

Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro



Regione Piemonte
Assessorato alla Tutela della Salute e Sanità

Rete Attività fisica Piemonte

**Centro Regionale di Documentazione per la
Promozione della Salute, ASLTO3, Regione Piemonte**

**Esperienze e strumenti
per la promozione dell'attività fisica
nei luoghi di lavoro**

**A cura di
Luisa Dettoni e Alessandra Suglia**

Dicembre 2013

REGIONE PIEMONTE

(Assessorato alla Tutela della Salute e Sanità, Edilizia Sanitaria, Politiche sociali e Politiche per la famiglia, Direzione Sanità - Settore Prevenzione e Veterinaria)

RAP

(Rete Attività fisica Piemonte)

DoRS

(Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute, ASLTO3)



Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro

Il manuale è stato realizzato nell'ambito del Piano Regionale di Prevenzione 2013, Scheda di programma 2.9.2 "Promozione di stili di vita salutari nelle comunità di vita e di lavoro"

da:

Lucia ALBANO (ASL TO5), Alberto ALBERTETTI (ASL TO3), Sebastiano BLANCATO (ASL CN1), Maria Elena COFFANO (DoRS), Rosa D'AMBROSIO (ASL TO1 - TO2), Luisa DETTONI (DoRS), Carla GEUNA (ASL CN2), Maurizio GOTTIN (ASL TO4), Giuseppe GRAZIOLA (ASL BI), Mauro GUERRIERO (ASL NO), Tiziana MIROGLIO (ASL AT), Giuseppe PARODI (ASL TO1 - TO2), Patrizia PERRONE (ASL VCO), Maria Teresa REVELLO (REGIONE PIEMONTE Direzione Sanità - Settore Prevenzione e Veterinaria), Raffaella SCACCIONI (ASL VC), Alessandra SUGLIA (DoRS), Marco TABANO (ASL AL)

Si ringraziano inoltre tutti gli operatori che, a vario titolo, hanno contribuito alla stesura del manuale

A cura di Luisa Dettoni e Alessandra Suglia (DoRS)

Revisione critica del manuale a cura dei membri della Rete Attività fisica Piemonte

Revisione grafica e impaginazione a cura di Luisa Dettoni, Silvano Santoro e Alessandra Suglia (DoRS)

Si ringrazia per la collaborazione Marina Penasso (DoRS)

Foto di copertina: Paolo Ramos "Sneakers", Ludovic Bertron, Federation European Cyclists in: flickr.com; Archivio Fotografico Fitwalking Italia

Copia del documento è reperibile:

- sul sito www.regione.piemonte.it (Aree tematiche/Sanità/Operatori/Prevenzione e promozione della salute/Stili di vita e promozione della salute/Promozione dell'attività fisica)
- sul sito www.dors.it (area Pubblicazioni/Quaderni)

La data dell'ultimo accesso ai riferimenti sitografici e bibliografici è: Marzo 2014.

SI AUTORIZZA LA RIPRODUZIONE PARZIALE O TOTALE DEL CONTENUTO DEL PRESENTE CAPITOLO CON LA CITAZIONE DELLA FONTE

INDICE

PREMESSA	6
1. L'attività fisica nei luoghi di lavoro: dalle raccomandazioni alla pratica	8
1.1 I dati cosa dicono?	8
1.2 Quanta attività fisica occorre fare per mantenersi in buona salute?.....	9
1.3 Investire nell'attività fisica conviene	10
1.4 Promuovere l'attività fisica nei luoghi di lavoro: cosa si può fare	11
1.4.1 Gli interventi.....	12
1.5 La Workplace Health Promotion: modelli e strategie.....	18
2. Buone pratiche: risorse e strumenti	21
2.1 Le esperienze delle Aziende sanitarie locali piemontesi	21
2.2 Altre esperienze regionali, nazionali e internazionali	42
3. Costruire un progetto	49
3.1 Come sviluppare un progetto.....	51
3.2 Il percorso guidato, come progettare per fasi.....	53
3.3 La checklist, uno strumento di lavoro	65
BIBLIOGRAFIA	73

PREMESSA

A cura di Giuseppe Parodi, Luisa Dettoni e Alessandra Suglia

L'ambiente di lavoro è un setting strategico per promuovere la salute, e nello specifico, l'attività fisica in età adulta.

Sul luogo di lavoro le persone trascorrono la maggior parte della loro giornata e si possono, così, più facilmente raggiungere e coinvolgere, sia diffondendo informazioni e conoscenze sull'importanza di uno **stile di vita salutare e attivo** sia offrendo delle opportunità per praticare attività fisica (spostamenti casa-lavoro attivi, uso delle scale, realizzazione, durante le pause, di esercizi di mobilità, gruppi di cammino,...). La promozione dell'attività fisica è un'azione che, tra l'altro, rientra appieno nella **Workplace Health Promotion¹ (WHP)** che si prefigge di migliorare la sicurezza, la salute e il benessere nei luoghi di lavoro.

Agire sulla popolazione adulta, sul miglioramento del suo stile di vita e del suo livello di efficienza fisica, vuol dire, anche, avere una futura popolazione anziana in condizioni di maggior benessere psico-fisico.

La letteratura scientifica definisce il problema della sedentarietà come una pandemia "con importanti conseguenze per la salute, l'economia, l'ambiente, la società"¹ che si correla al costante aumento delle malattie croniche non trasmissibili. Queste malattie hanno costi sanitari e sociali ormai enormi e la loro insorgenza, nonché il loro successivo sviluppo, risultano legati, in gran parte, a fattori di rischio modificabili tra i quali spicca proprio la carenza di attività fisica nel nostro modo di vivere. Inoltre sia la sedentarietà che l'inattività fisica possono avere una serie di significativi riflessi sulla qualità della vita e sul benessere psico-fisico generale. I dati dicono che anche i professionisti sanitari rientrano tra i sedentari o tra chi non svolge "abbastanza" attività fisica. L'attività lavorativa - laddove prevalgano visite ambulatoriali, compilazione di cartelle cliniche, insegnamento universitario, conferenze,... - favorisce, come altri impieghi, questi comportamenti a rischio per la salute.

Il manuale "*Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro*" si rivolge, principalmente, a quanti lavorano nella pubblica amministrazione, in particolare nelle aziende sanitarie e ospedaliere, ai loro professionisti socio-sanitari, dirigenti e direttori di struttura, e offre un **percorso guidato pratico-operativo** (Capitolo 3), che tiene conto di modelli riconosciuti e accreditati, di quanto indicato da evidenze (Capitolo 1), buone pratiche² ed "esperienze sul campo" (Capitolo 2), **per favorire l'elaborazione, la realizzazione e la valutazione di progetti di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro.**

¹ La Dichiarazione di Lussemburgo (2007) definisce la promozione della salute nei luoghi di lavoro "... come lo sforzo congiunto dei datori di lavoro, dei lavoratori e della società per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori". Cfr. riferimento bibliografico XXIII.

² Programmi/interventi/attività che "... in armonia con i principi/valori/credenze e le prove di efficacia e ben integrati con il contesto ambientale, sono tali da poter raggiungere il miglior risultato possibile in una determinata situazione." (Kahan e Goodstadt, 2001).

Per contrastare efficacemente la sedentarietà e l'inattività fisica è molto importante sviluppare **programmi multi-componente** di promozione dell'attività fisica in azienda e utilizzare l'esercizio fisico nelle attività di prevenzione e cura delle patologie esercizio-sensibili. Questi programmi, caratterizzati da un approccio ecologico, si compongono idealmente di più interventi portati avanti sul piano:

- delle **policies aziendali** a favore della promozione di uno stile di vita attivo,
- dell'**ambiente lavorativo** da ri-organizzare in modo da facilitare la pratica dell'attività fisica,
- del **cambiamento dei comportamenti** non salutari da parte del singolo e del gruppo.

Questi interventi possono produrre **effetti positivi** non solo **sulla salute dei lavoratori, ma anche per l'azienda** con miglioramenti sul piano sociale ed economico: migliorano gli indici di produttività e la produzione, si riducono le assenze per malattie e infortuni e i costi associati, si favoriscono la socializzazione e l'aggregazione, la fidelizzazione e la soddisfazione del dipendente.

I programmi multi-componente di promozione dell'attività fisica richiedono certamente un investimento notevole su più fronti. Per questa ragione, in questo documento, si è scelto di descrivere i singoli interventi che compongono idealmente un programma così complesso usando delle tabelle che chiariscano:

- cosa può fare la direzione aziendale e cosa può fare il lavoratore,
- gli ambiti in base a quando possono essere attuati (tragitto casa-lavoro-casa, posto di lavoro e tempo libero),
- costo di realizzazione, efficacia, principali azioni e suggerimenti operativi per attuarle.

In questo modo si spera di facilitare il lettore, in particolare le aziende, a realizzare anche solo singoli interventi promettenti che richiedono costi contenuti, ma che sono ugualmente importanti per promuovere l'attività fisica dei propri lavoratori.



Foto di Maurizio Gottin

1. L'attività fisica nei luoghi di lavoro: dalle raccomandazioni alla pratica

In questo capitolo

Dai dati sulla pratica dell'attività fisica, si richiamano i livelli di attività fisica raccomandati dall'Organizzazione mondiale della salute per la fascia 18-64 anni. Si descrivono inoltre gli interventi di promozione dell'attività fisica da realizzarsi sul posto di lavoro: quelli che gli studi di letteratura hanno dimostrato essere efficaci nel migliorare alcuni parametri di salute e lo stile di vita dei destinatari. Per ogni intervento si esplicitano il costo di realizzazione, le principali azioni che lo caratterizzano, alcuni suggerimenti operativi per attuarlo.

Investire in programmi e progetti di promozione della salute in azienda produce una serie di benefici e di vantaggi - per i lavoratori e per la stessa azienda - che sono illustrati nel corso del capitolo.

1.1 I dati cosa dicono?

In Europa, si stima che più del 35% delle persone resti seduta per più di 7 ore al giorno^{III}. 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 parte³. E questi dati si ritrovano anche a livello regionale piemontese.

La sedentarietà è una condizione che può essere favorita dal tipo di lavoro svolto, ma può essere anche un'abitudine mantenuta nel tempo libero. I dati dicono inoltre che questo comportamento tocca i picchi più alti tra i 50 e i 69 anni, tra le donne, tra le persone che hanno un titolo di studio basso o assente, tra chi incontra molte difficoltà economiche, tra i cittadini stranieri e tra coloro che vivono nelle regioni del Sud^{IV}.

La ricerca ha dimostrato che la sedentarietà rappresenta un fattore di rischio indipendentemente dai livelli di attività fisica praticati. Sedentarietà, scarsa attività fisica, scorretta alimentazione, abitudine al fumo, uso di alcol sono, infatti, riconosciuti come i principali fattori di rischio⁴ delle malattie cardiovascolari e metaboliche (come l'infarto, l'obesità, il diabete di tipo II) e delle malattie dell'apparato osseo e delle

³ Questi sono i risultati della sorveglianza Passi 2012 in cui si definisce:

- **attiva**, una persona che svolge un lavoro pesante dal punto di vista fisico (come il muratore,...) o, che, nel tempo libero, pratica attività fisica secondo i livelli raccomandati,
- **parzialmente attiva**, una persona che svolge mansioni lavorative dall'impegno fisico moderato (come l'operaio di fabbrica, il cameriere,...) o che dichiara di praticare attività fisica senza tuttavia raggiungere i livelli raccomandati,
- **sedentaria**, una persona che svolge un lavoro sedentario (che richiede l'uso frequente del computer, della macchina,...) e che non fa neppure attività fisica moderata o intensa nel tempo libero.

⁴ I fattori di rischio si dividono in due sottogruppi: **non modificabili** e **modificabili**. I primi sono l'età, il sesso e la familiarità. I fattori modificabili sono quelli riconducibili principalmente allo stile di vita.

articolazioni (come l'osteoporosi e i disturbi muscolo scheletrici). La presenza di più fattori di rischio aumenta la probabilità di sviluppare queste patologie negli anni^V.

1.2 Quanta attività fisica occorre fare per mantenersi in buona salute?

È dimostrato che uno stile di vita salutare è, al contrario, un ottimo investimento di prevenzione. In particolare l'attività fisica, svolta ogni giorno secondo i livelli raccomandati, aiuta a mantenersi in buona salute e favorisce il benessere psicologico riducendo ansia, depressione e senso di solitudine.

È importante scegliere di muoversi regolarmente, tutte le volte che se ne ha l'opportunità. Camminare, andare in bicicletta, salire le scale sono alcuni modi spontanei per aumentare i livelli di attività fisica e contrastare la sedentarietà⁵.

Gli esperti precisano, tuttavia, che, per ottenere benefici sulla salute e sul benessere, occorre svolgere attività fisica in modo tale da migliorare l'efficienza cardiovascolare, la composizione corporea, la resistenza muscolare, la forza e la flessibilità^{VI}.

Le raccomandazioni dell'Organizzazione mondiale della salute (Oms)^{VII} infatti dicono che una persona adulta, tenendo conto delle sue condizioni psicofisiche, dovrebbe svolgere settimanalmente:

almeno **150 minuti di attività fisica aerobica di moderata intensità**,
in sessioni di esercizio della durata di almeno **10 minuti per volta**

oppure

almeno **75 minuti di attività fisica aerobica vigorosa**

oppure

combinazioni equivalenti di attività fisica moderata e vigorosa^{6 VIII}

(per es. 120 minuti di attività moderata e 15 di attività vigorosa)

+

per ottenere maggiori benefici, i tempi di cui sopra vanno raddoppiati
fino a **300 minuti di attività fisica aerobica di moderata intensità**

oppure

150 minuti di attività fisica aerobica di intensità vigorosa

+

a ciò si devono aggiungere **esercizi per l'allenamento della forza muscolare**,
coinvolgenti i principali gruppi di muscoli, **2 o più giorni alla settimana**

⁵ L'adulto può assumere uno stile di vita attivo combinando attività spontanee (o destrutturate) ad attività allenanti (o strutturate). Si definiscono **attività destrutturate** i movimenti liberi, il cui svolgimento non è supervisionato da professionisti delle scienze motorie, svolti durante la giornata e consistono nel fare più movimento possibile cogliendo tutte le occasioni quotidiane (camminare, fare le scale,...). Le **attività strutturate** sono invece tutte quelle forme di movimento gestite dai professionisti di scienze motorie e prescritte in modo personalizzato.

⁶ Per approfondire il significato delle espressioni "intensità moderata" e "intensità vigorosa", si rimanda all'articolo sul web Gottin M, *Le raccomandazioni Oms per l'attività fisica*, 2010. In: www.azioniperunavitainsalute.it/Raccomandaz_Oms. Cfr. riferimento bibliografico VIII.

1.3 Investire nell'attività fisica conviene

Per diventare una persona attiva, o per continuare a esserlo, la buona volontà del singolo potrebbe non bastare. **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 di quanti vi si recano. È qui, infatti, che un'ampia fascia della popolazione adulta trascorre buona parte della giornata e della settimana. Inoltre, come indicato dagli studi attuati negli ultimi anni, investire nella promozione dell'attività fisica, così come in altre azioni di promozione della salute, ha per l'azienda molteplici vantaggi.

Realizzare dei programmi di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro è un investimento sia per la salute dei lavoratori sia per la crescita dell'impresa (**Tabella 1**).

Tabella 1^{7 IX} - I benefici e i vantaggi della promozione dell'attività fisica sul luogo di lavoro

	per i lavoratori	per l'impresa
per migliorare	<ul style="list-style-type: none">• la salute e la qualità della vita anche sul posto di lavoro• la soddisfazione lavorativa (motivazione, concentrazione, memoria, interesse, rapporto con i colleghi,...)• la gestione dello stress	<ul style="list-style-type: none">• la qualità della vita sul luogo di lavoro• l'immagine dell'impresa• le relazioni lavorative• la produttività
per aumentare	<ul style="list-style-type: none">• il benessere psicosociale	<ul style="list-style-type: none">• il senso di appartenenza
per ridurre	<ul style="list-style-type: none">• il rischio di mortalità prematura• il rischio di soffrire di alcune malattie (malattie cardiovascolari, diabete, ipertensione, ipercolesterolemia)	<ul style="list-style-type: none">• assenze per malattia• infortuni sul lavoro• turn over• costi sociali (indennizzi, assicurazioni,...)

⁷ Tabella tratta da «Augmentez vos "actifs"» pubblicazione del programma canadese Kino-Quebec che si prefigge di promuovere l'adozione di uno stile di vita attivo in tutti gli ambienti di vita.
In: www.kino-quebec.qc.ca/publications/augmentezvosactifs.pdf. Cfr. riferimento bibliografico IX.

1.4 Promuovere l'attività fisica nei luoghi di lavoro: cosa si può fare

Sebbene siano ancora pochi gli studi rigorosi⁸ di promozione dell'attività fisica condotti in azienda, i risultati delle meta analisi e delle revisioni sistematiche^X attualmente disponibili concordano rispetto all'efficacia dei **programmi multi-componente**^{XI XII XIII}.

Questi programmi sono caratterizzati da un approccio ecologico per cui si compongono idealmente di più interventi portati avanti sul piano:

- delle policies aziendali a favore della promozione di uno stile di vita attivo,
- dell'ambiente lavorativo da ri-organizzare in modo da facilitare la pratica dell'attività fisica,
- del cambiamento dei comportamenti non salutari da parte del singolo e del gruppo.

Come indicato dai dati delle sorveglianze e dalla ricerca, **gli obiettivi di salute** di un programma di promozione dell'attività fisica in azienda dovrebbero essere^{XIV}:

- aumentare il numero di lavoratori che svolge attività fisica secondo i livelli raccomandati,
- ridurre il numero dei lavoratori che adotta comportamenti sedentari almeno durante la giornata lavorativa,
- proporsi di ridurre il BMI anche se, a oggi, sono poche le evidenze rispetto all'efficacia degli interventi sul luogo di lavoro^{XV}.

Per raggiungere questi obiettivi d'impatto sui comportamenti e sulla salute, è necessario prevedere anche **altri obiettivi** di tipo:

- **informativo/comunicativo** (aumentare le conoscenze dei lavoratori sui benefici dell'attività fisica e sulle iniziative realizzate in merito in azienda e offerte dal territorio; motivare e sostenere il cambiamento dei comportamenti non salutari),
- **educativo/formativo** (offrire sessioni di counseling individuale e di gruppo per acquisire conoscenze sull'importanza di fare attività fisica, competenze fisico/motorie, strategie di modifica dei comportamenti; organizzare un corso di fit o nordic walking aperto ai lavoratori),
- **strutturale/organizzativo** (offrire risorse e spazi per spostarsi a piedi, in bicicletta, salendo le scale; riconoscere tempi e spazi per svolgere esercizi facili in intervalli brevi).

Le azioni di promozione dell'attività fisica dovrebbero poi, preferibilmente, essere associate anche a quelle rivolte ad altri fattori di rischio (per esempio, fumo, alimentazione non salutare) ed essere comprese in un programma più ampio di promozione del benessere.

I programmi multi-componente richiedono certamente un investimento notevole su più fronti, come quello organizzativo, gestionale ed economico.

⁸ La maggior parte degli studi oggi pubblicati non ha previsto un disegno sperimentale, un gruppo di controllo, adeguate dimensioni e durata. Gli obiettivi degli studi sono la valutazione di efficacia degli interventi di promozione dell'attività fisica finalizzati o al cambiamento dei comportamenti o al miglioramento dello stato di salute.

Per questa ragione, nelle pagine che seguono, si è scelto di descrivere i singoli interventi che compongono idealmente un programma così complesso attraverso delle tabelle che chiariscano: le azioni da attuare - accompagnate da indicazioni pratiche -, il grado di efficacia e i costi. Si vuole così facilitare il lettore, in particolare le aziende, a realizzare anche solo **singoli interventi promettenti**, che richiedono **costi contenuti**, ma che sono ugualmente importanti per promuovere l'attività fisica dei propri lavoratori.

1.4.1 Gli interventi

La **Tabella 2** offre una visione di insieme degli interventi⁹ indicati dalla letteratura che, per essere realizzati, devono essere autorizzati e sostenuti dalla direzione aziendale. Per questo motivo, gli interventi sono qui descritti dal *punto di vista* della direzione e del lavoratore: **cosa può fare la direzione** per promuovere la salute dei lavoratori; **cosa può fare il lavoratore**, per migliorare il suo stile di vita.

Gli interventi sono inoltre suddivisi in base a *quando* possono essere attuati:

- nel **tragitto casa-lavoro-casa**. La direzione può facilitare il lavoratore nel recarsi sul posto di lavoro con mezzi attivi mettendo a sua disposizione, all'interno dell'azienda, alcune risorse utili,
- sul **posto di lavoro**. La direzione, ad esempio, può promuovere iniziative per stimolare, durante la giornata lavorativa, la pausa pranzo o a fine servizio, i lavoratori a interrompere lo svolgimento di mansioni sedentarie e a muoversi,
- nel **tempo libero**. La direzione può incoraggiare la pratica dell'attività fisica anche nel tempo libero facendosi promotrice di iniziative rivolte ai lavoratori e alle loro famiglie oppure facendo loro conoscere quelle organizzate dal territorio.

La **Tabella 3** è una panoramica degli stessi interventi ordinati in base al costo di attuazione^{XVI} e descritti in base al grado di efficacia e alla tipologia di intervento prevalente. Nel dettaglio:

- **costo di attuazione**: € (costo basso); €€ (costo medio); €€€ (costo alto); €€€€ (costo molto alto),
- **grado di efficacia**: + (Intervento promettente. I risultati positivi derivano da pochi studi rigorosi e sono stati osservati e valutati nel solo breve periodo); ++ (Intervento di efficacia moderata. I risultati derivano da un ampio numero di studi rigorosi e sono stati osservati e valutati nel solo breve periodo), +++ (Intervento raccomandato. I risultati derivano da un ampio numero di studi rigorosi e sono stati valutati anche nel lungo periodo),
- **tipologia prevalente**: politiche aziendali, ambiente lavorativo, individuo/gruppo.

Gli interventi rivolti all'individuo/gruppo sono finalizzati all'aumento della consapevolezza e all'apprendimento di comportamenti salutari. Si ricorda che questi interventi, nello specifico, sono da associare ad azioni di politica aziendale e di tipo ambientale.

Le **Tabelle 4, 5, 6, 7**, infine, descrivono rispettivamente gli interventi sulla base del costo di attuazione. Per ogni intervento si forniscono dei suggerimenti operativi per la sua realizzazione (**In pratica**).

⁹ Tutte le attività proposte devono tener conto e adattarsi alla natura del lavoro, alle condizioni di salute e sicurezza necessarie, alle condizioni fisiche dei lavoratori e alle dimensioni dell'azienda.

Tabella 2 - “Al lavoro in movimento”. Gli interventi per promuovere uno stile di vita attivo dal punto di vista della direzione e del lavoratore

COSA PUÒ FARE	NEL TRAGITTO CASA-LAVORO-CASA	SUL POSTO DI LAVORO	NEL TEMPO LIBERO
<p>la direzione...</p>	<p>rende disponibile all'interno dell'azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un parcheggio per le biciclette, - uno spazio adibito al cambiarsi d'abito. 	<p>autorizza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'affissione, in punti strategici, di poster e di cartelli con messaggi motivazionali, - la distribuzione di materiale informativo (come opuscoli, newsletter), - l'utilizzo di canali di comunicazione aziendale (posta elettronica, newsletter, sito web/intranet, tovagliette della mensa, messaggi inseriti in busta paga,...), - pause lavorative di almeno 10 minuti per fare attività fisica e contrastare le mansioni sedentarie, - la distribuzione di contapassi ai lavoratori, - l'organizzazione di gruppi di cammino che praticano fit o nordic walking, corsi di ginnastica o altre attività motorie, - la stipula di convenzioni per ingressi/abbonamenti dai prezzi competitivi per i lavoratori in palestre/piscine vicine all'azienda o per l'acquisto di attrezzature sportive, - uno spazio all'interno dell'azienda per svolgere i corsi oppure adibisce una vera e propria palestra, docce e spogliatoi. 	<p>autorizza l'utilizzo di canali di comunicazione aziendale (posta elettronica, newsletter, sito web/intranet, tovagliette della mensa, messaggi inseriti in busta paga,...) per far conoscere ai lavoratori le iniziative di promozione dell'attività fisica promosse sul territorio.</p>
<p>il lavoratore...</p>	<p>percorre il tragitto, o una parte di esso, a piedi o in bicicletta o usando mezzi di trasporto che permettano di fare esercizio fisico (ad esempio autobus, tram, metropolitana).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - usa le scale al posto dell'ascensore, - fa delle pause di almeno 10 minuti in cui svolge esercizi di mobilità - esercizi di riscaldamento, di stretching, esercizi specifici per ovviare alle posture scorrette e ai problemi muscolo/scheletrici -, percorre a piedi brevi tragitti, partecipa a gruppi di cammino che praticano fit o nordic walking, - frequenta i corsi proposti dall'azienda (per esempio, di ginnastica, di pilates, yoga,...), - frequenta la palestra/piscina aziendale o convenzionata. 	<ul style="list-style-type: none"> - partecipa a gruppi di cammino che praticano fit o nordic walking, - partecipa a manifestazioni sportive quali ad esempio tornei, marce non competitive, bicicletate coinvolgendo, laddove è possibile, anche le famiglie.

Tabella 3 - “Al lavoro in movimento”. Gli interventi ordinati per costo e descritti per efficacia e tipologia prevalente

INTERVENTI	COSTO	EFFICACIA	INDIVIDUO-GRUPPO	AMBIENTE LAVORATIVO	DI POLICY
Diffondere e distribuire materiale informativo cartaceo e/o attraverso i canali di comunicazione aziendali	€	+	●		
Riconoscere brevi intervalli , in orario di lavoro, per fare attività fisica	€	++			●
Promuovere l'uso delle scale	€ ¹⁰ -€€	++		●	
Distribuire un contapassi individuale ai lavoratori	€€	+	●		
Organizzare un corso di attività fisica strutturata sul posto di lavoro o stipulare convenzioni con strutture sportive	€€	+			●
Rendere disponibili, interno all'azienda, docce e spogliatoi , parcheggio per le biciclette	€€€	+		●	
Allestire e/o ristrutturare una palestra (o lo spazio dedicato all'esercizio fisico) sul posto di lavoro	€€€	+		●	



Realizzare un programma multi-componente di promozione del benessere	€€€€	+++	●	●	●
---	------	-----	---	---	---

¹⁰ Questa azione può essere a costo basso se non occorrono grossi interventi strutturali quali, per esempio, la ritinteggiatura del vano scale.

Tabella 4 - Interventi a costo basso

€	Descrizione	In pratica
<p>Comunicazione aziendale</p>	<p>Si utilizzano i canali di comunicazione aziendale per trasmettere informazioni corrette sui benefici di uno stile di vita attivo, per motivare e sostenere i positivi cambiamenti di comportamento. È un intervento utile anche per far conoscere le iniziative di promozione dell'attività fisica promosse sul territorio.</p>	<p>Tra i mezzi di comunicazione aziendale, è efficace l'uso dell'intranet e della posta elettronica. È opportuno attivare alleanze e collaborazioni con la comunità locale per la diffusione di iniziative.</p>
<p>Riconoscere brevi intervalli, in orario di lavoro, per fare attività fisica</p>	<p>In queste pause si può: eseguire esercizi di stretching, fare brevi passeggiate, seguire un programma di esercizi per la salute cardiovascolare.</p>	<p>Si consiglia di allestire e/o organizzare un percorso da percorrere a piedi che possa collegare luoghi diversi all'interno dell'azienda oppure un percorso a essa limitrofo. I lavoratori più sedentari potrebbero manifestare resistenze ad aderire all'iniziativa poiché si percepiscono "poco agili". Si consiglia di attuare uno screening di salute iniziale per individuare i soggetti più sedentari e proporre loro un percorso di counseling motivazionale.</p>

Tabella 5 - Interventi a costo medio

€€	Descrizione	Indicazioni pratiche
<p>Promuovere l'uso delle scale</p>	<p>Si affiggono poster e/o banner in prossimità degli ascensori, dei locali della mensa, vicino alle bacheche informative, ai distributori automatici di cibo e bevande. Sui cartelli esposti i contenuti dei messaggi dovrebbero mirare a promuovere la salute, sensibilizzare al controllo del proprio peso corporeo e motivare al cambiamento dei comportamenti non salutari. Si può anche programmare l'ascensore in modo che si fermi una volta ogni tre piani (skip-stop). Si può abbellire la tromba delle scale ritinteggiando le pareti, organizzando in questo vano l'esposizione di quadri oppure trasmettendo musica.</p>	<p>Si consiglia di integrare questo intervento con altre azioni volte a fornire informazioni corrette e a modificare comportamenti scorretti. È un intervento adatto in quegli edifici in cui il vano-scale è vicino agli ascensori ed è ben visibile. Si consiglia di monitorare l'utilizzo delle scale anche rispetto alla "direzione" percorsa (salita e/o discesa).</p>
<p>Distribuire un contapassi personale ai lavoratori</p>	<p>Si autorizza la distribuzione e l'utilizzo del contapassi in orario di lavoro e/o nella pausa pranzo (per percorrere tragitti in cui camminare a passo sostenuto). Si tratta di uno strumento agile per motivare al cambiamento e per monitorare i livelli individuali di attività fisica quotidiana.</p>	<p>Si consiglia di integrare l'uso del contapassi con altre azioni rivolte al gruppo di tipo ambientale e di policy.</p>
<p>Organizzare un corso di attività fisica strutturata sul posto di lavoro o stipulare convenzioni con strutture sportive</p>	<p>Offrire ai lavoratori la possibilità di frequentare un corso di attività fisica strutturata sul posto di lavoro (ad esempio corsi di ginnastica) o organizzare gruppi di cammino (ad esempio corsi di fit e nordic walking) o, ancora, stipulare convenzioni con palestre/piscine per ingressi/abbonamenti o per l'acquisto di attrezzature sportive.</p>	<p>È importante garantire la cura e la manutenzione dei locali dedicati e degli attrezzi. I lavoratori maggiormente interessati potrebbero manifestare resistenza nell'aderire al corso per imbarazzo nei confronti degli altri colleghi non partecipanti. Si consiglia di attuare uno screening di salute iniziale per individuare i soggetti più sedentari e/o inattivi e proporre loro un percorso di counseling motivazionale.</p>

Tabella 6 - Interventi a costo alto

€€€	Descrizione	Indicazioni pratiche
Costruire docce, spogliatoi, parcheggio interno per le biciclette	Garantire in azienda una zona con docce e con spogliatoi per i lavoratori che si recano al lavoro a piedi e/o in bicicletta o per coloro che frequentano un corso di attività fisica strutturata o partecipano a un gruppo di cammino.	È importante garantire la cura e la manutenzione dei locali dedicati.
Allestire e/o ristrutturare una palestra (o lo spazio dedicato all'esercizio fisico) sul posto di lavoro	Si allestisce in azienda uno spazio adibito a palestra con la possibilità di usare attrezzi o per svolgere esercizi a corpo libero, sempre sotto la guida di personale specializzato.	È importante garantire la cura e la manutenzione dei locali dedicati.

Tabella 7 - Interventi a costo molto alto

€€€€	Descrizione	Indicazioni pratiche
Realizzare un programma multi-componente di promozione del benessere	Si attuano più azioni rivolte alla promozione dell' attività fisica , ma anche azioni rivolte alla disassuefazione da tabacco , interventi di educazione a un'alimentazione salutare , aumento delle conoscenze e potenziamento delle competenze , acquisizione di tecniche di gestione/riduzione dello stress, percorsi di trattamento del peso,... modifiche all' ambiente lavorativo per facilitare l'adozione di comportamenti salutarì e promuovere la salute e la sicurezza. Si riserva un'attenzione particolare ai lavoratori già a rischio (per esempio, diabetici, ipertesi,...).	Si consiglia di attuare uno screening di salute iniziale per individuare i soggetti più sedentari e/o inattivi e proporre loro un percorso di counseling motivazionale .

1.5 La Workplace Health Promotion: modelli e strategie

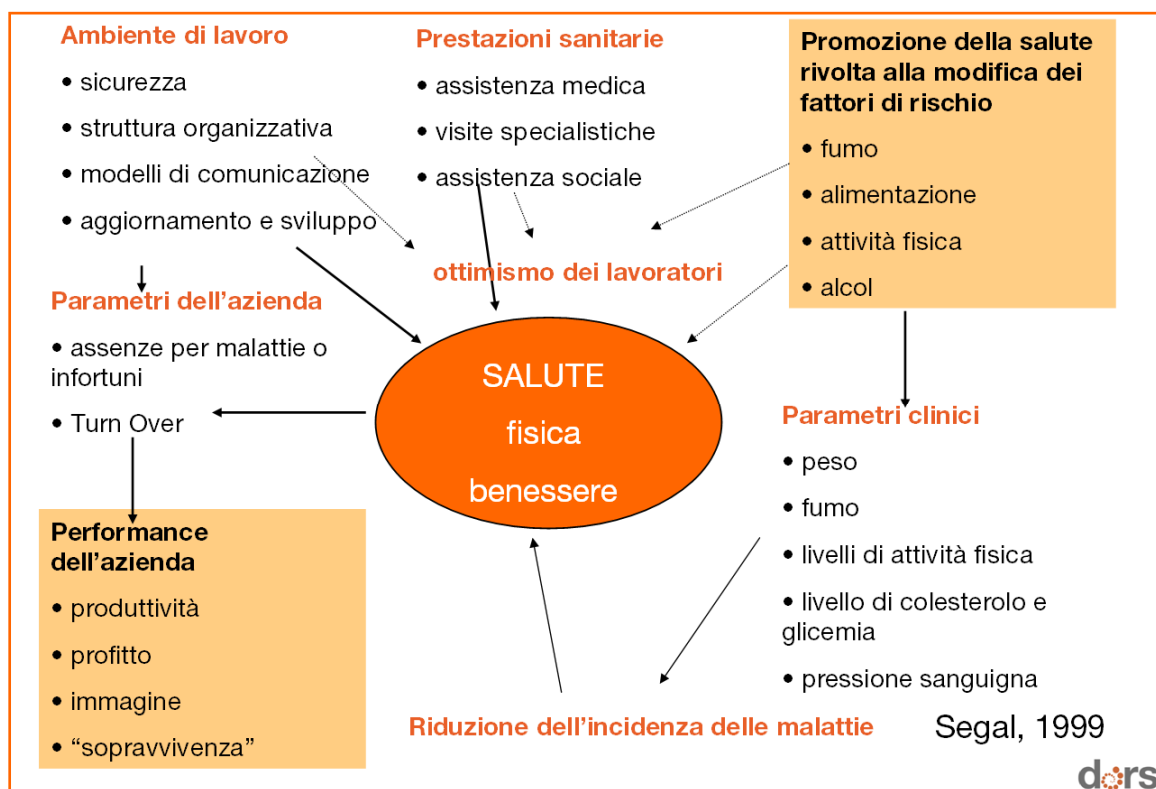
La promozione dell'attività fisica è un'azione che rientra appieno nella **Workplace Health Promotion (WHP)**.

La **WHP** si prefigge di **migliorare** la **sicurezza**, la **salute** e il **benessere nei luoghi di lavoro** combinando i seguenti fattori: il **miglioramento** dell'**ambiente** e dell'**organizzazione** del lavoro, l'incoraggiamento della **partecipazione attiva dei lavoratori** a tutto il processo riguardante la promozione della salute, la **possibilità di compiere scelte salutari** e l'incoraggiamento dello **sviluppo personale**.

La **WHP** influisce anche sulla crescita e sulla **performance delle aziende (Figura 1)**.

La promozione della salute nei luoghi di lavoro tocca, quindi, più aspetti (politici, sociali, economici e ambientali), si basa sulla cooperazione multisetoriale e multidisciplinare e prevede il coinvolgimento e l'impegno di tutti i soggetti direttamente coinvolti (datori di lavoro, lavoratori, rappresentanti dei lavoratori, società)^{XVII}.

Figura 1- **Gli effetti della WHP sulla performance aziendale**^{XVIII}



La WHP, nata dall'incontro delle esperienze di igiene e sicurezza del lavoro con il mondo della promozione della salute, trova un suo convincente **modello**^{XIX XX} in quello sviluppato dal **The Health Communication Unit** del **Centre of Health Promotion dell'Università di Toronto** nel quale gli **interventi di igiene e sicurezza del lavoro si integrano** con quelli mirati ai **cambiamenti organizzativi** e al **miglioramento degli stili di vita** individuali (**Figura 2**).

Figura 2 - Il modello canadese per la WHP (THCU, 2004)



Altro modello di riferimento è l'**Healthy workplace model**^{xxi xxii}, sviluppato dall'Oms sulla base delle evidenze e delle buone pratiche disponibili. Questo modello, in linea con la Dichiarazione di Lussemburgo^{xxiii} (2007), parte dal presupposto che un ambiente di lavoro sicuro e salutare è quello in cui i datori di lavoro, i lavoratori e i soggetti a vario titolo coinvolti collaborano, attraverso un processo di miglioramento continuo, per tutelare e promuovere la sicurezza, la salute e il benessere di tutti i lavoratori.

Tutto ciò prevede sia la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali sia servizi e interventi per un luogo di lavoro che promuove e favorisce stili di vita salutari, che si adatta alle necessità dei lavoratori, ad esempio dei lavoratori anziani o disabili.

Per l'Healthy workplace model il luogo di lavoro deve **promuovere, favorire e proteggere il completo benessere fisico, mentale e sociale dei lavoratori**, tenendo conto di quattro aspetti, tra di loro interconnessi, e che influiscono sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori:

- gli **aspetti fisici dell'ambiente di lavoro** che comprendono mezzi, risorse e prodotti del lavoro (ambiente e struttura del luogo di lavoro, macchinari, arredi, materiali, processi,...),
- le **risorse** (informazioni, servizi,...) **dedicate alla salute dei lavoratori** che contribuiscono a monitorare e a mantenere uno stato di salute fisica e mentale ottimale e a favorire il mantenimento o l'adozione di stili di vita salutari,
- l'**interazione tra azienda e comunità** che riguarda la modalità con cui l'azienda interagisce con la comunità per migliorare la salute dei lavoratori ma anche delle loro famiglie e degli altri membri della comunità stessa,
- gli **aspetti psicosociali dell'ambiente di lavoro** che includono l'organizzazione e la gestione del lavoro (norme e procedimenti, stile e modalità di conduzione e di controllo), il clima e la cultura organizzativa, i valori, gli atteggiamenti, le credenze e le pratiche quotidiane in azienda.

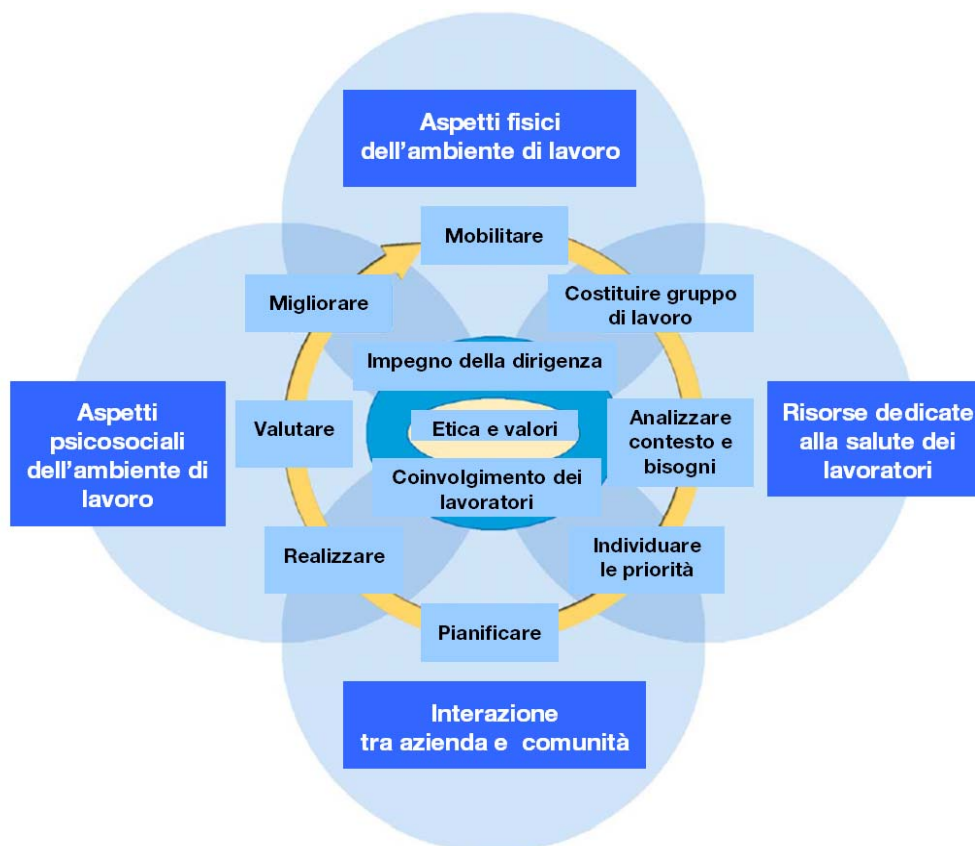
Per realizzare un ambiente di lavoro salutare si devono **sviluppare programmi e progetti** che, partendo dagli aspetti summenzionati, tengano conto delle evidenze e delle buone pratiche indicate dalla letteratura, rispondano alle reali esigenze dei lavoratori e seguano un **percorso logico di progettazione per fasi**.

Si delinea, così, un processo ciclico e fattivo che continuamente pianifica, attua, monitora e perfeziona le attività di un programma o di un progetto attraverso **otto fasi**:

- **mobilitare**, attivare i portatori di interesse (datori di lavoro, dirigenza, rappresentanti dei lavoratori, medico competente,...) per ottenere appoggio e risorse e per arrivare, attraverso l'adozione di una policy globale, a includere negli obiettivi e nei valori del piano strategico aziendale la cultura dei luoghi di lavoro salutari,
- **costituire un gruppo di lavoro** rappresentativo delle parti interessate (azienda, lavoratori,...) che devono essere coinvolte attivamente in ogni fase di realizzazione e di valutazione del programma/progetto,
- **analizzare contesto e bisogni** attraverso una raccolta di dati quantitativi (epidemiologici, statistici, sociali) e qualitativi (opinioni, percezioni,...) per individuare i problemi di salute, i comportamenti a rischio e le situazioni ambientali su cui agire,
- **individuare le priorità** sulle quali intervenire,
- **pianificare** un programma di interventi o un progetto,
- **realizzare** le attività previste dal programma o dal progetto,
- **valutare** ciò che si sta realizzando in termini di processo, prodotti e cambiamenti (organizzativi, comportamentali,...), costi e benefici per i lavoratori e per l'azienda,
- **migliorare** il programma o il progetto sulla base dei risultati ottenuti e rimodularlo se necessario.

Questo ciclo progettuale può essere utilizzato nelle diverse realtà imprenditoriali (piccole, medie e grandi imprese). La **Figura 3** riassume e rappresenta graficamente, in termini di contenuti, principi e processo, l'Healthy workplace model.

Figura 3 - L'Healthy workplace model (Oms, 2010)



2. Buone pratiche: risorse e strumenti

In questo capitolo

Si presentano, evidenziandone le specificità, alcuni programmi e progetti di promozione dell'attività fisica realizzati nei luoghi di lavoro:

- a livello locale dalle Aziende sanitarie piemontesi,
- a livello regionale, nazionale e internazionale da strutture/enti pubblici e privati.

I programmi e i progetti selezionati rispondono alle raccomandazioni della letteratura e mettono a disposizione metodi e/o strumenti di lavoro.

Le esperienze illustrate nel paragrafo 2.1 sono progetti di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro considerati **buone pratiche** o **interventi promettenti** e messi in atto, in quanto promotori, dalle Aziende Sanitarie Locali (ASL) piemontesi¹¹. Alcuni di questi progetti sono tuttora attivi o hanno contribuito a favorire lo sviluppo di iniziative analoghe sul territorio. Nel paragrafo 2.2 si presenta invece una rassegna di programmi e progetti, sul tema, attuati in ambito regionale, nazionale e internazionale.

Questa ricognizione di programmi e progetti non è, naturalmente, esaustiva ma vuole essere una prima raccolta implementabile di interventi di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro.

2.1 Le esperienze delle Aziende sanitarie locali piemontesi

La **Tabella 8** sintetizza **obiettivi principali**, **attività prevalenti** e **prodotti** dei progetti.

Tabella 8 - I progetti e le loro caratteristiche

Obiettivi principali	Attività prevalenti	Materiali prodotti
■ migliorare lo stile di vita attraverso la promozione di comportamenti salutari (corretta attività fisica ma anche alimentazione salutare e benessere)	■ ricognizione delle abitudini, dei livelli di attività fisica, delle conoscenze, della disponibilità al cambiamento	■ questionari pre-post per la rilevazione delle conoscenze, delle abitudini e degli stili di vita

¹¹ I progetti qui illustrati sono stati selezionati, nei rispettivi territori di riferimento, dai referenti aziendali della Rete Attività fisica Piemonte (RAP) con l'obiettivo, condiviso da tutto il gruppo di lavoro, di presentare esperienze rispondenti alle raccomandazioni della letteratura e riconosciute come buone pratiche o promettenti.

<ul style="list-style-type: none"> ■ aumentare/sostenere la pratica dell'attività fisica quotidiana 	<ul style="list-style-type: none"> ■ iniziative info/formative sui benefici di uno stile di vita attivo (sviluppare le conoscenze, gli atteggiamenti positivi e le competenze, rendere note le opportunità per fare movimento,...) ■ gruppi di cammino, fitwalking ■ messaggi di rinforzo positivo (opuscoli, cartelli di sensibilizzazione in punti strategici come, ad esempio, in prossimità degli ascensori) ■ interventi strutturali (ad esempio risistemazione vano scale) ■ modalità di trasporto attivo per gli spostamenti lavorativi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ manifesti promozionali, cartelli di sensibilizzazione ■ materiali informativi/formativi
---	--	---

I progetti hanno previsto **azioni rivolte agli individui e al contesto organizzativo/ambientale** combinando tra di loro aspetti **di tipo informativo/comunicativo, formativo/educativo, organizzativo/strutturale**.

Gli interventi sono stati sviluppati secondo modalità e metodi adeguati ai contesti specifici e alle esigenze dei destinatari incrementando, nella maggior parte dei casi, sia le **abilità individuali** sia le **risorse ambientali**.

I **progetti** sono **illustrati attraverso una scheda** compilata dai responsabili e/o dai membri del gruppo di lavoro **e da una tabella sinottica** che completa la descrizione.

Progetti e relativi materiali sono disponibili nella **banca dati** di progetti e interventi di Prevenzione e Promozione della Salute **Pro.Sa.** (www.retepromozionesalute.it/).

Le singole schede progetto, presentate nelle pagine successive, entrano nel merito degli interventi descrivendo:

- **i destinatari**
- **le alleanze/collaborazioni** attivate
- **gli obiettivi**
- **i metodi** e le **azioni** adottati
- i principali **risultati** raggiunti
- **i punti di forza** e le **criticità**
- **i materiali** prodotti
- la **riproducibilità**¹² e la **sostenibilità**¹³ del progetto. Quali condizioni e quali risorse si sono rivelate indispensabili: caratteristiche specifiche del contesto, coinvolgimento e disponibilità degli attori coinvolti, specifiche risorse economiche, strumentali e professionali
- **i criteri di buona pratica**. Attraverso quali strumenti specifici il progetto è stato elaborato e/o riletto (Good Practice Appraisal Tool for obesity prevention programmes, projects, initiatives and interventions^{xxiv}; European Evaluator of Best Health Practice^{xxv}; Scheda progetto^{xxvi} elaborata nell'ambito del Laboratorio "Prevenzione dell'obesità nei luoghi di lavoro, un percorso di progettazione partecipata"¹⁴ - Regione Piemonte, DoRS, INAIL Piemonte; Griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute¹⁵ - PlnC¹⁶, DoRS)
- la **valorizzazione** del progetto. Cosa è stato fatto per pubblicizzare e diffondere il progetto, ad esempio: realizzazione di eventi, pubblicazione di articoli su stampa locale e/o su siti web istituzionali, partecipazione a convegni di settore

¹² Per riproducibilità s'intende la possibilità offerta dal progetto/modello di essere riprodotto in presenza di problemi analoghi o simili a quelli che lo hanno originato (In: www.dors.it/alleg/bp/201205/GlossarioBP_%20def.pdf).

¹³ Le azioni sostenibili di promozione della salute sono quelle in grado di mantenere i propri vantaggi per le comunità e le popolazioni oltre alla loro fase iniziale di implementazione. Azioni sostenibili possono continuare a essere realizzate, tenendo conto dei limiti dati dai finanziamenti, dalle competenze, dalle infrastrutture, dalle risorse naturali e dalla partecipazione da parte dei portatori di interesse - WHO, 2005 - (In: www.dors.it/alleg/bp/201205/GlossarioBP_%20def.pdf).

¹⁴ Per approfondimenti sul Laboratorio: www.dors.it/pag.php?idcm=2360.

¹⁵ www.dors.it/alleg/bp/201304/griglia_BP_marzo2013.pdf.

¹⁶ PlnC, Programma nazionale di informazione e comunicazione a sostegno degli obiettivi di Guadagnare salute. In: www.guadagnaresalute.it/promozione/promozioneProgettoPinC.asp.



CORRI.... AL LAVORO

ENTE PROMOTORE	ASL ASTI - Servizio Igiene Alimenti (SIAN)
RESPONSABILE DEL PROGETTO	RENZA BERRUTI Telefono: 0141.484920 e-mail: rberruti@asl.at.it
DESTINATARI FINALI	dipendenti del Dipartimento di Prevenzione, dei Servizi Territoriali, della Medicina dello Sport, della Medicina Legale
DESTINATARI INTERMEDI	Direzione Generale, Referente aziendale per la Promozione della salute (RePES), Direttori dei Dipartimenti e dei Servizi Territoriali, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Medico competente, Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane (OSRU), Centro Elaborazione Dati (CED), Ufficio Stampa, Organizzazioni Sindacali, Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori (CRAL), Ufficio Qualità
ALLEANZE/ COLLABORAZIONI	direttori dei Dipartimenti e dei Servizi Territoriali, Ufficio stampa, Ufficio Tecnico, Circolo Ricreativo ASL (CRASL), operatori della mensa, Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute (DoRS)
OBIETTIVI	i destinatari dell'intervento devono: <ul style="list-style-type: none"> - incrementare le proprie conoscenze sull'alimentazione salutare e sui benefici derivanti dall'attività fisica - essere in grado di comporre un pasto nutrizionalmente corretto operando scelte adeguate in mensa - utilizzare le scale nella sede di lavoro - partecipare ai gruppi di cammino proposti dall'Azienda
METODI E AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> - focus group con un campione dei destinatari per l'analisi dei bisogni - corso di formazione/informazione - questionari pre/post corso per rilevare: conoscenze dei destinatari sui benefici dell'attività fisica e di un'alimentazione salutare, scelte dei piatti operate in mensa e stile di vita adottato - risistemazione scale - rilevazione dell'uso delle scale nella fascia oraria di arrivo al lavoro e delle scelte alimentari presso la mensa aziendale - predisposizione di materiale informativo - corso di formazione per conduttori di gruppi di cammino - organizzazione di gruppi di cammino per i dipendenti
PRINCIPALI RISULTATI	<ul style="list-style-type: none"> - si sono realizzate 3 edizioni del corso di formazione/informazione, tutte accreditate ECM (Educazione Continua in Medicina), per un totale di 81 partecipanti - si è realizzato un corso di formazione per conduttori di gruppi di cammino per 30 operatori di cui 12 disponibili per la conduzione di gruppi - si è realizzata nei tempi previsti la tinteggiatura delle scale

	<ul style="list-style-type: none"> - il CRASL ha realizzato convenzioni con palestre e piscine - è stato organizzato un gruppo di cammino per i dipendenti - il 90% dei partecipanti ha risposto correttamente a tutte le domande relative alle conoscenze sull'alimentazione salutare e sui benefici derivanti dall'attività fisica registrando un incremento di correttezza rispetto al pre-test pari al 40% (valore standard: almeno il 75% dei partecipanti deve rispondere correttamente al 75% delle domande) - tra la prima rilevazione e la seconda, effettuata a un anno di distanza presso la mensa aziendale, si è registrato un incremento del 10% dei dipendenti che operano scelte alimentari salutari (valore standard $\geq 10\%$) - tra la prima rilevazione e la terza, effettuata ad un anno di distanza, si è registrato un incremento del 49% di soggetti che utilizzano le scale
PUNTI DI FORZA	<ul style="list-style-type: none"> - gradimento dell'iniziativa da parte dei dipendenti che sono stati dei veicoli di diffusione e hanno determinato la richiesta di ulteriori corsi di formazione da parte di coloro che non avevano partecipato alle edizioni precedenti - cambiamento tangibile nello stile di vita almeno per quanto riguarda l'utilizzo delle scale nell'edificio in cui si è svolta l'iniziativa
CRITICITA'	<ul style="list-style-type: none"> - mancata erogazione delle risorse economiche assegnate (criticità principale), mancata collaborazione di alcuni soggetti che avrebbero dovuto far parte del gruppo di progetto, trasferimento in altra ASL della dietista di riferimento. <p>Queste criticità non hanno consentito la stampa dell'opuscolo informativo per tutti i dipendenti dell'ASL e la realizzazione del video per promuovere il movimento. Inoltre hanno influito sul ritardo dell'effettuazione del corso per conduttori di gruppi di cammino e sulla successiva organizzazione degli stessi</p>
MATERIALI PRODOTTI	questionari pre/post corso sulle conoscenze alimentari, l'attività fisica e lo stile di vita adottato, schede di rilevazione delle scelte operate in mensa da ogni dipendente sul menù giornaliero, materiali per i conduttori dei gruppi di cammino
PROGETTO REALIZZABILE SE	forte motivazione individuale e disponibilità degli operatori (in questo caso del SIAN) a proseguire il progetto nonostante in itinere possano venir meno risorse umane e finanziarie inizialmente assegnate
PROGETTO...	<p>RILETTO CON</p> <p>il Good Practice Appraisal Tool for obesity prevention programmes, projects, initiatives and interventions¹⁷</p> <p>ELABORATO CON</p> <p>la Scheda¹⁸ predisposta nel corso del Laboratorio "Prevenzione dell'obesità nei luoghi di lavoro, un percorso di progettazione partecipata"</p>
VALORIZZAZIONE PROGETTO	comunicati stampa, sito web aziendale

Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=3009

¹⁷ In: www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0007/149740/e95686.pdf. Cfr. riferimento bibliografico XXIV.

¹⁸ Cfr. riferimento bibliografico XXVI.



MOVIMENTI BANCARI O BANCARI IN MOVIMENTO?

ENTE PROMOTORE	ASL CUNEO1 - Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (S.Pre.S.A.L.)
RESPONSABILE DEL PROGETTO	SANTO ALFONZO Telefono: 0175.215615 e-mail: spresal@aslcn1.it
DESTINATARI FINALI	settore terziario (bancari)
DESTINATARI INTERMEDI	datori di lavoro e medici competenti degli Istituti Bancari coinvolti
ALLEANZE/ COLLABORAZIONI	Comune di Saluzzo (Assessore all'Urbanistica, Ufficio Turistico), Scuola del Cammino Saluzzese ¹⁹ , rivista specializzata "Camminare"
OBIETTIVI	promuovere la salute attraverso l'introduzione di uno stile di vita salutare: l'esercizio del fitwalking, la camminata a passo sostenuto, promosso in ambito lavorativo, praticato con l'aiuto di un supervisore nella pausa pranzo o al termine dell'attività lavorativa
METODI E AZIONI	<p>il progetto nasce e si realizza nel pieno rispetto delle raccomandazioni Oms-Active living utilizzando un intervento di tipo comunicativo, educativo, formativo e organizzativo.</p> <p>Azioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contatto con la popolazione target con l'ausilio del medico competente durante le visite periodiche - somministrazione di un questionario ai destinatari - allestimento di un punto informativo presso i locali S.Pre.S.A.L. - preparazione dei gruppi di cammino - realizzazione convegno tecnico di Fitwalking dalla Scuola del Cammino al quale vengono invitati i destinatari del progetto (dicembre 2005) - inaugurazione di 3 percorsi trekking urbani per il fitwalking cittadino (maggio 2006) - iniziano "i mercoledì del cammino": 10 incontri di fitwalking. I partecipanti sono bancari e popolazione in generale, circa 50 partecipanti ogni mercoledì (giugno 2006) - continuano i mercoledì del cammino che mantengono attivo il gruppo di partecipanti (settembre 2006)

¹⁹ Per approfondimenti: www.scuolacamminosaluzzo.it/.

	<ul style="list-style-type: none"> - giornata del “Fitwalking del Cuore”. Viene allestito un punto informativo con distribuzione di depliant che descrivono le iniziative e dove si effettuano, a cura dei sanitari, controlli PAOS e glicemici capillari (gennaio 2007)
PRINCIPALI RISULTATI	<ul style="list-style-type: none"> - adesione dei destinatari alla parte pratica del progetto: 30 bancari e 50 persone appartenenti ad altri enti - costituzione gruppo di fitwalking (circa 50 persone) - adesione di nuovi soggetti al gruppo libero di fitwalking (ogni settimana si registrano nuovi partecipanti) - 80 - 90 soggetti diventano fisicamente attivi durante la realizzazione del progetto (pratica bisettimanale di fitwalking)
PUNTI DI FORZA	<ul style="list-style-type: none"> - l’aver scelto la Scuola del Cammino come partner e animatore tecnico del progetto - la sinergia creatasi tra il gruppo di progetto e l’Assessorato all’Urbanistica del Comune di Saluzzo (aree pedonali nel centro storico e 3 percorsi di trekking)
CRITICITA’	<p>si è evidenziata al momento del raggiungimento dell’intesa con l’Istituto Bancario dovuta a problemi organizzativi ed economici</p>
MATERIALI PRODOTTI	<ul style="list-style-type: none"> - depliant informativi sulle iniziative e distribuzione di gadgets (cappellini, t-shirt, spille) - articoli pubblicati sulla rivista specializzata “Camminare” - articoli di divulgazione del progetto pubblicati su settimanali locali e rivista aziendale. <p>I materiali prodotti sono reperibili presso lo S.Pre.S.A.L. ASL CUNEO1</p>
PROGETTO REALIZZABILE	<p>grazie all’integrazione e alla sistematica collaborazione con le forze territoriali - Comune, stampa locale, Associazioni sportive -, al coinvolgimento della Scuola del Cammino per l’acquisizione delle competenze tecniche e alle risorse di personale dello S.Pre.S.A.L.</p>
PROGETTO RILETTO CON	<p>il Good Practice Appraisal Tool for obesity prevention programmes, projects, initiatives and interventions²⁰ .</p> <p>Il progetto finalizzato alla promozione dell’attività fisica nato nel rispetto delle raccomandazioni Oms ha ottenuto il riconoscimento Euro Sport Health Selected Best Practices. Report: Evaluation of healthy physical-sports program²¹</p>
VALORIZZAZIONE PROGETTO	<p>attraverso l’Intranet aziendale, la newsletter della Regione Piemonte “Io scelgo la sicurezza”, la stampa locale (Corriere di Saluzzo, Gazzetta di Saluzzo, La Stampa - provincia di Cuneo -), la Rivista Specializzata “Camminare”, Camminare Web, il sito ufficiale del Fitwalking (www.fitwalking.it)</p>

Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=228

²⁰ In: www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0007/149740/e95686.pdf. Cfr. riferimento bibliografico XXIV.

²¹ In: www.eurosporthealth.eu/girafulls/europeanguide/#/0. Cfr. riferimento bibliografico XXV.



C'È UN RANOCCHIO DENTRO DI TE... LIBERALO!

e

MUOVIAMOCI INSIEME!²²

ENTE PROMOTORE RESPONSABILE DEI PROGETTI	ASL CUNEO2 - Area Promozione ed Educazione alla Salute CARLA GEUNA Telefono: 0173.316964 e-mail: cgeuna@aslcn2.it
DESTINATARI FINALI	dipendenti dell'ASLCUNEO2 dei distretti di Bra e di Alba
ALLEANZE/ COLLABORAZIONI	Unione Italiana Sport per Tutti (UISP) Comitato di Bra, Cooperativa Sociale il Pianeta
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - riscoprire il proprio corpo attraverso il movimento e semplici gesti - acquisire scioltezza nei movimenti e una postura più corretta - aumentare il benessere psicofisico
METODI E AZIONI	<p>a cadenza bisettimanale (da ottobre 2012 a maggio 2013) i dipendenti dell'ASL CUNEO2, che hanno aderito all'iniziativa, si sono ritrovati in palestra e guidati, passo dopo passo, da un istruttore di scienze motorie hanno eseguito, in modo progressivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esercizi volti a mantenere e migliorare l'efficienza dell'apparato respiratorio - esercizi di equilibrio statico e dinamico per migliorare il controllo posturale - esercizi di allungamento e mobilizzazione attiva per ridurre la rigidità articolare e migliorare i gradi di movimento delle articolazioni - esercizi di tonificazione per mantenere e migliorare il tono e l'elasticità muscolare - esercizi di potenziamento muscolare e stabilizzazione del rachide. <p>Data l'eterogeneità dell'utenza, l'approccio è stato estremamente graduale e i progressi in termini di intensità sono avvenuti in base alle effettive risposte evolutive del gruppo</p>
PRINCIPALI RISULTATI	consapevolezza da parte dei partecipanti dei benefici derivati dall'attività fisica

²² Si tratta di due progetti identici, per destinatari e caratteristiche, realizzati in due distretti distinti: *C'è un ranocchione dentro di te...liberalo!* a Bra e *Muoviamoci insieme!* ad Alba.

PUNTI DI FORZA	<ul style="list-style-type: none"> - l'entusiasmo da parte dei dipendenti nei confronti della proposta - la scelta strategica dell'orario dell'attività che coincideva con la conclusione della giornata lavorativa di molti dipendenti (dalle ore 17 alle ore 18) - la vicinanza della palestra alla sede di lavoro - l'accessibilità all'iniziativa (il costo dell'attività è a carico del dipendente ma con una spesa contenuta) - la professionalità dell'istruttore
CRITICITA'	difficoltà organizzative
MATERIALI PRODOTTI	materiali informativi
PROGETTO REALIZZABILE SE	esiste una forte motivazione da parte dell'organizzatore
PROGETTO RILETTO CON	i criteri fondamentali per l'individuazione di buone pratiche ²³
VALORIZZAZIONE PROGETTO	attraverso il sito aziendale

Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=3139

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=3140

²³ Criteri tratti dalla Griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute - PlnC, DoRS. In: www.dors.it/el_bp_i.php?codice=01.



MANGIA SANO E CORRI LONTANO

ENTE PROMOTORE	ASL NOVARA - Dipartimento di prevenzione (Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro - S.Pre.S.A.L.; Servizio di Igiene degli Alimenti e della Nutrizione - SIAN; Medicina dello sport), Referente aziendale per la Promozione della salute (RePES), Servizio di Epidemiologia (S. S.E. P. I.)
RESPONSABILE DEL PROGETTO	ADRIANA CENTONZE Per informazioni sul progetto: Mauro GUERRIERO Telefono: 0321.374340 e-mail: mauro.guerriero@asl.novara.it
DESTINATARI FINALI	dipendenti del Dipartimento di Prevenzione e del Servizio di Epidemiologia dell'ASL NOVARA
ALLEANZE/ COLLABORAZIONI	Direzione sanitaria, Comune, Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori (CRAL), istruttori di fitwalking, associazione giovanile "Spazio giovani"
OBIETTIVI	promuovere e favorire: - l'adozione di una dieta corretta e bilanciata nei pasti consumati fuori casa - lo svolgimento di un'attività fisica regolare incentivando l'uso delle scale, lo spostamento a piedi o in bicicletta, occasioni di incontro per effettuare attività aerobiche quali ad esempio il fitwalking
METODI E AZIONI	- focus group per sondare i bisogni di salute e la disponibilità al cambiamento dei destinatari - questionari pre-post intervento sulle conoscenze, gli atteggiamenti e le abitudini di vita dei destinatari - incontri formativi/informativi - corso di fitwalking - distribuzione di tessere per l'utilizzo di biciclette comunali - elaborazione e diffusione di cartelloni incentivanti l'uso delle scale
PRINCIPALI RISULTATI	- 148 dipendenti coinvolti nelle diverse attività - gli operatori hanno aumentato le loro conoscenze. Si è avuto, infatti, per l'80% delle domande specifiche del questionario un incremento statisticamente significativo delle risposte corrette (> 10%)

	<ul style="list-style-type: none"> - il 30% degli operatori ha incrementato l'attività fisica e si è avuto un incremento del 14% degli operatori che utilizzano le scale abitualmente - il 20% degli operatori ha migliorato le proprie abitudini sul consumo di frutta e verdura - si sono stipulate convenzioni, attraverso il CRAL, con palestre e piscine
PUNTI DI FORZA	<ul style="list-style-type: none"> - aver coinvolto attivamente i destinatari nelle fasi di progettazione (definizione dei bisogni e degli obiettivi) e di implementazione - la formazione sui benefici dell'attività fisica e sul fitwalking - le collaborazioni intersettoriali e multi professionali instaurate
CRITICITA'	<ul style="list-style-type: none"> - nell'ottenere i permessi per l'ubicazione dei distributori automatici di alimenti - la mancata collocazione di un parcheggio per le biciclette all'interno dell'ASL - nel programmare la periodicità del fitwalking dovendo tener conto dei diversi orari di servizio
MATERIALI PRODOTTI	<ul style="list-style-type: none"> - cartellonistica per incentivare l'uso delle scale - materiali corsi (messi a disposizione anche sul sito aziendale) - tabelle per la combinazione dei pasti e scheda alimentare
PROGETTO REALIZZABILE SE	<ul style="list-style-type: none"> - ci sono le risorse per stipulare convenzioni che favoriscano l'attività fisica - c'è il placet aziendale per estendere il progetto a tutto il personale - ci sono i walking leader necessari a seguire tutti i corsi di fitwalking che si vogliono attivare
PROGETTO...	<p>RILETTO CON il Good Practice Appraisal Tool for obesity prevention programmes, projects, initiatives and interventions²⁴</p> <p>ELABORATO CON la Scheda²⁵ predisposta nel corso del Laboratorio "Prevenzione dell'obesità nei luoghi di lavoro, un percorso di progettazione partecipata"</p>
VALORIZZAZIONE PROGETTO	attraverso i mezzi di comunicazione interni all'ASL e articoli

Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=2525

²⁴ In: www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/149740/e95686.pdf. Cfr. riferimento bibliografico XXIV.

²⁵ Cfr. riferimento bibliografico XXVI.



“PROGETTO FITWALKING” IN AMBIENTE DI LAVORO²⁶

Soprattutto non perdere la voglia di camminare:

io, camminando ogni giorno, raggiungo uno stato di benessere e mi lascio alle spalle ogni malanno; i pensieri migliori li ho avuti mentre camminavo, e non conosco pensiero così gravoso da non poter essere lasciato alle spalle con una camminata... stando fermi si arriva a sentirsi malati.

Perciò basta continuare a camminare e andrà tutto bene.

Soren Kierkegaard - Lettere a Jette

ENTE PROMOTORE	ASL TORINO1 - S.S. Medicina dello Sport
RESPONSABILE DEL PROGETTO	GIUSEPPE PARODI telefono: 011.566.4099; fax: 011.566.4004; e-mail: parodi@aslto1.it
DESTINATARI FINALI	dipendenti aziendali
DESTINATARI INTERMEDI	Direzione aziendale, familiari e amici dei dipendenti, popolazione generale
ALLEANZE/ COLLABORAZIONI	ASL, amministrazioni comunali, associazioni sportive e associazioni del territorio
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - accrescere il benessere psico-fisico delle persone (ad esempio aumentare il livello di efficienza fisica e il benessere psicologico) - sensibilizzare sul rapporto attività fisica/salute - favorire e aumentare le possibilità di conoscenza, socializzazione e aggregazione tra i dipendenti - contribuire al miglioramento dell'immagine aziendale e alla fidelizzazione dei dipendenti - favorire il contenimento dei fenomeni tecnopatici e infortunistici - favorire la riduzione dei costi diretti legati alla spesa sanitaria, di quelli indiretti dovuti all'assenza dal lavoro per malattia e di quelli legati a errate abitudini di vita - diffondere in ambito familiare le abitudini e i cambiamenti comportamentali acquisiti - estendere alle famiglie dei dipendenti facilitazioni e percorsi predisposti

²⁶ Discende dal progetto *Lavoratori sani in aziende sane*, promosso dall'ASL TORINO1 e destinato ai dipendenti aziendali con l'obiettivo, attraverso un percorso partecipato e condiviso, di migliorare le abitudini alimentari, contrastare l'inattività fisica attraverso il fitwalking e la costituzione di gruppi di cammino sportivo, scoraggiare l'abitudine al fumo e produrre un aumento del benessere organizzativo.

Il "Progetto Fitwalking" si è poi evoluto con la sua applicazione ai pazienti di diversi servizi sanitari dell'ASL con cui si è collaborato per lo sviluppo di un modello operativo di prescrizione dell'esercizio fisico per il trattamento preventivo-terapeutico delle patologie esercizio-sensibili. Nell'ambito del [Progetto CCM Azioni](#), al progetto *Lavoratori sani in aziende sane*, è stato applicato il *Good Practice Appraisal Tool for obesity prevention programmes, projects, initiatives and interventions* (euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0007/149740/e95686.pdf).

METODI E AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> - corso per Fitwalking Leader aziendale (1 giornata di teoria: aspetti sanitari, tecnica, conduzione di un gruppo di cammino sportivo, abbigliamento e accessori - ½ giornata di prove pratiche - 6 esercitazioni della durata di circa 2 ore per appropriarsi della tecnica) - corso per i dipendenti (1 lezione teorica: rapporto attività fisica /salute e tecnica del fitwalking - 5 esercitazioni pratiche - 1 lezione finale per: riassumere le esperienze, approfondimenti, dibattito, messaggi finali). Durante questo corso, tenuto da un fitwalking leader esperto, i neo-fitwalking leaders applicano quanto imparato
PRINCIPALI RISULTATI	<ul style="list-style-type: none"> - elevati livelli di partecipazione e adesione entusiastica al corso - oltre 400 dipendenti avviati al fitwalking - diffusione della pratica del fitwalking ad altre persone - occasione di conoscenza e aggregazione tra i dipendenti - interesse per l'iniziativa da parte di altri enti e aziende esterne - prosecuzione dell'attività (stile di vita attivo) nel tempo libero - miglioramento di alcuni parametri clinici nel caso dei corsi avviati per soggetti con patologie esercizio sensibili (ad esempio diabetici)
PUNTI DI FORZA	<ul style="list-style-type: none"> - l'aver sviluppato risorse interne per un'azione di promozione dell'attività fisica continuativa nel tempo - l'aver contribuito a favorire l'adozione di stili di vita salutari e ad aumentare il benessere psico-fisico e sociale dei destinatari - i fitwalking leaders aziendali risorsa interna dell'Azienda per la realizzazione di corsi periodici di fitwalking per tutti i dipendenti
CRITICITA'	necessità di risorse finanziarie per sostenere l'iniziale percorso di formazione
MATERIALI PRODOTTI	materiale informativo, locandine, questionari sui benefici dell'attività fisica e stile di vita, questionario di gradimento, diario di bordo istruttori, diario di bordo partecipanti, delibere aziendali
PROGETTO REALIZZABILE SE	<ul style="list-style-type: none"> - sono disponibili risorse di personale della componente sanitaria - c'è una disponibilità economica per il percorso di formazione iniziale
PROGETTO RILETTO CON	i criteri fondamentali per l'individuazione di buone pratiche ²⁷
VALORIZZAZIONE PROGETTO	manifestazioni pubbliche quali le Giornate della Salute ASL TORINO1 e il "Fitwalking di primavera 2011"; servizi televisivi (RAI3, Telesubalpina, Rete7); articoli pubblicati su stampa locale; presentazione del progetto in oltre 30 convegni e corsi di formazione di settore

Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=2343

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=2853

²⁷ Criteri tratti dalla Griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute - PInC, DoRS. In: www.dors.it/el_bp_i.php?codice=01.



4000 PASSI NEL PARCO

ENTI PROMOTORI	ASL TORINO3 e COMUNE di COLLEGNO
RESPONSABILI DEL PROGETTO	PAOLA FASANO (Direttore Distretto1 Collegno) SILVANA ACCOSSATO (Sindaco Comune di Collegno)
DESTINATARI FINALI	dipendenti dell'ASL e del Comune di Collegno
DESTINATARI INTERMEDI	direttori aziendali, dirigenti, decisori comunali, cittadini
ALLEANZE/ COLLABORAZIONI	responsabile della S.S.D. Tutela attività sportive e Promozione Attività Motorie (ex S.S. Medicina dello Sport), coordinatore infermieristico Presidio territoriale di Collegno, referente per la Promozione della Salute distretto di Collegno, responsabile Ufficio Sport Comune di Collegno, Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori (CRAL), Atletica la Certosa, Associazione Doratletica, istruttori della Federazione Italiana di Atletica Leggera (FIDAL), Gruppo di cammino Unione Italiana Sport per Tutti (UISP) Valle Susa, Associazione amici del parco, Associazione G.S. Parco Dalla Chiesa
OBIETTIVI	promuovere l'attività fisica negli ambienti di lavoro, tramite una maggior consapevolezza dei suoi benefici, disponibilità di spazi e coesione di gruppi
METODI E AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> - scelta dei partecipanti tramite selezione motivazionale. E' stato utilizzato il test dei ritratti²⁸ per valutare la motivazione al cambiamento - valutazione clinico/funzionale di 50 partecipanti selezionati con indicazione di carichi di lavoro individuali - corsi info/formativi sui benefici dell'attività fisica e sulla tecnica del fitwalking

²⁸ Per approfondimenti sul test dei ritratti S. Mismetti, *Un caso... sul campo in Gli stadi del cambiamento: storia, teoria ed applicazioni. Modello Transteorico di DiClemente e Prochaska* (a cura di, AA.VV, 2007), DoRS Regione Piemonte. In: www.dors.it/alleg/0200/ragazzoni_quaderno.pdf.

	<ul style="list-style-type: none"> - insegnamento sul campo della tecnica del fitwalking - formazione di quattro gruppi con quattro conduttori/tutor presenti durante l'attività fisica per due sedute settimanali da ottobre a giugno nel Parco della Certosa - rivalutazione clinico/funzionale a giugno di un gruppo campione
PRINCIPALI RISULTATI	<ul style="list-style-type: none"> - il 70% dei partecipanti ha svolto con costanza e continuità l'attività prevista - la rivalutazione clinico/funzionale del gruppo campione ha dato risultati molto positivi - il 20% dei partecipanti ha proseguito costantemente, e indipendentemente dal progetto, l'attività
PUNTI DI FORZA	<ul style="list-style-type: none"> - aver svolto l'attività fisica in un ambiente naturale - l'aggregazione dei partecipanti - i costi ridotti - l'applicabilità del tipo di attività anche a patologie esercizio/sensibili
CRITICITA'	<ul style="list-style-type: none"> - discontinuità dei conduttori - disomogeneità dei gruppi - attività non svolta in orario di servizio
MATERIALI PRODOTTI	materiale informativo e comunicativo, report risultati
PROGETTO REALIZZABILE SE	<ul style="list-style-type: none"> - c'è la disponibilità di operatori/conduttori - c'è la collaborazione della S.S.D. Tutela attività sportive e Promozione Attività Motorie (ex S.S. Medicina dello Sport) per le valutazioni clinico/funzionali e per gli interventi formativi
PROGETTO RILETTO CON	i criteri fondamentali per l'individuazione di buone pratiche ²⁹
VALORIZZAZIONE PROGETTO	attraverso l'Intranet aziendale, comunicazioni del Comune di Collegno

Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=2899

²⁹ Criteri tratti dalla Griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute - PInC, DoRS. In: www.dors.it/el_bp_i.php?codice=01.



GRUPPI DI CAMMINO: FORMAZIONE DI WALKin LEADER ³⁰

ENTE PROMOTORE	ASL TORINO3
RESPONSABILE DEL PROGETTO	NICOLA SUMA - Direttore S.C. Servizio Igiene e Sanità Pubblica (S.I.S.P.)
DESTINATARI FINALI	dipendenti dell'ASL disponibili a collaborare in futuro in qualità di WALKin LEADER in ambienti di lavoro
DESTINATARI INTERMEDI	direttori, dirigenti
ALLEANZE/ COLLABORAZIONI	referente Promozione Salute del Distretto di Collegno, responsabile della S.S.D. Tutela attività sportive e Promozione Attività Motorie (ex S.S. Medicina dello Sport), direttore del S.C. Recupero e riabilitazione funzionale, Scuola del Cammino di Saluzzo
OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> - promuovere l'attività fisica negli ambienti di lavoro tramite una maggior consapevolezza dei suoi benefici, disponibilità di spazi e coesione di gruppi - formare "WALKin LEADER sociosanitari"
METODI E AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> - incontri teorici/formativi su benefici dell'attività fisica, controindicazioni, tecnica del cammino - esercitazioni pratiche sul campo
PRINCIPALI RISULTATI	<ul style="list-style-type: none"> - formazione di 40 operatori per il ruolo di "WALKin LEADER sociosanitario" - interesse da parte dei Comuni verso gruppi di cammino con operatori titolati - avvio di iniziative presso i Comuni interessati
PUNTI DI FORZA	<ul style="list-style-type: none"> - il facile reclutamento, al corso, degli operatori disponibili - i costi contenuti per la maggior parte dei relatori
CRITICITA'	difficoltà da parte dei WALKin LEADER a operare fuori orario di lavoro

³⁰ Per approfondimenti: www.fitwalking.it/ita/walkin.aspx.

MATERIALI PRODOTTI	materiali relazioni disponibili sulla piattaforma ECM Piemonte
PROGETTO REALIZZABILE SE	<ul style="list-style-type: none"> - disponibilità economica per costo esperti - disponibilità di spazi aperti
PROGETTO...	<p>RILETTO CON i criteri fondamentali per l'individuazione di buone pratiche³¹</p> <p>ELABORATO DA S.C. Ricerca e Formazione dell'ASL TORINO3</p>
VALORIZZAZIONE PROGETTO	comunicazioni ai Comuni



Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=2899

³¹ Criteri tratti dalla Griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute - PInC, DoRS. In: www.dors.it/el_bp_i.php?codice=01.



SALUTE IN COMUNE 2³²

<p>ENTI PROMOTORI</p> <p>RESPONSABILE DEL PROGETTO</p>	<p>ASL TORINO4 e COMUNE di SETTIMO TORINESE</p> <p>ANDREA DOTTI - Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (S.Pre.S.A.L.) Chivasso, Cirié, Ivrea</p> <p>Per informazioni sul progetto: Gabriella BOSCO telefono: 011.821.2358 (segreteria SSD Promozione della salute) e-mail: gbosco@aslto4.piemonte.it</p>
<p>DESTINATARI FINALI</p>	<p>- dipendenti del Comune di Settimo Torinese e dell'ASL TORINO4 - operatori del Dipartimento di Prevenzione (sede di Settimo Torinese)</p>
<p>ALLEANZE/ COLLABORAZIONI</p>	<p>Scuola del Cammino di Saluzzo</p>
<p>OBIETTIVI</p>	<p>formazione di conduttori di fitwalking e gruppi di cammino dipendenti del Comune di Settimo Torinese e del Dipartimento di Prevenzione</p>
<p>METODI E AZIONI</p>	<p>è stato individuato un gruppo di progetto interprofessionale per la prima fase del progetto Salute in Comune nell'ambito dell'ASL, che ha operato in modo specifico anche per la parte dell'attività fisica. Una volta ottenuto il finanziamento dal progetto CCM Azioni si è potuto organizzare il corso per fitwalking leader a cura della Scuola del Cammino di Saluzzo che ha coinvolto sia personale dell'amministrazione comunale, sia personale dell'ASL TORINO4 del Dipartimento di Prevenzione (sede di Settimo Torinese). In seguito si sono costituiti gruppi di cammino per i dipendenti fuori dall'orario di lavoro, pertanto su base volontaria. Le attività si svolgono in luoghi aperti, facilmente accessibili a tutti, senza l'ausilio di vestiario o attrezzature particolari e sono del tutto gratuite.</p>

³² Nasce come completamento del progetto *Salute in comune*, promosso dall'ASL TORINO4 e destinato ai dipendenti del Comune di Settimo Torinese, con l'obiettivo di rafforzare o far acquisire ai lavoratori, attraverso un percorso partecipato e condiviso, stili di vita salutari (scoraggiare l'abitudine al fumo, migliorare la qualità nutrizionale dei pasti offerti, favorire l'attività motoria attraverso la stipula di convenzioni con palestre, associazioni sportive,...). Nell'ambito del Progetto CCM Azioni è stato applicato a questo progetto il *Good Practice Appraisal Tool for obesity prevention programmes, projects, initiatives and interventions* (www.euro.who.int/data/assets/pdf_file/0007/149740/e95686.pdf). Per ulteriori approfondimenti sul progetto *Salute in comune*: www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=2091.

PRINCIPALI RISULTATI	partecipazione di almeno 10 animatori di fitwalking e realizzazione di camminate organizzate per un totale di 200 uomini/ora ³³
PUNTI DI FORZA	ottimo il coinvolgimento sia dei lavoratori, sia dell'amministrazione comunale, soprattutto nella fase progettuale, che hanno contribuito a sostenere e a promuovere tutte le attività
CRITICITA'	difficoltà nel conciliare i tempi del lavoro e la complessità della progettazione, organizzazione e rendicontazione delle attività
MATERIALI PRODOTTI	<ul style="list-style-type: none"> - modelli per il monitoraggio dell'attività di cammino - presentazioni in powerpoint ("Salute in Comune: l'attività fisica") per gli incontri con i lavoratori - poster (www.azioniperunavitainsalute.it/mercuriale_poster) presentato al convegno finale del progetto CCM "Azioni per una vita in salute" (www.azioniperunavitainsalute.it/mercuriale2011)
PROGETTO REALIZZABILE SE	permangono condizioni favorevoli (interesse della dirigenza e dei lavoratori) per almeno tre anni
PROGETTO RILETTO CON	i criteri fondamentali per l'individuazione di buone pratiche ³⁴
VALORIZZAZIONE PROGETTO	il progetto è stato presentato al convegno finale del progetto CCM "Azioni per una vita in salute" (Parma, maggio 2011); sono stati preparati articoli per la stampa locale e realizzati volantini a uso interno

Materiali disponibili in Pro.Sa.

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=3015

³³ Uomini/ora è una "quantità di cammino", ispirata alla modalità di conteggio lavoratori in cantiere ai fini della sicurezza e rappresentata dalla somma delle ore di cammino effettuate dai destinatari durante la durata del progetto.

³⁴ Criteri tratti dalla Griglia per l'individuazione delle buone pratiche di prevenzione e promozione della salute - PInC, DoRS. In: www.dors.it/el_bp_i.php?codice=01.

TABELLA SINOTTICA³⁵ DEI PROGETTI

	INTERVENTI				
	Tragitto casa-lavoro-casa Spostamenti lavorativi	Iniziative info/formative (ad esempio manifesti promozionali, cartelli di sensibilizzazione, informazioni sui benefici di uno stile di vita attivo e sulle opportunità per fare movimento, percorsi formativi)	Attività per mantenersi fisicamente attivi (ad esempio uso delle scale, attività di movimento - esercizi di mobilità - all'inizio-fine della giornata di lavoro e/o durante le pause)	Gruppi di cammino, corsi e/o manifestazioni sportive (ad esempio gruppi di cammino, fitwalking, corsi di ginnastica, marce non competitive, biciclettate)	Convenzioni per l'acquisto di materiale sportivo e per entrate/abbonamenti a palestre, piscine
Corri... al lavoro		●	●	●	●
Movimenti bancari o bancari in movimento?		●		●	
C'è un ranocchio dentro di te... liberalo! e Muoviamoci insieme!				●	

SEGUE →

³⁵ Questa tabella sinottica presenta i progetti, descritti precedentemente, in base agli interventi messi in atto.

	INTERVENTI				
	Tragitto casa-lavoro-casa Spostamenti lavorativi	Iniziative info/formative (ad esempio manifesti promozionali, cartelli di sensibilizzazione, informazioni sui benefici di uno stile di vita attivo e sulle opportunità per fare movimento, percorsi formativi)	Attività per mantenersi fisicamente attivi (ad esempio uso delle scale, attività di movimento - esercizi di mobilità - all'inizio-fine della giornata di lavoro e/o durante le pause)	Gruppi di cammino, corsi e/o manifestazioni sportive (ad esempio gruppi di cammino, fitwalking, corsi di ginnastica, marce non competitive, biciclettate)	Convenzioni per l'acquisto di materiale sportivo e per entrate/abbonamenti a palestre, piscine
Mangia sano e corri lontano	●	●	●	●	●
“Progetto Fitwalking” in ambiente di lavoro		●		●	
4000 Passi nel parco		●		●	
Gruppi di cammino: formazione di WALKin LEADER		●		●	
Salute in Comune 2		●		●	

2.2 Altre esperienze regionali, nazionali e internazionali

In questo paragrafo si descrivono alcuni **programmi/progetti** realizzati a livello regionale, nazionale e internazionale riguardanti il tema della promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro e si segnalano **siti specialistici** e **banche dati** di progetti di promozione della salute, dove è possibile reperire documenti e materiali sulla promozione di uno stile di vita attivo in ambiente di lavoro.

Ogni esperienza è presentata nelle pagine successive attraverso una breve descrizione e link a documenti, **materiali** e **risorse** disponibili.

PROGRAMMI/PROGETTI REGIONALI

REGIONE PIEMONTE

Diffondiamo il nordic walking

Dal 2013, l'Asl Torino 4 realizza corsi di nordic walking rivolti a soggetti con patologie esercizio-sensibili e ai dipendenti dei servizi di medicina sportiva, riabilitazione, ortopedia, diabetologia. Questa iniziativa è il risultato di una collaborazione interdisciplinare e intersettoriale. I corsi sono realizzati grazie agli istruttori qualificati delle società UISP (Unione Italiana Sport per Tutti).

Ogni modulo di corso prevede quattro lezioni di base, la prima a carico dell'ASL. Le successive tre lezioni prevedono un contributo da parte degli allievi a un costo modesto, tale da consentire la partecipazione anche alle fasce di popolazione con reddito basso, oltre all'iscrizione alla UISP per motivi assicurativi. Al corso segue la possibilità di mantenere appuntamenti periodici con gli istruttori per continuare l'attività almeno un giorno alla settimana, con l'indicazione di aggiungere un'ulteriore uscita settimanale autonoma.

Progetto

www.retepromozionesalute.it/bd2_scheda.php?idpr2=3210

Promozione della salute e dell'attività fisica in azienda

Dal 2013, l'Asl di Alessandria ha attivato una rete di collaborazioni interne per facilitare l'attività fisica da parte dei suoi dipendenti. La rete vuole diffondere la conoscenza delle opportunità di attività fisica all'interno e all'esterno dell'Azienda. I canali sono: la pagina web aziendale, la diffusione di newsletter, l'organizzazione di iniziative ed eventi. Si attiverà inoltre un corso di formazione per walking leader aziendali con la finalità di offrire l'opportunità ai dipendenti di partecipare a gruppi di cammino in cui sperimentare la tecnica del fitwalking. Si prevede di attivare almeno un gruppo di cammino nelle varie sedi di distretto (almeno 3 complessivamente) entro il 2014.

Progetto

di prossima pubblicazione nella Banca dati Pro.Sa. www.retepromozionesalute.it

REGIONE LOMBARDIA

Rete delle aziende che promuovono salute - Workplace Health Promotion Network. Azienda sanitaria locale della provincia di Bergamo

La Rete provinciale WHP delle "aziende che promuovono la salute" è un supporto per le imprese che vogliono investire sulla salute e sul benessere del personale. Le aziende che partecipano si impegnano a seguire un percorso triennale di iniziative sulla promozione della salute dei lavoratori (tra cui la promozione dell'attività fisica). L'ASL di Bergamo fornisce il supporto metodologico e scientifico e il coordinamento della Rete, in collaborazione con Confindustria Bergamo. Sono monitorati i risultati ottenuti in termini di salute e di riduzione di assenze per malattia. Dall'esperienza di Bergamo, sono nate altre esperienze attuate dalle ASL Milano 1 e Varese.

Pagina iniziale

www.asl.bergamo.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idArea=16870&idCat=21903&ID=21903

Manuale WHP per aderire alla rete

www.asl.bergamo.it/servizi/funzioni/download.aspx?ID=4552&IDc=784

Progetto Rete Workplace Health Promotion e Conciliazione. Azienda sanitaria locale della provincia di Milano 1

www.aslmi1.mi.it/whp.html

Progetto APS-WHP Varese - Aziende che Promuovono la Salute (Workplace Health Promotion). Azienda sanitaria locale di Varese

www.univa.va.it/

REGIONE EMILIA-ROMAGNA

Le scale, musica per la tua salute

All'inizio del 2013 la Regione Emilia-Romagna, in collaborazione con Anci (Associazione Nazionale Comuni Italiani) e Upi (Unione delle Province d'Italia), ha avviato questa campagna di informazione rivolta ai dipendenti delle strutture pubbliche (Comuni e Province, le sedi delle aziende Usl, gli ospedali, i poliambulatori) e alla popolazione. Sono stati prodotti totem, locandine e depliant.

Pagina iniziale

www.saluter.it/news/regione/le-scale.-musica-per-la-tua-salute

L'esperienza di Tetra pack Packaging Solutions Spa Modena site

La Tetra pack Modena mette a disposizione di tutti i suoi dipendenti (permanent e temporary) una serie di opportunità per conciliare la vita lavorativa con quella privata. Il programma Worklife Balance è articolato in proposte fisse - assicurazione per la vita e mobilità sostenibile - e "a scelta" - con diverse proposte sportive e di promozione dell'attività fisica. Altre opportunità sono: orario flessibile, palestra aziendale, sportello counseling, seminari di prevenzione e promozione della salute.

Relazione in corso di formazione Ausl Modena "La promozione della salute nei luoghi di lavoro - Il ruolo del medico competente", maggio 2013

www.ausl.mo.it/dsp/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/6511

Datti una mossa!

È una campagna promossa dall'Ausl di Bologna. Da questa iniziativa nasce, nel 2008, la polisportiva omonima che promuove e facilita l'adesione ad attività sportive, anche competitive, dentro e fuori l'Azienda. In 2 anni gli sportivi iscritti sono già 500. Le attività sportive, attualmente promosse, oltre al podismo, sono basket, calcio, calcetto, escursionismo, pesca, tennis.

Pagina iniziale

www.ausl.bologna.it/campagne-di-comunicazione/datti-una-mossa

Promozione della salute in azienda

L'Ausl di Forlì ha realizzato questo progetto nell'ambito di Move Europe, campagna europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro. Il gruppo di progetto ha lavorato sull'aumento degli spostamenti a piedi da parte dei lavoratori dell'Azienda sanitaria ospedaliera e sull'offerta di iniziative sportive rivolte anche alle famiglie. Il parcheggio auto riservato ai dipendenti è situato all'esterno dell'area ospedaliera.

Relazione in “VI conferenza europea sulla promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, 2009

www.move-europe.it/file%20pdf/Zignani.pdf

REGIONE UMBRIA

Pausa in movimento

L'Asl 2 di Perugia ha realizzato questo progetto nell'ambito di Move Europe, campagna europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro. Il progetto, rivolto inizialmente ai dipendenti del dipartimento di prevenzione, promuove l'attività fisica svolta in gruppo e l'alimentazione salutare; prevede attività di cammino guidato da professionisti nelle zone limitrofe al posto di lavoro e nel tragitto ufficio - punto di ristoro - ufficio.

Relazione in “VI conferenza europea sulla promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”, 2009

www.move-europe.it/file%20pdf/05_Battista.pdf

REGIONE VENETO

Muoviti, se puoi fai le scale

Il dipartimento di Prevenzione dell'Ulss di Treviso ha lanciato, nel 2013, un nuovo programma di promozione della salute rivolto a dipendenti, operatori sanitari e aperto ai cittadini per incoraggiarli a fare le scale al posto dell'ascensore.

Comunicato stampa sul progetto

www.ulss.tv.it/azienda/sala-stampa/notizie/notizia-986/

PROGRAMMI/PROGETTI INTERNAZIONALI

SVIZZERA

Allezhop³⁶ - Azienda in movimento

Esempio di programma svizzero di attività di movimento da realizzarsi in azienda.

Pagina iniziale (in lingua italiana)

www.allezhop.ch/interna.asp?idarticolo=20026&lang=ita

Bouger, c'est possible!

Raccolta di progetti svizzeri di promozione dell'attività fisica in azienda. *Bouger c'est possible!* è un concorso promosso da SUVA³⁷ che prevedeva l'elaborazione e la realizzazione di progetti di promozione dell'attività fisica in ambiente di lavoro.

Raccolta dei progetti

www.suva.ch/fr/as1520.pdf

³⁶ www.allezhop.ch è la continuazione del programma nazionale di promozione del movimento patrocinato fino al 2008 da UFSP (Ufficio Federale dello Sport), Swiss Olympic, Promozione Salute Svizzera e Santésuisse (Assicurazione sociale malattie).

³⁷ Azienda autonoma di diritto pubblico che offre soluzioni assicurative che coniugano prevenzione, assicurazione e riabilitazione. Suva è gestita dalle parti sociali (rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Confederazione).

STATI UNITI

LEAN Works: Leading Employees to Activity and Nutrition

Questo progetto è promosso dai Cdc di Atlanta e offre, gratuitamente, una guida per la progettazione di programmi di prevenzione dell'obesità in azienda. Tra gli strumenti, è anche scaricabile un format per la definizione e la gestione dei costi.

Pagina iniziale

www.cdc.gov/leanworks/

Format per la definizione e la gestione dei costi

www.cdc.gov/leanworks/downloads/Sample_Budget.doc

CANADA

Kino-Québec

È un programma canadese del Ministero della Salute e dei Servizi Sociali, dell'Ufficio dello Sport e del Tempo libero e degli Enti regionali per promuovere uno stile di vita attivo.

Pagina iniziale

www.kino-quebec.qc.ca/

Sezione dedicata agli adulti e all'ambiente di lavoro che contiene documenti e opuscoli informativi

www.kino-quebec.qc.ca/adulte.asp

Augmentez vos "actifs" documento rivolto al mondo del lavoro che offre spunti e idee per attività d'informazione e sensibilizzazione, attività fisiche, mobilità attiva

www.kino-quebec.qc.ca/publications/augmentezvosactifs.pdf

L'ABC de la formation d'un club de marche documento che descrive passo passo come creare un gruppo di cammino

www.kino-quebec.qc.ca/publications/abcmarche.pdf

Escaliers Vers la santé

Programma dell'Agenzia di Salute Pubblica del Canada per promuovere l'uso delle scale in ambiente di lavoro. Il sito fornisce materiali utili alla pianificazione, realizzazione e gestione di interventi progettuali.

Programma in lingua francese

cbpp-pcpe.phac-aspc.gc.ca/fr/interventions/stairway-health/

Programma in lingua inglese

cbpp-pcpe.phac-aspc.gc.ca/interventions/stairway-health/

SITI SPECIALISTICI

European Network for Workplace Health Promotion

È il sito del network europeo per il tema della WHP.

Pagina iniziale

www.enwhp.org/the-enwhp.html

Sezione dedicata alla progettazione/valutazione degli interventi di WHP

www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html

European Toolbox che permette di cercare metodi, strumenti e buone pratiche europee, anche italiane

www.enwhp.org/european-toolbox.html

European Agency for Safety and Health at Work

È il sito dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro.

Pagina iniziale

osha.europa.eu/en

Sezione dedicata al tema della WHP

Sono disponibili quaderni e fact sheet, dal taglio pratico, sulla promozione di comportamenti salutarî negli ambienti di lavoro.

Alcune di queste pubblicazioni sono disponibili anche in italiano

osha.europa.eu/en/topics/whp

Move Europe. Campagna europea per la promozione della salute nei luoghi di lavoro

Il sito di Move Europe segnala esperienze ed eventi organizzati, in Italia e nel resto d'Europa, nell'ambito della WHP.

Sono disponibili i materiali delle iniziative segnalate

www.move-europe.it/index.htm

Portale della Responsabilità Sociale d'Impresa

Portale dedicato al tema della Responsabilità Sociale di Impresa. Sono disponibili documenti di approfondimento che ne illustrano, in particolare, i vantaggi per le imprese.

Pagina iniziale

www.csr.unioncamere.it/

Sezione "buone prassi" di Piemonte, Lombardia, Treviso

www.csr.unioncamere.it/P42A0C378S370/Buone-pratiche-di-CSR.htm

WHP INAIL

Questa è l'area dedicata alla WHP e alla Responsabilità Sociale che l'INAIL Ricerca cura come Ufficio nazionale di contatto della rete europea European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP).

Pagina iniziale

www.ispesl.it/whp/

L'area rende disponibili **le iniziative** condotte dal **gruppo di lavoro INAIL di Roma**

www.ispesl.it/whp/iniziativeWhp.asp

Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute (DoRS, Regione Piemonte)

Le aree di lavoro del Centro di documentazione offrono documentazione e supporto alla progettazione e alla realizzazione di progetti e programmi di promozione della salute. I focus Alimentazione e Infortuni sul lavoro rendono disponibili approfondimenti, metodi, strumenti e buone pratiche anche sul tema della WHP.

Pagina iniziale

www.dors.it

Focus dedicato ai temi dell'**alimentazione salutare** e dell'**attività fisica raccomandata**

www.dors.it/alimentazione

Focus dedicato ai temi della **salute** e degli **infortuni sul lavoro**

www.dors.it/infortuni

BANCHE DATI PROGETTI

Pro.Sa.

Banca dati di progetti, interventi e buone pratiche di prevenzione e promozione della salute. È preferibile consultare la banca dati attraverso la modalità di ricerca guidata selezionando criteri multipli.

Banca Dati

www.retepromozionesalute.it

Canadian best practice portal of Public Health Agency of Canada

Il sito raccoglie progetti di prevenzione e promozione della salute attuati anche in azienda e attinenti a più tematiche (per esempio, fumo, benessere, alimentazione,...).

Versione in lingua inglese

cbpp-pcpe.phac-aspc.gc.ca/interventions/

Versione in lingua francese

cbpp-pcpe.phac-aspc.gc.ca/fr/interventions/

3. Costruire un progetto

In questo capitolo

Si propone un percorso guidato per l'elaborazione di un progetto di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro, definendo cosa descrivere, come progettare per fasi e offrendo suggerimenti pratico-operativi per la sua realizzazione.

L'**approccio olistico di salute e di benessere**, sostenuto dall'Oms^{XXVII 38}, fa sì che ogni azione di promozione della salute abbia origine dall'analisi dei molteplici fattori che comportano un bisogno di cambiamento e che riguardano la sfera dell'individuo e del contesto socioeconomico, culturale e ambientale di appartenenza. Occorrono, quindi, modelli, metodi, strumenti e competenze per gestire la complessità propria degli interventi educativi, formativi e organizzativi volti a promuovere comportamenti corretti come ad esempio, nel nostro caso, l'adozione di uno stile di vita attivo nei luoghi di lavoro.

Ragionare “per progetto” ci aiuta a:

- **analizzare il problema/bisogno** di salute individuato (nel nostro caso la sedentarietà e/o l'inattività fisica dei lavoratori),
- **ricercare le risorse** (umane, economiche, strumentali),
- **ricercare le alleanze** necessarie (con i portatori d'interesse, i decisori,...),
- **definire gli obiettivi** (cambiamenti comportamentali, organizzativi e/o strutturali),
- **definire le modalità d'intervento più efficaci** (ad esempio incentivare l'uso delle scale, favorire modalità di trasporto attivo per recarsi al lavoro, organizzare gruppi di cammino, manifestazioni sportive aziendali) **per raggiungere il cambiamento desiderato** (modifiche di comportamento/stile di vita, dell'ambiente, dello stato di salute).

Nello specifico **un progetto di promozione dell'attività fisica dovrebbe incoraggiare e sostenere i lavoratori nell'introdurre l'attività fisica nella loro routine quotidiana e creare un luogo di lavoro che riconosca il valore di uno stile di vita attivo** come elemento essenziale del benessere personale e della collettività.

³⁸ L'Oms (1998) definisce la salute come: “[...] una risorsa per la vita quotidiana e non lo scopo dell'esistenza. Si tratta di un concetto positivo che valorizza le risorse sociali e personali, oltre alle capacità fisiche”.

Nelle pagine successive proponiamo un **approfondimento sulla progettazione** che mette a disposizione un **percorso guidato pratico-operativo** per la costruzione, la realizzazione e la valutazione di progetti di promozione dell'attività fisica in ambito lavorativo.

Questo percorso, che presentiamo nel paragrafo 3.2, è stato elaborato consultando:

- i **modelli** e le **strategie della Workplace Health Promotion**³⁹ (WHP), in particolare l'**Healthy workplace model** dell'Oms,
- i **materiali** prodotti dall'**Alberta Centre for active living**⁴⁰, centro di ricerca sulla promozione dell'attività fisica dell'Università canadese di Alberta e, più precisamente, la sezione **Physical Activity @ Work**⁴¹ dedicata a **perché e come promuovere ed effettuare l'attività fisica in ambiente di lavoro** (chiavi di successo, guida per pianificare per tappe un progetto, suggerimenti pratici,...),
- la **Healthy Workplace Guide. Ten steps to implementing a workplace health programs**⁴², guida prodotta dalla Heart Foundation Australia⁴³ e dall'Università di Sidney, che descrive in modo pratico-operativo i passaggi chiave per realizzare un programma di promozione della salute nei luoghi di lavoro.

³⁹ Cfr. Capitolo 1. paragrafo 1.5 e relativi riferimenti bibliografici.

⁴⁰ www.centre4activeliving.ca/index.html.

⁴¹ www.centre4activeliving.ca/workplace/en/index.html (versione in lingua inglese);
www.centre4activeliving.ca/louvrag/index.html (versione in lingua francese).

⁴² www.heartfoundation.org.au/SiteCollectionDocuments/HF-WorkplaceHealth.pdf.

⁴³ www.heartfoundation.org.au.

3.1 Come sviluppare un progetto

Un **progetto si sviluppa in più fasi** che vanno dalla sua ideazione alla sua realizzazione e analisi.

Per scrivere un progetto è utile una **griglia** che tenga conto di tutte le fasi logiche della progettazione e che sia di supporto nei processi di elaborazione, realizzazione e valutazione.

Cosa descrivere in un progetto

- la sua **motivazione** = **il problema che abbiamo rilevato** (ad esempio i lavoratori della nostra azienda sono inattivi o sedentari)
- la sua **finalità** = **promuovere l'attività fisica** (favorire il cambiamento dei comportamenti e l'adozione di uno stile di vita attivo nei lavoratori)
- i **destinatari** = **a chi ci rivolgiamo** (lavoratori ma anche datori di lavoro, dirigenza, rappresentanti dei lavoratori,...)
- gli **obiettivi** specifici = **che cosa ci aspettiamo di ottenere** (aumentare l'attività fisica quotidiana praticata, realizzare modifiche strutturali e/o organizzative nell'ambiente lavorativo,...)
- le **attività** = **cosa vogliamo fare** (mettere a disposizione dei lavoratori rastrelliere per le biciclette, offrire sessioni di counseling per acquisire conoscenze sull'importanza di fare attività fisica, organizzare corsi di ginnastica, di fit o nordic walking, stipulare convenzioni con palestre, piscine e/o per l'acquisto di attrezzature sportive,...)
- chi lo realizza = il **gruppo di progetto** e tutti i **soggetti che collaborano** alla sua realizzazione
- gli **elementi integrativi** che lo sostengono = prove di efficacia, esempi di buona pratica, modelli teorici di riferimento
- la sua **valutazione** = **cosa osserviamo e come "misuriamo"** quello che osserviamo per verificare il raggiungimento degli obiettivi e gli effetti del progetto (ad esempio modifiche di comportamento, dell'ambiente, miglioramento dello stato di salute)
- la sua **valorizzazione** = **come documentiamo e diffondiamo il progetto e i suoi risultati** (inserire il progetto in banche dati di promozione della salute, realizzare/partecipare a eventi, pubblicare articoli sulla stampa locale e/o su siti web istituzionali,...)

Inoltre è molto utile:

- **esplicitare**, nell'illustrare la motivazione e la finalità di un progetto di promozione dell'attività fisica:
 - i **costi collegati all'inattività fisica**, provando a fare delle previsioni o delle proiezioni di tali costi per la nostra azienda, tenendo conto dei dati di letteratura e delle statistiche disponibili (ad esempio sul turnover, sulle assenze per malattie e infortuni)
 - i **vantaggi** conosciuti **dell'attività fisica per la salute** (ad esempio riduzione delle malattie cardio-vascolari e di quelle legate allo stress, riduzione dei problemi muscolo-scheletrici, contribuire all'invecchiamento attivo), riportando evidenze ed esempi di buona pratica raffrontabili con la propria realtà lavorativa, **e le ragioni per cui la nostra azienda dovrebbe** elaborare una strategia per **promuovere uno stile di vita attivo** (ad esempio riduzione delle assenze per malattia e/o infortunio, aumento dell'efficacia organizzativa, aumento della soddisfazione lavorativa e del benessere dei dipendenti)
- **descrivere** come si coinvolgono **decisori** e **portatori di interesse** e come si favorisce la **loro partecipazione attiva**
- **descrivere** come si sviluppano **alleanze/reti con la comunità**
- **descrivere come l'analisi dei risultati** (valutazione e valorizzazione del progetto attraverso indicatori che ci dicono, ad esempio, se: il progetto si è sviluppato come immaginavamo, ha inciso sui comportamenti e sulla salute dei lavoratori, cosa si deve continuare e rafforzare o modificare) **serva a verificare l'efficacia e la sostenibilità del progetto**

3.2 Il percorso guidato, come progettare per fasi

In questo paragrafo proponiamo un **percorso guidato** che individua **3 fasi** principali per l'elaborazione di un progetto di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro: **Ideazione e pianificazione** (FASE 1), **Realizzazione** (FASE 2) e **Analisi** (FASE 3) (Figura 4).

Ciascuna fase si scompone, a sua volta, in ulteriori tappe.

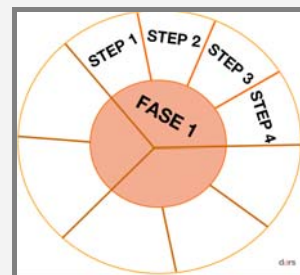
Nel descrivere le fasi del nostro percorso progettuale, per ogni tappa, si offrono dei **suggerimenti pratici** che si possono mettere in atto per facilitarne l'attuazione.

Figura 4 - Fasi e tappe di un progetto di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro



Descriviamo ora le **FASE** del nostro progetto e per ciascuna fase le tappe (**STEP**) che la compongono.

FASE 1. IDEAZIONE E PIANIFICAZIONE



In questa fase:

STEP 1. si costituisce il gruppo di progetto

STEP 2. si ottengono consenso e appoggio della direzione

STEP 3. si analizzano contesto di partenza e bisogni e tenendo conto degli elementi integrativi disponibili (prove di efficacia, esempi di buona pratica, modelli teorici di progettazione e di cambiamento dei comportamenti,...) si definiscono motivazione, finalità e destinatari del progetto, si delincono alleanze e collaborazioni necessarie

STEP 4. si individuano le priorità e si formulano gli obiettivi congruenti con la rilevazione e l'analisi dei bisogni, dei comportamenti e delle condizioni ambientali

Esaminiamo ora ogni singolo **STEP** della **FASE1**.

STEP 1. Costituire il gruppo di progetto

IN PRATICA

Create un gruppo che definisca la motivazione, la finalità e i destinatari del progetto, pianifichi le strategie d'azione (alleanze, attività, comunicazione e valorizzazione del progetto,...) e concordi ruoli e responsabilità.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

Il **gruppo di progetto** deve:

- essere **rappresentativo** dei diversi settori/servizi dell'azienda e dei destinatari,
- essere **ricosciuto formalmente** con un documento dalla direzione.

Il gruppo di progetto può nascere ex novo o può trattarsi di un gruppo di lavoro già esistente che si occupa di temi inerenti la promozione della salute.

STEP 2. Ottenere l'appoggio della direzione

Ottenere l'appoggio e la partecipazione della direzione è essenziale per la riuscita di qualsiasi iniziativa che si voglia realizzare nell'ambiente di lavoro.

Il consenso e il sostegno della direzione servono per:

- ottenere le risorse (umane, economiche e strumentali) necessarie per la realizzazione del progetto,
- favorire e facilitare la partecipazione dei lavoratori al progetto,
- realizzare le diverse attività previste dal progetto e la sua valutazione.

IN PRATICA

- verificate la sensibilità e la **disponibilità dell'azienda e della direzione** ai temi della promozione dell'attività fisica,
- presentate alla direzione un **documento** che:
 - sintetizzi chiaramente i benefici e i vantaggi, per i lavoratori e per l'azienda, derivanti dalla promozione dell'attività fisica sul luogo di lavoro
 - descriva in linea di massima l'intervento che si vorrebbe realizzare,
- confrontatevi con la direzione sull'ipotesi progettuale, rivedetela se necessario, e ottenete l'autorizzazione formale a procedere.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

Nel redigere il documento:

- presentate in maniera schematica, tenendo conto del contesto lavorativo specifico, i **benefici** e i **vantaggi** derivanti dalla promozione dell'attività fisica in azienda attraverso **evidenze** ed **esempi di buona pratica**,
- descrivete l'intervento⁴⁴ che vorreste attuare: **obiettivi** (cambiamenti comportamentali, organizzativi e/o strutturali), **attività**, possibili **collaborazioni** e **alleanze** interne e/o esterne all'azienda, **stima** delle **risorse** necessarie, dei **costi**⁴⁵ (ad esempio per l'acquisto di attrezzature, per le spese di formazione, per il personale) e dei **tempi** di attuazione.

Per individuare le risorse necessarie e sostenere i costi delle attività, potete proporre alla direzione di individuare e **coinvolgere partner interessati al progetto e disposti a cofinanziarlo** (ad esempio enti locali, associazioni del territorio).

N.B. riportate, tra gli esempi di buona pratica, soprattutto quelle esperienze realizzate da aziende analoghe alla vostra per dimensioni/caratteristiche e/o concorrenti.

⁴⁴ Per degli spunti sui possibili interventi che potreste attuare cfr. Capitolo 1 paragrafo 1.4.1.

⁴⁵ Cfr. nota 46.

STEP 3. Analizzare contesto e bisogni

Ottenuto il consenso a procedere dalla direzione, si sviluppa l'ipotesi progettuale di partenza, attraverso l'analisi del contesto - lo specifico luogo di lavoro ma anche la comunità nella quale l'azienda è "inserita" - e dei bisogni dei destinatari del progetto.

IN PRATICA

- **verificate**, sulla base dell'ipotesi progettuale concordata con la direzione, se ci sono altri **soggetti interessati o da coinvolgere nel gruppo di progetto**,
- **verificate ciò che è fattibile** nel vostro luogo di lavoro tenendo conto delle risorse/costi stimati (step 2) e raccogliendo e analizzando dati quantitativi e qualitativi su:
 - luogo di lavoro e le sue opportunità
 - comunità all'interno della quale l'azienda si colloca e le sue opportunità anche in termini di alleanze/collaborazioni con, ad esempio, associazioni, enti locali
 - caratteristiche, abitudini, comportamenti, interessi e bisogni dei destinatari,
- **favorite il coinvolgimento e la partecipazione attiva** di tutti i soggetti interessati spiegando le ragioni e gli obiettivi del progetto.

QUALCHE SUGGERIMENTO

Per l'analisi del contesto

- "mappate" le strutture e le occasioni che offre il vostro luogo di lavoro e il territorio circostante per favorire uno stile di vita attivo:
 - ci sono scale, lunghi corridoi di camminamento, supporti per le biciclette,...
 - l'azienda è vicina ad aree pedonali, parchi, sentieri, società sportive, palestre,...
 - quali sono le dimensioni dell'azienda (piccola, media o grande impresa), quali sono gli orari di lavoro, le mansioni, la durata della pausa pranzo, ci sono possibilità di adottare un orario flessibile,...
 - l'azienda mette a disposizione informazioni sui benefici dell'attività fisica.

Per l'analisi dei bisogni

- "intervistate" i destinatari, a seconda del tempo e delle risorse disponibili, attraverso focus group, interviste o questionari,
- sottoponete domande che:
 - permettano di conoscere età, sesso, se e quanta attività fisica svolgono, le loro conoscenze su i benefici dell'attività fisica, i loro interessi, cosa gli piacerebbe fare per essere più attivi fisicamente proponendo di scegliere tra attività realisticamente realizzabili nel contesto lavorativo specifico e nel tempo libero
 - per i questionari preferite domande chiuse che prevedano di scegliere tra più domande possibili, sollecitate osservazioni o suggestioni in una o due domande aperte, non chiedete informazioni che potrebbero identificare le persone.

N.B. ricordate che

- l'analisi di contesto e l'analisi dei bisogni costituiscono uno dei primi passaggi per pianificare un progetto,
- per modificare il comportamento delle persone dovete comprendere i loro bisogni e coinvolgerli nella presa di decisione. **Si è più pronti a partecipare alle iniziative che se si è contribuito a definire.**

STEP 4. Definire priorità e obiettivi

Raccolte le informazioni relative al contesto e rilevati i bisogni si individuano le priorità d'intervento e si definiscono gli obiettivi da raggiungere.

IN PRATICA

- **confrontate** le **informazioni** e i **dati** ottenuti rispetto al contesto e ai bisogni,
- **stabilite**, partendo da quanto avete rilevato le **priorità di intervento**,
- **descrivete i cambiamenti che volete osservare** alla fine dell'intervento (comportamentali e/o strutturali/organizzativi, a livello individuale, sociale, organizzativo, di comunità o di politiche) attraverso la definizione di obiettivi,
- i vostri **obiettivi** devono essere **SMART**:
 - **Specifici**: definite chiaramente cosa farete, dove, quando e come lo farete. Deve essere chiaro che cosa si vuole osservare/modificare e ciascun obiettivo deve descrivere un singolo risultato
 - **Misurabili**: dovete poter verificare/misurare il raggiungimento degli obiettivi individuando per ciascun obiettivo dei criteri (cosa osservo) e degli indicatori (cosa misuro di ciò che osservo)
 - **Appropriati**: individuate obiettivi che si possano realisticamente raggiungere con le risorse e i tempi precedentemente stimati (step 2)
 - **Rilevanti**: assicuratevi che gli obiettivi rispondano alle priorità che avete individuato
 - **Temporalmente delimitati**: descrivete entro quando si raggiungeranno i risultati.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

- tenete conto, nel definire gli obiettivi e le successive attività, della **condizione fisica** e dello **stato di salute dei lavoratori** così come dell'età e del sesso e di fattori quali la **cultura dell'impresa** e le **esigenze esterne** (ad esempio le responsabilità e gli impegni familiari),
- chiedetevi, rispetto agli **obiettivi** che vi prefiggete, se sono **pertinenti e convenienti per i destinatari** e se possono esistere degli ostacoli alla partecipazione al progetto e all'attività fisica sul lavoro,
- rispondete alle **esigenze prioritarie dei lavoratori**. Ad esempio se la maggior parte dei lavoratori viene o verrebbe volentieri al lavoro in bicicletta un vostro obiettivo potrebbe essere quello di favorire modalità di trasporto attivo mettendo a disposizione per il personale rastrelliere, spogliatoi, docce,...
- **condividete** gli **obiettivi** con i destinatari,
- tra gli obiettivi del progetto dovrebbe esserci, qualora non sia già previsto, anche quello di inserire nella **politica aziendale** la **promozione dell'attività fisica** e, più in generale, **di uno stile di vita salutare**.

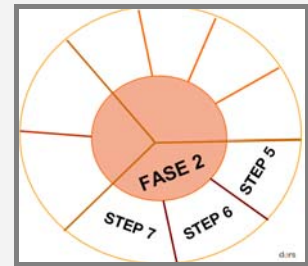
FASE 2. REALIZZAZIONE

In questa fase:

STEP 5. si definiscono e si realizzano le attività traducendo gli obiettivi in azioni e si consolidano alleanze e collaborazioni

STEP 6. si definisce il piano di valutazione

STEP 7. si definisce il piano di comunicazione



Esaminiamo ora ogni singolo **STEP** della **FASE2**.

STEP 5. Definire e realizzare le attività

Definiti gli obiettivi, per rispondere ai bisogni rilevati, occorre “tradurli” in maniera operativa in attività attraverso l’elaborazione di un piano d’azione.

IN PRATICA

- costruite un **cronoprogramma** delle attività che volete realizzare in cui descrivete:
 - **chi fa, che cosa, in che modo e in che tempi**
 - le **risorse** (umane, economiche e strumentali) necessarie e disponibili all’interno del luogo di lavoro e nella comunità locale
 - le **alleanze** e le **collaborazioni** attive o da attivare all’interno del luogo di lavoro o con altri soggetti esterni (per esempio enti/organizzazioni della comunità locale)
 - le **difficoltà** (vincoli, barriere, criticità) che si potrebbero dover affrontare e le soluzioni da adottare
 - le azioni di **monitoraggio** e di **valutazione** intermedie e finali (dettagliate nel piano di valutazione)
 - le azioni di **comunicazione** e di **valorizzazione** del progetto e dei suoi risultati (dettagliate nel piano di comunicazione),
- date un **rimando alla direzione** degli esiti delle vostre analisi, degli obiettivi che volete perseguire e delle azioni che pensate di mettere in atto sollecitando la loro approvazione a proseguire con il progetto.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

Per individuare e gestire le attività traete idee da:

- esperienze progettuali simili alla vostra, reperibili consultando banche dati (ad esempio: Pro.Sa. www.retepromozione-salute.it); Canadian best practice portal of Public Health Agency of Canada cbpp-pcpe.phac%20aspc.gc.ca/interventions),
- la Rete delle aziende che promuovono salute - Workplace Health Promotion Network dell'Azienda sanitaria locale della provincia di Bergamo (www.asl.bergamo.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idArea=16870&idCat=21903&ID=21903),
- siti tematici (ad esempio l'European Network for Workplace Health Promotion www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html),
- il progetto promosso dai Cdc di Atlanta: "LEAN Works: Leading Employees to Activity and Nutrition" che offre, gratuitamente, una guida per la progettazione di programmi di prevenzione dell'obesità in azienda. Tra gli strumenti, è anche scaricabile un format per la definizione e la gestione dei costi⁴⁶ (www.cdc.gov/leanworks/).

Per favorire la partecipazione dei lavoratori alle attività:

- presentate il progetto e le sue attività ai lavoratori fornendogli il materiale informativo necessario,
- date, a tutti, l'opportunità di partecipare al progetto e alle sue attività (tenete conto, ad esempio, degli orari di lavoro - tempo pieno, part time, turnisti -, degli impegni familiari, delle disabilità,...),
- suddividete le attività in più fasce orarie,
- scegliete delle attività fisiche che possano interessare i destinatari e che non necessitino di un livello di competenze troppo elevato per essere svolte,
- sostenete i partecipanti nella realizzazione delle attività fisiche offrendogli dei consigli pratici su come procedere e su come gestire il tempo. Individuate, se possibile, tra i lavoratori una figura leader che dia l'esempio, incoraggi e sostenga i lavoratori nel partecipare al progetto,
- date l'opportunità di sperimentare diverse attività fisico/sportive,
- date l'opportunità ai lavoratori interessati di formarsi e di ottenere un attestato per condurre le pause di stretching e/o delle attività quali ad esempio il fitwalking nella pausa pranzo o dopo il lavoro,
- prevedete degli "incentivi" per premiare partecipazione e impegno,
- informate periodicamente i partecipanti sull'andamento del progetto e delle attività.

⁴⁶ www.cdc.gov/leanworks/downloads/Sample_Budget.doc.

STEP 6. Definire il piano di valutazione

Si deve elaborare un piano di valutazione^{47 XXVIII} per:

- conoscere contesto e bisogni (valutazione di contesto),
- misurare l'andamento delle attività (valutazione di processo),
- misurare il raggiungimento degli obiettivi (valutazione di risultato).

N.B. ricordate che

la valutazione si sviluppa parallelamente a tutte le fasi e a tutti gli step progettuali: dall'analisi del contesto e dei bisogni alla definizione degli obiettivi e alla realizzazione delle attività.

IN PRATICA

La valutazione vi permette di:

- determinare l'efficacia e l'impatto di un progetto,
- rimodulare strategie e azioni,
- legittimare l'uso delle risorse (umane, strumentali, economiche),
- documentare e valorizzare il progetto,
- confrontare esperienze simili,
- utilizzare i dati per attivare ulteriori iniziative.

Nell'elaborare il **piano di valutazione** definite:

- **che cosa** volete **valutare**: la struttura del progetto (organizzazione, alleanze,...), la sua messa in opera (azioni realizzate), il suo impatto (obiettivi raggiunti),
- quali sono gli **obiettivi della valutazione**: determinare cambiamenti nei comportamenti, raccogliere esempi di buona pratica, fornire un resoconto ai decisori e ai portatori di interesse, convincere dell'importanza e dell'efficacia del progetto,....,
- il **metodo di valutazione**: valutazione quantitativa (ad esempio le risposte ad un questionario, il numero di partecipanti ad un corso), qualitativa (ad esempio raccolta di informazioni non strutturate attraverso focus, narrazioni) o entrambe,
- gli **indicatori più adeguati e coerenti** con gli obiettivi e il piano delle attività (indicatori di processo e di risultato),
- quali sono le **risorse necessarie**: tempo, abilità, tecnologie, denaro, metodi,
- **tabelle** per descrivere: le attività svolte, chi fa che cosa e in che tempi, cosa vi aspettate di ottenere (risultati attesi), cosa osservate, cosa misurate e quando siete soddisfatti del risultato raggiunto (criteri, indicatori e standard), gli strumenti di misurazione utilizzati, i risultati effettivamente raggiunti.

⁴⁷ Per approfondimenti cfr. riferimento bibliografico XXVIII.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

Ricordate che:

- il vostro piano di valutazione dovrà essere costruito tenendo conto degli obiettivi, del **tempo** e delle **risorse** necessarie e disponibili per realizzarlo,
- occorre **monitorare in itinere** ciò che funziona o non funziona e aggiustare il progetto di conseguenza,
- per dimostrare che un progetto di promozione dell'attività fisica produce benefici per l'azienda è importante poter **confrontare i risultati ottenuti con la situazione di partenza**. Ad esempio confrontare, prima e dopo l'intervento progettuale, il livello di attività fisica dei lavoratori, le assenze per malattia e infortuni, i risultati ottenuti in materia di salute e benessere dei lavoratori (livello di stress, soddisfazione dei lavoratori), la produttività,
- per verificare il raggiungimento degli obiettivi potete **misurare i cambiamenti** con l'aiuto di indicatori:
 - fisici (forza, scioltezza/agilità, giro vita,...)
 - psicologici (morale, soddisfazione, livello di stress,...)
 - di produttività (basso tasso di assenze per malattia, aumento della produttività,...).

Alcuni esempi di **cosa posso osservare e misurare rispetto a**:

- **processo**. Presenza/partecipazione dei destinatari alle attività (corsi, iniziative,...), compilazione questionari (apprendimento, gradimento,...),
- **risultati**. Nel **breve** e nel **medio termine**, acquisizione di conoscenze e atteggiamenti salutari rispetto a uno stile di vita attivo, miglioramento dello stato di salute percepito, riduzione degli incidenti muscoli-scheletrici. Nel **lungo termine**, diminuzione delle incidenze delle malattie o degli infortuni associati allo stress e ai disturbi cardiovascolari e muscolo-scheletrici.

STEP 7. Definire il piano di comunicazione

Si deve elaborare un piano di comunicazione per favorire lo scambio di informazioni tra tutti i soggetti a vario titolo coinvolti (gruppo di progetto, direzione, lavoratori, enti, associazioni, comunità locale,...) e per dare visibilità al progetto e ai suoi risultati.

N.B. ricordate che
la comunicazione si sviluppa parallelamente a tutte le fasi progettuali.

IN PRATICA

Nell'elaborare il **piano di comunicazione** definite attraverso l'utilizzo di una tabella:

- **metodi e strategie di comunicazione** adottate,
- **obiettivi e attività**,
- **strumenti**,
- **risorse** necessarie e **tempi** di realizzazione.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

Ricordatevi di:

- **promuovere il progetto al suo avvio** per suscitare l'interesse dei lavoratori e per favorirne la partecipazione. Potete mettere a loro disposizione un kit che includa progetto, programma delle attività e tutto il materiale informativo disponibile,
- **presentare il progetto ai mass media locali** (notiziari aziendali e associativi, quotidiani, radio e tv locali,...),
- **presentare e discutere i risultati del progetto** con tutti i soggetti coinvolti (direzione, rappresentanti dei lavoratori, partner esterni all'azienda,...),
- **restituire un feedback a tutti i lavoratori** che hanno partecipato al progetto,
- **rendere consultabile il progetto** e i suoi risultati via web ad esempio inserendoli in siti o banche dati specifici (ad esempio la Banca dati Pro.Sa. www.retepromozione-salute.it),
- **presentare i risultati** e la documentazione del progetto in occasione di convegni istituzionali, professionali e scientifici e/o su riviste specializzate.

FASE 3. ANALISI



In questa fase:

STEP 8. si analizzano i risultati

STEP 9. si documentano e si valorizzano i risultati

Esaminiamo ora ogni singolo **STEP** della **FASE3**.

STEP 8. Analizzare i risultati

Realizzate le attività, attraverso il piano di valutazione si analizzano e si argomentano i risultati raggiunti.

IN PRATICA

Osservate e analizzate:

- **ciò che si è appreso** (ad esempio conoscenze sui benefici dell'attività fisica),
- **ciò che si è sperimentato** (ad esempio gruppi di cammino, corsi di ginnastica, modalità di trasporto attivo casa-lavoro-casa),
- **ciò che si è modificato** a livello organizzativo (ad esempio l'introduzione di orari flessibili) e comportamentale (ad esempio l'uso abituale delle scale al posto dell'ascensore),
- **ciò che si è prodotto** (ad esempio materiali informativi e di comunicazione),
- il **gradimento** delle attività,
- i **miglioramenti** dello stato di **salute** e di **benessere**,
- i **punti di forza** e le **criticità** del progetto.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

Prevedete **momenti di confronto** attraverso, ad esempio, gruppi di discussione, eventi, manifestazione conclusiva del progetto, coinvolgendo:

- i lavoratori,
- l'azienda,
- tutti i soggetti a vario titolo coinvolti.

STEP 9. Documentare e valorizzare i risultati

Realizzate e analizzate le attività, attraverso il piano di comunicazione, si documentano e si valorizzano i risultati raggiunti.

IN PRATICA

Valorizzate e condividete quanto realizzato (progetto e risultati) con:

- i lavoratori,
- l'azienda,
- la comunità locale e scientifica.

QUALCHE SUGGERIMENTO...

- **descrivete e documentate**
 - metodi
 - strumenti
 - attività
 - risultati,
- **utilizzate** i canali più adeguati (portali web dedicati al modo del lavoro, banche dati progetti, eventi- vetrina, articoli su quotidiani e riviste di settore) per far conoscere il progetto e i suoi risultati alla comunità locale e non solo.

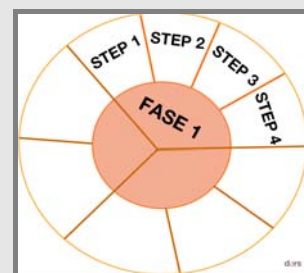
N.B. Raccontare/documentare il progetto facilita la sua valorizzazione nonché il confronto con esperienze analoghe e la sua riproducibilità in altri contesti lavorativi simili.

3.3 La checklist, uno strumento di lavoro

Presentiamo, infine, alcune **checklist** che, ripercorrendo le fasi progettuali precedentemente descritte, attraverso una serie di domande, possono aiutarci nell'attuare, nel monitorare e nel valutare un progetto di promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro.

Le domande-guida elaborate non sono, ovviamente, esaustive e altre possono essere aggiunte sulla base delle caratteristiche specifiche del progetto che vogliamo realizzare.

CHECKLIST FASE 1 IDEAZIONE E PIANIFICAZIONE



STEP1. Costituire il gruppo di progetto

Il gruppo di progetto è rappresentativo dei diversi settori/servizi dell'azienda?

SI

NO

Il gruppo di progetto è rappresentativo dei destinatari?

SI

NO

Il suo ruolo è riconosciuto formalmente dalla direzione aziendale?

SI

NO

STEP2. Ottenere l'appoggio della direzione

L'azienda, la direzione sono sensibili al tema della promozione dell'attività fisica e dell'adozione di uno stile di vita salutare?

SI

NO

L'azienda ha messo in atto iniziative per promuovere l'attività fisica sul luogo di lavoro?

SI

NO

Se no, vuole promuovere e appoggiare l'attività fisica sul luogo di lavoro?

SI

NO

E' stato messo a disposizione dell'azienda/direzione un documento che sintetizza benefici e vantaggi derivanti dalla promozione dell'attività fisica e che descrive il progetto che si vorrebbe realizzare?

SI

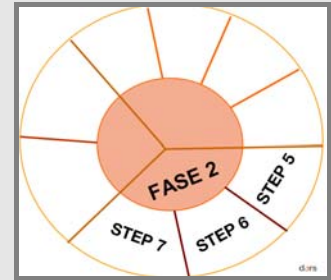
NO

STEP3. Analizzare contesto e bisogni		
Contesto		
<p>Il contesto lavorativo mette a disposizione delle strutture per favorire l'attività fisica (ad esempio <i>supporti per le biciclette</i>)?</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali.....</p>		
<p>Il contesto lavorativo e il territorio circostante offrono opportunità per fare attività fisica (ad esempio <i>scale pulite e sicure, parchi</i> nelle vicinanze)?</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali.....</p>		
<p>L'azienda mette a disposizione dei lavoratori informazioni sui benefici dell'attività fisica?</p>	SI	NO
<p>Se SI, in che modo.....</p>		
<p>L'azienda mette a disposizione o potrebbe mettere a disposizione dei lavoratori risorse e strumenti per svolgere attività fisica?</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali.....</p>		
<p>Le politiche e le procedure organizzative aziendali favoriscono la promozione e la realizzazione dell'attività fisica (ad esempio <i>non si programmano riunioni all'ora di pranzo, si permette ai lavoratori di avere orari flessibili</i>)?</p>	SI	NO
<p>Le politiche e le procedure organizzative aziendali incoraggiano spostamenti attivi casa-lavoro (ad esempio si incentiva l'uso dei mezzi pubblici o della bicicletta)?</p>	SI	NO
<p>Se SI, in che modo.....</p>		
<p>Sul luogo di lavoro esiste un clima sociale positivo che incoraggia l'attività fisica?</p>	SI	NO

<p>La comunità in cui è “inserita” l’azienda ha messo in piedi progetti/programmi per uno stile di vita attivo che possano sostenere il nostro impegno sul tema?</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali.....</p>		
<p>La comunità in cui è “inserita” l’azienda offre opportunità di fare attività fisica in gruppo? (ad esempio <i>corse, marce</i> anche a scopo benefico, <i>gruppi di cammino</i>)</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali.....</p>		
<p>Bisogni</p>		
<p>Si conoscono le caratteristiche dei lavoratori (<i>età, sesso, mansione,...</i>)?</p>	SI	NO
<p>Si conoscono atteggiamenti, attitudini e conoscenze dei lavoratori rispetto a uno stile di vita attivo e ai suoi benefici (<i>i lavoratori pensano che dovrebbero essere attivi? Vogliono essere attivi? Si sentono capaci di essere attivi? Sanno come diventare attivi e quanta attività fisica devono fare?</i>)</p>	SI	NO
<p>Si conoscono le preferenze dei lavoratori rispetto all’attività fisica (ad esempio <i>camminare, andare in bicicletta, andare in palestra,...</i>)?</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali prevalgono.....</p>		
<p>I lavoratori fanno attività fisica durante la giornata lavorativa?</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali attività.....</p>		
<p>I lavoratori fanno attività fisica nel tempo libero?</p>	SI	NO
<p>Se SI, quali attività.....</p>		
<p>I lavoratori hanno impegni familiari che potrebbero “ostacolare” la pratica dell’attività fisica (ad esempio <i>bambini piccoli da accudire</i>)?</p>	SI	NO

STEP4. Definire priorità e obiettivi		
Nel definire gli obiettivi si è tenuto conto del contesto aziendale?	SI	NO
Della comunità in cui è inserita l'azienda?	SI	NO
Dei bisogni rilevati?	SI	NO
Gli obiettivi individuati:		
- sono definiti chiaramente (cosa fare, come, in che tempi)?	SI	NO
- sono realistici/realizzabili?	SI	NO
- rispondono alle priorità individuate?	SI	NO
- sono misurabili?	SI	NO
Gli obiettivi individuati rispondono alle esigenze prioritarie dei lavoratori?	SI	NO
Gli obiettivi sono stati condivisi con i lavoratori?	SI	NO
Tra gli obiettivi del progetto, qualora non sia già previsto, vi è anche quello di inserire la promozione dell'attività fisica e, più in generale, di uno stile di vita salutare, tra gli obiettivi della politica aziendale?	SI	NO

CHECKLIST FASE 2 REALIZZAZIONE



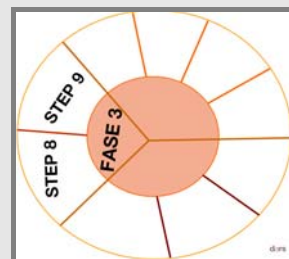
STEP 5. Definire e realizzare le attività

Le attività pianificate rispondono agli obiettivi?	SI	NO
E' stato elaborato un cronoprogramma delle attività?	SI	NO
Si è dato un rimando alla direzione su obiettivi e attività individuati sollecitando la loro approvazione per proseguire?	SI	NO
Tutti i lavoratori (ad esempio lavoratori a <i>tempo indeterminato, determinato, part time</i> o che lavorano in <i>stabilimenti differenti</i>) hanno le medesime opportunità di partecipare alle attività previste dal progetto?	SI	NO
Se NO, per quali motivi.....		
Nel definire le attività da realizzare si è tenuto conto dei lavoratori che hanno bisogni specifici, ad esempio di quelli affetti da disabilità?	SI	NO
Nel pianificare le attività si è tenuto conto delle risorse/opportunità offerte dalla comunità locale?	SI	NO
Si è sono create delle collaborazioni/alleanze con la comunità locale?	SI	NO
Se SI, con chi (enti locali, associazioni, altre aziende,...)		
.....		

E' prevista una qualche forma di incentivo/riconoscimento per i lavoratori che partecipano alle attività del progetto?	SI	NO
Se SI, quale.....		
Si prevede che un lavoratore o un gruppo di lavoratori svolgano il ruolo di leader che incoraggia i partecipanti ad aderire e a svolgere le attività?	SI	NO
Il leader ha il tempo e le risorse necessarie per svolgere il suo ruolo?	SI	NO
Si forniscono informazioni sui benefici di uno stile di vita attivo attraverso intranet, bollettini e bacheche aziendali?	SI	NO
Si forniscono informazioni sui benefici di uno stile di vita attivo attraverso incontri con esperti e corsi di formazione?	SI	NO
Il progetto offre l'opportunità di sperimentare diverse attività fisico/sportive?	SI	NO
Tra le attività previste ve ne sono che coinvolgono le famiglie dei lavoratori?	SI	NO
STEP 6. Definire il piano di valutazione		
Si è definito cosa si vuole valutare (struttura, messa in opera, impatto del progetto)?	SI	NO
Sono chiari gli obiettivi della valutazione (determinare cambiamenti nei comportamenti, nell'organizzazione, fornire un resoconto ai decisori,...)?	SI	NO
Si è definito il metodo di valutazione da adottare (quali, quantitativo, entrambi)?	SI	NO

Si sono individuati indicatori adeguati e coerenti con gli obiettivi?	SI	NO
Si sono individuate le risorse necessarie per realizzare la valutazione (metodologiche, economiche, umane, strumentali)?	SI	NO
Si sono predisposte delle tabelle per descrivere:		
- attività svolte, chi fa che cosa e in che tempi?	SI	NO
- cosa ci si aspettava di ottenere, cosa si osserva, cosa si misura?	SI	NO
- gli strumenti di misurazione utilizzati?	SI	NO
- i risultati raggiunti?	SI	NO
Si prevede di monitorare in itinere ciò che funziona o non funziona?	SI	NO
E quindi, se necessario, di aggiustare il progetto in corso d'opera?	SI	NO
Si prevede di confrontare i risultati ottenuti con la situazione di partenza?	SI	NO
STEP 7. Definire il piano di comunicazione		
Il progetto è stato presentato a tutti lavoratori?	SI	NO
Si informa periodicamente la direzione sull'andamento del progetto e delle sue attività?	SI	NO
Si informano periodicamente tutti i lavoratori sull'andamento del progetto e delle sue attività?	SI	NO
Il progetto e i suoi risultati saranno consultabili in siti o banche dati specifici?	SI	NO
Il progetto e i suoi risultati saranno presentati in occasione di convegni e/o su riviste, siti specializzati?	SI	NO

CHECKLIST FASE 3. ANALISI



STEP 8. Analizzare i risultati

Si analizza ciò che è appreso?	SI	NO
Ciò che è sperimentato?	SI	NO
Ciò che è prodotto?	SI	NO
Si analizzano le modifiche a livello ambientale/organizzativo?	SI	NO
Si analizzano i cambiamenti comportamentali?	SI	NO
Si analizza il gradimento delle attività?	SI	NO
Si analizzano i miglioramenti di salute e di benessere?	SI	NO
Si esaminano i punti di forza del progetto?	SI	NO
E le criticità?	SI	NO
Si prevedono momenti di confronto con tutti i soggetti a vario titolo coinvolti (lavoratori, azienda, comunità,...)?	SI	NO

STEP 9. Documentare e valorizzare i risultati

Si descrivono e documentano metodi e strumenti adottati?	SI	NO
Si descrivono e documentano le attività realizzate?	SI	NO
Si descrivono e documentano i risultati raggiunti?	SI	NO
Si utilizzano i canali più adeguati per far conoscere il progetto e i suoi risultati?	SI	NO

BIBLIOGRAFIA

- ^I The Lancet - Volume 380, Issue 9838, luglio 2012
- ^{II} Ragazzoni P, Tortone C, Coffano E (a cura di, 2011), *Buone pratiche cercasi. La griglia di valutazione Dors per individuare le buone pratiche in prevenzione e promozione della salute*, 2011, DoRS Regione Piemonte. In: www.dors.it/alleg/newcms/231111/best%20practice_webversion_def.pdf
- ^{III} Bauman A, *WHO European Ministerial Conference on Nutrition and Noncommunicable Diseases in the Context of Health 2020*, Vienna 4-5 luglio 2013. In: www.euro.who.int/en/what-we-do/event/vienna-conference-on-nutrition-and-noncommunicable-diseases
- ^{IV} Sorveglianza PASSI. *Attività fisica*, dati nazionali 2012. In: www.epicentro.iss.it/passi/dati/attivitaa.asp
- ^V Stamatakis E et al., Are sitting occupations associated with increased all-cause, cancer, and cardiovascular disease mortality risk? A pooled analysis of seven british population cohorts. In *PLoS ONE* 8(9): e73753. doi:10.1371/journal.pone.0073753
- ^{VI} Bellucci M, 10.000 passi al giorno tutti i giorni per tutta la vita: un obiettivo possibile? In *Educazione fisica e sport nella scuola*, n. 205/506, Gennaio/Aprile 2007, pp. 28-38
- ^{VII} World Health Organization, *Global recommendations on physical activity for health: 18-64 years old*, 2011. In: www.who.int/dietphysicalactivity/physical-activity-recommendations-18-64years.pdf
- ^{VIII} Gottin M, *Le raccomandazioni Oms per l'attività fisica*, 2010. In: www.azioniperunavitainalute.it/Raccomandaz_Oms
- ^{IX} Dumont E, *Augmentez vos "actifs"*, 2000. In: www.kino-quebec.qc.ca/publications/augmentezvosactifs.pdf
- ^X L. M. Verweij, J. Coffeng, W. van Mechelen and K. I. Proper, Meta-analyses of workplace physical activity and dietary behaviour interventions on weight outcomes, in *Obesity Review*, (2011) 12, 406-429
- ^{XI} Task Force on Community Preventive Services, *The guide to community preventive services: what works to promote health?* Edited by S. Zaza et al., pp. 480, 2005
- ^{XII} Soler R.E. et al., A systematic review of selected interventions for worksite health promotion. The assessment of health risks with feedbacks. *American Journal of Preventive Medicine*, 38 (Suppl 2), 2010
- ^{XIII} To QG, Chen TT, Magnussen CG, To KG. Workplace physical activity interventions: a systematic review, in *American Journal of Health Promotion* 2013; 27(6): e113-e123
- ^{XIV} Plotnikoff R, Nandini Karunamuni (2012): Reducing Sitting Time: The New Workplace Health Priority, in *Archives of Environmental & Occupational Health*, 67:3, 125-127
- ^{XV} Vuillemin A, et al., Worksite physical activity interventions and obesity: a review of European studies (the HOPE Project), *Obesity Facts*, 2011; 4:479-488
- ^{XVI} Heart Foundation, Cancer Council NSW and PANORG Sydney University. *Healthy Workplace Guide: 10 steps to implementing a workplace health program*. 2011. In: www.heartfoundation.org.au
- ^{XVII} European Agency for Safety and Health at Work, *Motivation for employers to carry out workplace health promotion. Literature review*, 2012. In: osha.europa.eu/en/publications/literature_reviews/motivation-for-employers-to-carry-out-workplace-health-promotion

-
- ^{xviii} Segal L, *Issues in the economic evaluation of Health Promotion in the workplace*, Centre for Health Program Evaluation, 1999. In: www.buseco.monash.edu.au/centres/che/pubs/rr3.pdf
- ^{xix} The Health Communication Unit (THCU), *Workplace Project: resources*, Centre for Health Promotion University of Toronto, 2004. In: www.thcu.ca/Workplace/infoandresources.htm
- ^{xx} The Health Communication Unit (THCU), *Conditions for successful workplace health promotion initiatives*, Centre for Health Promotion University of Toronto, 2003. In: www.thcu.ca/Workplace/documents/ConditionsForSuccessWrittenApril02FormatAug03.doc
- ^{xxi} WHO, *Healthy workplaces: a model for action. For employers, workers, policy-makers and practitioners*, 2010 in: whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789241599313_eng.pdf (versione inglese); www.who.int/occupational_health/publications/healthyworkplaces_sp.pdf (versione spagnola)
- ^{xxii} WHO, *Healthy workplaces. Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, 2010 in: www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_background_documentdfinal.pdf (versione inglese); whqlibdoc.who.int/publications/2010/9789243500249_spa.pdf (versione spagnola)
- ^{xxiii} European Network for Workplace Health Promotion, *La Dichiarazione di Lussemburgo sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro nell'Unione Europea*, 2007. In: www.ispesl.it/whp/documenti/manifesti/Dichiarazione%20di%20Lussemburgo_2007_IT.pdf
- ^{xxiv} WHO, *Good Practice Appraisal Tool for obesity prevention programmes, projects, initiatives and interventions*, 2011. In: www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0007/149740/e95686.pdf
- ^{xxv} Euro Sport Health, *European Guide of Healthy Physical Activity and Sports Programmes. Methodology and compilation of best practice*, 2011. In: www.eurosporthealth.eu/girafulls/europeanguide/#/0
- ^{xxvi} Dettoni L, Suglia A, (a cura di, 2009), *Promozione della salute nei luoghi di lavoro. Alimentazione e attività motoria. Un percorso di progettazione partecipata. L'esperienza Laboratorio. Allegato 2*, DoRS, Regione Piemonte, INAIL. In: www.dors.it/alleg/0202/report_whp_sito.pdf
- ^{xxvii} Who, *Health promotion glossary*. WHO Geneva, 1998.
- Documento in lingua inglese in: www.who.int/healthpromotion/about/HPR%20Glossary%201998.pdf.
- Traduzione italiana integrale e autorizzata dalla stessa Oms, a cura di DoRS Regione Piemonte in: www.dors.it/dl.php?idall=6741
- ^{xxviii} Dettoni L, Suglia A, (a cura di, 2012), *Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nella scuola*. Capitolo 4, Paragrafo 4.2 *Perché valutare un progetto*, DoRS, Regione Piemonte, RAP. In: www.dors.it/alleg/newcms/201211/Manuale_scuola_att_fisica.pdf

