

Pratiche

Workplace Health Promotion, compiti e prospettive per il Tecnico della Prevenzione in contesti pubblici e privati: un'analisi critica di esperienze agite nella realtà Piemontese

di Anna Tessari

.Abstract in italiano

Le attività di promozione della salute possono essere attuate in diversi contesti. I programmi *Workplace Health Promotion* (WHP) hanno lo scopo di promuovere stili di vita salutari nei luoghi di lavoro.

Il lavoro cerca di fare chiarezza sul ruolo del Tecnico della Prevenzione (TPALL) nella progettazione e nella successiva attuazione di programmi WHP. Le principali domande alle quali si è cercata una risposta sono:

- Quali attività hanno dimostrato maggiore efficacia nell'implementazione di un programma WHP?
- Quale ruolo ricopre il TPALL all'interno dei programmi di promozione della salute?
- Quali competenze deve possedere il TPALL per essere efficace in quel ruolo?

Le risposte sono state elaborate a seguito di una ricerca nella letteratura sovranazionale, nazionale e locale e di un'analisi critica di esperienze agite nella realtà Piemontese. Più nello specifico sono stati studiati due contesti, uno pubblico l'ASL TO 4 e uno privato l'azienda Tenneco I.n.c.

I risultati descrivono le figure coinvolte nella progettazione e nell'attuazione dei programmi WHP, nonché l'efficacia di alcuni interventi attuati.

Per i professionisti sono disponibili banche dati, reti WHP e letteratura scientifica, con l'obiettivo di indirizzare le scelte e la progettazione di interventi efficaci nelle aziende. Per risultare efficaci, i programmi WHP devono però incentrarsi su un'accurata analisi dei bisogni specifici dei lavoratori destinatari.

Lo sviluppo di programmi WHP è ancora poco visibile oggi in Italia. Le principali esperienze disponibili in letteratura provengono da fonti estere. Si evidenzia, quindi, la necessità di incrementare nel nostro Paese lo sviluppo e la documentazione di progetti e di esperienze in questo campo.

Secondo la letteratura internazionale gli interventi maggiormente efficaci sono quelli che riescono a integrare le iniziative di WHP e quelle della gestione della salute e sicurezza sul posto di lavoro. Infine, emergono come caratteristiche determinanti per il successo di un programma WHP la cooperazione tra enti pubblici e privati e la collaborazione tra figure aziendali differenti al fine di garantire una maggiore condivisione dei contenuti e degli obiettivi comuni.

Tenendo conto delle competenze acquisite, è sempre più evidente che, sebbene nei suoi compiti prioritari, il TPALL non debba più occuparsi esclusivamente di vigilanza e di gestione dei rischi.

Tra le prospettive che meglio ne caratterizzeranno il ruolo in futuro, la promozione della salute si configura come quella disciplina che riesce ad ampliare al meglio le attività di sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro, tradizionalmente già associate alla sua figura.

Summary

Health promotion activities can be implemented in different contexts. Workplace Health Promotion (WHP) programs aim to promote healthy lifestyles in the workplace. The paper seeks to shed light on the role of the Prevention Technician (TPALL) in the design and subsequent implementation of WHP programs.

The main questions that were sought to be answered are:

- ▶ Which activities have proven most effective in the implementation of a WHP program?
- ▶ What role does the TPALL play within health promotion programs?
- ▶ What competences must the TPALL possess to be effective in that role?

The answers were elaborated following a search in supranational, national, and local literature and a critical analysis of experiences implemented in the Piedmonts reality.

More specifically, two contexts were studied, one public the ASL TO 4 and one private the Tenneco I.n.c. company.

The results describe the figures involved in the design and implementation of WHP programs, as well as the effectiveness of some of the interventions implemented.

Databases, WHP networks and scientific literature are available for professionals

to guide the choice and design of effective interventions in companies.

To be effective, however, WHP programs must focus on a thorough analysis of the specific needs of the target workers.

The development of WHP programs is still little seen in Italy today.

The main experiences available in the literature come from foreign sources. There is, therefore, a need to increase the development and documentation of projects and experiences in this field in our country.

According to the international literature, the most effective interventions are those that succeed in integrating WHP and occupational health and safety management initiatives.

Finally, cooperation between public and private organizations and collaboration between different company figures in order to ensure a greater sharing of content and common objectives emerge as determining characteristics for the success of a WHP program.

Considering the competences acquired, it is becoming increasingly clear that, although its priority tasks, the WHP should no longer be exclusively concerned with supervision and risk management.

Among the perspectives that will best characterize its role in the future, health promotion is configured as the discipline that is best able to extend the safety activities in the living and working environments, traditionally already associated with its figure.

Introduzione e obiettivi dello studio

Le malattie croniche non trasmissibili sono oggi la principale causa di perdita di anni di vita e di morte nei paesi sviluppati.¹

I principali comportamenti che maggiormente vengono associati all'insorgenza di queste patologie sono un'alimentazione squilibrata, la mancanza di attività fisica, la sedentarietà, il consumo di alcol e il tabagismo.

Il problema, che sembra essere responsabilità dell'individuo, è però di dimensioni più ampie.

Il commercio globale, e la forza dirompente delle multinazionali, sta da molti anni indirizzando i consumatori verso diete e scelte di alimenti con un'alta percentuale di grassi saturi e zuccheri, che in combinazione al consumo di alcol, all'uso del tabacco e alla poca attività fisica, accelera quei processi fisiologici che sono causa di arteriosclerosi e di altre malattie non trasmissibili, sempre più diffuse.²

Occorre inoltre sottolineare come queste problematiche, ormai, non riguardano più esclusivamente i paesi a medio e alto reddito, ma sono sempre più presenti anche nei paesi in via di sviluppo, nei quali negli ultimi dieci anni i livelli degli stessi fattori di rischio sono in continuo aumento.³ Per questi motivi l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)⁴ sostiene che al pari delle misure di comunità, anche l'individuo deve poter contribuire, riducendo consapevolmente i comportamenti dannosi e aumentando pratiche salutari nella sfera della normale attività fisica e dell'alimentazione. Il supporto utile a rendere più semplice il cambiamento di questi stili di vita nella popolazione si può trovare nelle attività di promozione della salute attuate in diversi contesti, tra cui quelli lavorativi.

I programmi di *Workplace Health Promotion* (WHP) hanno lo scopo di promuovere la salute nei luoghi di lavoro, aiutando ciascun lavoratore ad adottare uno stile di vita più sano, coerentemente con il suo bisogno e le sue possibilità.⁵

La popolazione adulta trascorre la maggior parte della propria giornata sul posto di lavoro; questo ambiente risulta dunque essere un *setting* strategico per le attività di promozione della salute in quanto gli individui possono essere più facilmente raggiunti e coinvolti.

Promozione della salute e programmi WHP

La promozione della salute aiuta le persone ad acquisire competenze utili ad aumentare il controllo sulla propria vita come mezzo utile e indispensabile ad una migliore qualità della vita. Promuovere la salute è dunque molto più che identificare stili di vita a "rischio", o invitare a migliori pratiche di salute. La promozione della salute è una risorsa utile a creare coerenza e incoraggiare l'individuo e la comunità a scegliere, in coerenza con il contesto e con i bisogni quotidiani, modelli di comportamento sostenibili e più sani.⁶

I professionisti della promozione della salute, coerentemente con il primo documento sulla promozione della salute la carta di Ottawa,⁷ devono quindi lavorare con le parti interessate per contribuire a costruire ambienti più sicuri, più equi e più soddisfacenti in cui vivere e, possibilmente poter lavorare.⁸

Le linee guida per il miglioramento della salute degli individui e delle comunità sottolineano la necessità di concentrarsi sugli ambienti di lavoro. Questo approccio alla salute ha riconosciuto che lo stato di benessere delle persone è influenzato da fattori legati al lavoro

come le disuguaglianze di reddito, il basso *status* occupazionale, le condizioni di lavoro pericolose o stressanti, o la mancanza di supporto sociale.⁸ Allo stesso modo, è proprio nella stessa Carta di Ottawa che si evidenzia la necessità di concentrarsi su un maggior numero di ambiti, e non esclusivamente sulla prevenzione delle malattie, ma appunto di affrontare i contesti in cui le persone imparano, lavorano e giocano, dove appunto vivono.⁷

I programmi WHP, quindi, rappresentano l'integrazione tra salute occupazionale, promozione della salute e benessere organizzativo e psicosociale e possono dimostrarne l'efficacia.

Per i benefici che ne derivano, sono in aumento le aziende pubbliche e private che avviano programmi WHP e le banche dati che diffondono e condividono esperienze maturate nel settore. Questo sviluppo, però, è poco visibile ad oggi all'interno dei confini nazionali e le principali pubblicazioni sul tema provengono da fonti americane ed europee. Si evidenzia, quindi, la necessità di incrementare all'interno della nostra nazione lo sviluppo di progetti e la condivisione di esperienze in questo campo.

In questo contesto, è utile ricordare che il TPALL è la figura professionale con il compito di identificare, valutare e gestire i rischi per la salute e sicurezza delle persone nei contesti lavorativi; per il ruolo che gli compete egli dovrebbe occuparsi anche di promozione di stili di vita salutari, in quanto queste due tematiche siano profondamente collegate.

Obiettivi dello studio

L'articolo si propone di stabilire, mediante una ricerca bibliografica, quali tipologie di interventi proposti all'interno dei piani WHP

risultano maggiormente efficaci; quale ruolo può avere il TPALL nei contesti pubblici e privati nella promozione della salute, a partire dai progetti di WHP presenti sul territorio; infine identificare quali delle competenze utili allo scopo appartengono al TPALL.

Strutturare un programma WHP

Riferimenti teorici ed esperienze sul territorio

Sono stati analizzati a tal fine i compiti e la libertà decisionale del TPALL, le sue relazioni con le altre figure aziendali coinvolte, non dimenticando che la multidisciplinarietà e la collaborazione tra professionisti differenti risulta essere indispensabile per avere accesso a un numero più elevato di competenze.

Nella sua pubblicazione, *"Ten steps to implementing a workplace health programs"* la *Heart Foundation Australia* e analogamente la *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)* di Atlanta con *Workplace Health Promotion in Small - and Medium-Size Businesses: Ten Strategies to Improve Employee Health and Well-Being*, e la stessa OMS con *Healthy workplaces: a model for action for employers, workers, policy-makers and practitioners*, insistono sulla necessità di includere le attività di WHP nei percorsi progettuali aziendali e all'interno dei delle strategie di miglioramento continuo della qualità.⁹

Il percorso progettuale, come emerge dalla sintesi rielaborata dal Centro regionale di Documentazione per la Promozione della Salute (DoRS), delle fasi di sviluppo delle attività di WHP dovrebbero seguire il ciclo Deming o ciclo Plan-Do- Check-Act (PDCA), tradizionalmente associato ai sistemi di gestione aziendali.

Il ciclo si divide in 4 fasi principali di

- ▮ Ideazione e pianificazione;
- ▮ Esecuzione del programma;
- ▮ Analisi e verifica;
- ▮ Attuazione per rendere definitivo e/o migliorare il processo.

Le fasi si suddividono in ulteriori passaggi, riportati in Figura 1, che consentono di progettare con efficacia un intervento di WHP.

Tabella 5. Percorso guidato pratico-operativo per l'elaborazione di progetti di WHP. Fonte: Regione Piemonte, RAP, DoRS, Esperienze e strumenti per la promozione dell'attività fisica nei luoghi di lavoro, 2013



I Piani di Prevenzione

Per loro caratteristica i programmi WHP sono ad oggi considerati come strumenti per la prevenzione di malattie croniche a livello nazionale, difatti, vengono inseriti all'interno dei Piani di Prevenzione nei diversi livelli:

- ▮ Il Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) esplicita la necessità di promuovere la salute negli ambienti di lavoro secondo il modello WHP; il modello WHP rappresenta una valida Strategia di Comunità, quindi non indirizzata al singolo individuo, per contrastare le malattie croniche non trasmissibili. Le azioni previste dal PNP vengono analizzate all'interno del Programma Predefinito PP3 "Luoghi di lavoro che promuovono salute".
- ▮ Il Piano Regionale della Prevenzione (PRP) della Regione Piemonte sottolinea l'importanza della condivisione di esperienze e conoscenze tra enti pubblici e privati, attraverso l'attivazione di reti e comunità locali;¹⁰

- ▮ Il Piano Locale della Prevenzione (PLP) dell'ASL TO 4 Piemontese, riprende le azioni e gli obiettivi regionali analizzando il contesto locale.¹¹

Banche dati e reti WHP

La condivisione di queste esperienze permette di aumentare la visibilità degli interventi agiti e contribuisce ad aumentarne l'efficacia. Dall'analisi documentale emerge come a livello sovranazionale sia possibile reperire un elevato numero di documenti e linee di sviluppo utili allo scopo.

Principale riferimento, in termini di realtà studiate, è l'ente americano CDC, l'organismo di controllo della sanità pubblica negli Stati Uniti d'America.

Sul territorio italiano i principali strumenti che garantiscono la condivisione di esperienze sono Pro.Sa, la banca dati nazionale di politiche-interventi-progetti di prevenzione e promozione della salute, e le reti WHP.

Pro.Sa è uno strumento gratuito che raccoglie, analizza e diffonde gli interventi e le buone pratiche di promozione della salute.¹²

Le reti WHP consentono di condividere valori e conoscenze materiali che contribuiscono a determinare una "ricchezza" individuale e collettiva. I principali riferimenti ad oggi sono a livello europeo la *European Network For Workplace Health Promotion* (ENWHP) e a livello nazionale la rete WHP Bergamo.

Esperienze sul territorio: criticità e punti di forza

Sono state analizzate due realtà coinvolte nella progettazione dei programmi WHP: l'ente pubblico ASL TO4 e la ditta Tenneco I.n.c. di Chivasso. Il progetto proposto all'interno di Tenneco nasce dalla necessità dell'azienda di strutturare attività volte ad aumentare il benessere dei dipendenti e che per raggiungere l'obiettivo ha usufruito dell'esperienza e degli strumenti dell'ente pubblico. A livello regionale, infatti, l'ASL ha il compito non solo di vigilare ma anche di promuovere interventi di promozione della salute nelle comunità.

La ditta Tenneco, con il proprio stabilimento di Chivasso, ha elaborato e messo in atto mediante collaborazione con l'Azienda Sanitaria Locale, un programma WHP intitolato "*Il carnet del Ben-essere del dipendente*".

Le iniziative proposte nel carnet del Ben-Essere riguardano quattro dimensioni legate al benessere individuale e lavorativo dei dipendenti, quali il supporto psicologico, attività informative su attività fisica, nutrizione e fumo, cicli di ginnastica posturale e di fisioterapia.

All'interno dei progetti WHP sviluppati nelle aziende situate nella Regione Piemonte molte

delle attività proposte sono gestite e promosse dalle ASL. Le Aziende Sanitarie Locali si occupano generalmente di raccogliere *feedback* al termine delle attività erogate e di condividere l'interesse del progetto sulla banca dati Pro.Sa.

La partecipazione dell'ente pubblico in questo campo è prevista dal PNP 2020-2025 che riporta alcune "linee di supporto centrali" finalizzate a migliorare le capacità del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) di promuovere e governare la prevenzione mediante attività di vigilanza e di promozione della salute.

La collaborazione tra enti e professionisti differenti è risultata fondamentale per l'efficacia delle azioni previste. La compresenza di professionisti con esperienze diverse e la gestione decentralizzata delle attività, se non gestite correttamente da una figura competente possono rappresentare un ostacolo rilevante.

Il TPALL può in questo caso rappresentare una risorsa importante.

Sia nel contesto pubblico dell'ASL che nel contesto privato dell'azienda Tenneco si evidenzia la centralità del ruolo del TPALL nell'implementazione di programmi WHP, che opera sul territorio sia negli uffici di *Health, Safety & Environment* (HSE) aziendali sia nel Servizio Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro (SPreSAL). Altre figure aziendali coinvolte nella progettazione e nell'attuazione dei programmi di promozione della salute, quali il personale delle *Human Resource* (HR), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e il Medico Competente (MC).

.Discussione

OBIETTIVI E CONFRONTO CON L'ESISTENTE

Attività efficaci

Gli effetti di un programma WHP efficace hanno ricadute positive sulla salute dei dipendenti ma anche sulla *performance* dell'azienda che migliora la propria immagine, aumentando la produttività e il profitto diventando così più competitiva sul mercato.¹³

Il *Wellness Workgroup* del CDC Americano (CDC, 2017)¹⁴ identifica le attività di promozione della salute ad oggi applicate e le classifica in termini di efficacia.

Tra gli interventi con alta qualità delle prove e forte potenziale impatto sulla salute, classificate come "Migliori", sono presenti attività per il contrasto di obesità e abitudine al fumo ma anche progetti che prevedono l'integrazione di WHP e sicurezza sul posto di lavoro.

La letteratura scientifica classifica in termini di efficacia questi interventi e fornisce un valido aiuto per la scelta degli stessi, ma qualsiasi attività proposta deve fondarsi su un'approfondita analisi dei bisogni specifici.¹⁵

L'OMS ha, infatti, inserito l'analisi del contesto e dei bisogni tra gli *step* fondamentali per la realizzazione di un programma WHP.

Questa fase racchiude una serie di difficoltà in quanto la determinazione dei reali bisogni dei lavoratori può essere complessa. Si devono considerare non solo le richieste dei lavoratori ma anche ciò di cui essi necessitano senza esserne consapevoli. Le attività proposte da enti, come il Catalogo dei progetti di promozione della salute dell'ASL TO 4¹⁶ o dalla rete WHP di Bergamo, sono ottime linee guida per attivare un programma WHP ma devono, necessariamente, essere adattate alla realtà nella quale ci si trova ad operare.

È indispensabile, infine, già nelle prime fasi di progettazione, definire un idoneo metodo di raccolta di *feedback* e quindi delle impressioni dei lavoratori, che riporti i risultati ottenuti con gli interventi.

L'analisi può servire, inoltre, per stabilire un nuovo punto di partenza e definire di conseguenza il progetto di un eventuale successivo programma.

Fondamentale è la partecipazione. La più importante problematica di un programma WHP è la mancata cooperazione da parte dei lavoratori.¹⁷

I lavoratori hanno diritto di voce e non sono dei semplici destinatari.

Le Aziende Sanitarie Locali possono offrire ai partner del settore privato opportunità di finanziamento e di avvicinamento ad altre realtà private che in passato hanno promosso attività WHP con successo.

Gli enti pubblici hanno la possibilità di raccogliere una grande quantità di dati e garantire quindi una maggiore credibilità e fiducia del progetto.

La collaborazione, però, dovrebbe avvenire anche tra privati, garantendo l'accesso a competenze specialistiche ulteriori rispetto a quelle dell'ente pubblico.¹⁸

Il ruolo del TPALL e le competenze nella promozione della salute

Nel contesto aziendale analizzato le figure coinvolte nella gestione della sicurezza, definite all'art. 2 del D.Lgs. 9/4/2008, n. 81 s.m.i., hanno ricoperto un ruolo anche nella progettazione e nell'attuazione dei programmi di promozione della salute.¹⁹

Il TPALL opera per la promozione della salute anche nei contesti pubblici oltre che privati.

Più nello specifico lo SPreSAL svolge anche attività di promozione del benessere dei lavoratori favorendo l'adozione di stili di vita sani anche nel contesto lavorativo.²⁰

L'impegno delle ASL in tale campo viene evidenziato anche nel D.Lgs. 81/2008 all'art. 10. La normativa vigente introduce l'obbligo da parte degli Ufficiali di Polizia Giudiziaria (UPG) di denuncia in caso di violazioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Non si vieta, tuttavia, alle ASL e ai relativi dipartimenti SPreSAL, di avviare e promuovere progetti di promozione della salute nelle aziende.

Alla luce di quanto discusso sarebbe riduttivo definire il TPALL unicamente come "colui che vigila". Se pur utili e nei suoi compiti, non si richiede ai TPALL di venire meno agli obblighi di vigilanza ma di non limitare esclusivamente ad essa la propria attività. Il TPALL ha competenze e ruolo per assumersi un compito ulteriore e di grande utilità, quello di promuovere la salute all'interno dei luoghi di lavoro e di vita.

Inoltre, le attività tradizionali del TPALL e quelle relative alla promozione della salute dovrebbero essere affrontate con coerenza all'interno di un'organizzazione.

In caso contrario l'organizzazione potrebbe risultare poco credibile o il lavoratore potrebbe vivere una situazione di dissonanza cognitiva, ovvero di conflitto tra idee, convinzioni, valori e atteggiamenti.²¹

L'azienda che promuove salute e che contemporaneamente si dimostra non attenta alla sicurezza dei dipendenti non ottiene risultati, in quanto i suoi obiettivi sono in contraddizione.

Il lavoratore, di conseguenza, adotta comportamenti differenti all'interno dell'azienda diventando non coerente con sé stesso e vivendo quindi una situazione di dissonanza.

Per poter svolgere attività connesse alla promozione della salute il TPALL deve colmare le proprie carenze formative acquisendo ulteriori competenze necessarie per affermare la centralità del suo ruolo in tale ambito.

Oltre alle competenze trasversali utili a tutte le figure professionali, individuate dall'Unione Europea²² e dal *World Economic Forum*,²³ le *soft skills* di un promotore della salute sono state individuate negli anni da diverse pubblicazioni.

Nel 2015 è stata pubblicata una rassegna europea sulle competenze professionali necessarie negli ambiti di promozione della salute e sanità pubblica.²⁴ Queste competenze permettono al TPALL di ottenere un profilo professionale più completo allo scopo di occuparsi delle tematiche di salute e sicurezza a tutto tondo. Esistono inoltre i Manuali del progetto ComPH, pubblicati nel 2012, che individuano le competenze e gli standard professionali fondamentali per sviluppare le capacità di promozione della salute in Europa.

L'ampliamento di queste competenze rende possibile al TPALL attività di formazione di studenti, professionisti, datori di lavoro e decisori politici su ciò che ci si aspetta da una specifica professione.

Questo potrebbe portare in futuro a una nuova "classificazione" delle professioni sanitarie che, al di là dei confini stabiliti, assegnerebbe ruoli e responsabilità ai professionisti in base alle competenze che essi possiedono realmente. In conseguenza, le competenze utili a un promotore della salute possono ampliare le opportunità di lavoro per il TPALL.

Le competenze trasversali del promotore della salute, definite nell'articolo e dal modello CompHP a cui fa riferimento, sono nove:

1. Facilitare il cambiamento;
2. Advocacy per la salute;
3. Mediare attraverso la Partnership;
4. Comunicazione;
5. Leadership;
6. Saper svolgere un'accurata analisi dei bisogni e delle risorse
7. Capacità di programmazione
8. Capacità di attuazione (orientamento al risultato);
9. Capacità di valutazione e ricerca.

Alle soft skills individuate si vanno ad aggiungere le competenze tecniche, proprie del TPALL, delineate da istituzioni formative accademiche quali ad esempio la stessa Università degli Studi di Torino.

Da sottolineare che le Università, in questo ambito, investono già su queste competenze mediante l'erogazione di corsi specifici incentrati sui temi di Comunicazione ed Educazione nella Prevenzione.²⁶

Conclusioni

In ambito privato il TPALL svolge per lo più attività legate a individuazione, valutazione e gestione dei rischi sui luoghi di lavoro. In ambito pubblico, in quanto Ufficiale di Polizia Giudiziaria (UPG), il TPALL svolge in primo luogo attività di vigilanza, tradizionalmente associata ancora oggi alla sua figura.

Si intravede in futuro un'evoluzione di entrambi i ruoli con un orientamento anche alla promozione della salute all'interno e all'esterno dei luoghi di lavoro. Queste attività

si configurano come prevenzione rispetto alla vigilanza e alla gestione dei rischi. Si tratta, quindi, di ridefinire il ruolo del TPALL in ottica più moderna e complessa anche alla luce delle sue competenze.

Il TPALL possiede già, anche se solo di base, alcune competenze tecniche affini al ruolo di promotore della salute. A queste si aggiungono altre competenze trasversali che le istituzioni formative, come le Università, dovrebbero considerare nei loro piani di studio. Ad oggi questi insegnamenti/materie sono previsti ma potrebbero essere ampliati e approfonditi, vista l'indubbia utilità delle azioni di promozione della salute e le conseguenti opportunità di lavoro in questo settore.

Le competenze che il TPALL può sviluppare in tale ambito possono tradursi, per le aziende, in programmi WHP efficaci. Gli interventi di promozione della salute devono essere progettati su misura per ogni realtà, basandosi su una robusta analisi dei bisogni. La possibilità di reperire all'interno di banche dati dedicate e attraverso le reti di WHP interventi/buone pratiche già strutturate, rappresenta un grande vantaggio, ma per raggiungerne effettivamente i risultati bisogna occuparsi dei reali bisogni dei lavoratori e agire su questi anche attraverso la partecipazione. La letteratura sovranazionale fornisce indicazioni sugli interventi che ad oggi risultano essere maggiormente efficaci, tra questi l'astensione dal fumo, la promozione di un'alimentazione sana ed equilibrata, la riduzione di comportamenti sedentari e l'integrazione tra WHP e salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le attività tradizionalmente svolte dal TPALL e quelle relative alla promozione della salute devono essere affrontate simultaneamente e con coerenza all'interno di un'organizzazione.

Quando questa coerenza viene a mancare l'organizzazione rischia di risultare poco credibile o, ancor peggio, il lavoratore può vivere una situazione di dissonanza cognitiva ovvero di contrasto di idee e principi.

Infine, i casi analizzati sottolineano come nella progettazione di un programma WHP risulti fondamentale la collaborazione del TPALL con altre figure professionali, attraverso un approccio multicomponente. La cooperazione tra enti pubblici e privati e tra figure aziendali differenti garantisce la condivisione di conoscenze e l'accesso a un maggior numero di competenze specialistiche.

Lo sviluppo di programmi WHP rappresenta oggi un'innovazione ancora poco seguita in particolare nelle piccole e medie aziende. Questi programmi agiscono su stili di vita correlati all'insorgenza di malattie croniche non trasmissibili, ad oggi tra le principali cause di morte a livello mondiale, rappresentano quindi una valida forma di prevenzione che va sostenuta e incoraggiata.