



STATI GENERALI DEL LAVORO

FASE 2

Audizioni

Buone prassi di promozione della salute sui luoghi di lavoro:
Riferimenti utili per il Territorio Trentino

Ilaria Simonelli, PhD
Dipartimento di Governance
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari (APSS)

Obiettivo: Presentazione breve prospetto relativo a buone prassi sviluppate in ambito lavorativo a tutela della salute dei professionisti

Metodo: Revisione non sistematica delle fonti

Scope di APSS: Prevenzione e Promozione della salute

Query: Prassi sviluppate a livello europeo; Riferimenti di *Evidence*

Risultato: Prassi al 10-05-2021=n189 *

Selezione (prassi): 8 prassi, a titolo esemplificativo (4 da Europa e 4 da Italia) sulla base di criteri di (NCCMT):

Applicabilità

- ✓ Prassi sono politicamente e socialmente accettabili, in quanto esprimono un interesse sia dei *policymaker* che della popolazione
- ✓ Prassi sono in linea con le politiche del territorio e con le finalità dei datori di lavoro in termini di tutela del benessere del lavoratore

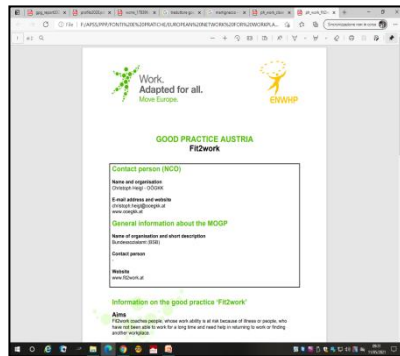
Trasferibilità

- ✓ Prassi rappresentano il bisogno territoriale di investire sulla salute dei lavoratori
- ✓ Prassi coprono la popolazione target, sia in termini di gruppi specifici (persone con disabilità, cronicità), sia in termini di categoria

Selezione (evidenze): linee strategiche trasversali e fattori di successo delle prassi

NB. VARIANO LE CONDIZIONI SOCIO DEMOGRAFICHE LOCALI ED IL FUNZIONAMENTO SPECIFICO DELLE AZIENDE DEL TERRITORIO. CIO' NON IMPLICA CHE TALE FATTORE RAPPRESENTI UN OSTACOLO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI INTERVENTI, MA VA CONSIDERATO PER GARANTIRE UN LIVELLO CONCRETO DI IMPLEMENTAZIONE.

1. Dall'Austria



Fit2work si occupa di educare persone la cui capacità lavorativa è a rischio a causa di malattie o persone che non sono state in grado di lavorare per molto tempo e hanno bisogno di aiuto per tornare al lavoro o per trovare un altro posto di lavoro.

- Fit2work non è un'offerta per le aziende ma per i lavoratori. Fit2work supporta i lavoratori nel trovare soluzioni.
- Fit2work non è necessariamente un intervento veloce dato che dipende anche da quando i dipendenti esprimono il proprio bisogno.

Applicabilità

✓

Trasferibilità

✓

NB

Le caratteristiche del mercato del lavoro austriaco sono diverse rispetto a quelle del mercato del lavoro italiano

2. Dall'Ungheria



Take A STEP For Your Health. L'obiettivo è quello di valutare, nel lavoratore, il rischio di cronicità e prevenirlo. Quando ciò non è più possibile, è necessario diagnosticarle già nella prima fase e poi procedere con fasi di counselling e assistenza per aiutare i dipendenti durante il trattamento.

Le attività principali del programma STEP sono: Attività basate sul movimento; Screening medici (ad es. Screening della colonna vertebrale, screening vascolare,..); Interventi per favorire la cessazione dell'abitudine al fumo; dieta sana; ridurre lo stress sul posto di lavoro; registrazione annuale delle statistiche sulle malattie croniche dei dipendenti (età, descrizione stato di salute e malattia, dati sullo stile di vita, confronto con gli anni precedenti e con dati nazionali).

Applicabilità

✓

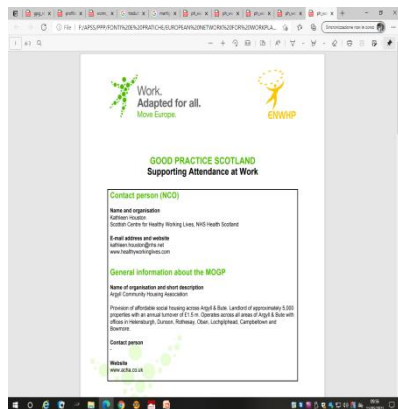
Trasferibilità

✓

NB

L'organizzazione e l'impresa devono essere concordi e convinte nel creare un percorso specifico ed un nuovo modo di relazionarsi con i lavoratori

3. Dalla Scozia



Supporting Attendance at Work

Stabilire un contatto precoce con il dipendente per accertarne i problemi e offrire supporto o assistenza tramite case manager assegnato; Condurre riunioni di verifica delle assenze almeno una volta al mese; Richiedere referto dal medico di famiglia per comprendere i problemi di salute; Fare riferimento a uno specialista, ad es. Servizio di consulenza per i dipendenti; Fare riferimento al servizio di medicina del lavoro per ottenere consigli e assistenza nel trattare dipendente; Identificare disabilità (vedi Ungheria); Considerare e attuare ritorni gradualali al lavoro (vedi Austria)/accordi di lavoro flessibili; *Cash Health Plan* per assistere i dipendenti. L'organizzazione incoraggia in modo proattivo il personale a sollevare problemi e identificare le barriere in modo che questi possano essere ridotti ed eliminati.

Applicabilità

✓

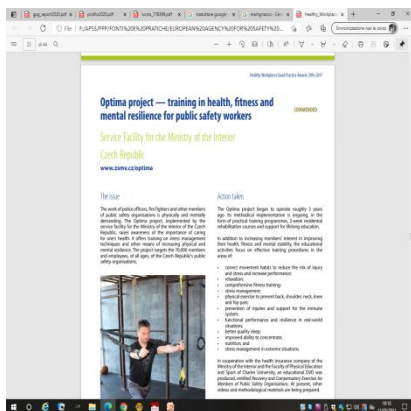
Trasferibilità

✓

NB

L'organizzazione deve ripensare alcuni meccanismi interni e politiche di tutela privacy (es. accesso a dati clinici)

4. Dalla Repubblica Ceca



Optima project — training in health, fitness and mental resilience for public safety workers.

Target: agenti di polizia, vigili del fuoco e altri membri delle organizzazioni di pubblica sicurezza.

Attività: Correggere le abitudini di movimento per ridurre il rischio di lesioni e stress e aumentare le prestazioni; tecniche di rilassamento; allenamento fitness completo; gestione dello stress; esercizio fisico per prevenire dolori alla schiena, alle spalle, al collo, alle ginocchia e all'anca; prevenzione degli infortuni e sostegno al sistema immunitario; prestazioni funzionali e resilienza; migliore qualità del sonno; migliore capacità di concentrazione; nutrizione; gestione dello stress in situazioni estreme.

Applicabilità

✓

Trasferibilità

✓

NB

In alcuni casi, l'organizzazione deve ripensare i propri meccanismi interni

1. Dal Friuli

Logica di
intervento su
più livelli

✓INTERVENTI PER LA PREVENZIONE DELL'USO DI SOSTANZE PSICOTROPE O STUPEFACENTI O DELL'ABUSO DI ALCOL: sono stati attuati specifici programmi volti **all'educazione di migliori stili di vita**.

✓INTERVENTI PER LA PREVENZIONE DEL RISCHIO STRADALE: sono stati installati, su tutti i mezzi aziendali che non ne erano già provvisti, dispositivi fissi per la rilevazione e l'allarme in caso di colpo di sonno. **L'azienda ha fornito un servizio di trasporto casa-lavoro con mezzi di trasporto collettivo integrativo a quello pubblico per i lavoratori che operano in orario notturno.**

✓INTERVENTI PER LA PREVENZIONE DEI DISTURBI MUSCOLO SCHELETRICI: è stata automatizzata una fase operativa che comportava la movimentazione manuale dei carichi.

2. Dalla Lombardia

Logica di
pianificazione
territoriale

Piano Territoriale di conciliazione 2014-2015: costituzione di 3 alleanze locali al fine di facilitare un più stretto rapporto con tutti gli strumenti della programmazione ed in particolare con i Piani di zona. Nel 2016 le 3 Alleanze hanno adottato le seguenti azioni: incentivi/dote alla persona, voucher per il ricorso ai servizi di cura (servizi di assistenza familiare per anziani e disabili ad esclusione di ADI e SAD) ed ai servizi socio educativi per l'infanzia e per minori di età fino ai 14 anni rivolti ai dipendenti delle imprese aderenti alle Alleanze territoriali; voucher premianti per l'assunzione di madri escluse dal mercato del lavoro o in condizioni di precarietà con almeno un figlio di età non superiore ai 5 anni; servizi di consulenza finalizzati allo sviluppo di un piano di flessibilità aziendale. Specifiche risorse sono state destinate alla informazione/formazione, attraverso un Bando per aggregazioni di impresa per l'implementazione di piani di flessibilità, piani congedo maternità, iniziative di welfare aziendale e interaziendale

Applicabilità	✓
Trasferibilità	✓

3. Dal Piemonte

Logica di
intervento
specifico

Rafforzare la consapevolezza del valore dell'attività fisica, attivando strategie intersettoriali per adeguare l'ambiente di lavoro; allocare risorse specifiche per sostenere azioni mirate a favorire nuovi stili di vita anche nell'ambiente di lavoro.

-Individuare e addestrare 1-2 walking-leader in ogni macro presidio dell'Azienda ASL TO3 e nell'ambito del Comune di Collegno, allo scopo di costituire e guidare i gruppi di cammino (es.: formazione in orario di servizio o accreditata ECM per i primi istruttori. I medesimi dipendenti addestrati come walking-leader potranno rendersi disponibili per guidare gruppi di cammino a favore di altri dipendenti dell'ASL, del Comune di Collegno, di altri progetti aziendali (fumo, incidenti domestici, anziani etc.).

- Promuovere l'attività fisica attraverso l'avviamento al cammino sportivo (fitwalking) e la costituzione di gruppi di cammino attivi, composti da dipendenti, in ogni macro-presidio aziendale.

4. Dal Trentino

Logica di ricerca e
sperimentazione
ICT

Key to Health

Al lavoratore viene consegnato un braccialetto contapassi, da utilizzare per monitorare la propria attività fisica, e gli viene proposto di utilizzare la app Trentino Salute+, una sorta di diario digitale. La app utilizza un servizio di *virtual coaching* per generare messaggi persuasivi contestuali che aiutino l'utente ad aumentare la propria motivazione all'adozione di sani stili di vita. Successivamente il lavoratore viene contattato da un counselor, per fissare un primo incontro, in cui valutare la motivazione al cambiamento e pianificare un percorso condiviso per raggiungere gli obiettivi fissati con il medico competente. A metà percorso è previsto un secondo colloquio con il counselor, in cui monitorare l'andamento del percorso. Al termine dell'intervento, il lavoratore viene invitato ad una visita medica conclusiva con il medico competente e ad un colloquio finale con il counselor, al fine di valutare il progresso fatto e analizzare l'efficacia dell'intervento stesso.

Applicabilità	✓
Trasferibilità	✓

CHRODIS PLUS: COME IMPLEMENTARE

CHRODIS PLUS ha riunito oltre 50 partner da 21 Paesi europei e si è fatto così promotore di 21 progetti pilota di **implementazione di buone pratiche** per la prevenzione delle malattie croniche, la promozione della salute, il miglioramento della qualità delle cure per le persone con malattie croniche. Tra i risultati:

- un documento comune “[consensus statement](#)” dai 42 partner di 21 Paesi Europei, tradotto in tutte le lingue dei paesi partner
- 21 progetti locali per la implementazione di 5 buone pratiche di altre nazioni in 8 contesti differenti, con studio di fattibilità e analisi delle possibilità di diffusione su larga scala con un [report finale](#) e una serie di raccomandazioni
- 16 [policy dialogue](#) (14 nazionali e 2 europei) su differenti temi di salute pubblica
- 1 set di raccomandazioni e criteri ([QCR tool](#)) per migliorare la qualità delle cure nelle persone con patologie croniche
- **2 workbook per i luoghi di lavoro: un [Training Tool](#) per Manager, al fine di favorire il reinserimento lavorativo delle persone con patologie croniche; un [Toolkit per la salute nei luoghi di lavoro](#), non solo per chi è affetto da patologie croniche ma per tutti i lavoratori**

Il CHRODIS PLUS Workbox supporta gli stati membri Europei e i loro posti di lavoro nel creare condizioni lavorative che promuovano il benessere, la salute e la work ability, nel prevenire lo sviluppo di malattie croniche, e nell'aiutare gli individui con condizioni croniche di salute a continuare a lavorare. Ciò porta benefici per i lavoratori e i manager, così come per l'intera società.

1 Introduzione	5
2 Alimentazione	9
2.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze	10
2.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto	11
2.3 Adottare politiche atte a favorire il benessere e la salute	13
2.4 Incentivare	13
3 Attività fisica	14
3.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze	15
3.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto	16
3.3 Adottare politiche atte a favorire il benessere e la salute	18
3.4 Incentivare	19
4 Ergonomia	20
4.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze	20
4.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto	21
4.3 Adottare politiche atte a favorire il benessere e la salute	22
4.4 Incentivare	23
5 Salute mentale e benessere	24
5.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze	24
5.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto	25
5.3 Adottare politiche atte a favorire il benessere e la salute	26
5.4 Incentivare	26
6 Riposo e recupero dalla fatica	27
6.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze	27
6.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto	28
6.3 Adottare politiche atte a favorire il benessere e la salute	29
6.4 Incentivare	29
7 Ambiente lavorativo	30
7.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze	30
7.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto	30
7.3 Adottare politiche atte a favorire il benessere e la salute	31
7.4 Incentivare	31
8 Smettere di fumare e ridurre il consumo di alcool	32
8.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze	32
8.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto	32
8.3 Adottare politiche atte a favorire il benessere e la salute	33
8.4 Incentivare	33

CHRODIS PLUS: COME IMPLEMENTARE (ES)

2.1 Rafforzare le conoscenze e le competenze

Si consiglia alle aziende di predisporre una consulenza e una formazione sulla nutrizione da parte di un nutrizionista certificato o di un professionista sanitario equivalente, specializzato in nutrizione e salute.

Azioni	Descrizione
Misurazioni	Possibilità per i lavoratori di misurare, ad esempio, il peso corporeo, la massa corporea, la pressione sanguigna, il glucosio e/o i lipidi nel sangue per sensibilizzarli in merito al loro stato di salute, fornendo loro raccomandazioni personalizzate sulla base dei rilievi effettuati. Questa azione si può concretizzare, ad esempio, nel corso di visite mediche o giornate tematiche organizzate nel luogo di lavoro.
Formazione	Predisporre per i lavoratori una formazione sull'alimentazione sana e sui benefici per la salute, ad esempio con conferenze, seminari o stand informativi.
Supporto digitale	Possibilità per i lavoratori di usufruire di un'app per la formazione digitale sullo stile di vita (ad esempio su computer o smartphone) atta a supportare le scelte nutrizionali e a monitorare i progressi nel processo di cambiamento dello stile di vita.
Auto monitoraggio	Possibilità per i lavoratori di utilizzare un'applicazione di diario alimentare digitale che consenta l'auto monitoraggio degli schemi dietetici, dell'assunzione di alimenti e nutrienti e dei progressi nel raggiungimento degli obiettivi dietetici personali.
Supporto di persona	Possibilità di attivare un counselling individuale o di gruppo che <ol style="list-style-type: none">1. fornisca informazioni fattive/una componente educativa (ad es. come la dieta influenza la salute, scelte nutrizionali consigliate)2. stimoli la motivazione (ad es. ponderare i pro e i contro dei cambiamenti allo stile di vita)3. fissi obiettivi e programmi le azioni (che fissi obiettivi concreti e realizzabili per cambiare le abitudini alimentari, con la definizione di un piano d'azione per conseguirli, che identifichi e riduca gli ostacoli che impediscono di seguire il piano)4. formi sulle competenze (ad esempio per imparare a riconoscere le alternative sane di cibi e bevande e a cucinare cibo sano),5. raccolga feedback e monitori i progressi.
Accesso al dietologo	Possibilità per i lavoratori di consultare un dietologo, ad esempio includendo i servizi di un nutrizionista nel contratto stipulato con il fornitore di medicina del lavoro, medico competente (ad esempio 5 appuntamenti oppure su richiesta del medico del lavoro).



2.2 Creare un ambiente lavorativo di supporto

Quando si decide la selezione e i contenuti nutrizionali dei cibi e delle bevande disponibili nel luogo di lavoro - mensa, bar, distributori automatici, sale ricreative, conferenze e ogni altra circostanza in cui vengono serviti cibi e bevande - si consiglia di consultare un nutrizionista certificato o un professionista equivalente specializzato in nutrizione e salute.

Ambiente fisico

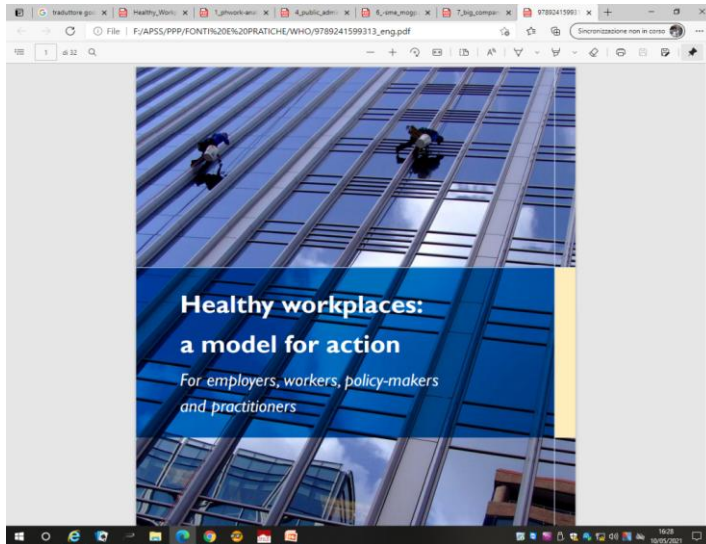
Azioni	Descrizione
DISPONIBILITÀ	
Mensa	Possibilità per i lavoratori di mangiare in mensa o in un ristorante convenzionato al di fuori del luogo di lavoro.
Maggiore scelta	Aumentare la varietà delle alternative sane di cibi e bevande* che sono disponibili nel luogo di lavoro, ad esempio al bar o nei distributori automatici.
Migliore qualità nutrizionale	Migliorare la qualità nutrizionale di alternative a cibi e bevande* disponibili nel luogo di lavoro.
Strutture per pasti portati da casa	Rendere disponibili una cucina, elettrodomestici (ad es. micro-onde, frigorifero, caffettiera, stoviglie) e un'area pranzo per i lavoratori che si portano il pasto da casa affinché essi possano conservarlo al fresco, prepararlo, riscaldarlo e consumarlo.
Opzioni salutari per lavoratori che lavorano a turni	Possibilità anche per i lavoratori su turni (notturni) di acquistare cibi sani* nel luogo di lavoro, ad esempio fornendo frigoriferi con una selezione di pasti pronti (insalate, panini, pasti caldi, ecc.).
Opzioni salutari in trasferta	Consentire ai lavoratori le cui mansioni prevedono frequenti trasferte di avere un alloggio con cibo di elevata qualità nutrizionale*.
Erogatori di acqua	Assicurarsi che siano facilmente disponibili per tutti i lavoratori, erogatori o distributori di acqua.

PRESENTAZIONE

Opzioni salutari in piatti separati	Aumentare la varietà percepita delle alternative salutari di cibi e bevande* disponibili nel luogo di lavoro, ad esempio servendo diversi tipi di frutta e verdura in piatti separati invece di presentarli tutti nello stesso piatto.
Opzioni non sane mescolate	Diminuire la varietà percepita di alternative meno salutari di cibi e bevande* (ad es. dolci) nel luogo di lavoro, servendo tutte le varietà da un unico piatto invece di servirle in piatti diversi.
Attrattiva	Mostrare in maniera accattivante alternative sane di cibi e bevande* disponibili nel luogo di lavoro, ad esempio frutta e verdura.

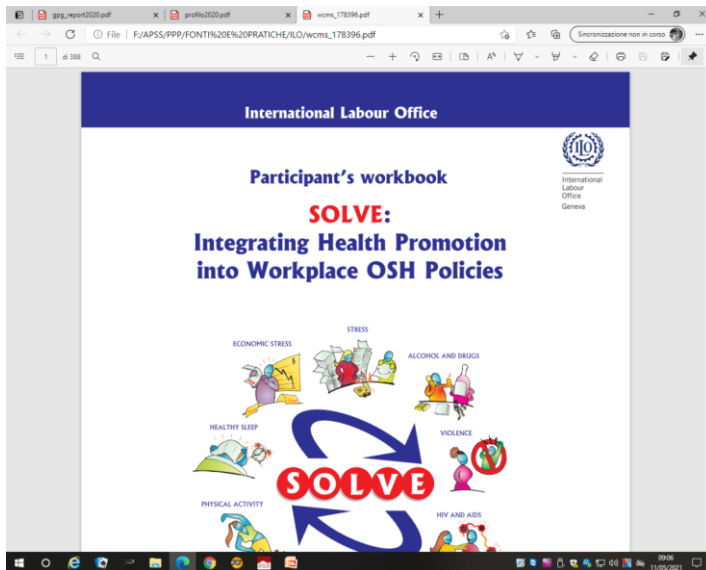


STRATEGIE E FATTORI DI SUCCESSO (WHO; ILO)



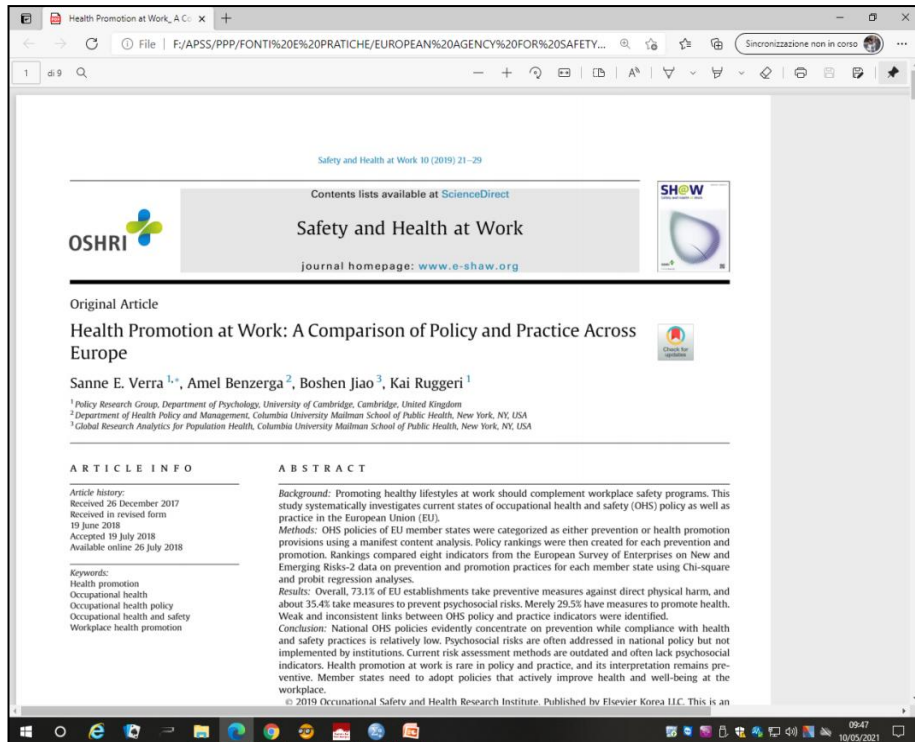
Il piano d'azione globale stabilisce cinque obiettivi:

- 1) Ideare **e attuare** politiche per la salute dei lavoratori
- 2) Proteggere e promuovere la salute sul luogo di lavoro
- 3) Promuovere le prestazioni e l'accesso a servizi di medicina del lavoro
- 4) Fornire e comunicare evidenze su azioni e pratiche
- 5) **Incorporare la salute dei lavoratori in tutte le politiche**



Il potenziale della promozione della salute sul posto di lavoro per migliorare la vita lavorativa è una componente fondamentale per migliorare la produttività e le prestazioni del personale. Integrare la promozione della salute nelle politiche di sicurezza e salute sul lavoro (SSL) avvantaggia i lavoratori e i datori di lavoro migliorando il benessere e riducendo la pressione sui sistemi sanitari, assistenziali e previdenziali.

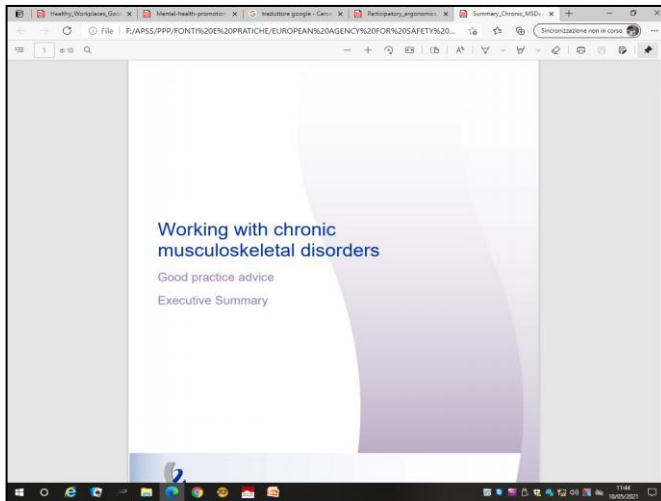
STRATEGIE E FATTORI DI SUCCESSO (EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY & HEALTH AT WORK)



- L'**implementazione** delle politiche deve essere potenziata, aldilà delle dichiarazioni di principio dei singoli Stati (*enforcement*).
- Vanno monitorati anche i **rischi psico-sociali** oltre a quelli relativi alla salute fisica (**focus su salute mentale del lavoratore**). L'assenza dal lavoro è, ad esempio, legata spesso ad un alto livello di stress.
- Una politica comunitaria che valorizzi la promozione della salute sul luogo di lavoro manca, nonostante **la WHP si sia dimostrata *cost-effective* e vincente rispetto alla performance dei lavoratori e al benessere delle loro famiglie.**

Sanne E. Verra, Amel Benzerga, Boshen Jiao, Kai Ruggeri, Health Promotion at Work: A Comparison of Policy and Practice Across Europe, Safety and Health at Work, Volume 10, Issue 1, 2019, Pages 21-29, ISSN 2093-7911, <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.07.003>.
(<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791117305905>)

STRATEGIE E FATTORI DI SUCCESSO (LETTERATURA SCIENTIFICA I)

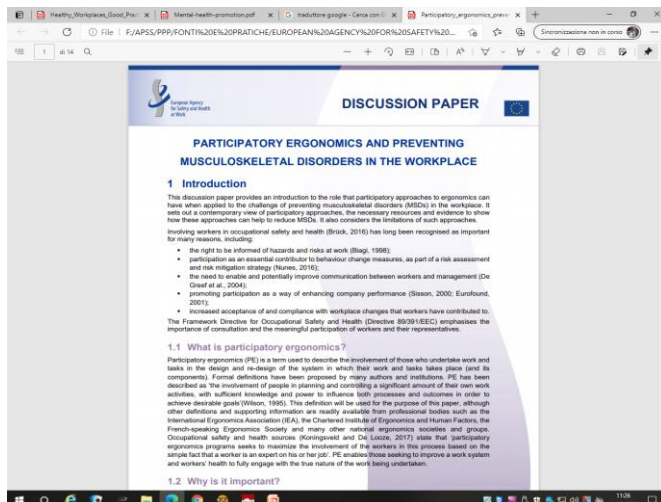


**Working with chronic musculoskeletal disorders – REPORT
(EUROPEAN AGENCY FOR SATEFY 6 HEALTH AT WORK)**

“ (...) Una buona comunicazione tra lavoratori e datore di lavoro è fondamentale per ottenere le soluzioni giuste.”

“Incoraggiare i medici e i datori di lavoro a concentrarsi sulle capacità dei lavoratori, non sulle loro disabilità”

“Personalizzare i piani - per tornare o rimanere al lavoro - per ogni individuo.”

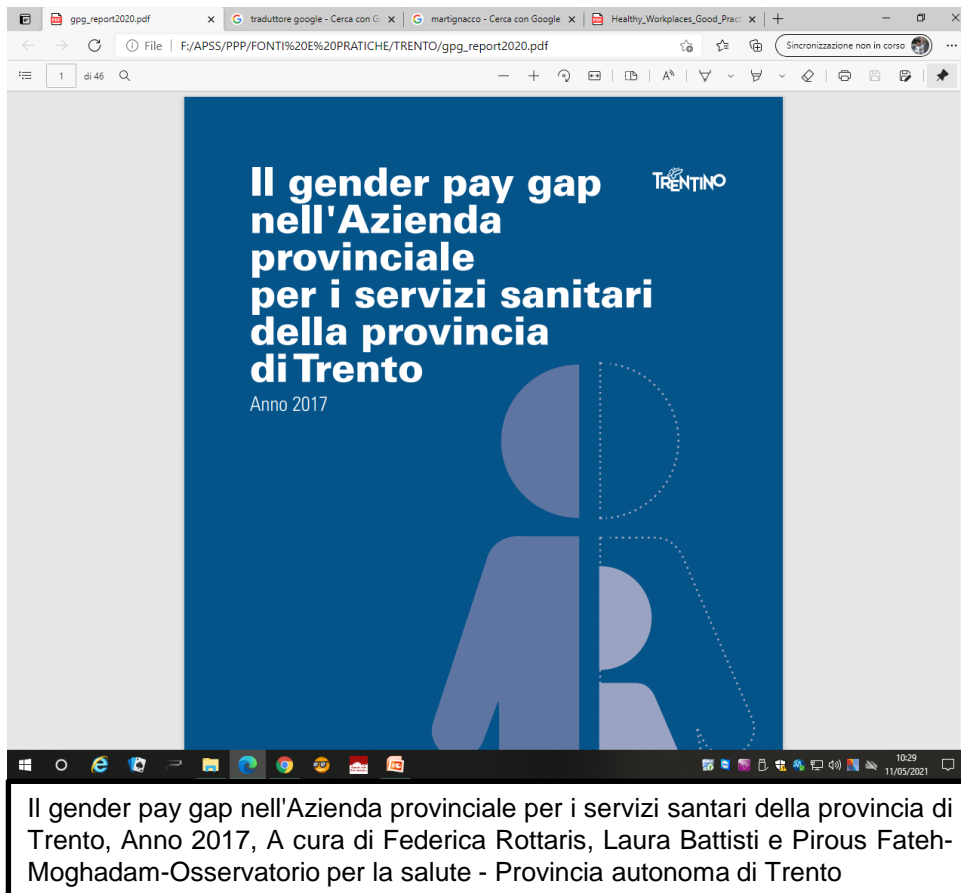


**PARTICIPATORY ERGONOMICS AND PREVENTING
MUSCULOSKELETAL DISORDERS IN THE WORKPLACE
discussion paper
(EUROPEAN AGENCY FOR SATEFY 6 HEALTH AT WORK)**

Coinvolgere i lavoratori nella programmazione di strategie ed azioni per ridurre il gap tra percezione del datore di lavoro e reale situazione

Gli approcci partecipativi consentono a questi gruppi di essere adeguatamente riconosciuti nel processo di progettazione del lavoro in modo che le loro esigenze possano essere soddisfatte”. (e.g. Gender pay gap; Disabilità; Condizioni socio-economiche dei lavoratori e delle loro famiglie; cronicità)

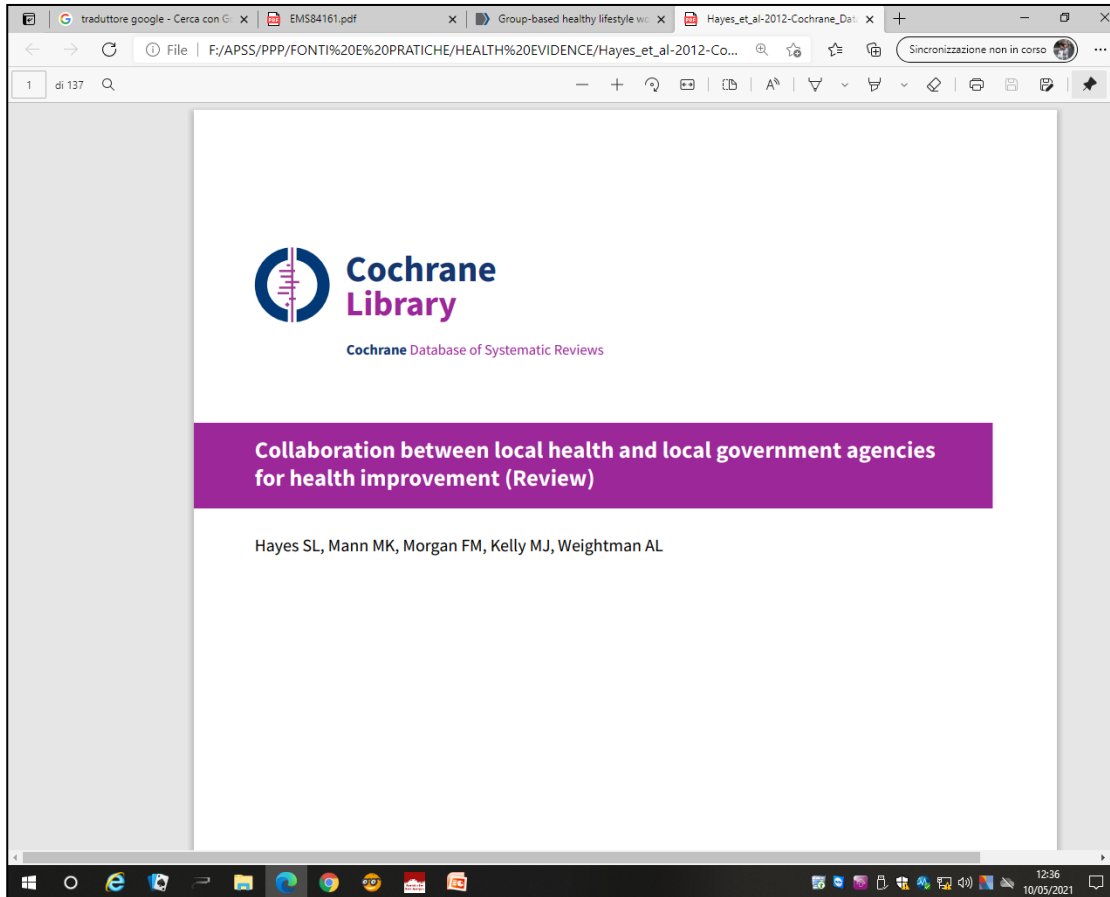
Gender Pay Gap



“Lo studio del *gender pay gap* o divario retributivo di genere permette di approfondire l'ampiezza e l'intensità dello svantaggio femminile. Interessarsi alle disuguaglianze retributive significa quindi andare oltre il concetto di parità retributiva per lo stesso lavoro: significa interessarsi a quegli ostacoli che limitano il potenziale professionale ed economico delle donne e che le espongono ad un maggiore rischio di vulnerabilità economica”

“(...) il divario retributivo di genere rappresenta un vero e proprio fattore di rischio per lo sviluppo di disturbi d'ansia e dell'umore. A parità di età, titolo di studio e posizione lavorativa, le donne che percepiscono un reddito inferiore a quello degli uomini corrono un rischio di due volte maggiore di sviluppare sintomi depressivi e di quattro volte maggiore di soffrire di disturbi legati all'ansia”

STRATEGIE E FATTORI DI SUCCESSO (LETTERATURA SCIENTIFICA IV)



Hayes SL, Mann MK, Morgan FM, Kelly MJ, Weightman AL. Collaboration between local health and local government agencies for health improvement. Cochrane Database of Systematic Reviews 2012, Issue 10. Art. No.: CD007825. DOI: 10.1002/14651858.CD007825.pub6

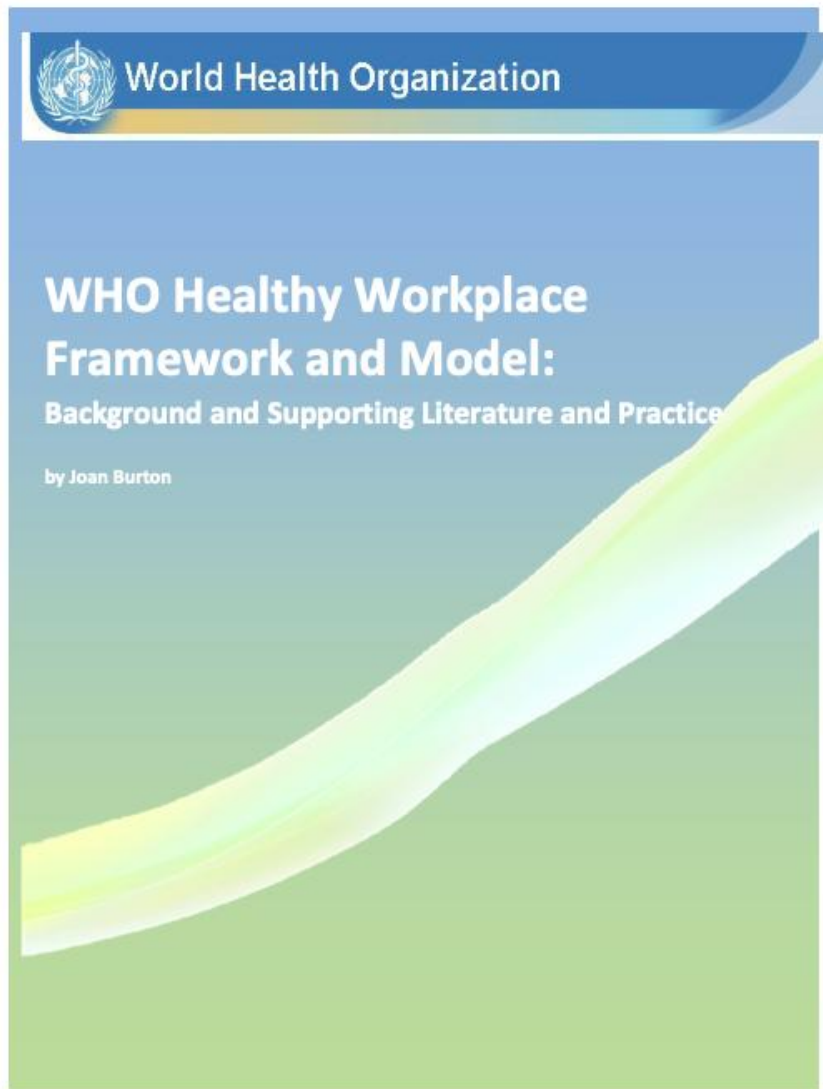
Obiettivo revisione

Valutare gli effetti della collaborazione tra enti locali e sanità locale sugli esiti sanitari in ogni caso popolazione o fascia di età

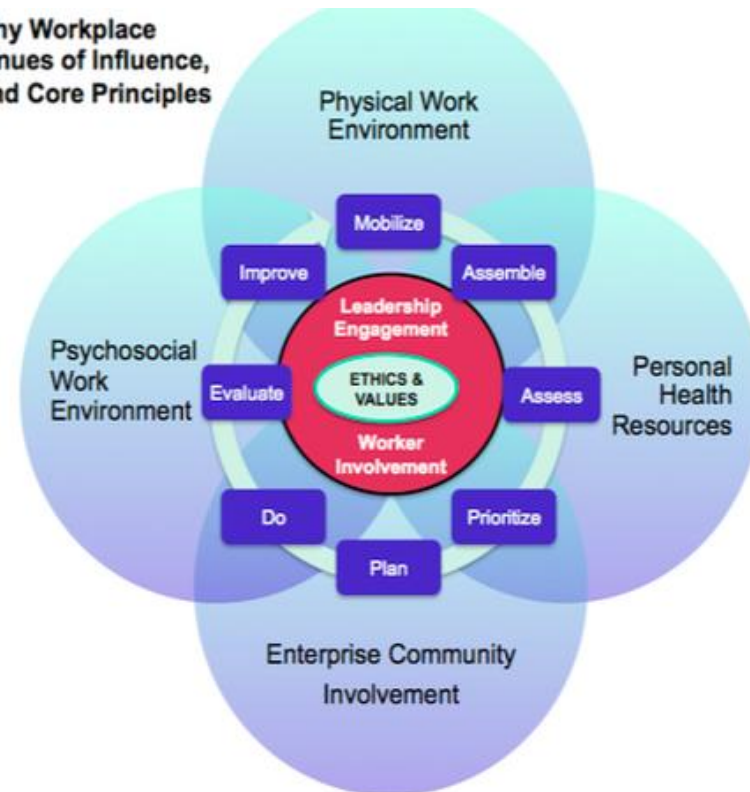
La collaborazione tra la sanità locale e governo locale è comunemente considerata buona pratica. Tuttavia, la revisione non ha identificato una prova attendibile che tale collaborazione porti necessariamente al miglioramento della salute.

Uno degli ostacoli che impedisce tale valutazione risiede nella parziale implementazione delle iniziative (che rende la valutazione difficile).

DOCUMENTO CHIAVE COMPLESSIVO (PER EVIDENZE E PRATICHE)

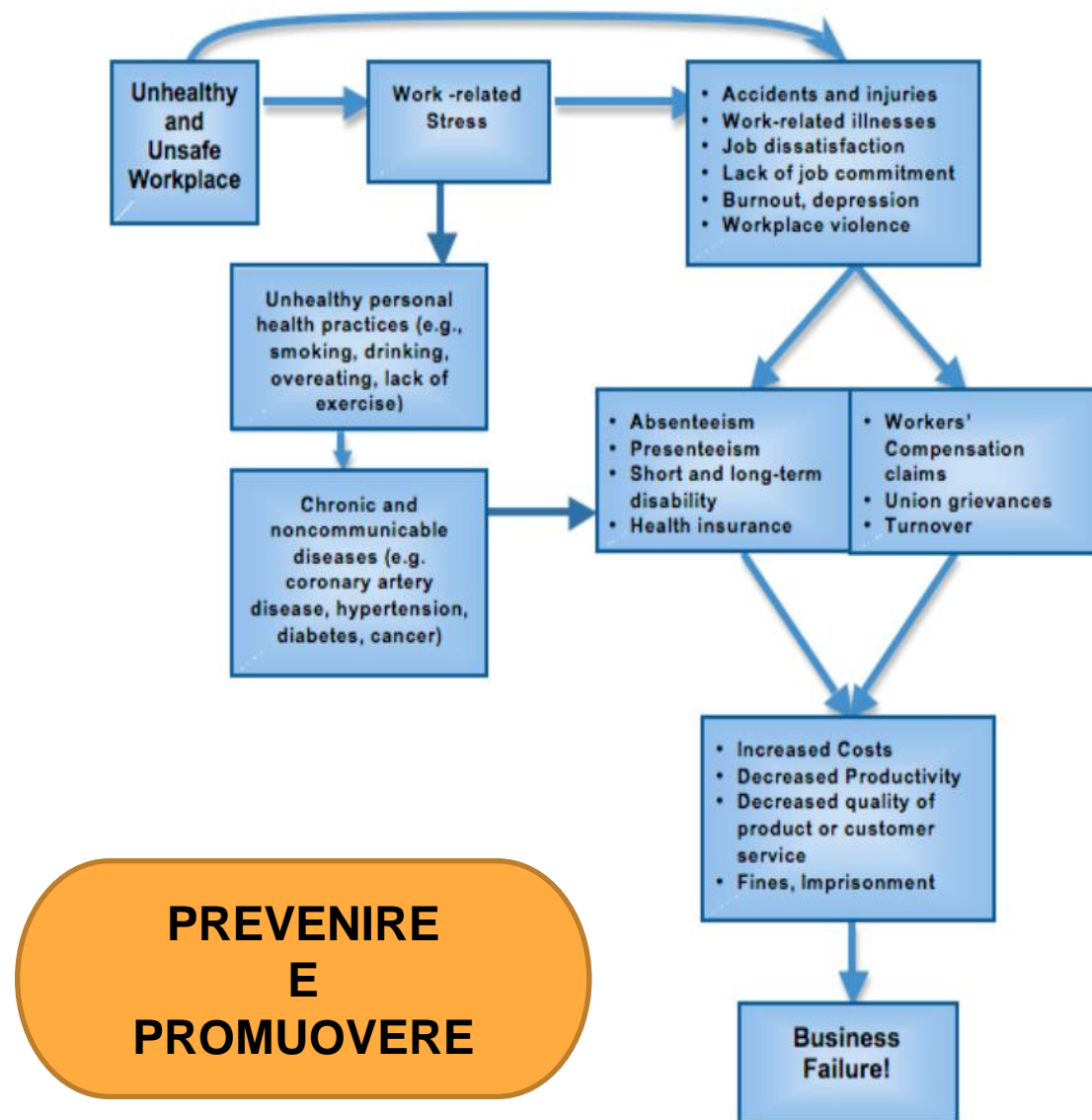


WHO Healthy Workplace Model: Avenues of Influence, Process, and Core Principles



LESSONS LEARNED DA PRASSI E RIFERIMENTI

1. I meccanismi di implementazione e valutazione vanno potenziati per capire l'impatto della promozione della salute sul benessere del lavoratore (**approccio valutativo**)
2. Gli interventi devono tenere conto - per ragioni di equità, efficacia, inclusione sociale - delle caratteristiche dei lavoratori e vanno quindi personalizzati al massimo, essere partecipati e devono puntare sulle risorse personali (**approccio di equità e salutogenico**)
3. L'organizzazione deve sapersi modellare intorno al lavoratore e i diversi soggetti ed Enti devono saper lavorare in rete (**approccio multidisciplinare**)



Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari

Missione aziendale (da Carta dei Servizi)

“L'APSS gestisce e coordina tutte le attività sanitarie e socio-sanitarie per l'intero territorio della provincia, **tutela e promuove la salute dei cittadini sia in forma individuale che collettiva e riconosce le esigenze / aspettative dei cittadini quale elemento determinante di indirizzo**”

APSS lavora per creare Alleanze

1. Con la Cittadinanza
2. Con le Istituzioni e gli Enti del Territorio
3. Con le Associazioni di cittadini
4. Con Reti di professionisti di rilevanza Nazionale, Europea, Internazionale
5. Con Organizzazioni Internazionali
6. Con il mondo Accademico e della ricerca
7. Con le Imprese e le Aziende del territorio

Al fine di promuovere e proteggere la salute della popolazione fornendo il più alto standard di qualità in termini di *cure e cure*



Ministero della Salute

Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria

Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025

Intraprendere un percorso di approfondimento ulteriore delle prassi e di relativa verifica di fattibilità



Continuare a collaborare nell'ambito della definizione di strategie ed interventi relativi al Piano Nazionale della Prevenzione, con particolare riferimento al

**Programma PP3
'Luoghi di Lavoro
che Promuovono Salute'**

Grazie per l'invito e per l'attenzione



Michelina Monterosso, MD
Direttrice
Dipartimento di Governance
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari
michelina.monterosso@apss.tn.it

Ilaria Simonelli, PhD
Sociologa della Salute
Dipartimento di Governance
Azienda Provinciale per i Servizi Sanitari
ilaria.simonelli@apss.tn.it

Pirous Fateh-Moghadam, MD
Osservatorio epidemiologico
Dipartimento di Prevenzione
Azienda provinciale per i servizi sanitari
pirous.fatehmoghadam@apss.tn.it