PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6204 di Venerdì 27 novembre 2026

La promozione della salute nei luoghi di lavoro e il modello WHP

Un documento della Società Italiana di Medicina del Lavoro si sofferma sulla promozione della salute nei luoghi di lavoro. Focus sul modello WHP e sui principi e sull'evoluzione della Workplace Health Promotion.

Roma, 27 Nov ? È evidente, anche in relazione al tempo che le persone trascorrono nei luoghi di lavoro, che l'attività lavorativa eserciti un impatto profondo sull'equilibrio e sul **benessere** fisico, psicologico, sociale ed economico di ciascuno. Di conseguenza, l'ambiente lavorativo non deve essere considerato soltanto come una possibile fonte di rischi, ma anche un contesto in cui "promuovere benessere, partecipazione e qualità della vita lavorativa e personale".

Promuovere la salute in azienda oggi vuol dire andare oltre la logica di contrasto a infortuni e patologie professionali: significa "investire sul benessere delle persone, sul valore del capitale umano e sulla qualità complessiva dell'organizzazione". In questo modo la prevenzione "non si limita più alla riduzione del danno, ma assume un **ruolo attivo e propositivo**, capace di collegare sicurezza, salute, benessere organizzativo, inclusione e sostenibilità del lavoro durante tutto il percorso professionale".

A sottolineare, in questi termini, l'importanza della promozione della salute in azienda è un "documento di orientamento professionale" pubblicato dalla **Società Italiana di Medicina del Lavoro** (SIML) ed elaborato da un Gruppo di Lavoro SIML, coordinato dal Prof. Ivo Iavicoli.

Il documento ? dal titolo "**Documento di orientamento professionale: promozione della salute nei luoghi di lavoro**" ? propone una disamina della evoluzione storica e culturale della Promozione della Salute, secondo i modelli della **Workplace Health Promotion** (WHP) e del Total Worker Health® (TWH), e del loro declinarsi nel contesto italiano e fornisce anche suggerimenti operativi e indicazioni per un modello integrato. Il TWH non sostituisce la WHP, "ma ne rappresenta un'evoluzione integrativa, ampliandone la prospettiva attraverso una più stretta connessione tra tutela della salute, benessere e condizioni organizzative del lavoro".

Nelle conclusioni, il documento di Indirizzo SIML sottolinea che l'evoluzione dalle esperienze di promozione della salute nei luoghi di lavoro verso un modello più integrato rappresenta "un passaggio decisivo per affrontare in modo unitario le trasformazioni del lavoro e i nuovi bisogni di salute".

Questi gli argomenti trattati nell'articolo di presentazione del documento SIML:

- Promozione della salute: i principi della Workplace Health Promotion
- Promozione della salute: l'evoluzione della Workplace Health Promotion
- Promozione della salute: l'indice del documento SIML

Pubblicità

Promozione della salute: i principi della Workplace Health Promotion

Dal documento riprendiamo oggi la presentazione della **Workplace Health Promotion** che ha origine da un lungo percorso evolutivo che passa attraverso la definizione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) della salute come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale (1946) e la Carta di Ottawa (1986) che vede la promozione della salute come il "*processo che mette in grado le persone di aumentare il controllo sulla propria salute e di migliorarla. Per raggiungere uno stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, un individuo o un gruppo deve essere capace di identificare e realizzare le proprie aspirazioni, di soddisfare i propri bisogni, di cambiare l'ambiente circostante o di farvi fronte*" (WHO, 1986).

Rimandando alla lettura nel documento della storia della Workplace Health Promotion, veniamo ai suoi **principi**.

Un principio fondante della WHP è la **partecipazione attiva dei lavoratori**.

Si indica che secondo i modelli europei e dell'OMS, "l'efficacia di un programma di promozione della salute dipende non solo dalla qualità scientifica dei contenuti, ma anche dal coinvolgimento dei lavoratori, delle loro rappresentanze e delle diverse figure aziendali nei processi decisionali". E la partecipazione "non consiste nella semplice adesione a iniziative predefinite, bensì nel contributo all'analisi dei bisogni, alla definizione delle priorità e alla costruzione delle soluzioni. Per questo il modello WHP utilizza strumenti come questionari, focus group e gruppi di lavoro, che consentono di rendere gli interventi più pertinenti, accettabili e sostenibili nel tempo (ENWHP, 2004, 2007; WHO, 2010)".

Un secondo principio è l'**empowerment**, "concetto centrale nella tradizione della promozione della salute inaugurata dalla Carta di Ottawa ed inteso come sviluppo della capacità delle persone di esercitare un maggiore controllo sui determinanti della propria salute". E nei luoghi di lavoro questo significa "non solo fornire informazioni, ma rafforzare competenze e capacità utili a adottare comportamenti salutari".

Si segnala che la possibilità di mettere in pratica le conoscenze acquisite "dipende anche dalle condizioni organizzative e ambientali" e programmi efficaci di WHP tengono conto anche di "fattori quali orari, pause, carichi di lavoro, accessibilità delle risorse e cultura organizzativa (WHO, 1986)".

Un terzo principio è l'**integrazione tra prevenzione e promozione della salute**.

Infatti, se nel passato la sicurezza sul lavoro e la promozione della salute "erano considerate ambiti distinti, la WHP evidenzia come la salute dei lavoratori derivi dall'interazione tra fattori individuali, organizzativi, ambientali e sociali".

La promozione di stili di vita salutari viene ora "collegata alle caratteristiche concrete del lavoro, quali ergonomia, organizzazione degli orari, stress lavoro-correlato e qualità degli ambienti. La WHP non sostituisce la prevenzione prevista dalla normativa, ma la integra contribuendo a creare luoghi di lavoro che favoriscano salute, benessere e qualità della vita lavorativa

(WHO, 2010)".

Un quarto principio presentato nel documento riguarda poi il **carattere multidisciplinare e multisettoriale degli interventi**.

Si sottolinea che la promozione della salute nei luoghi di lavoro "richiede la collaborazione tra diverse competenze, tra cui Medicina del Lavoro, sanità pubblica, psicologia, nutrizione, ergonomia, comunicazione, risorse umane e gestionali".

Un approccio multidisciplinare, oggi valorizzato sia nelle reti regionali WHP sia nei più recenti documenti istituzionali italiani (CREA, 2019; Ministero della Salute, 2025), consente di "affrontare la complessità dei determinanti della salute e di progettare interventi più efficaci e coerenti con il contesto lavorativo".

Promozione della salute: l'evoluzione della Workplace Health Promotion

Il documento si sofferma anche sull'**evoluzione del modello WHP**.

Si indica che nella fase iniziale gli interventi erano prevalentemente orientati alla modifica dei comportamenti individuali a rischio e tra gli anni Settanta e Ottanta del secolo scorso, "il luogo di lavoro veniva considerato un contesto privilegiato per raggiungere ampie popolazioni adulte e promuovere la prevenzione delle malattie croniche attraverso screening, campagne informative, counselling antifumo, programmi sull'alimentazione, attività fisica e gestione dello stress (Polanyi e coll., 2000; O'Donnell, 2001)". Programmi che contribuivano a "introdurre la prevenzione nei luoghi di lavoro e a evidenziare il rapporto tra salute, produttività e costi sanitari", ma che erano caratterizzati da una "visione prevalentemente individualistica della salute".

A partire dagli anni Novanta, questo approccio è stato progressivamente riconsiderato: molti autori hanno evidenziato "come gli interventi centrati sui comportamenti individuali rischino di risultare parziali se non tengono conto anche dei **fattori organizzativi e sociali** che influenzano le possibilità concrete di adottare comportamenti salutari" (livello di controllo sul lavoro, stress organizzativo, disuguaglianze sociali, autonomia decisionale, disponibilità di supporto sociale, ...).

Da questa evoluzione, continua il documento, nasce "l'**approccio orientato al contesto occupazionale**. Gli interventi sugli stili di vita mantengono la loro importanza, ma vengono integrati con azioni sull'ambiente fisico, psicosociale e organizzativo riconoscendo che il benessere dipende da una pluralità di determinanti interconnessi (Baric, 1993; Polanyi e coll., 2000; Noblet e LaMontagne, 2006)". E la partecipazione dei lavoratori "alla definizione dei bisogni, alla progettazione e alla valutazione degli interventi diventa quindi un elemento essenziale per garantire efficacia e sostenibilità".

Con lo sviluppo della WHP cambia anche il **modo di progettare gli interventi** di promozione della salute. Gli interventi "non possono essere ridotti a iniziative occasionali o tra loro scollegate, ma richiedono un percorso programmato, coerente con le caratteristiche dell'azienda e capace di accompagnare nel tempo la promozione di comportamenti favorevoli alla salute. In questa prospettiva, la progettazione dei programmi prevede alcune **fasi fondamentali**: il coinvolgimento della dirigenza, la costituzione di un gruppo di riferimento, l'analisi del contesto e dei bisogni, l'individuazione delle priorità, la scelta delle azioni da realizzare, la loro attuazione e la verifica dei risultati ottenuti (Noblet e LaMontagne, 2009; Griffiths, 1999; Murta e coll., 2007)".

In definitiva, l'evoluzione della WHP ha portato da un modello individuale "a una **visione organizzativa, partecipativa e socio-ambientale della salute**. L'efficacia degli interventi dipende dalla capacità di integrare azioni rivolte agli individui con modifiche dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro, all'interno di un processo continuo di gestione, partecipazione, coordinamento multidisciplinare e valutazione. Solo in questo modo la promozione della salute può diventare una componente stabile della cultura organizzativa e contribuire in modo duraturo al benessere dei lavoratori (Noblet e LaMontagne, 2009; Nielsen e coll., 2006; Reynolds e Shapiro, 1991)".

Rimandiamo alla lettura integrale del documento che riporta informazioni anche sulla Workplace Health Promotion in Italia, dall'esperienza lombarda ai Piani Nazionali della Prevenzione.

Promozione della salute: l'indice del documento SIML

In conclusione, riportiamo il sommario del "**Documento di orientamento professionale: promozione della salute nei luoghi di lavoro**".

PREMESSA

PARTE I: ORIGINI E SVILUPPO DELLA WORKPLACE HEALTH PROMOTION

Definizione ed origini della Workplace Health Promotion

Principi fondanti del modello Workplace Health Promotion

Evoluzione dei modelli

La Workplace Health Promotion in Italia: dall'esperienza lombarda ai Piani Nazionali della Prevenzione

Il modello lombardo: principi, struttura e governance

L'evoluzione della Workplace Health Promotion nei Piani Nazionali della Prevenzione

PARTE II: APPROCCIO OPERATIVO AL MODELLO WORKPLACE HEALTH PROMOTION

Aspetti chiave di un intervento di Workplace Health Promotion

Coinvolgimento delle figure chiave della prevenzione e comunicazione interna

Fasi operative di un programma di Workplace Health Promotion

Pianificazione

Realizzazione

Possibili aree di intervento

Monitoraggio e valutazione degli interventi

Adattamento del modello Workplace Health Promotion alle micro e piccole imprese

PARTE III: DALLA WORKPLACE HEALTH PROMOTION AL TOTAL WORKER HEALTH®

Origini del modello Total Worker Health® e principi fondanti

Evoluzione storica del modello Total Worker Health®

Total Worker Health®: integrazione tra sicurezza, salute e benessere

Principi fondanti

La dirigenza e l'impegno organizzativo per la sicurezza e la salute

Eliminare o ridurre i rischi per la sicurezza e la salute e promuovere il benessere dei lavoratori

Promuovere il coinvolgimento attivo dei lavoratori

Garantire riservatezza e tutela della privacy dei lavoratori

Integrazione dei sistemi per promuovere il benessere dei lavoratori

Differenze e complementarità tra Workplace Health Promotion e Total Worker Health®

Applicazioni pratiche e casi studio internazionali

Aspetti metodologici

Applicazioni pratiche

PARTE IV: VERSO UN MODELLO INTEGRATO ITALIANO

Implementazione del modello Total Worker Health

® nella realtà italiana

Sfide per l'applicazione del modello Total Worker Health® in Italia

Il ruolo delle Istituzioni nell'implementazione del modello Total Worker Health®

Ministero della Salute e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL)

Regioni

Parti sociali e organismi paritetici

Medicina del Lavoro

Prospettive future e raccomandazioni

CONCLUSIONI

BIBLIOGRAFIA

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Società Italiana di Medicina del Lavoro - Commissione permanente formazione, aggiornamento e linee guida ? " Documento di orientamento professionale: promozione della salute nei luoghi di lavoro" ? documento curato da Ivo Iavicoli (Coordinatore), Veruscka Leso, Donatella Talini, Michele Carugno, Maurizio Coggiola, Angela Gambelunghe, Claudio Gili, Alessandro Godono, Alberto Pollone, Enrico Pira e Angela Stufano, versione 2026.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it