
PIANO TRIENNALE

delle

AZIONI POSITIVE

Triennio 2022/2024

Sommario

PREMESSA	4
1. AMBITI DI AZIONE, COMPORTAMENTI ADOTTATI E OBIETTIVI SPECIFICI	4
1.1 Ambiti di azione	4
a) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni	5
b) Piani triennali di azioni positive	5
c) Politiche di reclutamento e gestione del personale	5
d) Organizzazione del lavoro.....	6
e) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, conciliazione tempi di vita e lavoro e contrasto alle discriminazioni	6
f) Rafforzamento dei CUG.	6
2 SOGGETTI COINVOLTI	7
3 LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO LA SALUTE: WORKPLACE HEALTHPROMOTION E BENESSERE ORGANIZZATIVO, LE AZIONI DI ASL 3 PER I DIPENDENTI	7
4 SCHEDE OBIETTIVO AZIONI POSITIVE.....	11

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

- ✓ Direttiva n. 2 del 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Pubbliche Amministrazioni" in particolare nella parte in cui dispone che "in ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della Performance".
- ✓ Direttiva 4 marzo 2011 – Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e Ministero per le Pari Opportunità "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"
- ✓ D. Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5 – "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego" nella parte in cui riformula (art. 1) l'art. 1 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- ✓ D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 – "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- ✓ D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 – "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- ✓ Direttiva 23 maggio 2007 – Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";
- ✓ D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", nella parte in cui dispone (art. 48) che le Amministrazioni Pubbliche predispongano Piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro rispettivo ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ✓ D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 – "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche" e s.m.i.;

- ✓ D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 – “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53”;
- ✓ D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 – “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”; - Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”.

PREMESSA

Il Piano delle azioni positive (di seguito “PAP”) è il documento programmatico su base triennale che individua le azioni finalizzate all’attuazione dei principi di parità e pari opportunità, maggior benessere lavorativo, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e contrasto alle discriminazioni.

Il PAP è adottato da Asl3 tramite provvedimento deliberativo ai sensi dei sopra richiamati art. 48 del D.lgs. 198/2006 e direttiva n. 2/2019 del Ministero della funzione pubblica e costituirà, unitamente ad altri piani di programmazione aziendale, parte integrante del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), così come previsto dall’art. 6 del D.L. 80/2021 e ss.mm.ii.

1. AMBITI DI AZIONE, COMPORAMENTI ADOTTATI E OBIETTIVI SPECIFICI

Il punto 3 della I sezione della direttiva n. 2/2019 illustra gli ambiti di azione concreti a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi, citati al punto precedente, che la direttiva si propone.

1.1 Ambiti di azione

Gli ambiti di azione riguardano:

- a) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni
- b) Piani Triennali di Azioni Positive
- c) Politiche di reclutamento e gestione del personale
- d) Organizzazione del lavoro

- e) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, conciliazione tempi di vita e lavoro e contrasto alle discriminazioni
- f) Rafforzamento dei CUG.

Di seguito si descrivono, per ognuno degli ambiti di cui sopra, sia le **azioni già intraprese e i comportamenti già adottati** da Asl3 sia gli **obiettivi individuati** su base triennale.

a) Prevenzione e rimozione delle discriminazioni

Sul punto Asl3, nell'adozione dei propri atti, osserva le disposizioni contrattualmente previste in divieto di discriminazione, per sesso, maternità, matrimonio, malattia, razza, origine etnica e convinzioni politiche.

Per quanto attiene il trattamento economico, parimenti ASL 3 applica la normativa contrattuale prevista per l'appartenenza alle categorie di lavoratori.

Anche per quanto riguarda le prestazioni previdenziali ai lavoratori è applicato il trattamento previsto dalla normativa.

b) Piani triennali di azioni positive

Nel 2022 ASL 3 pubblica il 1° Piano triennale delle azioni positive (PAP) quale allegato, tra gli altri, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in quanto la promozione della parità e delle pari opportunità necessita di un'adeguata attività di pianificazione e programmazione a 360°, che deve essere integrata e coordinata con tutti gli strumenti di pianificazione.

Per le singole azioni si rimanda alle schede obiettivo del paragrafo 7

Tali azioni saranno oggetto di confronto e valutazione unitamente al CUG aziendale, secondo quanto previsto dalla vigente normativa

c) Politiche di reclutamento e gestione del personale

Sul punto si dà atto che Asl3, nei limiti disposti dalla vigente normativa in materia di pubblico impiego, rispetta i seguenti principi:

- rispetta la normativa vigente in materia di composizione delle commissioni di concorso, con l'osservanza, laddove presenti membri di ambo i sessi quali esperti delle discipline oggetto di concorso, delle disposizioni in materia di equilibrio di genere;

- osserva il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c), del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e
- cura che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4-*bis* e 5-*ter*, del d.lgs. n. 165 del 2001; art. 42, comma 2, lett. d), del d.lgs. n. 198 del 2006; art. 11, comma 1, lett. h), della legge n. 124 del 2015);

d) Organizzazione del lavoro

Sul punto si dà atto che Asl3, oltre al rispetto delle norme a garanzia della maternità, congedi parentali, soggetti fragili e ogni altra norma a tutela del lavoratore ha regolamentato l'istituzione dello smart working, tramite l'adozione del POLA.

Inoltre è stato attivato un processo di implementazione della mappatura delle competenze professionali (job description) pubblicato sulla intranet aziendale e finalizzato anche a definire il fabbisogno formativo per le aree in sofferenza

Infine è stata aggiornata la procedura del neo assunto/trasferito dal competente gruppo di lavoro

e) Formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità, conciliazione tempi di vita e lavoro e contrasto alle discriminazioni

ASL 3 ha previsto, nell'ambito del Piano formativo, appositi moduli formativi relativi contrasto alla violenza di genere e in ambito di risk management. Inoltre ha aggiornato, nel corso del 2021, il Codice di Comportamento Aziendale di cui al DPR 63/2013.

f) Rafforzamento dei CUG.

Sul punto si dà atto che Asl3:

- ✓ dal 2014, con deliberazione n. 623 del 14.10.2014, aveva istituito, rinnovandolo nel tempo, il proprio CUG aziendale, nelle modalità in allora previste dalla normativa vigente;
- ✓ dal 2018, con deliberazione n. 85 del 21.2.2018, aveva individuato, rinnovandolo in ultimo con deliberazione n. 366 del 29.7.2020, il

Consigliere di Fiducia, operante a titolo gratuito presso una delle sedi di Asl3;

nel 2022è previsto il rinnovo della composizione del CUG aziendale, tramite le nuove modalità previste dalla direttiva n. 2/2019, Il nuovo CUG vedrà un potenziamento della funzione propositiva consultiva e di verifica, nei termini previsti dalla normativa.

2 SOGGETTI COINVOLTI

Comitato Unico di Garanzia (CUG), con il compito di formulare proposte in ordine al Piano delle Azioni Positive, volte a favorire l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché rimuovere le situazioni di discriminazione di violenze morali, psicologiche, mobbing e disagio organizzativo. Nelle more della formalizzazione dello stesso, si procede comunque ad elaborare il PAP, che verrà successivamente sottoposto al CUG.

Consigliera di Fiducia, con il compito di fornire ascolto, consulenza e assistenza alle lavoratrici ed ai lavoratori nei casi di mobbing, molestie sessuali, morali o comportamenti discriminatori o altro fattore di disagio lavorativo. Nell'ambito del PAP, sulla base della propria esperienza e in relazione alle istanze ricevute dai dipendenti, promuove attività di prevenzione e di informazione relativamente a tutti i fenomeni di discriminazione sul luogo di lavoro, sviluppando proposte di azioni positive.

Direzione Socio Sanitaria, Dipartimento Giuridico S.C. Aggiornamento e Formazione, SC. Pianificazione Programmazione e Controllo, con il compito di supportare il CUG nell'individuazione delle azioni positive e nel monitoraggio della loro attuazione.

SC Servizio Prevenzione e Protezione Medico competente con il compito, attraverso le attività di istituto (analisi e valutazione rischio stress lavoro-correlato, valutazione del benessere organizzativo, sportello di ascolto, sorveglianza sanitaria) di suggerire e proporre ulteriori contenuti del PAP

Tutti i dipendenti, Dirigenza e comparto con il compito di contribuire alla stesura del PAP segnalando attraverso i canali previsti, eventuali situazioni di disagio lavorativo che potrebbero essere oggetto di azioni di miglioramento.

3 LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO LA SALUTE: WORKPLACE HEALTHPROMOTION E BENESSERE ORGANIZZATIVO, LE AZIONI DI ASL 3 PER I DIPENDENTI

Il cambiamento del mondo del lavoro, la sua mutevolezza, la precarietà dei contratti, la femminilizzazione di alcuni settori come quello sanitario,

l'invecchiamento dei lavoratori, il lavoro notturno e su turni, le differenze di genere, l'inserimento e il reinserimento lavorativo di lavoratori con disabilità, l'utilizzo di nuove tecnologie e della digitalizzazione richiedono un approccio culturalmente diverso alle politiche di prevenzione e di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. È necessario adottare più efficaci e complessivi modelli di intervento, come peraltro suggerito dal Global plan of action-WHO che, tra le altre cose, richiama la necessità di affrontare tutti gli aspetti della salute dei lavoratori attraverso l'Healthy Workplace Model orientato a: prevenzione primaria dei rischi occupazionali, protezione e promozione della salute e sicurezza sul lavoro, condizioni contrattuali d'impiego, adeguata risposta da parte dei sistemi sanitari ai bisogni di salute e sicurezza dei lavoratori. Tale approccio è indicato anche dal National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) che, nel giugno 2011, ha lanciato il programma Total Worker Health (TWH).

La TWH è definita dall'insieme di politiche, programmi e pratiche che integrano la prevenzione dai rischi per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con la promozione delle azioni di prevenzione di danni acuti e cronici, a favore di un più ampio benessere del lavoratore.

Il programma TWH sostiene 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. L'adozione di un approccio di TWH permetterebbe, quindi, nel pianificare politiche e interventi di prevenzione, di considerare adeguatamente la sinergia tra rischi lavorativi, ambiente, stili di vita e condizioni personali (età, genere, condizioni di salute, disabilità, tipologia contrattuali).

Su questi presupposti la ASL 3 nel periodo 2015 - 2019 aveva promosso il progetto Workplace Health Promotion per i propri dipendenti con i seguenti obiettivi:

- Incoraggiare l'adozione di sani stili di vita tra i lavoratori (corretta alimentazione, contrasto alla sedentarietà, contrasto fumo ed al consumo di alcol);
- Promuovere l'adesione agli screening oncologici, al programma vaccinazioni e in generale comportamenti corretti per la tutela della salute;
- Migliorare il benessere organizzativo.

Il progetto si collocava all'interno della strategia europea Workplace Health Promotion (WHP), per "favorire l'azione sinergica tra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanze con lo scopo di favorire sicurezza e benessere dei lavoratori attraverso interventi orientati al miglioramento delle condizioni ambientali, organizzative e relazionali" (Dichiarazione di Lussemburgo 2007).

Il progetto era stato approvato da Comitato Unico di Garanzia di ASL3 e trovava riferimento nel Piano Regionale di Prevenzione ligure 2014 2018

All'interno di questa progettualità erano state promosse molteplici azioni di promozione della salute e di prevenzione: corsi di formazione ai dipendenti sugli stili di vita e sul benessere organizzativo, sportelli di ascolto e per la disassuefazione dal fumo di sigaretta, percorsi dedicati per l'adesione agli screening oncologici, sperimentazione di un percorso per lo screening cardiovascolare, etc

Le azioni nel campo WHP erano state supportate dalla direzione aziendale di ASL 3 ed avevano coinvolto i professionisti di numerosi servizi che avevano lavorato in integrazione e multidisciplinarietà per la realizzazione delle varie iniziative.

Con la Pandemia da Sars-Cov-2 le azioni erano state interrotte.

Con il PIANO NAZIONALE DELLA PREVENZIONE 2020 - 2025, recepito dalla Regione Liguria con il Piano di Prevenzione Regionale, viene individuato nella sua articolazione il Programma Predefinito 003: LUOGHI DI LAVORO CHE PROMUOVONO LA SALUTE. Il Programma sostiene la promozione della salute negli ambienti di lavoro, secondo il modello Workplace Health Promotion (WHP).

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

Con il superamento dello stato di emergenza per la pandemia SARS-CoV-2 ASL 3 ha riattivato una serie di attività tra le quali i seguenti corsi formativi, inseriti nel Piano formativo 2022:

- WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: è ora di muoversi!
- WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Il pavimento pelvico femminile e la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento - Formazione riservata alle Dipendenti di Asl3.
- WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Ri-CONOSCO e CON-TATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l'armonia nel quotidiano
- WHP2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicofisico
- WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: diamo voce al benessere e benessere alla voce
- WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Mangio sano, mi voglio bene
- Marketing sociale per la promozione della salute sul luogo di lavoro
- Prevenzione, gestione degli episodi di violenza nei confronti degli operatori in sanità (SPP)
- Rischi psicosociali in ambito sanitario-assistenziale: lavorare in team,

gestione delle dinamiche e dei conflitti (SPP)

Nei prossimi anni ci si pone l'obiettivo di implementare la proposta formativa inserendo nuovi corsi di formazione e azioni, tra cui:

- Azioni in tema WHP e medicina preventiva: working in progress
- Azioni per promuovere il senso della comunità
- Empowerment della persona per renderla protagonista delle proprie scelte di salute e benessere

Il miglioramento del benessere organizzativo è senza dubbio uno degli obiettivi che sarà perseguito nei prossimi tre anni con azioni diversificate a partire dalla gestione dei fattori di rischio psicosociali, i cui esiti negativi possono includere cattive condizioni di salute quali malattie cardiovascolari, disturbi muscoloscheletrici, diabete ansia, depressione e comportamenti di cattiva salute associati quali alimentazione scorretta, abuso di sostanze. In quest'ottica la Direzione Aziendale in continuità con quanto già realizzato negli anni scorsi, oltre ad aver inserito nel programma formativo alcuni corsi WHP, intende rafforzare e integrare le azioni di contrasto volte a mitigare l'impatto degli stressors a cui sono soggetti i lavoratori sanitari.

Tali azioni sono state progettate e realizzate di concerto con il SPP per prevenire e ridurre lo stress lavoro correlato, tenendo in considerazione le risultanze della valutazione anche derivant dall'esperienza pandemica e delle emergenze sanitarie che ne sono conseguite e hanno costretto i lavoratori del Servizio Sanitario ad affrontare scenari imprevisi, a trovare soluzioni in tempi brevi, a cambiare le modalità di lavoro, a sovvertire le priorità organizzative, a rispondere a sempre nuove esigenze inventando servizi tempestivamente, ad affrontare un clima di tensione passando dal primo momento che li vedeva acclamati come eroi, "all'ostilità" emersa in campagna vaccinale che li ha visti in prima linea quali interlocutori diretti del cittadino.

Il programma WHP Luoghi di lavoro che promuovono la salute intende operare con una visione allargata che ricomponga la frammentazione delle azioni all'interno dell'azienda per la salute dei lavoratori e le collochi all'interno di un'unica cornice.

Di seguito sono riportate le schede delle azioni previste per il Piano delle Azioni Positive triennale.

4 SCHEDE OBIETTIVO AZIONI POSITIVE

AZIONE N. 1	CONTRASTO ALLA SEDENTARIETA' Formazione
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: è ora di muoversi!
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Promuovere comportamenti e sani stili di vita per quanto riguarda l'attività fisica e la mobilità attiva
Descrizione dell'azione	<p>Corso di formazione rivolto ai dipendenti (gruppi da 15/20 persone). Razionale: L'attività fisica costituisce un fattore che influenza la salute. I benefici per la salute derivanti dall'attività fisica comprendono un minor rischio di contrarre malattie cardiovascolari, ipertensione, diabete e alcune tipologie di tumore; essa svolge anche un ruolo importante nella gestione di talune affezioni croniche. È fondamentale facilitare la pratica dell'attività fisica negli ambienti di vita che si frequentano tutti i giorni. Tra questi, il luogo in cui si lavora dovrebbe essere tra i principali ambienti in cui attivamente si promuove la salute e il benessere dei lavoratori. È qui, infatti, che un'ampia fascia della popolazione adulta trascorre buona parte della giornata e della settimana. In Europa, si stima che più del 35% delle persone resti seduta per più di 7 ore al giorno. Anche in Italia, tra la popolazione adulta che lavora, la sedentarietà è un comportamento diffuso, determinato dai lunghi periodi trascorsi in piedi o seduti, durante la giornata. I lavoratori che dichiarano di avere invece uno stile di vita attivo sono una minoranza, rispetto a chi è attivo solo in parte. La sedentarietà è una condizione che può essere favorita dal tipo di lavoro svolto, ma può essere anche un'abitudine mantenuta nel tempo libero.</p> <p>Il presente corso di Promozione della salute sul luogo di lavoro costituisce una delle azioni messe in campo per favorire negli operatori l'adozione di sani stili di vita. In particolare in questo evento ci si propone di sensibilizzare gli operatori nella speranza di favorire negli stessi una vita più attiva.</p>
Attori	<p>Docenti di ASL 3</p> <p>Discenti tutti i dipendenti di ASL 3</p>
Tempi	<p>Anno 2022 4 edizioni</p> <p>Anno 2023 4 edizioni</p> <p>Anno 2024 4 edizioni</p>
<p>N.B. la ASL 3 ha una convenzione con l'Azienda Municipalizzata Trasporti (AMT) che permette l'acquisto dell'abbonamento AMT al lavoratore a un prezzo ridotto. Questa azione supporta la mobilità attiva e limita l'uso dei mezzi propri per raggiungere il luogo di lavoro. Questo tema potrà essere argomento di marketing sociale nei prossimi anni: raggiungere con mezzi pubblici i luoghi di lavoro aumentando i tragitti a piedi.</p>	

AZIONE N. 2	PROMOZIONE DELLA SALUTE DEL PAVIMENTO PELVICO FEMMINILE - Formazione
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Il pavimento pelvico femminile e la prevenzione delle disfunzioni e/o la rieducazione al corretto funzionamento - Formazione riservata alle Dipendenti di Asl3.
Destinatari	Dipendenti donne di ASL3
Obiettivo	Promuovere comportamenti e stili di vita atti a prevenire le disfunzioni più frequenti del pavimento pelvico femminile quali incontinenza urinaria, stipsi, disturbi sessuali
Descrizione dell'azione	<p>Corso di formazione rivolto ai dipendenti (gruppi da 15/20 persone). Razionale: Il presente progetto promosso da ASL 3 si colloca tra le iniziative relative alla promozione della salute sul luogo di lavoro. L'evento formativo mira a promuovere la conoscenza del pavimento pelvico, del suo funzionamento e degli stili di vita che possono favorire la sua buona salute. Le disfunzioni del pavimento pelvico sono di frequente riscontro nella popolazione femminile, anche se la reale prevalenza e incidenza sono sottostimate in quanto spesso la donna per la natura e la sede, è riluttante a riferirle, non sa che il disturbo è condiviso da molte altre donne e non sa che esistono comportamenti e stili di vita atti a prevenire tali disfunzioni e/o a migliorare le funzionalità del distretto in questione.</p> <p>I fattori di rischio sono prevalentemente di tipo generale acquisito come l'età, il sesso, gli stili di vita, le patologie internistiche a carattere cronico, le condizioni accompagnate da ripetuti incrementi della pressione addominale come la bronchite cronica o l'obesità. Tuttavia decisamente più importanti sono i fattori locali acquisiti. Fra questi i fattori legati a precedenti ostetrici hanno un ruolo rilevante nell'insorgenza dei problemi uro-ginecologici, sia precocemente che tardivamente.</p> <p>Il pavimento pelvico va incontro ad una serie di cambiamenti adattativi durante la vita strettamente connessi con le modifiche strutturali ed endocrine legate ad eventi come la gravidanza, il parto, la transizione menopausale. Molte delle ripercussioni cliniche di questi cambiamenti si manifestano tipicamente dopo la menopausa. Le disfunzioni del pavimento pelvico coinvolgono funzioni come la minzione, la defecazione, la sfera sessuale, con importante impatto sulla qualità di vita della donna.</p> <p>Il corso è rivolto alle donne dipendenti di ASL3 ed è composto da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • una parte teorica sul funzionamento del pavimento pelvico femminile, i più frequenti problemi che possono presentarsi • una parte pratica di esercizi di rinforzo del pavimento pelvico
Attori	<p>Docenti: operatori di ASL 3 (ostetriche, stomaterapiste)</p> <p>Discenti: tutte le dipendenti di ASL 3</p>
Tempi	<p>Anno 2022 4 edizioni</p> <p>Anno 2023 4 edizioni</p> <p>Anno 2024 4 edizioni</p>

AZIONE N. 3	PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE PSICOFISICO DEI DIPENDENTI - Formazione
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Ri-CONOSCO e CONTATTO Corpo e Mente per ritrovare il benessere e l'armonia nel quotidiano
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Aumentare il livello di consapevolezza psico-corporea
Descrizione dell'azione	<p>Corso di formazione rivolto ai dipendenti (gruppi da 12/14 persone) di 3 incontri di 4 ore ciascuno</p> <p>Razionale: Da qualche tempo anche in Occidente è stato riconosciuto il valore e l'utilità di quelle che vengono chiamate Medicine Complementari e Alternative, le quali, per la tutela ed il recupero della salute, utilizzano pratiche e tecniche di postura, respirazione, rilassamento e meditazione derivate dallo Yoga e dalla Meditazione di Consapevolezza Buddista (Vipassana), metodologie la cui efficacia è stata provata da studi e ricerche scientifiche.</p> <p>Il presente progetto promosso da ASL 3 si colloca tra le iniziative relative alla promozione della salute sul luogo di lavoro. Il corso proposto può rappresentare per i discenti un primo approccio alle tecniche sperimentate che possono diventare patrimonio personale. Inoltre costituisce una delle azioni messe in campo per favorire negli operatori il benessere organizzativo passando anche attraverso il recupero del benessere personale: stare bene con sé per stare bene con gli altri, nel proprio ambiente di vita compreso quello lavorativo.</p>
Attori	<p>Docenti: operatori di ASL 3 con personali competenze nel campo</p> <p>Discenti: tutti i dipendenti di ASL 3</p>
Tempi	<p>Anno 2022 2 edizioni</p> <p>Anno 2023 2 edizioni</p> <p>Anno 2024 2 edizioni</p>

AZIONE N. 4	PROMOZIONE DELLA SALUTE E DEL BENESSERE PSICOFISICO DEI DIPENDENTI - Formazione
Titolo	WHP2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Progetto Gaia-Ergon -consapevolezza globale e benessere psicofisico
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Favorire il miglioramento del benessere psicofisico del dipendente
Descrizione dell'azione	<p>Corso di formazione rivolto ai dipendenti (gruppi da 15/20 persone) in 4 incontri di 4 ore ciascuno.</p> <p>Razionale: Il Progetto Gaia-Ergon promosso da ASL 3 è uno strumento formativo fondamentale per la diffusione della cultura della sicurezza e della consapevolezza dei comportamenti sicuri. Si tratta di un percorso di educazione alla consapevolezza globale e alla salute psicofisica ideato e sviluppato da un'equipe di docenti, professori universitari, educatori, psicologi e medici (Programma finanziato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi dell'art. 12, comma 3, lett f), legge 7 dicembre 2000, n.383, in collaborazione con la Federazione Italiana Club e Centri UNESCO).</p> <p>Il progetto, sulla base del Protocollo PMP (Mindfulness Psychosomatic Protocol), utilizza le più efficaci pratiche di consapevolezza di sé, di benessere psicofisico e di intelligenza emotiva per permettere ai partecipanti di attivare le risorse personali e di migliorare la fiducia in se stessi in modo da relazionarsi positivamente con gli altri e con la società in trasformazione. Il protocollo può rappresentare una soluzione organizzativa o procedurale coerente con la normativa vigente (D.Lgs 81/2008) e con le norme di buona pratica, adottate volontariamente dalle aziende e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro e come strumento di prevenzione e gestione dello stress lavoro – correlato.</p> <p>Gli effetti delle pratiche di consapevolezza utilizzate nel Progetto Gaia - Ergon sono state validate scientificamente da numerose ricerche psicologiche e cliniche internazionali che provano l'efficacia di queste pratiche per la riduzione dello stress, dell'ansia e della depressione, per il miglioramento del benessere psicofisico, della stima di sé e anche per il miglioramento dell'attenzione, della concentrazione e del rendimento lavorativo.</p>
Attori	<p>Docenti: operatori di ASL 3 con personali competenze nel campo</p> <p>Discenti: tutti i dipendenti di ASL 3</p>
Tempi	<p>Anno 2022 2 edizioni</p> <p>Anno 2023 2 edizioni</p> <p>Anno 2024 2 edizioni</p>

AZIONE N. 5	PROMOZIONE DELLA SALUTE ATTRAVERSO COMPORAMENTI SANI: L'UTILIZZO DELLA VOCE - Formazione
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: diamo voce al benessere e benessere alla voce
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Promuovere comportamenti e stili di vita sani per quanto riguarda l'apparato fonatorio
Descrizione dell'azione	Corso di formazione rivolto ai dipendenti (gruppi da 15/20 persone). Razionale: La voce non è solo il prodotto della vibrazione delle corde vocali, ma è il risultato della coordinazione tra tutte le parti dell'apparato pneumo-fono-articolatorio. Il modo con cui ne facciamo uso scaturisce dalla nostra storia personale, dalle relazioni familiari, esprime la nostra personalità, i nostri stati d'animo, veicola le nostre emozioni. La voce ha un ruolo fondamentale nella comunicazione tra gli esseri umani ed è strumento da conoscere, modulare e sapere preservare soprattutto nelle professioni di aiuto. La voce è anche piacere, arte, creatività, gioco. Nell'ambito dei corsi di promozione della salute sul luogo di lavoro il presente evento formativo intende fornire elementi di corretto utilizzo della voce (eufonia), e proporre la voce stessa come strumento di benessere psicofisico e relazionale.
Attori	Docenti: LOGOPEDISTE di ASL 3 Discenti: tutti i dipendenti di ASL 3
Tempi	Anno 2022 4 edizioni Anno 2023 4 edizioni Anno 2024 4 edizioni e due edizioni di secondo livello

AZIONE N. 6	PROMOZIONE DI SANI COMPORAMENTI ALIMENTARI - Formazione
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: Mangio sano, mi voglio bene
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Promuovere comportamenti e sani stili di vita per quanto riguarda l'alimentazione
Descrizione dell'azione	<p>Corso di formazione rivolto ai dipendenti (gruppi da 15/20 persone). Razionale: Una corretta alimentazione (ricca di frutta, verdura, variata, bilanciata, con un adeguato consumo di cereali e legumi) protegge dalla comparsa di diverse patologie, in particolare alcuni tipi di tumori e malattie cardiovascolari e aiuta a mantenere il peso corporeo nella norma. Per mantenersi in salute e in forma bisogna essere attivi tutti i giorni ed alimentarsi in modo adeguato dal punto di vista nutrizionale sia sul piano QUALITATIVO che QUANTITATIVO. Il presente corso si inserisce fra le azioni di Promozione della salute sul luogo di lavoro e costituisce una delle azioni messe in campo per favorire negli operatori l'adozione di sani stili di vita. In particolare in questo evento ci si propone di sensibilizzare gli operatori nella speranza di favorire negli stessi una alimentazione più sana e consapevole.</p>
Attori	<p>Docenti nutrizionisti e dietisti di ASL 3</p> <p>Discenti tutti i dipendenti di ASL 3</p>
Tempi	<p>Anno 2022 4 edizioni</p> <p>Anno 2023 4 edizioni</p> <p>Anno 2024 4 edizioni</p>

AZIONE N. 7	MARKETING SOCIALE PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO - Formazione
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: il marketing sociale e strategie di comunicazione efficace per la promozione della salute
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Promozione dell'autonomia decisionale dei dipendenti attraverso l'utilizzo delle tecniche di marketing sociale in ambito sanitario
Descrizione dell'azione	<p>Corso di formazione regionale rivolto a dipendenti delle ASL liguri dei settori che si occupano della promozione della salute sul luogo di lavoro.</p> <p>Razionale: L'importanza dell'applicazione del Marketing sociale alla Promozione della Salute è testimoniata dalla stessa Organizzazione Mondiale della Sanità (2006). Grazie infatti all'utilizzo delle tecniche del marketing sociale vengono favoriti l'adozione di sani stili di vita e lo stesso dipendente aziendale sarà più consapevole degli strumenti disponibili, in un approccio di carattere informativo-educativo, che gli permetterà di individuare in ambito sanitario scelte e prestazioni più appropriate per i cittadini al fine di ottenere un vantaggio per tutta la società.</p> <p>La finalità del corso è quindi quella di trasferire ai partecipanti le competenze base per l'elaborazione di una strategia volta a promuovere stili di vita salutari attraverso gli elementi fondanti il marketing sociale.</p>
Attori	<p>Docenti: Esperti di marketing sociale.</p> <p>Discenti: tutti i dipendenti di ASL 3</p>
Tempi	<p>Anno 2022 1 edizione</p> <p>Anno 2023 1 edizione</p> <p>Anno 2024 1 edizione</p>

AZIONE N. 8	PREVENZIONE, GESTIONE DEGLI EPISODI DI VIOLENZA NEI CONFRONTI DEGLI OPERATORI IN SANITÀ - Formazione
Titolo	Prevenzione, gestione degli episodi di violenza nei confronti degli operatori in sanità
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Sviluppare nei discenti competenze nella prevenzione e gestione della violenza nel luogo di lavoro
Descrizione dell'azione	<p>La violenza sul posto di lavoro comprende generalmente gli insulti, le minacce o le forme di aggressione fisica o psicologica praticate sul lavoro tali da mettere a repentaglio la salute, la sicurezza o il benessere di un individuo. "La violenza sul lavoro può essere fisica, psicologica e sessuale. A livello europeo, la prevenzione e la gestione della violenza fisica e morale sul luogo di lavoro è stata espressamente disciplinata nell'ambito dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza sul luogo di lavoro dell'8 novembre 2007.</p> <p>A livello nazionale non esiste al momento una specifica disciplina normativa in ambito prevenzionistico, anche se il fenomeno è costantemente mappato dalle statistiche ed è dunque possibile conoscerne bene le dimensioni: di conseguenza il settore sanitario non pare sfuggire all'obbligo di valutazione del rischio riconducibile all'aggressione di un terzo ed ai correlati doveri di informazione e formazione dei lavoratori esposti.</p> <p>Di tale evidenza ha preso atto il Ministero della Salute con la raccomandazione n. 8 del 2007, Raccomandazione per prevenire gli atti di violenza a danno degli operatori sanitari, che disciplina la implementazione di misure che consentano l'eliminazione o la riduzione delle condizioni di rischio da violenza e da atti criminosi di terzi nel settore sanitario e l'acquisizione di competenze da parte degli operatori nel valutare e gestire tali eventi quando accadono. Ne sono interessati tutti gli operatori (medici, infermieri, psicologi, operatori socio-sanitari, assistenti sociali, personale del servizio 118, servizi di vigilanza) e tutte le attività svolte durante l'erogazione di prestazioni ed interventi socio-sanitari; esse sono volte a prevenire i seguenti tipi di eventi: uso di espressioni verbali aggressive; molestie; impiego di gesti violenti; minaccia; spinta; uso di arma; contatto fisico; lesione e/o morte.</p> <p>Il verificarsi di tali eventi, configura nell'ambiente di lavoro, la presenza di una condizione di rischio e di vulnerabilità e indica la necessità di mettere in atto opportune misure di prevenzione e protezione dei lavoratori. La prevenzione degli atti di violenza contro gli operatori sanitari richiede che l'Organizzazione Sanitaria identifichi i fattori di rischio per la sicurezza del personale e ponga in essere le strategie ritenute più opportune. A tal fine le strutture sanitarie devono mettere in atto un programma della prevenzione della violenza di cui la formazione del personale rappresenta uno step essenziale e riconosciuto.</p>
Attori	Attori: operatori di ASL 3 con personali competenze nel campo Destinatari: tutti i dipendenti di ASL 3
Tempi	Anno 2022 4 edizioni Anno 2023 4 edizioni Anno 2024 4 edizioni

AZIONE N. 9	PREVENZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI SUL LAVORO - Formazione
Titolo	Rischi psicosociali in ambito sanitario-assistenziale: strumenti per la gestione dello stress lavoro correlato
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Promuovere comportamenti per ridurre il rischio da stress lavoro correlato
Descrizione dell'azione	<p>La maggior parte degli interventi progettati per migliorare il rapporto individuo-contesto del lavoro, in riferimento alle variabili di tipo organizzativo e psicosociale, vanno ricondotti, principalmente, alla ricerca sullo stress lavoro correlato. Coerentemente con gli aspetti considerati determinati dal modello – stressors ambientali da un lato, valutazioni e reazioni soggettive dall'altro- gli interventi sono suddivisi in tre livelli principali: il livello individuale, l'interfaccia individuo – organizzazione e il livello organizzativo.</p> <p>A livello organizzativo essi puntano a individuare fattori lavorativi che causano stress e a intervenire sul cambiamento della struttura e delle pratiche organizzative, dei fattori fisici e ambientali (job design, ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni del lavoro, la formazione e lo sviluppo organizzativo.</p> <p>A livello dell'interfaccia individuo-organizzazione gli interventi mirano a migliorare l'adattamento persona-ambiente e le relazioni sul lavoro. I contenuti vanno alla modifica del carico di lavoro e del livello di autonomia lavorativa al grado di partecipazione e alle relazioni tra colleghi.</p> <p>A livello individuale gli interventi si propongono il potenziamento delle risorse dell'individuo per un fronteggiamento dello stress. Si elaborano proposte di aiuto ai dipendenti in ambiti quali le abilità di coping o la gestione di tecniche per la riduzione dei sintomi dello stress.</p> <p>In questo panorama, gli interventi proposti dall'Azienda e dal SPP, si strutturano in alcune azioni di supporto inserite soprattutto nell'interfaccia individuo e organizzazione e livello individuale.</p> <p>La maggior parte degli interventi progettati per migliorare il rapporto individuo-contesto di lavoro, in riferimento a variabili di tipo organizzativo e psicosociale, vanno ricondotti, principalmente, alla ricerca sullo stress lavorativo.</p> <p>Sempre di più ci rendiamo conto che esistono nuovi scenari organizzativi e istituzionali che caratterizzano i "luoghi della cura" della società contemporanea ed è importante esaminare la collocazione degli operatori nella visione della salute e della malattia. Ormai è vasta la letteratura in merito al Burn Out, termine utilizzato per definire una degenerazione particolare dello stato emotivo degli operatori impiegati nelle professioni sanitarie (helping profession), ossia professioni nelle quali il rapporto con la persona ha un'importanza centrale.</p> <p>È di rilievo il processo di "<i>promozione della salute</i>" che l'OMS (1984) ha definito <i>empowerment</i>, con cui implementare la gestione consapevole, da parte dell'individuo, delle proprie condizioni di benessere (e/o disagio) e il controllo del proprio stile di vita.</p>
Attori	Attori: operatori di ASL 3 con personali competenze nel campo Destinatari: tutti i dipendenti di ASL 3
Tempi	Anno 2022 4 edizioni Anno 2023 4 edizioni Anno 2024 4 edizioni

AZIONE N. 10	AZIONI IN TEMA WHP E MEDICINA PREVENTIVA: WORKING IN PROGRESS
Titolo	WHP 2022 e Medicina preventiva: Minimal Advice per la promozione di sani stili di vita
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Promozione di sani stili di vita
Descrizione dell'azione	L'azione parte dalla formazione regionale rivolta ai Medici Competenti e / o agli operatori della Medicina preventiva per inserire il Minimal Advice nelle visite di sorveglianza sanitaria periodiche per successiva applicazione e sperimentazione
Attori	Medici competenti operatori dei servizi di Medicina Preventiva, Dipartimento di Prevenzione e lavoratori
Tempi	Anno 2022 - 2023 Formazione ai Medici Competenti e / o agli operatori della Medicina preventiva Anno 2023 Progetto Anno 2024 Realizzazione del progetto

AZIONE N. 11	FORMAZIONE IN TEMA WHP E BENESSERE ORGANIZZATIVO: WORKING IN PROGRESS
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: potenziare il senso della comunità
Destinatari	Dipendenti di ASL3
Obiettivo	Promozione del benessere psicofisico del lavoratore
Descrizione dell'azione	<p>Il senso di comunità è utilizzato per descrivere la qualità del legame fra le persone e la comunità di appartenenza (McMillan e Chavis, 1986), sia essa di tipo territoriale (paese, quartiere, comunità locale) o di natura diversa (riferita a organizzazioni produttive, alla scuola, etc.). In questo caso l'applicazione del concetto di "comunità" è ritenuto utile per cogliere la qualità dei legami e delle relazioni instaurate nel contesto dell'azienda e con le diverse sue componenti. Le persone trascorrono gran parte della loro vita quotidiana nel luogo di lavoro e tale presenza è fonte d'identificazione, appartenenza, costruzione di significati e valori, benessere o personale: l'organizzazione lavorativa può giungere a rappresentare per i dipendenti un nucleo organizzatore centrale per la propria esistenza, portando ordine, struttura e significato alla vita quotidiana.</p> <p>Recentemente, alcuni studi hanno indagato il senso di comunità riferito alle organizzazioni produttive (ad esempio Burroughs ed Eby, 1998) e formulato una definizione partendo dal presupposto che il senso di comunità organizzativo consista nei seguenti fattori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • senso di appartenenza, il sentimento di essere parte della comunità, che si accompagna alla percezione di sicurezza e di fiducia che nascono dalla conoscenza reciproca fra i membri; • co-worker support, il grado d'influenza che il singolo ha sulle attività di gruppo. Riguarda la percezione delle opportunità di lavorare con altri, avere un ruolo nei processi decisionali ed esprimere liberamente le proprie idee; • team orientation, il riconoscimento dei contributi e dei risultati di tutti, la percezione che le attività del gruppo siano importanti; • sicurezza emotiva. <p>Partendo dalle risultanze della valutazione preliminare dello stress lavoro correlato ci si propone di modulare un corso che abbia un core basato sul potenziamento del "senso della comunità"</p>
Attori	<p>Docenti: operatori di ASL 3 con personali competenze nel campo</p> <p>Discenti: tutti i dipendenti di ASL 3</p>
Tempi	<p>Anno 2022 Progettazione</p> <p>Anno 2023 1 edizione</p> <p>Anno 2024 1 edizione</p>

AZIONE N. 12	ENPOWEMENT DELLA PERSONA PER RENDERLA PROTAGONISTA DELLE PROPRIE SCELTE DI SALUTE E BENESSERE
Titolo	WHP 2022 - Luoghi di lavoro che promuovono salute: contrasto alle dipendenze
Destinatari	Dipendenti di ASL 3
Obiettivo	Sviluppare competenze nel campo delle life skills per rendere consapevoli le persone nelle proprie scelte comportamentali di vita
Descrizione dell'azione	In questo campo verranno messe in atto una serie di interventi formativi e iniziative rivolte ai lavoratori sul contrasto alle dipendenze attraverso lo sviluppo dell'empowerment individuale e di comunità.
Attori	SERD di ASL 3
Tempi	Anno 2022 - 2023 progettazione delle azioni Anno 2023 – 2024 realizzazione delle azioni progettate