozione della salute nei setting sanitari secondo la strategia della rete *(International Network Promoting Hospitals & Health Services - INPHS)*. Tale rete è stata avviata dall'Associazione Nazionale dei Ospedali negli anni '90 per assicurare il riferimento di servizi sanitari e forti desideri più cordati ai bisogni e alle aspirazioni di salute della popolazione che servono, sviluppando il loro potenziale per promuovere la salute.

La salute di pazienti, operatori e cittadini è al centro dei valori e dei principi che articolano gli strumenti di lavoro della rete HPH; per il suo perseguimento è necessario l'integrazione di tutti attraverso programmi di governance integrata e di miglioramento continuo della qualità per la promozione della salute, ponendo al centro le necessità dei cittadini e valorizzando il ruolo e la responsabilità di tutte le figure professionali che operano nel sistema sanitario regionale.

La rete INPHS del Friuli Venezia Giulia è stata costituita nel novembre del 2003, articolata in 4 sezioni (quattro aree) di azione: salute, ambiente, lavoro e prevenzione.



DOCUMENTI

PRESENTAZIONE - TEAM MULTIPROFESSIONALE
BROCHURE - TEAM MULTIPROFESSIONALE
CONSIGLI BENESSERE - TEAM MULTIPROFESSIONALE



WEBSITE CONSTRUCTION

[illegible][illegible]

