

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 2020 – 2021 - 2022 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"**

L'accordo prevede la revisione del Programma WHP FVG:



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 - **II 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 salutarì (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



Vita attiva

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



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.

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 -

In sintesi il Progetto, nato per supportare il personale sanitario in epoca pandemica Sars-Cov-2, promosso, studiato ed implementato da HPH FVG è stato mantenuto operativo al fine di fornire un supporto scientificamente validato, a tutto il personale che ne facesse richiesta.

L' intervento formativo e clinico è basato sul concetto di 'coerenza cardiaca': prevede l'utilizzo di un software (derivante dagli studi e dalle applicazioni tecnico-scientifiche dell'*HeartMath Insitute*, ente autonomo di ricerca americano completamente focalizzato sugli studi e sulle ricadute sulla salute psico-fisica della 'coerenza cardiaca') che ha permesso di descrivere due modalità tipiche della variabilità del ritmo cardiaco: *il caos e la coerenza*. Molti studi hanno ormai stabilito che a seminare il caos nella variabilità del ritmo cardiaco, a parte il normale decadimento dovuto all'età (ca 3% annuo) siano soprattutto le *emozioni negative*, come la collera, l'ansia, la tristezza, le preoccupazioni, lo stress.

Se la variabilità diminuisce, a parte il normale decadimento dovuto all'età, ciò indica che la fisiologia perde progressivamente elasticità e stenta sempre più ad adattarsi ai cambiamenti che le vengono imposti; inoltre diminuisce per gli effetti dello stress, una vita disordinata, le malattie croniche.

Al contrario, varie ricerche hanno provato una relazione inversa: la coerenza cardiaca è favorita da *emozioni positive*, come la gioia, la gratitudine, l'amore.

Di particolare importanza è che lo stato di coerenza cardiaca influenzerà anche altri bioritmi; in particolare, la variabilità naturale della pressione arteriosa, quella respiratoria ed infine il naturale bioritmo del Sistema Nervoso Autonomo.

Il Progetto prevede 3 fasi:

FASE A

- reclutamento nel GC22 - Gruppo Campione 2022
- Somministrazione N. 2 questionari in entrata formazione
 - 1° - MUS - *Medically Unexplained Symptoms* completo (acronimo anglosassone di, '*Sintomi vaghi e aspecifici*' che pur non corrispondendo a pieno a patologie in atto, tuttavia è accertato che rivestano un ruolo importante di correlazione con vere e proprie patologie croniche specifiche, benigne e maligne)
 - 2° - PQLife -Valutazione Qualità Attività Professionale (si propone di misurare alcune dimensioni, che caratterizzano tale tema, tra cui il 'burnout', che, come noto, è caratterizzata da: insoddisfazione professionale, difficoltà interpersonali, conseguenza psico-fisiologiche, perdita del senso di appartenenza aziendale (Maslach et al, 1982)

FASE B

Formazione individuale degli operatori del GC2, in due distinte sessioni:

- prima sessione (Tempo 1, per complessivi 30')
- seconda sessione (Tempo 2, per complessivi 30')

intervallati da un periodo di esercizi individuali (a domicilio) di 15/20 giorni circa.

FASE C

- Presentazione dei risultati

6.5 Adesione a comportamenti preventivi

In CCSG è presente ed implementata:

- l'attività di informazione e sensibilizzazione (attraverso Brochure informative) per la promozione dell'adesione ai programmi vaccinali (antinfluenzale, ecc.)