

Lavoro, longevità e nuove dimensioni della prevenzione nell'approccio “total worker health”**

Marco Marazza dialoga con Sergio Pecorelli e Walter Ricciardi*

SOMMARIO: 1. Introduzione al percorso di ricerca. – 1.1. Due possibili prospettive di analisi: il lavoro che promuove la longevità e il lavoro che si adatta alla longevità. – 1.2. La prevenzione obbligatoria dai rischi per la salute presenti nell'ambiente di lavoro e le sue evoluzioni. – 1.3. La prevenzione, facoltativa e volontaria, (anche) dai rischi esterni all'ambiente di lavoro. – 1.4. Spunti per un inquadramento delle nuove (possibili) dimensioni della prevenzione. – 1.5. Lavoro, prevenzione e invecchiamento attivo. – 1.6. La suggestione di un approccio olistico alla ricerca sui rapporti tra lavoro, salute e longevità. – 1.7. Il master *Total Worker Health* in Università Cattolica del Sacro Cuore. – 2. Intervista a Sergio Pecorelli, presidente della Fondazione Lorenzini e professore emerito di ginecologia nell'Università di Brescia. – 3. Intervista a Walter Ricciardi, professore ordinario di Igiene e Medicina Preventiva nell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

1. Introduzione al percorso di ricerca

Le interviste a Sergio Pecorelli e Walter Ricciardi, due autorevoli medici e professori universitari, avviano un nuovo percorso di ricerca dedicato al rapporto tra “lavoro e longevità”. Il tema è complesso, ma va subito avvertito che non considera l'età adulta come preconditione dell'indagine. La longevità, piuttosto, è intesa quale potenziale aspirazione di tutti i consociati, a prescindere dalla loro età anagrafica. Ciò a condizione di considerarla come sequenza progressiva di cambiamenti biologici, sociali e professionali che l'ordinamento si dimostri in grado di accompagnare valorizzando la specificità delle diverse fasi della vita e che, quale parte del sistema, l'organizzazione del lavoro può concorrere a sostenere nell'interesse della collettività¹. Questa breve introduzione è l'occasione per tentare una primissima razionalizzazione dei ragionamenti sin qui condivisi anche con

* Marco Marazza è professore ordinario di Diritto del lavoro nell'Università Cattolica del Sacro Cuore. marco.marazza@unicatt.it

** Questo scritto è stato preventivamente sottoposto alla valutazione del Comitato di redazione.

¹ G. NATULLO, *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, Torino, Giappichelli, 2023; P. PASCUCCI, *Salute pubblica e limiti all'attività di impresa dall'angolo visuale del diritto del lavoro e della sicurezza sul lavoro*, in “Quaderni della rivista Diritti, lavori e mercati”, 2021, pp. 113-128; M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare. Questioni giuridiche e profili di relazioni industriali*, in “Diritto delle relazioni industriali”, 2023, pp. 229-276; con riferimento anche all'ambiente ‘esterno’ di lavoro, P. PASCUCCI, *Modelli organizzativi e tutela dell'ambiente interno ed esterno all'impresa*, in “Lavoro e diritto”, 2022, p. 335; V. SPEZIALE, *Impresa e transizione ecologica: alcuni profili lavoristici*, in “Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali”, 2023, pp. 283-321.

colleghi e amici provenienti da discipline diverse, molti di loro coinvolti nel lavoro di progettazione del master *Total Worker Health* attivato presso la sede di Roma dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, altri conosciuti in occasione dell'evento *Milan Longevity Summit* (Milano, 14-27 marzo 2024, milanlongevitysummit.org). È il tentativo, in estrema sintesi, di prospettare una schematizzazione dei possibili contenuti di un piano di ricerca e dei suoi percorsi metodologici.

1.1. *Due possibili prospettive di analisi: il lavoro che promuove la longevità e il lavoro che si adatta alla longevità*

Le connessioni tra lavoro e longevità sono, anzitutto, di pertinenza della scienza medica e per intendere in che senso ciò è vero basta chiedere a uno studioso di neuroscienze. Confrontandomi con Claudio Grassi (Ordinario di Fisiologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore) è subito emerso come l'attività professionale, soprattutto quando soddisfacente, aiuti ogni persona ad affrontare meglio l'inevitabile processo di invecchiamento che l'attende. Ma il rapporto tra lavoro e longevità non è certo una questione che può esaurirsi della dimensione dell'indagine medica. Per quanto più interessa la prospettiva delle scienze umanistiche o economiche, le connessioni tra lo svolgimento dell'attività lavorativa e le aspettative di vita di chi lavora risultano inevitabilmente condizionate da elementi che potremmo genericamente definire di "disciplina", e cioè dalle regole che governano lo svolgimento della prestazione di lavoro e, nel rispetto di queste, dalle tecniche di organizzazione del lavoro. Basti pensare, infatti, come proprio in base al concreto atteggiarsi di questi elementi sia possibile: a) concepire il lavoro come una occasione per promuovere la longevità dei consociati oltre il beneficio che può in sé produrre, da un punto di vista medico, lo stato di attività di una persona; b) ovvero, per altro verso, adattare il lavoro al dato di fatto che dall'innalzamento della aspettativa di vita dei consociati deriva la necessità di un ampliamento della loro vita professionalmente attiva².

Ne derivano, come evidente, due prospettive di ricerca diverse, ma strettamente connesse. Da un lato, si pone il problema di capire come le regole e le tecniche di organizzazione possano rendere il lavoro di qualità occasione di promozione (oltre che di tutela) della salute delle persone, con effetti positivi sulla aspettativa di longevità di chi lavora e anche sul sistema sanitario. Dall'altro, invece, occorre approfondire come, da un punto di vista della disciplina, sia possibile anticipare le questioni connesse al lavoro delle persone longeve al fine

² V. FILÌ (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*, Adapt University press, 95/2022; P. BOZZAO, *Anzianità, lavori e diritti*, Napoli, Editoriale scientifica, 2017; L. DI SALVATORE, *Organizzazione del lavoro e invecchiamento attivo*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2019, p. 553; V. FERRANTE, *Invecchiamento attivo e prolungamento della vita lavorativa*, in *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale*, Napoli, Jovene, 2011.

di valorizzare le possibili ricadute dell'invecchiamento sull'andamento della società.

1.2. *La prevenzione obbligatoria dai rischi per la salute presenti nell'ambiente di lavoro e le sue evoluzioni*

È doveroso partire dall'assunto che il lavoro può concorrere alla longevità solo se, anzitutto, lavorare non procuri un danno alla persona. In ciò è determinante il contributo che il dialogo tra scienza medica e giuridica può e deve ancora dare al costante affinamento dei contenuti dell'obbligo di prevenzione dai rischi occasionati dal lavoro e ciò anche al fine di potenziare la capacità del sistema di: a) saper valutare tempestivamente il sopraggiungere di nuovi rischi, anche differenziati in ragione di fattori biologici e sociali, con un approccio che sappia, altresì, indicare come deve essere ricercato il rischio scientificamente prevedibile e, quindi, giuridicamente esigibile; b) elaborare tecniche di procedimentalizzazione necessarie, per un verso, a minimizzare il pericolo di una non corretta valutazione dei rischi o di una inadeguata implementazione delle misure di protezione e, per l'altro, a definire più chiaramente i presupposti della responsabilità del datore di lavoro in un quadro normativo ragionevolmente prevedibile; c) garantire, infine, l'effettiva esigibilità degli obblighi prevenzione e protezione esistenti. In una prospettiva più evolutiva, che in modo sempre più consistente intreccia i temi della sicurezza con quelli della tutela antidiscriminatoria³, si tratta, poi, di definire le tecniche di valutazione del rischio, di prevenzione e di protezione della salute del lavoratore intesa come benessere sociale della persona⁴. Non tralasciando la necessità che la tutela sia effettiva e sappia prendere forma, come in qualche misura sembra richiedere l'esperienza degli accomodamenti ragionevoli⁵, in tecniche di protezione caratterizzate anche sotto questo profilo da un accettabile livello di prevedibilità.

Se pur caratterizzata da molteplici sfaccettature, si tratta di una prospettiva di ricerca classica⁶, ma in continua evoluzione, non da ultimo in ragione della

³ O. BONARDI, *Le discriminazioni basate sull'età*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007, pp. 125-168; E. PASQUALETTO, *L'età di accesso al lavoro tra tutele, differenziazioni e discriminazioni*, Padova, Cedam, 2013; O. LA TEGOLA, *Il divieto di discriminazioni per età nel diritto del lavoro*, Bari, Cacucci, 2017.

⁴ La lett. o), dell'art. 2, del d.lgs. n. 81/2008 definisce la salute quale «stato di completo benessere fisico, mentale e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità», recependo la definizione contenuta nel preambolo della Costituzione dell'Organizzazione mondiale della sanità, in vigore dal 7 aprile 1948; S. LAFORGIA, *Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*, in "Diritto della sicurezza sul lavoro", 1/2016, I, p. 128; P. PASCUCI, *Il rilievo giuridico del benessere organizzativo nei contesti lavorativi*, in "Prisma: economia, società, lavoro", 2016, pp. 21-31; M. ROSSETTI, *Il diritto alla salute*, in L. DELLI PRISCOLI (a cura di), *La Costituzione vivente*, Milano, Giuffrè, 2023, pp. 693-762.

⁵ C. ALESSI, *Disabilità, accomodamenti ragionevoli e oneri probatori*, in "Rivista italiana di diritto del lavoro", 2021, pp. 613-622.

⁶ Sull'evoluzione della materia, P. PASCUCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2018, pp. 1-17.

evoluzione demografica e sociale della collettività⁷ e, per questo, aperta all'analisi di proposte che sappiano aggiornare gli effettivi perimetri, i contenuti e le tecniche di proceduralizzazione della prevenzione come obbligo che l'ordinamento pone in capo al datore di lavoro e la cui violazione apre, inevitabilmente, una questione di responsabilità civile e penale.

1.3. *La prevenzione, facoltativa e volontaria, (anche) dai rischi esterni all'ambiente di lavoro*

Meno scontato, invece, è considerare che nei luoghi di lavoro la prevenzione può assumere un contenuto, in questo caso non più obbligatorio, esteso a mitigare i rischi per la salute del lavoratore derivanti dall'esposizione a fattori del tutto privi di collegamento con lo svolgimento della prestazione.

Si tratta, a ben vedere, di una prevenzione facoltativa, potremmo dire sussidiaria, che, con il consenso del lavoratore, può rendere il lavoro in sé l'occasione per migliorare, secondo parametri e standard valutativi definiti dalla scienza medica, il benessere psico fisico e sociale della persona. Per immaginare come ciò sia possibile occorre tentare di mettere bene a fuoco – in una dimensione privatistica che ruota attorno al contratto di lavoro, ma anche pubblicistica, perché legata all'obbligo dello Stato di tutelare la salute dei consociati (art. 32 Cost.) e agli sforzi di razionalizzazione del sistema nazionale sanitario – le modalità di integrazione dei temi della salute occupazionale con quelli della salute non occupazionale⁸.

Il tema, in altri termini, è quello di sapere in che modo l'azienda possa rendersi strumento attivo di sostegno alla salute delle persone che vi lavorano, e contemporaneamente anche della salute pubblica, tramite l'introduzione, in un assetto organizzativo orientato alla piena integrazione di tutte le iniziative effettivamente erogate a presidio della salute della persona, di specifiche misure: a) di prevenzione facoltativa direttamente organizzate dal datore di lavoro (si pensi,

⁷ Su questo piano di ricerca, ad esempio, possono inserirsi gli studi dedicati al rapporto tra lavoro ed esigenze di tutela della salute dei lavoratori più anziani, A. ROTA, *A proposito di invecchiamento attivo ed in buona salute: quale revisione delle politiche pubbliche nazionali e delle relazioni sindacali?*, in "Diritto delle relazioni industriali", 2016, p. 705 o tra lavoro e malattie croniche (si rinvia ai contributi di A. LEVI, *Sostenibilità del lavoro e tutela della salute in senso dinamico: la prospettiva privilegiata delle malattie croniche*, D. GAROFALO, *La risoluzione del rapporto di lavoro per malattia* ed E. DAGNINO, *La tutela del lavoratore malato cronico tra diritto vivente e (mancate) risposte di sistema*, tutti in "Diritto delle relazioni industriali", n. 2/2023) o tra lavoro e medicina di genere C. LAZZARI, *Per una fase due più sicura*, in *ingenerare.it*, 19 maggio 2020; R. NUNIN, *Lavoro femminile e tutela della salute e della sicurezza: nuovi scenari per una prospettiva di genere dopo il d. lgs. n. 81/2008*, in "Rivista del diritto della sicurezza sociale", 2011, p. 383; P. TULLINI, *Introduzione al diritto della sicurezza sul lavoro*, Torino, Giappichelli, 2021, p. 56.) o, sotto un diverso profilo, tra lavoro e immigrazione, C. DI CARLUCCIO, *Migranti e sicurezza sul lavoro: le ragioni della rischiosità infortunistica e gli strumenti di prevenzione*, in S. D'ACUNTO, A. De SIANO, V. NUZZO (a cura di), *In cammino tra aspettative e diritti. Fenomenologia dei flussi migratori e condizione giuridica dello straniero*, Napoli, Esi, 2017, p. 371; G. NATULLO, *Sicurezza del lavoro e multiculturalismo: l'immigrazione come «fattore di rischio»*, in A. VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, Napoli, Editoriale scientifica, 2011, p. 303.

⁸ M. TIRABOSCHI, *Salute e lavoro: un binomio da ripensare*, cit., scrive di "complementarietà se non di vera e propria integrazione tra salute occupazionale e salute pubblica".

ad esempio: alla sorveglianza sanitaria estesa da un punto di vista soggettivo e oggettivo; a modalità di diffusione attiva della cultura del benessere e della informazione sulla prevenzione di rischi legati all'età ed agli stili di vita; al sostegno alla effettiva attivazione di misure di prevenzione e diagnostica; alla pianificazione di specifiche iniziative orientate a velocizzare il reinserimento sociale di lavoratori affetti da patologie oncologiche; all'erogazione nell'ambiente di lavoro di alimenti coerenti con le esigenze di prevenzione dei rischi per la salute; all'erogazione diretta di prestazioni sanitarie di supporto; alla purificazione dell'aria secondo standard superiori a quelli dell'aria respirata al di fuori dell'ambiente di lavoro; ecc...); b) di welfare aziendale (si pensi, solo per considerare gli aspetti più noti: agli accessi fitness ed alla assicurazione sanitaria).

1.4. Spunti per un inquadramento delle nuove (possibili) dimensioni della prevenzione

Alcune delle misure qui sopra appena richiamate già qualificano gli approcci delle aziende più sensibili ai temi del benessere delle persone, ma l'evoluzione più significativa di quanto oggi si intravede è l'aspirazione di incrementare l'ambito e l'efficacia di questo tipo di progettualità. Le leve utilizzabili sono molteplici e contemplano, non da ultimo, lo studio di eventuali misure di sostegno collettivo secondo la logica della funzione promozionale del diritto e un'adeguata ricerca sull'approccio psicologico, non necessariamente scontato, di chi si vedesse offrire dal datore di lavoro servizi orientati alla sua longevità.

Prima di ogni cosa è però necessario razionalizzare l'esigenza di una più consapevole sistematizzazione degli obiettivi specifici perseguiti, dei percorsi metodologici e degli strumenti che il datore di lavoro, nel suo contesto produttivo, può mettere a disposizione. Mi riferisco, a titolo meramente esemplificativo, all'importanza: a) di mettere a fuoco, non da ultimo, proprio al fine di individuare adeguate tecniche di sostegno pubblico, il ritorno economico – oltre che sociale – di investimenti che possono assumere una dimensione anche molto significativa. Investimenti che nella prospettiva imprenditoriale possono rispondere all'esigenza di rafforzare l'immagine aziendale e dei prodotti, potenziare la capacità di attrazione di nuovi talenti, incrementare la produttività del lavoro e anche aggiungere nuovi elementi da considerare nella ricerca degli equilibri della contrattazione collettiva di secondo livello; b) di inquadrare le misure di prevenzione facoltativa in modo coerente con la specificità del contesto aziendale di riferimento e con le evidenze della scienza medica; c) di assicurarsi che l'approccio si basi, nel rispetto dei parametri scientifici di riferimento, su un razionale coordinamento di tutte le iniziative orientato alla loro effettività; d) di coordinare le misure di prevenzione facoltativa con gli strumenti e i principi della prevenzione obbligatoria per fare in modo che queste due anime della prevenzione, così strutturalmente diverse, possano concretamente interagire beneficiando l'una dell'altra. Facendo sì, come insegna

la giurisprudenza, che la prevenzione, complessivamente intesa, assuma una dimensione più sostanziale.

1.5. Lavoro, prevenzione e invecchiamento attivo

Su un piano solo apparentemente diverso rispetto a quello della prevenzione, sia essa obbligatoria o facoltativa, sembra porsi la questione di come la disciplina e l'organizzazione del lavoro possono adattarsi alla longevità. Ma la connessione, in verità, è strettissima perché se è vero che la ricerca sta rapidamente incrementando la longevità, e l'ambiente di lavoro potrebbe ulteriormente sostenerla, resta da comprendere come, sempre grazie al dialogo tra scienza medica e giuridica, la legislazione, l'autonomia collettiva⁹ e l'organizzazione del lavoro possano adattarsi all'invecchiamento attivo dei consociati sotto il profilo previdenziale¹⁰ e contrattuale e, contestualmente, anche aggiornare le misure di prevenzione (obbligatoria e facoltativa) richieste dalle specifiche fragilità della popolazione lavorativa più anziana. Sotto l'aspetto contrattuale, ad esempio, sono da considerare non solo le possibili evoluzioni delle dinamiche retributive, fino ad oggi univocamente caratterizzate da incrementi retributivi linearmente legati al crescere dell'anzianità di servizio. Altrettanto rilevante, infatti, è la capacità di aggiornare i modelli contrattuali al fine di bilanciare meglio l'età adulta e il lavoro anche oltre l'età pensionabile. Ad esempio, attraverso: a) percorsi di trasformazione¹¹ che sappiano guidare le persone verso nuove professionalità utilizzabili dopo la maturazione dell'età pensionabile; b) percorsi professionali che sappiano valorizzare le esigenze di trasferimento progressivo delle competenze al giovane che progressivamente affianca e poi sostituisce l'anziano. Molto interessanti, in questa prospettiva, sono le prime esperienze di lavoro ibrido o misto (modalità di lavoro che presuppone la coesistenza, tra le medesime parti, di un contratto di lavoro subordinato e di un distinto contratto di lavoro autonomo) specificatamente strutturate a supporto dell'invecchiamento attivo.

1.6. La suggestione di un approccio olistico alla ricerca sui rapporti tra lavoro, salute e longevità

La complessità dei piani di ricerca qui appena abbozzati non può prescindere dal confronto con le esperienze internazionali, da un approccio fortemente interdisciplinare e, in primo luogo, da una maggiore capacità di dialogo tra scienza

⁹ M. CORTI, *Active ageing e autonomia collettiva. "Non è un Paese per vecchi", ma dovrà diventarlo presto*, in "Lavoro e diritto", 2013, n. 3, pp. 383-402.

¹⁰ M. PERSIANI, M. D'ONGHIA, *Fondamenti di diritto della previdenza sociale*, Torino, Giappichelli, 2020.

¹¹ M. BROLLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in "Argomenti di diritto del lavoro", 2019, pp. 495-509.

medica e comunità giuslavoristica. Quanto al merito, invece, il punto di partenza prescelto è quello di guardare ai fenomeni sin qui descritti scegliendo una prospettiva olistica nella quale la scienza medica e quella giuslavoristica dialogano per garantire che tutte le misure adottate nell'ambiente di lavoro e in grado di impattare sulla longevità, siano esse di promozione della longevità o di adattamento del lavoro alla longevità, vengano rese concretamente disponibili in una piena integrazione di tipo sia orizzontale (nel senso di coordinamento delle diverse misure adottate), sia, soprattutto, verticale (nel duplice senso di adeguamento dell'organizzazione del lavoro a supporto della effettività delle misure e, ancora più importante, di capacità strutturale dell'organizzazione di saper gestire la materia in modo integrato).

1.7. *Il master Total Worker Health in Università Cattolica del Sacro Cuore*

È per questo che, parallelamente, con colleghi giuslavoristi, medici, economisti ed esperti della privacy abbiamo fatto tesoro dei primi due anni di sperimentazione, aggiornando, a partire dai concetti qui velocemente esposti, la progettazione della terza edizione (2025) del Master “*Total worker health: le nuove dimensioni della tutela della persona nei luoghi di lavoro*” attivato presso la sede di Roma dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Il Master di II livello è il primo in Italia volto a formare professionisti della prevenzione con diverse provenienze culturali (giuristi, medici, ingegneri, psicologi, biologi ecc...) che sappiano assumere nelle aziende il ruolo di manager *Total worker health*; professionisti che oltre a contribuire ai classici temi della prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro siano in grado, nella dimensione olistica di cui ora si diceva, di guidare le organizzazioni verso il benessere delle persone e, di conseguenza, anche delle aziendali. Con l'obiettivo di avvicinare la comunità scientifica giuslavoristica a questi temi pubblichiamo di seguito, come prima occasione di una più ampia programmazione di interviste condivisa con il direttore della rivista Paolo Pascucci, le testimonianze di Sergio Pecorelli e Walter Ricciardi.

2. *Intervista a Sergio Pecorelli, presidente della Fondazione Lorenzini e professore emerito di ginecologia nell'Università di Brescia*

Caro Sergio, potresti dare una sintetica rappresentazione degli scopi e della struttura della Fondazione Giovanni Lorenzini che tu presiedi?

La Fondazione Giovanni Lorenzini (www.lorenzinifoundation.org), con sede in Italia a Milano e negli USA a New York, è un ente senza fini di lucro legalmente riconosciuto dallo Stato italiano con d.P.R. n. 243 del 30 marzo 1976 (Presidente: prof. Giuseppe Novelli, genetista ed *ex* rettore dell'Università Tor Vergata) ed è registrata nel Board degli enti non-profit riconosciuti dallo Stato del Texas (USA) come 501 (c) (3) ed io ne sono il Presidente.

Fondata con l'obiettivo primario di sviluppare e promuovere la responsabilizzazione individuale e sociale attraverso un processo pragmatico di alfabetizzazione sanitaria, la Fondazione opera a stretto contatto con varie comunità scientifiche, mediche, economiche e politiche nel mondo della salute. Le attività della Fondazione Lorenzini favoriscono lo sviluppo e l'applicazione dei più recenti progressi della scienza sperimentale nella ricerca clinica e applicata, a beneficio dell'individuo e dei sistemi sanitari esistenti. Questo viene realizzato attraverso collaborazioni con le principali istituzioni accademiche a livello globale, nonché attraverso iniziative di formazione e aggiornamento mirate a migliorare la sostenibilità clinica ed economica nel settore medico.

La Fondazione ha acquisito un ruolo di rilievo a livello internazionale come facilitatore indipendente e promotore di efficaci campagne di prevenzione contro patologie ad alto impatto sociosanitario rivolte sia al mondo medico sia alla popolazione. Tra le aree di interesse figurano l'aterosclerosi e le sue implicazioni cardio metaboliche e cerebrovascolari, l'influenza degli stili di vita, i tumori, le malattie infettive e le vaccinazioni e il declino mentale.

Con quasi cinquant'anni di esperienza, la Fondazione Lorenzini continua a svolgere un ruolo significativo nel campo della promozione della salute e della prevenzione delle malattie, collaborando con varie parti interessate per migliorare la salute individuale e collettiva a livello globale.

La Fondazione si occupa anche di salute e benessere dei lavoratori e, tra le altre cose, è affiliata *Total Worker Health (TWH)*. Potresti spiegare alla comunità dei giuslavoristi quali sono i requisiti necessari per attivare tale affiliazione?

Per ottenere l'affiliazione al TWH, le organizzazioni devono operare senza fini di lucro e avere sede negli Stati Uniti. Il programma di affiliazione NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) - Total Worker Health (TWH) mira a promuovere la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori attraverso collaborazioni con istituzioni senza scopo di lucro coinvolte in attività di ricerca, istruzione o formazione legate alla salute globale dei lavoratori, oppure con associazioni professionali, senza scopo di lucro, impegnate nella sicurezza, salute o benessere dei lavoratori e delle lavoratrici.

Lo scorso anno la Giovanni Lorenzini Medical Foundation (USA) è stata ufficialmente affiliata al programma del CDC (Center for Disease Control degli Stati Uniti d'America), NIOSH-Total Worker Health (<https://www.cdc.gov/niosh/twh/affiliate.html>) ed è l'unico ente attivo al di fuori degli Stati Uniti.

Alle organizzazioni affiliate non viene fornito alcun finanziamento e non sono previste commissioni associate all'affiliazione. Le organizzazioni interessate a diventare affiliate devono discutere gli obiettivi condivisi e pianificare eventuali attività congiunte con i rappresentanti del NIOSH. Successivamente, un

Memorandum of Agreement (MOA) o documento simile formalizza l'accordo di affiliazione.

L'affiliazione al programma NIOSH-TWH dimostra un impegno a lungo termine verso valori e obiettivi condivisi. La partecipazione è volontaria e il rapporto può essere interrotto in qualsiasi momento da NIOSH o dall'organizzazione affiliata. Gli affiliati devono discutere il rinnovo e la continuazione dello stato di affiliazione con NIOSH su base annuale.

Cosa significa per la Fondazione Lorenzini l'affiliazione al *Total Worker Health (TWH)*?

Per la Fondazione Lorenzini, l'affiliazione al *Total Worker Health* rappresenta un impegno tangibile verso il benessere globale dei lavoratori e un'opportunità unica per veicolare i principi scientifici fondamentali della salute e della prevenzione all'interno dell'ambito lavorativo.

Essere parte di questa iniziativa ci consente di integrare conoscenze scientifiche avanzate nel contesto della salute e del benessere dei lavoratori, trasformando così il luogo di lavoro in un ambiente che promuove attivamente la salute e la sicurezza. Questo significa poter utilizzare la nostra competenza scientifica per informare e guidare le politiche e le pratiche volte a migliorare la salute e il benessere della popolazione nei luoghi di lavoro. Inoltre, l'affiliazione al NIOSH-TWH ci offre l'opportunità di essere parte di una comunità più ampia di esperti e professionisti impegnati nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro. Questo ci consente di collaborare, condividere conoscenze e sviluppare nuove soluzioni per affrontare le sfide emergenti nel campo della salute occupazionale.

In sintesi, posso dire che l'affiliazione al NIOSH Total Worker Health è, per la Fondazione Lorenzini, molto più di una semplice collaborazione; è un'opportunità per essere leader nel promuovere la salute e il benessere dei lavoratori attraverso la scienza e l'innovazione, contribuendo così a creare ambienti lavorativi più sicuri, salutarì e produttivi.

Quali sono gli effetti principali dell'affiliazione al *Total Worker Health (TWH)*?

L'affiliazione al programma NIOSH-TWH mira innanzitutto ad aumentare la visibilità e l'adozione degli approcci TWH, promuovendo la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori attraverso l'assistenza fornita da NIOSH agli affiliati.

Inoltre, l'affiliazione crea nuove collaborazioni che arricchiscono e ampliano le attività di ricerca e comunicazione relative al TWH, facilitando anche collaborazioni per sviluppare e diffondere pratiche innovative e sensibilizzare sul tema.

Le attività di collaborazione tra NIOSH e gli affiliati TWH comprendono la ricerca congiunta, lo sviluppo di programmi e interventi TWH, la creazione e la divulgazione di pubblicazioni, nonché la partecipazione a seminari, riunioni, corsi di formazione ed eventi formativi. Inoltre, grazie all'affiliazione, la Fondazione può

beneficiare dell'accesso a risorse, strumenti e conoscenze fornite dal National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), comprese linee guida, studi di ricerca, migliori pratiche e altre risorse utili per implementare efficacemente approcci TWH.

Dal punto di vista giuslavoristico il modello *Total Worker Health (TWH)* può rappresentare una importante evoluzione del concetto di prevenzione della salute nei luoghi di lavoro perché raccordare le tecniche di tutela della salute nei luoghi di lavoro con quelle della tutela della salute della persona anche oltre l'ambiente di lavoro. Come se la prevenzione, oltre che l'adempimento di un obbligo, possa diventare anche un benefit per i lavoratori ed un valore aggiunto che il sistema produttivo può dare alla collettività. Puoi descrivere meglio la filosofia alla base di questo modello *Total Worker Health (TWH)*?

Il National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) ha sviluppato un modello concettuale e uno strumento di valutazione per esaminare il benessere dei lavoratori¹².

Questo modello comprende diversi fattori che influenzano il benessere dei lavoratori, riconoscendo che la salute va oltre le sole condizioni sul luogo di lavoro e coinvolge aspetti psicologici, sociali e comportamentali, collegando vita lavorativa con quella privata.

Da ciò deriva la filosofia del *Total Worker Health (TWH)*, che vede la salute come un bene prezioso e un beneficio che ogni azienda dovrebbe offrire, promuovendo sani stili di vita e un equilibrio tra lavoro e vita personale incoraggiando politiche e pratiche che favoriscono la salute e il benessere di lavoratori e lavoratrici sul luogo di lavoro, inclusa la promozione della salute fisica e mentale. Un altro aspetto cruciale è il coinvolgimento attivo dei dipendenti nelle decisioni riguardanti la loro salute e il loro benessere, per favorire un senso di responsabilità e appartenenza.

La filosofia del *Total Worker Health (TWH)* enfatizza il doppio impatto della promozione della salute: da un lato, beneficia direttamente l'organizzazione stessa, poiché dipendenti più sani possono contribuire a una maggiore produttività e soddisfazione sul lavoro. Dall'altro lato, offre ai dipendenti un beneficio tangibile, consentendo loro di godere della promozione della salute da parte del datore di lavoro attraverso politiche e pratiche a sostegno della loro salute fisica, mentale e sociale. Questo approccio genera vantaggi sia per l'organizzazione che per i dipendenti stessi.

Esiste o può esistere una relazione tra *Total Worker Health (TWH)* e longevità?

¹² R. CHARI, C.C. CHANG, S. SAUTER, E. PETRUN SAYERS, J. CERULLY, P. SCHULTE, A. SCHILL, L. USCHER-PINES, *Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health A New Framework for Worker Well-Being*, in "Journal of Occupational and Environmental Medicine", n. 7, 2018.

La relazione tra il *Total Worker Health (TWH)* e la longevità è un tema di grande interesse e ricerca nell'ambito della salute occupazionale e della medicina del lavoro. Sebbene non esista una risposta definitiva, diversi studi ed evidenze indicano che un approccio TWH può influenzare positivamente la longevità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Ci sono numerose ricerche scientifiche che supportano l'efficacia del *Total Worker Health (TWH)* nell'influenzare positivamente la salute e il benessere dei lavoratori. La relazione tra *Total Worker Health (TWH)* e longevità può essere considerata indiretta, poiché il TWH si concentra sulla promozione della salute e del benessere dei lavoratori, con il potenziale di influenzare positivamente la longevità nel lungo termine. I programmi e le politiche TWH mirano a migliorare la salute dei lavoratori, riducendo i rischi di malattie croniche, infortuni sul lavoro e problemi di salute mentale.

Sebbene la longevità sia influenzata da una vasta gamma di fattori, tra cui genetica, stile di vita, ambiente e accesso all'assistenza sanitaria, è ampiamente riconosciuto che la promozione della salute e il mantenimento di uno stile di vita sano possano contribuire significativamente a prolungare la vita e migliorare la qualità della vita nel tempo.

Di conseguenza, attraverso la promozione di stili di vita sani, la prevenzione delle malattie croniche, la gestione dello stress e la creazione di ambienti di lavoro sicuri e salutaris, il TWH può indirettamente contribuire a migliorare la longevità dei lavoratori. Uno dei modi in cui il TWH può influenzare la longevità dei lavoratori è attraverso la prevenzione delle malattie croniche.

Ad esempio, promuovere una dieta equilibrata, incoraggiare l'attività fisica e gestire lo stress sul luogo di lavoro possono ridurre i rischi di patologie come diabete, malattie cardiache e obesità, che sono tra le principali cause di mortalità nella popolazione adulta.

Inoltre, un ambiente lavorativo che favorisce un buon equilibrio tra vita professionale e personale può contribuire a ridurre il livello di stress e migliorare la salute mentale dei lavoratori. Ridurre lo stress e promuovere la salute mentale sono fattori cruciali per migliorare la qualità della vita e potenzialmente prolungare la longevità.

Coinvolgere attivamente i lavoratori nel processo decisionale relativo alla salute e al benessere sul lavoro può aumentare il loro senso di responsabilità e coinvolgimento, incoraggiando comportamenti salutaris anche al di fuori dell'ambiente lavorativo. Questo consente, inoltre, di sviluppare non solo la presa di coscienza (*empowerment*) dei lavoratori e lavoratrici, ma anche la possibilità di favorire l'alfabetizzazione sanitaria, ossia il concetto di *Health Literacy*, promosso anche a livello di EU.

Sebbene siano necessarie ulteriori ricerche per comprendere appieno il legame tra TWH e longevità, le evidenze attuali suggeriscono che un approccio TWH può svolgere un ruolo significativo nel promuovere una vita più lunga e sana per i lavoratori.

Puoi dare qualche esempio di metodologie applicate di *Total Worker Health (TWH)*?

Le metodologie e gli approcci pratici per implementare il *Total Worker Health (TWH)* nei luoghi di lavoro sono altamente personalizzati e dipendono dalle specificità aziendali e dalle realtà lavorative coinvolte.

Si inizia sempre con una valutazione delle esigenze e dei rischi che coinvolge l'analisi delle specifiche condizioni e dei pericoli presenti nell'ambiente lavorativo. Si possono utilizzare strumenti come le valutazioni dei rischi per la salute e la sicurezza, questionari e indagini sui dipendenti oltre che analisi delle tendenze delle malattie e degli infortuni per identificare le aree in cui sono necessari interventi TWH. È fondamentale rispettare la privacy dei dipendenti durante questo processo, come già normato nella realtà italiana. Successivamente, si procede con lo sviluppo di politiche e programmi integrati. Basandosi sui risultati della valutazione, vengono sviluppate politiche e programmi che affrontano simultaneamente le questioni di salute e sicurezza sul lavoro. Questi possono includere politiche sulla flessibilità dell'orario di lavoro, programmi di promozione della salute come la gestione dello stress o la promozione dell'attività fisica, oltre alla formazione sulla sicurezza e salute sul posto di lavoro. I programmi di benessere aziendale comprendono un insieme coordinato e completo di strategie, tra cui programmi, politiche, benefici, supporti ambientali e collegamenti con la comunità circostante, concepiti per rispondere alle esigenze di salute e sicurezza di tutti i dipendenti.

Alcuni esempi di componenti e strategie dei programmi di benessere aziendale includono: corsi di educazione sanitaria; accesso alle strutture locali per il fitness; politiche aziendali che promuovono comportamenti sani, come una politica dell'ambiente senza tabacco; copertura assicurativa sanitaria dei dipendenti per opportuni screening preventivi; creazione di un ambiente lavorativo salutare attraverso iniziative come la disponibilità di cibi sani tramite distributori automatici o mense; ambiente di lavoro privo di minacce riconosciute per la salute e la sicurezza, con procedure per identificare e affrontare nuovi problemi man mano che si presentano.

Nel processo decisionale riguardante la salute e il benessere sul lavoro, un elemento chiave del TWH è il coinvolgimento attivo dei lavoratori. Questo può includere la partecipazione a gruppi di lavoro sulla sicurezza e la salute, l'organizzazione di comitati di benessere dei dipendenti e l'istituzione di canali di comunicazione aperti per raccogliere *feedback* e suggerimenti dai dipendenti.

È importante valutare e monitorare regolarmente l'efficacia delle politiche e dei programmi TWH implementati. Ciò può essere fatto attraverso valutazioni periodiche della salute e del benessere dei lavoratori, analisi dei dati di infortuni e malattie professionali e sondaggi anonimi ai dipendenti per valutare la soddisfazione e l'efficacia dei programmi implementati.

Infine, per avere successo, il TWH richiede una cultura organizzativa che valorizzi la salute e il benessere dei lavoratori come parte integrante della missione e della strategia dell'organizzazione. Ciò può comportare la formazione dei

dirigenti e dei supervisori sull'importanza del TWH, l'integrazione dei principi TWH nei processi decisionali e la creazione di un ambiente di lavoro che supporti attivamente il benessere dei dipendenti.

Esistono studi sull'impatto economico del *Total Worker Health (TWH)*?

Esistono diversi studi che hanno esaminato l'impatto economico del *Total Worker Health (TWH)* sulle organizzazioni. Questi studi tendono a valutare non solo i costi associati all'implementazione di programmi TWH, ma anche i benefici economici derivanti da un miglioramento della salute e del benessere dei lavoratori.

È importante notare che non esiste un'unica metrica o approccio per valutare l'impatto economico del TWH, e spesso è necessario utilizzare una combinazione di strategie e indicatori per ottenere una valutazione completa dell'efficacia dei programmi TWH.

Sebbene la maggior parte degli studi sull'impatto economico del *Total Worker Health (TWH)* sia stata condotta negli Stati Uniti, i principi e le conclusioni di queste ricerche possono essere applicati anche in contesti internazionali, inclusa l'Italia.

I principi fondamentali del TWH, come la promozione di un ambiente di lavoro sicuro e salutare, la prevenzione delle malattie croniche e lo sviluppo di programmi di benessere dei dipendenti, sono universali e possono essere applicati in qualsiasi contesto lavorativo, indipendentemente dal paese.

Alcuni studi hanno dimostrato che l'implementazione di programmi TWH può portare a una riduzione dei costi sanitari associati a malattie e infortuni correlati al lavoro, compresa una diminuzione delle spese mediche per trattamenti di infortuni sul lavoro, malattie croniche correlate allo stile di vita e altri problemi di salute. Inoltre, programmi TWH che promuovono la salute e il benessere dei lavoratori possono contribuire a migliorare la produttività e l'efficienza sul posto di lavoro. Lavoratori più sani e meno stressati tendono ad essere più produttivi, con un impatto positivo sulle prestazioni dell'organizzazione.

Un altro beneficio economico associato al TWH è la riduzione dell'assenteismo dovuto a malattie o infortuni correlati al lavoro. L'implementazione di programmi di promozione della salute e della sicurezza può aiutare a ridurre il numero di giorni di lavoro persi a causa di congedi per malattia o infortuni, con conseguenti risparmi per l'organizzazione.

Investire nella salute e nel benessere dei lavoratori attraverso programmi TWH può anche contribuire a migliorare la fidelizzazione dei dipendenti. Lavoratori soddisfatti e impegnati sono più propensi a rimanere nell'organizzazione nel lungo termine, riducendo i costi associati alla selezione, alla formazione e al reclutamento di nuovi dipendenti.

Infine, le organizzazioni che adottano un approccio TWH possono beneficiare di un miglioramento dell'immagine aziendale e della reputazione. Essere visti come un datore di lavoro che si preoccupa della salute e del benessere

dei propri dipendenti può aumentare l'attrattiva dell'azienda per potenziali dipendenti e clienti.

Anche se i dati specifici provenienti da studi americani potrebbero non essere direttamente trasferibili alla realtà italiana, i principi e le conclusioni generali sui benefici degli interventi TWH possono essere applicati e adattati alla situazione italiana. Tuttavia, è importante considerare le differenze culturali, legislative e organizzative tra gli Stati Uniti e l'Italia, adattando le strategie e gli interventi TWH alle specifiche esigenze e contesti locali, comprese le normative del lavoro, le pratiche organizzative e le culture aziendali italiane. Inoltre, ulteriori ricerche e studi sull'applicazione del TWH in contesti italiani potrebbero essere utili per comprendere meglio l'efficacia e l'impatto di tali approcci nella promozione della salute e del benessere dei lavoratori in Italia.

Valutare l'impatto economico del *Total Worker Health (TWH)* può essere una sfida data la complessità dei fattori coinvolti e la mancanza di metriche standardizzate per misurare il ritorno sull'investimento (ROI) in questo contesto. Tuttavia, ci sono diverse strategie che possono essere utilizzate per valutare l'impatto economico del TWH in Italia su vari indicatori di prestazione aziendale come la produttività, l'assenteismo, i tassi di infortunio e i costi sanitari. Analizzare i dati storici prima e dopo l'implementazione dei programmi TWH può aiutare a identificare le tendenze e i cambiamenti nel tempo, fornendo indicazioni sull'efficacia dei programmi. Un altro aspetto da valutare può essere alternativo al calcolo del ROI monetario e considerare un approccio basato sul valore che può essere utilizzato per valutare l'impatto del TWH sulla creazione di valore per l'organizzazione, inclusi benefici non monetari come la soddisfazione dei dipendenti, la reputazione dell'azienda e la resilienza organizzativa.

Esistono standard per la certificazione di ambienti di lavoro *Total Worker Health (TWH)*? È una certificazione unica oppure la certificazione può essere frazionata (ad esempio tenendo conto della suddivisione in *occupational health, total worker well-being, health long-term vision*)?

In Italia, attualmente, manca uno standard internazionale unificato per la certificazione dei luoghi di lavoro Total Worker Health (TWH), simile a ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro o ISO 9001 per la gestione della qualità.

Tuttavia, le leggi nazionali sulla salute e sicurezza sul lavoro, come il decreto legislativo n. 81/2008, forniscono linee guida utili per la valutazione e la certificazione delle pratiche TWH. Queste normative, insieme agli standard internazionali, pur non essendo specificamente orientate al TWH, possono costituire una base solida per l'integrazione dei principi TWH. Ciò può avvenire tramite l'offerta di programmi e iniziative di benessere per i lavoratori e le lavoratrici, che possono essere riconosciute e certificate attraverso processi di valutazione e audit da parte di enti affiliati al NIOSH-TWH.

La Fondazione Lorenzini, in qualità di affiliata al programma NIOSH-TWH, promuove iniziative e programmi volti a migliorare la salute e il benessere dei

lavoratori, in linea con i principi del TWH. Attraverso processi di valutazione e audit, la Fondazione è in grado di offrire certificazioni e riconoscimenti alle organizzazioni che dimostrano di soddisfare specifici criteri nel promuovere la salute dei lavoratori. Tali programmi possono includere valutazioni della cultura organizzativa, misure di promozione della salute e del benessere, nonché l'impegno della leadership verso la salute dei lavoratori.

Sarebbe opportuno sviluppare nuovi standard o *framework* specifici per la certificazione di ambienti di lavoro TWH tenendo conto delle normative e delle pratiche organizzative italiane. Questi standard potrebbero essere sviluppati da organizzazioni governative, enti di ricerca o associazioni professionali per adattarsi alle esigenze e alle circostanze specifiche del settore italiano.

Le certificazioni specifiche per il TWH non sono ancora ampiamente diffuse in Italia. Tuttavia, le organizzazioni possono considerare diverse opzioni e approcci per riconoscere e certificare i propri sforzi nel promuovere la salute e il benessere dei lavoratori. La certificazione di ambienti di lavoro TWH da parte della Fondazione Lorenzini, come ente affiliato al NIOSH-TWH può essere flessibile e personalizzabile, considerando diverse aree come la salute e la sicurezza sul lavoro, il benessere dei lavoratori e la visione a lungo termine della salute organizzativa. Può essere parziale o completa, adattandosi alle specifiche necessità dell'organizzazione).

3. *Intervista a Walter Ricciardi, professore ordinario di Igiene e Medicina Preventiva nell'Università Cattolica del Sacro Cuore*

Caro Walter, la tua fama ti precede, ma a beneficio della comunità dei giuslavoristi potresti dare una sintetica rappresentazione del tuo percorso e delle connessioni tra la tua materia (Igiene e medicina preventiva) e l'organizzazione del lavoro?

Caro Marco, grazie per le belle parole. Il mio percorso inizia con la laurea in Medicina e Chirurgia, la successiva specializzazione in Igiene e Medicina Preventiva e il Master of Science in Sanità Pubblica alla London School of Hygiene and Tropical Medicine. Dopo una lunga e proficua esperienza nell'Università di Cassino, sono stato chiamato in qualità di Professore Ordinario in Igiene Generale e Applicata presso la sede romana dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, ruolo che ricopro anche oggi, insieme alla direzione della Scuola di Specializzazione in Igiene e Medicina Preventiva. Mi sono dedicato alle attività di ricerca in epidemiologia e in igiene, anche con esperienze in prestigiose università internazionali, con uno sguardo sempre volto alle politiche di sanità pubblica, cercando di dare il mio contributo nella definizione di programmi e di azioni volte a migliorare lo stato di salute della popolazione.

Nel corso degli anni sono stato chiamato a ricoprire incarichi istituzionali e dirigenziali a livello nazionale e internazionale in cui ho cercato di mettere al

servizio del Paese le mie competenze e la mia professionalità. Tra questi, ricordo l'esperienza come Commissario prima e Presidente poi dell'Istituto Superiore di Sanità, dal 2014 al 2018, e l'attività di Consigliere Scientifico del Ministro della Salute italiano per le relazioni con le istituzioni sanitarie internazionali durante la pandemia da COVID-19, dal 2020 al 2022. In ambito internazionale ho lavorato come rappresentante dell'Italia nel Consiglio Esecutivo della Organizzazione Mondiale della Sanità tra il 2017 e il 2020, mentre ho avuto l'onore di ricoprire l'incarico di Presidente della World Federation of Public Health Associations (WFPHA) dal 2020 al 2022. Attualmente i miei sforzi sono concentrati nella guida del Mission Board for Cancer, programma della Commissione Europea che ha l'ambizione di sconfiggere il cancro nell'Unione Europea nei prossimi anni, e dell'European Mission Board for vaccination, che vuole garantire un accesso equo e universale ai vaccini per tutti i cittadini dell'Unione. In ambito nazionale, ricopro l'incarico di presidente del Comitato Scientifico della Human Technopole Foundation, istituto di ricerca che ha l'obiettivo di valorizzare i risultati della ricerca e dell'innovazione tecnologica nel settore italiano delle scienze della vita. Nonostante queste attività siano molto impegnative, ho sempre mantenuto attiva la mia passione per la didattica e la ricerca, cercando di condividere le mie conoscenze e le mie esperienze con gli studenti e gli specializzandi con cui ho il piacere di lavorare quotidianamente.

Rispondendo brevemente alla tua domanda, credo che le connessioni tra l'Igiene e l'organizzazione del lavoro siano strette e numerose. L'obiettivo dell'igienista è quello di garantire che la popolazione viva in adeguate condizioni di salute e sociali. Considerando che molto del tempo di ognuno di noi viene speso in un contesto lavorativo, è facile intuire che migliorare lo stato di salute dei lavoratori equivale a migliorare quello della popolazione. Programmi di prevenzione, screening, campagne educative in ambito sanitario, nonché attenzione alla salute e al benessere psicofisico degli individui sono tutte attività e azioni che possono e dovrebbero essere attuate anche nei contesti lavorativi, perché un lavoratore sano, oltre ad essere più produttivo ed efficiente, è anche un cittadino sano.

Dal punto di vista giuslavoristico il modello *Total Worker Health* può rappresentare una rilevante evoluzione del concetto di prevenzione e colpisce, in particolare, l'obiettivo di raccordare le tecniche di tutela della salute nei luoghi di lavoro con quelle orientate alla tutela della salute della persona oltre l'ambiente di lavoro. Ci puoi dare una tua chiave di lettura di questo modello *Total Worker Health (TWH)*?

Una visione di questo modello parte dalla considerazione del lavoro come vero e proprio determinante di salute: da qualche decennio, infatti, tra i vari fattori che vanno a influire e a determinare lo *status* di salute di individuo si riconosce anche la condizione lavorativa e non solo lo *status* socioeconomico. Esistono determinanti di salute modificabili (come lo stile di vita e anche le condizioni

lavorative) e non modificabili (come l'età e i fattori genetici) e coloro che si occupano di attività di prevenzione sanitaria possono implementare azioni importanti, come ridurre la quota di molte patologie cardiovascolari e anche i tumori, proprio incidendo sui fattori modificabili.

Questo significa che la prevenzione può andare ad agire e anzi debba integrarsi all'interno dei modelli di lavoro più virtuosi, per cercare di migliorare il benessere e dunque più in generale la vita delle persone. Ne consegue l'instaurarsi di un processo circolare, poiché individui più sani e con un elevato livello di benessere psico-fisico sono anche in grado di garantire una maggiore produttività.

Di conseguenza modelli di TWH si pongono come duplice beneficio: per i lavoratori e come effetto di riverbero sulle aziende stesse. Investire nell'applicazione di questi modelli, comporterà senz'altro effetti a catena vantaggiosi per tutti gli attori del sistema.

Inoltre, bisogna riconoscere che siamo in un periodo storico in cui si parla molto di "Job satisfaction" e "work life balance", e i lavoratori in tutto il mondo stanno sempre più attenti a questi aspetti, soprattutto quando devono scegliere o cambiare azienda. Sicuramente le aziende che applicano sistemi che mettano al centro lo star bene (inteso come stare in salute in tutte le dimensioni, fisica, psichica, relazionale, emotiva) sono diventate molto più attrattive.

Quali possibili evoluzioni vedi nel raccordo tra salute occupazionale e salute non occupazionale?

Il lavoro è una dimensione essenziale per le donne e gli uomini e la salute ha un aspetto che va curato ancora di più in futuro, soprattutto se pensiamo ai trend sociodemografici in atto: anche l'età lavorativa si allunga. Pertanto, se da un lato è essenziale fare prevenzione e attuare interventi per popolazioni di lavoratori in fasce di età giovani, sarà sempre più importante riconoscere la tutela dei lavoratori di età più avanzata che rimangono più a lungo nelle filiere produttive e che certamente hanno esigenze di salute diverse rispetto agli altri, presenteranno comorbidità e fattori di fragilità ad esempio.

Da questo discende una visione olistica degli approcci da adottare, per cui salute occupazionale e non occupazionale vanno a occupare spazi sempre più sovrapponibili: gli individui "inseguono" il proprio benessere globale, in cui vanno a influire vari segmenti di fattori di rischio, sia sul luogo lavorativo che al di fuori nella propria quotidianità, e dunque i datori di lavoro devono agire in continuità con tutto il sistema collettivo su cui si orienta l'intera società: perseguire il benessere delle persone.

Bisogna oltretutto considerare come in questi processi si vada a inserire l'uso delle nuove tecnologie, addirittura della Intelligenza Artificiale, che da un lato si propone di favorire e facilitare le nostre vite, anche lavorative, dall'altro può facilmente scatenare anche reazioni stressogene da parte di chi le utilizza, pertanto nel considerare possibili evoluzioni della salute non si può non tenere conto anche

di questi aspetti di innovazione che stanno prepotentemente entrando nelle nostre realtà.

A tuo avviso esiste o può esistere una relazione tra *Total Worker Health (TWH)* e longevità?

Senza'altro, se partiamo dal principio fondamentale che la TWH si propone di migliorare la salute complessiva dei lavoratori, non solo sul proprio luogo di lavoro ma anche in tutti gli aspetti della quotidianità, questo *outcome* "maggiore qualità di vita" si riverbera come effetto a lungo termine di poter avere un impatto sulla loro aspettativa di vita.

Esiste letteratura al riguardo ma va però rafforzata: questa è l'esigenza che manifestiamo in questi campi, produrre più dati e più letteratura scientifica di alto livello prodotta da studi e ricerche di elevata validità, soltanto così possiamo di conseguenza proporre e implementare modelli che possano essere realmente efficaci.

Ad esempio, implementando modelli TWH che prevedano di raggiungere una riduzione importante di livelli di stress lavorativo, si potrebbe riuscire a diminuire la probabilità di incorrere in eventi cardiovascolari e anche di disturbi dell'umore e depressivi, riducendo l'esposizione a stress cronico e migliorando la qualità del tempo che si spende al lavoro. Inoltre, esistono modelli che prevedono anche l'introduzione di programmi di attività fisica, che è fondamentale e, se eseguita correttamente, come ormai è stato dimostrato da molta letteratura scientifica, riesce a prevenire lo sviluppo di diverse patologie legate al fattore "sedentarietà", in primis l'obesità e il diabete che oggi nel mondo sono vere e proprie epidemie.

Puoi dare quale esempio di metodologie applicate di *Total Worker Health (TWH)*?

Prima ho citato la promozione dell'attività fisica: in diversi luoghi di lavoro si è riusciti addirittura ad offrire ai propri dipendenti delle palestre attrezzate e certamente questi sono esempi virtuosi anche se non sempre applicabili. In futuro probabilmente l'introduzione in questi modelli di promozione di "pause attive" in cui ci si propone movimento (e si scoraggiano abitudini deleterie come quella di impiegare le pause per fumare, ad esempio attuando interventi di informazione e formazione sul tema) sarà aiutata anche dai device digitali che si possono indossare, che ormai in alcune realtà sono diffusissimi.

In generale possiamo dire che i modelli migliori sono tutti quelli in cui ci si propone di incentivare il lavoratore ad adottare azioni che promuovano attivamente e proattivamente stili di vita salutari, ad ampio spettro: dalla dieta all'attività fisica, dall'offerta degli screening alla gestione dello stress. Quest'ultimo aspetto sta prendendo molto più piede, anche perché purtroppo anche l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha riconosciuto da diversi anni come la salute mentale degli individui sia sempre più minacciata, anche dagli scenari globali

che stiamo vivendo: dalle crisi economiche alla pandemia, dalle guerre ai cambiamenti climatici.

Pertanto, metodologie che prevedano l'offerta di formazione per gestire al meglio situazioni stressanti e rischio burnout, come anche dare la possibilità di accedere facilmente a servizi di consulenza psicologica, sono davvero prioritarie. Sicuramente il punto di partenza di tutti questi interventi è fare come prima cosa una Valutazione dei rischi sul lavoro e dei bisogni del lavoratore, in maniera tale da poter costruire una rete di interventi quanto più adatti e integrati per le esigenze di chi lavora. Infine, direi che non si può prescindere dall'adozione di metodi che facciano del loro punto di forza il coinvolgimento del lavoratore: la partecipazione a qualsiasi intervento e messa in atto passa opportunamente da un elevato livello di consapevolezza ma anche di senso di appartenenza.

Esistono studi sull'impatto economico di un approccio evoluto ai temi della prevenzione?

Le attività di prevenzione, nonostante il grande impatto in termini di salute ed economici, sono spesso sottovalutate, tanto dai decisori politici quanto dai cittadini stessi. Fermo restando che convincere le persone della bontà delle attività di prevenzione rappresenta una delle più grandi sfide della sanità pubblica, è sempre importante fornire dati ed evidenze sull'efficacia di tali interventi, tanto in termini di salute che economici.

Per alcune azioni, come le campagne di vaccinazione, è ormai ben testimoniato l'impatto positivo in termini di salute e il conseguente risparmio economico. In questo contesto, sono stati pubblicati diversi studi che adottano una visione comprensiva di tutti i numerosi domini d'interesse attraverso la metodologia *Health Technology Assessment* (HTA).

Parlando di un approccio evoluto ai temi della prevenzione e nello specifico del TWH, esistono diversi studi che evidenziano i benefici di questo approccio. Nonostante sia molto complesso riuscire a quantificare, in termini economici, l'impatto del TWH, diversi studi si sono focalizzati sui benefici derivanti da un miglioramento della salute e del benessere dei lavoratori.

In particolare, garantire stili di vita sani e promuovere attività di prevenzione fornisce un doppio beneficio: da un lato, infatti, avere lavoratori, e dunque individui, in salute, permette di risparmiare sui costi relativi all'insorgenza delle malattie, partendo dalla diagnosi fino alle terapie, che spesso accompagnano le persone per tutta la vita (basti pensare alle malattie croniche cardiovascolari). Dall'altro lato, garantire il benessere psicofisico dei lavoratori può avere un riscontro in termini di aumento della produttività e riduzione dell'assenteismo: avere lavoratori sani sia dal punto di vista fisico che mentale può avere un impatto positivo sull'organizzazione.

Nonostante il mondo scientifico abbia prodotto diversi studi in materia, è importante continuare ad aumentare le evidenze, rendendole sempre più robuste, specialmente nel contesto europeo e italiano. Molti studi, infatti, si concentrano sul

mondo americano, e, sebbene rappresentino evidenze solide che possono portare a conclusioni generali, è importante sottolineare la necessità di studiare il TWH anche nel nostro contesto, al fine di tenere in considerazione tutte le peculiarità e unicità normative e culturali che permeano il nostro Paese.

A tuo avviso è possibile lavorare a standard per la certificazione di ambienti di lavoro *Total Worker Health (TWH)*?

Non solo è possibile, ma direi che è anche necessario. Il mondo del lavoro è in trasformazione. Non solo cambiano le tipologie di lavoro, ma si trasformano anche l'organizzazione, le abitudini e in generale il modo in cui si lavora. Il nostro ordinamento fornisce numerose indicazioni e linee guida che tutelano il lavoratore e rappresentano, senza dubbio, un'ottima base per garantire un'integrazione del TWH. Lavorare a standard per la certificazione di ambienti di lavoro TWH rappresenta, dunque, un'importante opportunità, che può coinvolgere in modo multidisciplinare numerosi professionisti, enti accademici, istituzioni, enti governativi e i lavoratori stessi. Offrire certificazioni, rilasciate in base al rispetto di standard scientificamente definiti, alle organizzazioni che dimostrano il vivo interesse nel garantire il benessere dei lavoratori fornisce una testimonianza oggettiva dell'impegno dell'azienda nel tutelare la salute dei propri dipendenti. Dunque, certificare che il proprio ambiente è in linea con i principi del TWH può rappresentare un punto di forza per le stesse organizzazioni, testimoniando l'impegno a garantire un ambiente di lavoro sano, che tenga in considerazione le esigenze psicofisiche dei lavoratori.

Abstract

Con questo contributo Marco Marazza intende avviare un percorso di ricerca sul rapporto tra lavoro e longevità coinvolgendo nella riflessione, mediante due interviste, due illustri accademici della scienza medica come Sergio Pecorelli e Walter Ricciardi.

With this essay Marco Marazza aims to start a research path on the relationship between work and longevity by involving in the reflection, through two interviews, two illustrious academics of medical science such as Sergio Pecorelli and Walter Ricciardi.

Parole chiave

Ricerca lavoro, longevità, salute integrale, interviste

Keywords

Research work, longevity, total health, interviews