

Il tema della **Workplace Health Promotion (WHP)** sta diventando una priorità per le imprese di ogni settore e dimensione: da un lato, grazie alla crescente consapevolezza della importanza della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, con l'evoluzione della normativa in materia di sicurezza, [d.lgs. n. 81/2008](#), e con l'approvazione del nuovo ["Quadro strategico in materia di salute e sicurezza sul lavoro 2014-2020"](#), emanato dalla Commissione europea; dall'altro, a causa dell'emergere di nuovi rischi e nuovi bisogni legati alla sfera della salute e del benessere sul luogo di lavoro, non da ultimo il crescente numero di [casi di malattie croniche nella popolazione attiva](#) (vedi su questo tema i materiali raccolti in [Osservatorio Lavoro e Malattie Croniche](#)). Da ciò lo svilupparsi di **una cultura della prevenzione** che coinvolge anche i luoghi di lavoro e che rappresenta senza dubbio un importante segnale di progresso.

Il progetto **"Rete WHP Bergamo - il network dei luoghi di lavoro che promuovono la salute"**, ideato e gestito dall'ASL di Bergamo in convenzione con Confindustria Bergamo, raccoglie per la prima volta in maniera sistematica questa sfida nell'ambito italiano. Il progetto è al suo quarto anno di vita e si prefigge l'obiettivo di **creare un quadro di riferimento e di supporto metodologico per le aziende che intendono attuare iniziative di Workplace Health Promotion (WHP)**. Il progetto contempla sei aree cruciali per la promozione della salute, quali: **alimentazione corretta, attività fisica, contrasto al fumo attivo e passivo, sicurezza stradale e mobilità sostenibile, ambienti di lavoro senza alcol e benessere personale e sociale**. In base all'anno di adesione, le aziende devono attuare alcune delle buone pratiche riguardanti le sei aree tematiche sopra citate.

Ogni anno è previsto un accreditamento al progetto e la premiazione con la consegna del logo "Luogo di lavoro che promuove salute", avvenuta quest'anno lo scorso 3 dicembre a Bergamo con l'accreditamento di 67 aziende. Inoltre, per le aziende che superano il terzo anno di accreditamento, c'è la possibilità di concorrere per il riconoscimento "Master WHP" (per ulteriori approfondimenti si consulti il [Manuale WHP 2014](#)).

In questi anni il progetto ha avuto diversi riconoscimenti che hanno dato forza all'iniziativa. Nel 2012 è stato menzionato nel [Decreto della Direzione Generale Sanità di Regione Lombardia n. 11861, 11 dicembre 2012](#), come esempio di buona prassi ed è stato esteso all'intero [territorio regionale](#); nel 2013 ha ricevuto sia il premio Sodalitas sia l'accreditamento regionale nella rete

europea dell'*European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP)*.

Dalle testimonianze aziendali riportate durante l'evento dello scorso 3 dicembre, **emerge un forte interesse da parte delle aziende a mettersi in gioco, con creatività e spirito di iniziativa, in questo campo, puntando principalmente alla modifica dei comportamenti individuali in direzione di uno stile di vita sano, attraverso il cambiamento o il rafforzamento delle regole nel contesto lavorativo.**

L'obiettivo è molto ambizioso ed in molti casi è difficile distinguere gli interventi volti alla promozione del benessere lavorativo da pratiche attigue, ad esso certamente correlate, che vanno dal *diversity management* alla *corporate social responsibility*.

Il merito del progetto WHP è stato senza dubbio quello di riuscire a sistematizzare e inquadrare - in una cornice di buone prassi e di condivisione con i lavoratori e i loro rappresentanti - le iniziative aziendali sul tema, inserendole all'interno di un network che partendo dall'Asl, come ente garante della salute e della protezione dei lavoratori, e da Confindustria, arriva a coinvolgere altri importanti soggetti istituzionali, enti paritetici, organizzazioni scientifiche.

Il progetto offre dunque un importante spunto di riflessione sulla necessità di promuovere - a fronte di nuovi rischi e in presenza di risorse limitate - **reti locali di sostegno alimentate dalla cooperazione tra tutti gli attori rilevanti**, nel tentativo di ampliare gli strumenti di supporto per le persone diffondendo la responsabilità (a partire dalla responsabilizzazione degli stessi lavoratori). Emerge al contempo una **preponderanza dei temi connessi al benessere fisico e alla promozione di stili di vita sani**: solo una delle sei aree di intervento (benessere e conciliazione vita-lavoro) previste dal programma WHP, ad esempio, sembra intercettare una visione più ampia del benessere che lo collega alle biografie e al vissuto delle persone. L'attenzione, in linea di massima, sembra vertere principalmente su due dei fattori definiti come indispensabili nello stesso manuale WHP per il successo delle iniziative, cioè l'incoraggiamento del personale a partecipare ad attività salutari e la promozione di scelte sane, mentre **meno diffusi appaiono gli interventi volti al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro e all'incoraggiamento alla crescita personale.**

Alla luce delle trasformazioni demografiche che imprimono una costante accelerazione alla diversificazione delle esigenze della forza lavoro, **la vera sfida appare oggi adottare un approccio integrato che, da un lato, sia in grado di rispondere a esigenze nuove con strumenti nuovi; dall'altro superi gli steccati professionali e attenui i confini tra aree di responsabilità dentro e fuori le imprese** per puntare al benessere della persona nella sua integralità.

Proprio l'integrazione delle politiche e degli interventi fino ad ora ricondotti ad ambiti separati sembra essere, infatti, l'elemento di maggiore interesse di una nuova cultura del benessere sul luogo di lavoro, mutuata da innovative esperienze internazionali (Canada, Stati Uniti) e incentrata proprio sull'idea di ripensare la stessa organizzazione aziendale e del lavoro al fine di promuovere il benessere di lavoratori con esigenze sempre più differenziate.

Anche restando nell'ambito della promozione della salute in senso stretto, d'altra parte, **integrazione e radicamento sembrano le parole chiave**, poiché il successo delle politiche di WHP si fonda innanzitutto sul considerarle una priorità strategica per il management e sul loro **stretto collegamento con l'organizzazione del lavoro e le pratiche di gestione delle risorse umane**; una importante connessione è poi da stabilire tra tali pratiche e le politiche interne di formazione, poiché tra i primi risultati delle [ricerche](#) in tali ambiti c'è stata la scoperta di una **stretta relazione tra competenze specifiche dello staff preposto e successo delle iniziative**.

Al contempo, **l'attenzione allo sviluppo dei percorsi di carriera e alla corrispondenza tra risultati attesi e dotazione individuale di competenze sono elementi essenziali per creare un ambiente lavorativo in grado di promuovere la salute e il benessere**.

Lilli Casano

ADAPT Research Fellow

[@lillicasano](#)

Fabiola Silvaggi

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@FabiolaSilvaggi

Scarica il pdf 