



LA PREVENZIONE DI AGGRESSIONI, VIOLENZE E MOLESTIE AGLI OPERATORI SANITARI E SOCIO-SANITARI IN EMILIA-ROMAGNA

a cura del Settore Prevenzione Collettiva e Sanità Pubblica
della Regione Emilia-Romagna

BOLOGNA – 12 MARZO 2026

L'implementazione della Rete Health Promoting

Hospitals nelle aziende sanitarie della Regione Emilia

**Dott.ssa Amelia Ceci
Coordinatrice Rete HPH RE**

Health Promotion Glossary of Terms 2021



Health promoting hospital

Health promoting hospitals and health services orient their governance models, structures, processes and culture to optimise health gains of patients, staff and populations served and to support sustainable societies.

 Modified

Cos'è la rete HPH?

È la rete attivata dall'OMS per implementare la promozione della salute negli ospedali e servizi sanitari

Migliorare la salute di pazienti, operatori, cittadini e dell'ambiente

“Gli ospedali e i servizi sanitari che promuovono salute (HPH) orientano i loro modelli di governance, le strutture, i processi e la cultura per ottimizzare i guadagni di salute dei pazienti, del personale e delle popolazioni servite e per supportare società sostenibili” *Organizzazione Mondiale della Sanità 2021*

Cosa facciamo: la visione HPH complessiva

Riorientamento dei modelli di governance, politiche & strutture

Servizi disponibili, accessibili e accettabili

Assistenza sanitaria centrata sulle persone e coinvolgimento di chi affrisce ai servizi

Creazione di un posto di lavoro sano e di un ambiente salutogenico

Servizi rivolti a una comunità locale e una popolazione più sane

La nostra rete

600 membri

30+ paesi

20+ HPH Reti

Task Force e Gruppi Specializzati:

- › Salute ambientale
- › Migrazione, Equità & Diversità
- › Assistenza sanitaria amica dell'età
- › Bambini & Adolescenti
- › Ambienti costruiti che promuovono la salute



International Network of
Health Promoting Hospitals
& Health Services

Quali sono i vantaggi dell'essere membri della rete:

Puoi disporre degli standards e strumenti specifici che abbiamo sviluppato per gli Ospedali e Servizi Sanitari che vogliono trasformare le loro organizzazioni in setting che promuovono la salute.

Ottieni il supporto di una rete globale di esperti con oltre 30 anni di esperienza nell'implementazione delle migliori pratiche.

Puoi usare la nostra conferenza internazionale annuale come forum per l'apprendimento e lo scambio.

Accedi alla piattaforma HPH eCommunity per condividere e imparare dagli altri in merito all'implementazione degli standards : visualizzazione di esempi di best practice, articoli e altri strumenti e materiali per aiutarti.

Contattaci

www.hphnet.org

Email: info@hphnet.org

Twitter: [@hphnetwork](https://twitter.com/hphnetwork)

LinkedIn: [@International Network of Health Promoting Hospitals & Health Services](https://www.linkedin.com/company/International-Network-of-Health-Promoting-Hospitals-&-Health-Services)



IMPEGNO e VALUTAZIONE degli STANDARD

GLI STANDARD 2020 INCLUDONO 5 STANDARD GENERALI:

1. Dimostrare impegno organizzativo per HPH
2. Garantire l'accesso al servizio
3. Migliorare l'assistenza sanitaria centrata sulle persone e utilizzare il coinvolgimento
4. Standard 4: creare un posto di lavoro sano e un setting salutare
5. Promuovere la salute nella società in generale



Standard 4: Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

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

4.1.1. La nostra organizzazione offre valutazioni periodiche delle esigenze del personale e delle offerte sanitarie in termini di **promozione della salute** in materia di tabacco, alcol, alimentazione/nutrizione, inattività e **stress psicosociale**

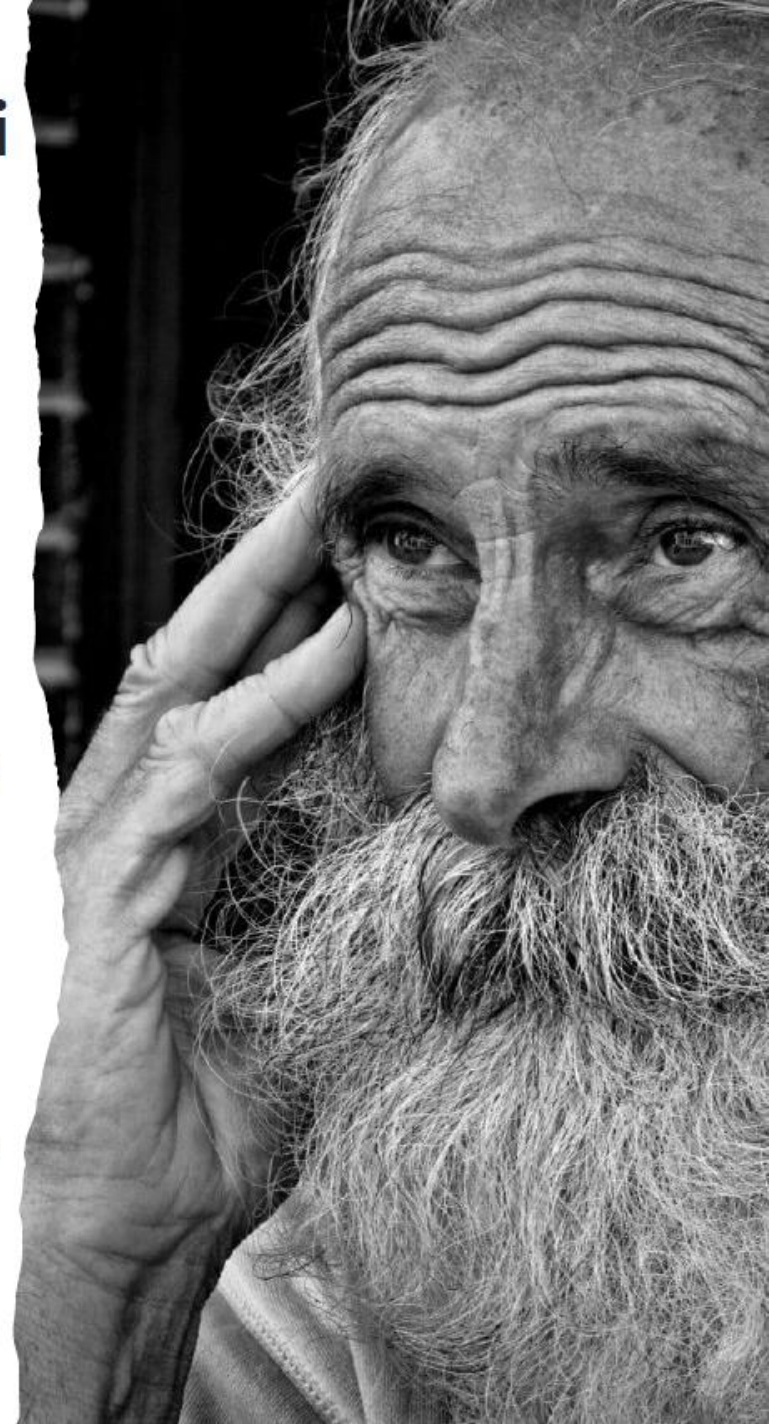
4.1.2. Durante periodi eccezionalmente impegnativi, queste valutazioni delle esigenze sanitarie sono utilizzate per **identificare tempestivamente possibili richieste di supporto**.

4.1.3. La nostra organizzazione sviluppa e mantiene la **consapevolezza del personale sulle questioni relative alla salute**.

4.1.4. La nostra organizzazione garantisce il **coinvolgimento** del personale **nelle decisioni che hanno un impatto sui processi clinici e il loro ambiente di lavoro**.

4.1.5. La nostra organizzazione sviluppa percorsi assistenziali che coinvolgono **teams multidisciplinari**, ove necessario.

4.1.6. La nostra organizzazione realizza un posto di lavoro che promuove la salute, con particolare attenzione agli **aspetti psicosociali dell'ambiente di lavoro**.



Standard 4: Creare un posto di lavoro sano e un setting salutare

Sottostandard 4.2: Setting salutare_Sicurezza

4.2.1. La nostra organizzazione crea un ambiente in cui **pazienti, famiglie e personale** possono sentirsi **al sicuro**, nel rispetto della loro **dignità e identità**.

4.2.2. La nostra organizzazione applica i principi comuni di **Universal Design** all'ambiente fisico ogni qualvolta sia **pratico, conveniente e possibile**.

4.2.3. La nostra organizzazione, comprese le aree di attesa, è **pulita e confortevole**.

4.2.4. La nostra organizzazione è dotata di una buona **illuminazione**, superfici del pavimento **antiscivolo**, mobili stabili e **percorsi di passaggio chiari**.

4.2.5. La nostra organizzazione offre **spazi e iniziative per pazienti, personale e visitatori** per **rilassarsi, fare esercizio fisico e socializzare**.

4.2.6. La nostra organizzazione fornisce **un'alimentazione sana** e proibisce le opzioni malsane nell'ambito dei suoi locali o in quelli presenti nelle sue immediate vicinanze.

4.2.7. La nostra organizzazione garantisce che **l'ambiente sanitario sia senza fumo e senza alcool** e in grado di ridurre al **minimo il rumore** non necessario.



- 4.1.2. Durante periodi eccezionalmente impegnativi, queste valutazioni delle esigenze sanitarie sono utilizzate per identificare tempestivamente possibili richieste di supporto.

Elemento/i misurabile/i: in base alle valutazioni dello stato di salute del personale, è in atto una procedura adattata e rapida per identificare i servizi supplementari da integrare e le esigenze emergenti di tutto il personale.

Non Applicato								Completamente Applicato		Non Applicabile
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- 4.1.3. La nostra organizzazione sviluppa e mantiene la consapevolezza del personale sulle questioni relative alla salute.

Elemento/i misurabile/i: vengono condotte interviste regolari al personale e sono realizzati sondaggi sui bisogni sanitari.

Un concetto chiave: Salutogenesis

- Concentrarsi sull'origine (**genesi**) della **salute (salus)** e degli esiti positivi per la salute, in contrasto con l'esclusivo studio delle origini della malattia e dei fattori di rischio (patogenesi).
- Sottolinea l'importanza di un **senso di coerenza** e di un **orientamento individuale o collettivo verso la vita come comprensibile, gestibile e significativa**.
- Si concentra sul **rafforzamento delle risorse e dei beni che aiutano le persone ad affrontare situazioni di vita avverse, a promuovere il benessere e a prosperare**.

Antonovsky A. The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Health Promotion International. 1996; 11(1):11–18.

Mittelmark MB and Bauer GF. The Meanings of Salutogenesis. In: Mittelmark MB, Sagy M, Eriksson M et al. (Eds). The Handbook of Salutogenesis. Cham (CH): Springer; 2017.

**Agire sul Benessere
organizzativo**

**Agire sul Benessere
Individuale**

Mitigare l'impatto dello stress di
quest'era di cambiamento

[illegible]

CONDIVIDERE POTERI E RESPONSABILITA' A DIVERSI LIVELLI

RESILIENZA MANAGEMENT

RESILIENZA TEAM

RESILIENZA INDIVIDUALE



4.6. La nostra organizzazione realizza un posto di lavoro che promuove la salute, con particolare attenzione agli aspetti psicosociali dell'ambiente di lavoro.

- **Valutare se:**
- **4.6.b L'organizzazione prevede misure strutturate di prevenzione e supporto per problematiche legate alle dipendenze (es. alcol, fumo, gioco d'azzardo, altre dipendenze).**
- *Scheda adesione o rendicontazione del PP3 – PRP*
- *Indicare i documenti se presenti nel percorso di Accredimento*
- **E indicare se:**
- 1 – Non sono previste misure o servizi specifici
- 2 – Sono previste solo indicazioni generali o invio ai servizi territoriali
- 3 – Sono previste misure strutturate di informazione e orientamento, ma non un servizio dedicato
- 4 – È previsto un servizio strutturato di supporto (interno o in convenzione) con procedure definite
-
- **Valutare se:**
- **4.6.c L'organizzazione prevede un percorso strutturato di accompagnamento al rientro per il personale dopo congedi parentali o assenze prolungate.**
- *Indicare i documenti se presenti nel percorso di Accredimento*
- **E indicare se:**
- 1 – Non è previsto alcun percorso di accompagnamento
- 2 – Il rientro è gestito solo in modo informale o su richiesta del dipendente
- 3 – È previsto un percorso definito ma non applicato in modo uniforme
- 4 – È previsto un percorso strutturato con colloqui di rientro e piano di reinserimento

-
- **Valutare se:**
- **4.6.d L'organizzazione prevede una procedura strutturata di accoglienza e orientamento dei neoassunti che include informazioni su inclusione, prevenzione delle molestie e servizi di welfare.**
- *Indicare i documenti se presenti nel percorso di Accredimento*
- **E indicare se:**
- 1 – Non è prevista una procedura strutturata di accoglienza
- 2 – L'accoglienza avviene in modo informale o non standardizzato
- 3 – È prevista una procedura formalizzata ma non sempre applicata
- 4 – È prevista una procedura strutturata e applicata sistematicamente
-
- **Valutare se:**
- **4.6.e L'organizzazione adotta strumenti strutturati per la promozione della parità e dell'equità (es. CUG, Piano di Azioni Positive, Gender Equality Plan) con indicatori monitorati nel tempo.**
- *CUG, Piano di Azioni Positive, Gender Equality Plan*
- **E indicare se:**
- 1 – Non sono adottati strumenti strutturati
- 2 – Gli strumenti esistono formalmente ma non sono monitorati
- 3 – Gli strumenti sono adottati con raccolta di indicatori, ma non pienamente integrati nei processi decisionali
- 4 – Gli strumenti sono adottati con indicatori monitorati e utilizzati per orientare le decisioni organizzative
-

- **4.7. La nostra organizzazione crea un ambiente in cui pazienti, famiglie e personale possono sentirsi al sicuro, nel rispetto della loro dignità e identità.**
- **Valutare se:**
- **4.7.a. Gli ambienti e i servizi tengono conto del rispetto delle diverse identità personali e professionali (es. genere, età, livello di abilità, condizioni personali).**
- *Simile a item 8.1.1. - requisiti generali di Accredimento*
- *Gender Equality Plan*
-
- **E indicare se:**
- 1 – Il tema non è considerato nella progettazione degli ambienti
- 2 – Il rispetto delle identità è considerato solo in alcuni contesti (ad esempio, solo per i
- pazienti)
- 3 – Il rispetto delle identità è considerato nella maggior parte degli ambienti
- 4 – Il rispetto delle identità è integrato in modo strutturato nella progettazione degli ambienti

- Valutare se:
- **4.10.b L'organizzazione adotta misure strutturate per prevenire e gestire episodi di violenza o aggressione nei confronti del personale negli ambienti di lavoro.**
- DVR, PAF, Simile a tutti gli item delle aree 6.2 e 6.3 requisiti generali di Accredimento
- E indicare se:
- 1 – Non sono previste misure specifiche di prevenzione
- 2 – Le misure sono attivate solo dopo episodi gravi
- 3 – Le misure sono definite ma non diffuse in tutti gli ambienti
- 4 – Le misure sono strutturate, conosciute e applicate nei contesti a rischio

Attuali dimensioni dello Standard 4 HPH

Salute e benessere del personale

(valutazione dei bisogni, promozione della salute, stress psicosociale, partecipazione alle decisioni – 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.6)

Organizzazione del lavoro e multidisciplinarietà

(coinvolgimento dei team, percorsi assistenziali – 4.4, 4.5)

Ambiente fisico sicuro, inclusivo e dignitoso

(sicurezza, Universal Design, pulizia, comfort, illuminazione, rumore – 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.13)

Stili di vita sani e spazi di supporto

(alimentazione sana, attività fisica, relax, ambiente smoke/alcohol free – 4.11, 4.12, 4.13)

OBIETTIVI

Incorporare i valori e gli standard di **Promozione della salute** nella struttura organizzativa e nella cultura dell'ospedale e dei servizi territoriali, a **beneficio del personale, dei pazienti e dei loro congiunti** e sostenendo un ambiente sano.

Far parte della rete aiuta a:

- **Dare evidenza dei risultati raggiunti dalle aziende sanitarie e scambiare esperienze**
- **Autovalutare le attività svolte e seguire un approccio basato su prove di efficacia**
- **Inserire standard di promozione della salute nei sistemi di gestione della qualità dei servizi sanitari ospedalieri**



COME FUNZIONA

- Costituire un gruppo di lavoro per la gestione delle azioni di promozione della salute nell'ospedale e nei servizi territoriali
- Sviluppare piani d'azione annuali in tema di promozione della salute
- Informare e coinvolgere i clinici e tutto il personale nelle comunicazioni di promozione della salute
- Introdurre procedure atte a misurare e monitorare i risultati di salute ottenuti nei lavoratori, nei pazienti e nei cittadini
- Autovalutare la propria organizzazione in merito alle azioni attuate

RETE HPH STRUMENTI A DISPOSIZIONE

- GRUPPO REGIONALE EMILIA ROMAGNA: Settore Prevenzione Collettiva e Sanità Pubblica
- GRUPPI HPH AZIENDALI
- RETE HPH ITALIANA
- RETE HPH INTERNAZIONALE
- LE TASK FORCE
- LE CONFERENZE NAZIONALI, INTERNAZIONALI

Azioni per la tutela della salute degli operatori della sanità: Obiettivi alle Direzioni Generali 2025

- Realizzare azioni di promozione della salute e del benessere organizzativo degli operatori sanitari nell'ambito della rete degli Ospedali che promuovono salute (Health Promoting Hospitals - HPH), **finalizzate anche alla prevenzione delle aggressioni, inserendo il tema delle molestie e violenze di genere con attuazione di azioni di sensibilizzazione anche in collaborazione con i CUG Aziendali.**

Formalizzazione nel 2025

- **Oggetto:** richiesta formalizzazione comitato di coordinamento locale e coordinatore della Rete Internazionale Health Promoting Hospitals & Health Services - HPH, con particolare attenzione anche agli aspetti legati alla prevenzione delle molestie e violenza di genere
- Il comitato di coordinamento deve essere composto dalle figure aziendali che si occupano di salute e benessere dei lavoratori, in particolare deve contenere almeno:
 - un referente per la DS
 - il Responsabile del SPP
 - il Medico Competente
 - il Referente PP3 -SPSAL (per le AUSL)
 - un Referente per il CUG

Aziende Sanitarie della Rete HPH Regione Emilia-Romagna

- 1. Ausl Bologna
- 2. AOU Bologna S.Orsola
- 3. Ausl/AOU Ferrara
- 4. Ausl Imola
- 5. Ausl di Modena
- 6. AOU di Modena
- 7. Ausl di Parma
- 8. AOU di Parma
- 9. Ausl di Piacenza
- 10. Ausl di Reggio Emilia
- 11. Ausl Romagna

WORK IN PROGRESS :

PERCORSO FORMATIVO VS LA CONFERENZA REGIONALE
28 MAGGIO 2026

***Benessere e salute nelle realtà aziendali
con il supporto di due ricercatrici UNIMORE: Erica Poma e
Francesca Nepoti***



DA NOVEMBRE 2025 A MAGGIO 2026

- **Modulo 1 :Reti per il benessere dei lavoratori**
- **Modulo 2 : La promozione della salute e il benessere degli operatori**
- Definizioni di promozione della salute e benessere organizzativo. Esempi di pratiche che favoriscono la salute e il benessere ed i piani di miglioramento
- **Modulo 3:Case study- il benessere dei lavoratori nelle aziende sanitarie**
- Esempi concreti di come promuovere la salute dei lavoratori nelle aziende sanitarie: tre esperienze aziendali

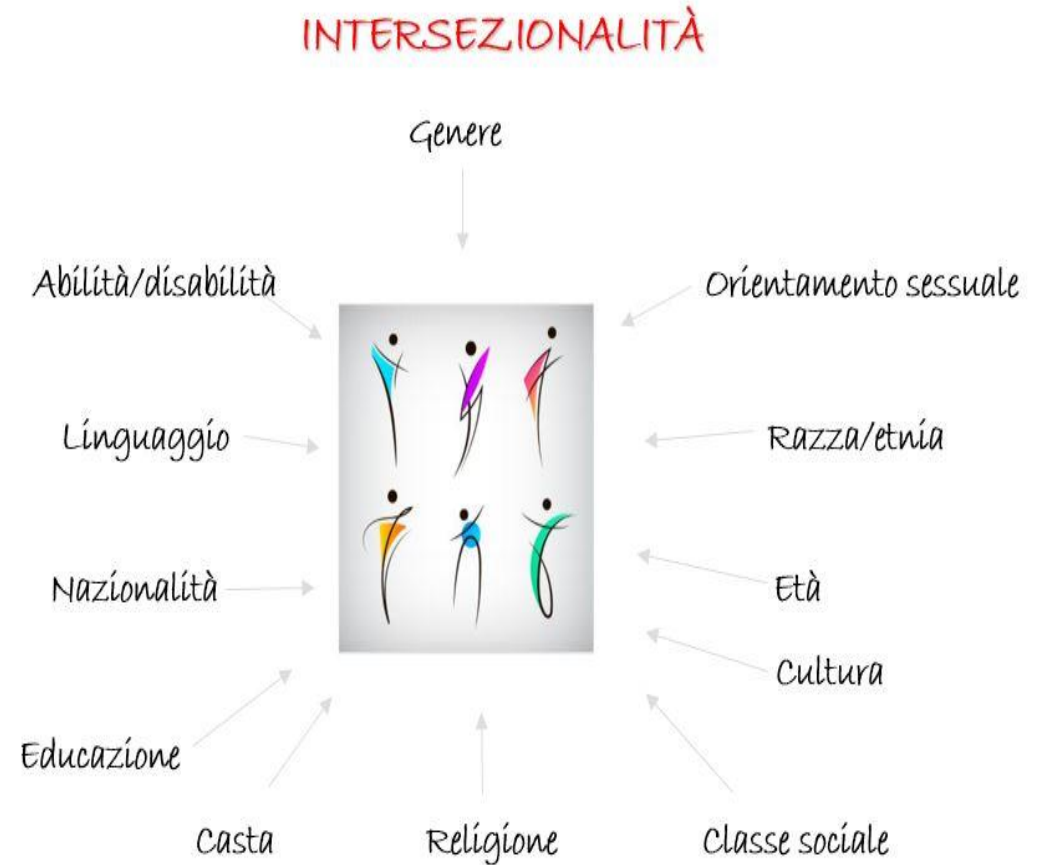
Modulo 4 :Modalità di autovalutazione delle azioni aziendali di promozione della salute per i dipendenti : tre esperienze aziendali (AOU di Modena, Loretta Casolari, Ausl/Aou Ferrara, Concetta Mazza, Ausl Piacenza, Giorgio Chiaranda)

Modulo 5 :

5.1Diversity equity and inclusion DEI-Come
considerare Il benessere per tutti nello Standard
4: Diversity equity and inclusion - genere età e
intersezioni rilevanti

L'INTERSEZIONALITA'

- L'intersezionalità è un approccio teorico e metodologico che analizza come diverse forme di disuguaglianza, discriminazione e oppressione si sovrappongono e interagiscono, creando esperienze uniche e complesse per gli individui.
- Origine: Il termine è stato coniato nel 1989 dalla giurista Kimberlé Crenshaw.
- Concetto Base: Non si tratta solo di sommare discriminazioni (es. donna + anziana), ma di vedere come queste si intersecano (intersezione stradale) creando una specifica posizione sociale.
- Identità Multidimensionale: L'individuo viene considerato nella sua complessità, influenzato simultaneamente da genere, classe sociale, razza, etnia, orientamento sessuale, disabilità, nazionalità e altre categorie



SEMINARIO 11 MARZO 2026

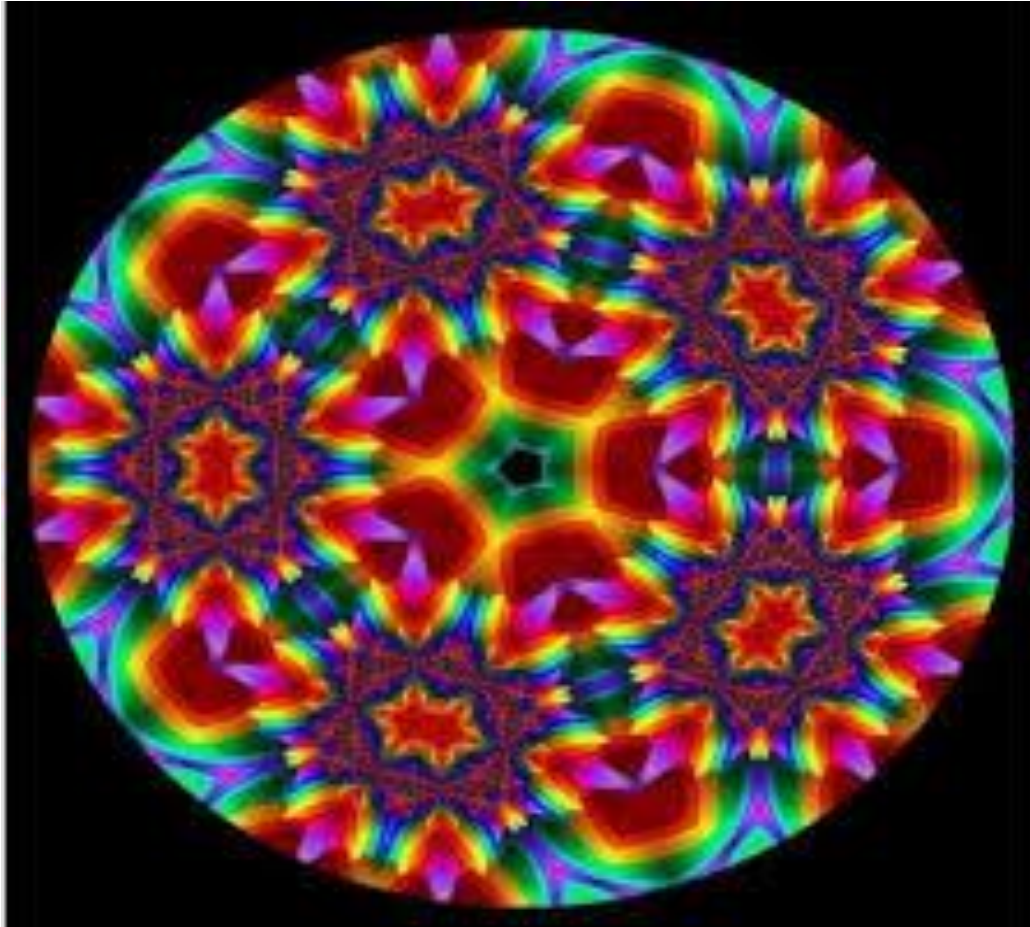
- **11.03.26 Modulo 5 bis webinar: Benessere organizzativo, molestie e discriminazioni nei luoghi di lavoro**
- **dalle ore 14.00 alle ore 15.30** : Il ruolo della formazione e dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), dei Consiglieri di Fiducia, Codici di Condotta, Piani Aziendali delle Azioni Positive (PAP), Gender Equality Plan (GEP), Bilancio di Genere per la promozione della salute dei dipendenti. La nuova Fad regionale " La prevenzione delle molestie e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro".
- **docenti:** Sabrina Colombari (Ausl BO), Milena Casalini (Ausl MO), Valentina Ghidoni (Ausl PC), Irene Marcello (Ausl RE IRCCS)
- **dalle ore 15.30 alle ore 17.00:** Presentazione proposta revisione CRITERI AUTOVALUTAZIONE Standard 4 HPH
- Francesca Nepoti – Erica Poma, Amelia Ceci

AGENDA ONU 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



- La formazione sulla parità di genere è cruciale per l'Agenda 2030, specificamente per il Goal 5, mirando all'uguaglianza di diritti e opportunità per donne e uomini, contrastando stereotipi e violenza, e promuovendo la piena partecipazione economica e sociale, con iniziative formative che includono strategie aziendali per l'inclusione, in linea con le direttive UE

GENERAZIONI A CONFRONTO: UN CALEIDOSCOPIO DI VALORI E ASPETTATIVE



- Il mondo del lavoro si presenta oggi come un caleidoscopio di generazioni, ciascuna con i propri valori, aspirazioni e modalità di interazione.
- **Baby Boomers, Gen X, Millennials e Gen Z** si trovano fianco a fianco, formando un mix eterogeneo che influisce su molteplici aspetti: dai valori alle metodologie di lavoro, dall'interpretazione del contesto lavorativo alle priorità, fino alla gestione dei conflitti e delle emozioni.

Perché è importante parlarne?

- Ogni generazione porta con sé un bagaglio unico di esperienze e valori che influenza il proprio approccio al lavoro. La complessità e le sfaccettature di questo fenomeno sono diverse e complesse**

UN NUOVO PARADIGMA PER IL LAVORO

- Nel 2014, **Rebecca M. Knight** scriveva sull'**Harvard Business Review** che per la prima volta nella storia cinque generazioni avrebbero lavorato insieme, parlando di come questo evento unico avrebbe potuto rappresentare per la leadership una preziosa risorsa strategica, ma anche un pericoloso limite se gestito in maniera inadeguata.
- Dieci anni dopo, con un mercato del lavoro trasformato dalla digitalizzazione e dalla pandemia, questa diversità generazionale è un "elefante nella stanza" che non può essere ignorato.
- Imponendo alle aziende, che vogliono rimanere attrattive, di ripensare il proprio modello organizzativo e la propria cultura aziendale.
-
- **Un nuovo paradigma per il lavoro**
- È necessario abbandonare l'idea di un lavoratore prototipo e abbracciare un approccio più inclusivo e flessibile. Per fare questo:
- **Superare i pregiudizi:** abbattere i muri tra le generazioni e valorizzare le differenze come punti di forza.
- **Promuovere il dialogo intergenerazionale:** favorire occasioni di scambio e confronto tra le diverse generazioni per abbattere i pregiudizi e valorizzare le reciproche competenze.
- **Investire nella formazione continua:** offrire percorsi formativi adatti alle esigenze di ogni generazione, per aggiornare le competenze e favorire la crescita professionale.
- **Creare una cultura aperta al dialogo,** all'inclusione e alla diversità.
- **Creare un ambiente di lavoro flessibile:** permettere ai dipendenti di conciliare vita privata e lavorativa, offrendo orari flessibili, smart working e politiche di work-life balance, che sia sempre più collegato ad un approccio lavorativo per obiettivi.

UN NUOVO PARADIGMA PER IL LAVORO

- **Adottare una comunicazione efficace:** utilizzare canali di comunicazione diversi per raggiungere tutte le generazioni e adattare il linguaggio in base al target.
- **Sviluppare una leadership situazionale ed empatica.**
- In conclusione, **il mondo del lavoro è in continua evoluzione** e le aziende che desiderano rimanere al passo con il cambiamento devono abbracciare la diversità generazionale. Investire nel dialogo, nella formazione e nella flessibilità significa **creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante**, dove ogni individuo può esprimere il proprio potenziale e contribuire alla soddisfazione personale e al successo dell'azienda. La chiave per il futuro risiede nel valorizzare le differenze e trasformare **il caleidoscopio di generazioni** in un mosaico vincente.

NUOVE SFIDE ED OPPORTUNITA' EMERSE ANCHE DAI SEMINARI

- Il Lavoro tra Generazioni
- 74% Personale femminile nelle aziende
- Prevenzione Violenza, Molestie e Discriminazioni
- Promozione della salute sul lavoro sensibile al genere
- **INVECCHIARE IN SANITÀ**
- **Condizioni di lavoro e transizione digitale in una prospettiva di longevità (lavorativa) sostenibile**

I PROSSIMI APPUNTAMENTI

- **Modulo 6 : Verso la Conferenza regionale Rete HPH**
- **31 MARZO 2026 IN PRESENZA**
- Preparazione Conferenza regionale: Modalità di rendicontazione e confronto dei programmi aziendali di promozione della salute per i dipendenti
- - **4 ore** –09.30-13.30 SALA 417/C
- (Erica Poma, Francesca Nepoti, Amelia Ceci)
- **Modulo 7. CONFERENZA REGIONALE RETE HPH– Fiera Ambiente-Lavoro**
28 maggio 2026, Bologna
Dalle ore 09.00 alle ore 13.00

CONCLUDENDO.....

- Gli standard HPH offrono un quadro metodologico per integrare salute, organizzazione e diritti, rendendo le strutture sanitarie non solo luoghi di cura, ma anche ambienti di lavoro sani, inclusivi e sicuri.

GRAZIE

A group of hands holding large, colorful letters to spell out the word "GRAZIE". The letters are in various colors: 'G' is orange, 'R' is dark red, 'A' is orange, 'Z' is dark red, 'I' is yellow, and 'E' is orange. The hands are visible from the wrists up, holding the letters from behind. The background is plain white.