

Editorial

Idoneità difficili, promozione del benessere lavorativo e gestione del disagio psicosociale: il primo convegno nazionale dell'Associazione Italiana di Psicologia e Medicina del Lavoro (AIPMEL)

Fitness for work in difficult cases, workplace health promotion and management of psychosocial hazards at the workplace: The first Conference of the Italian Association of Psychology and Occupational Health (AIPMEL)

Francesco CHIRICO^{1*}

¹ *Scuola di Specializzazione in Medicina del Lavoro, Università Cattolica del Sacro Cuore, Roma, Italia. Centro Sanitario Polifunzionale di Milano, Servizio Sanitario della Polizia di Stato, Ministero dell'Interno, Italia. ORCID: 0000-0002-8737-4368.*

* *Author for the correspondence*

Parole chiave: Idoneità al lavoro; rischio psicosociale, promozione della salute. **Key words:** Fitness for work; workplace health promotion; occupational psychosocial hazards.

Cite this paper as: Chirico F. Idoneità difficili, promozione del benessere lavorativo e gestione del disagio psicosociale lavorativo: il primo convegno nazionale dell'Associazione Italiana di Psicologia e Medicina del Lavoro [Fitness for work in difficult cases, workplace health promotion and management of psychosocial hazards at the workplace: The first Conference of the Italian Association of Psychology and Occupational Health (AIPMEL)]. *G Ital Psicol Med.* 2022;2(2):87-90

Received: 01 December 2022; Accepted: 15 December 2022; Published: 15 December 2022

L'Associazione Italiana di Psicologia e Medicina del Lavoro (AIPMEL) è un'associazione nata con l'obiettivo di integrare il lavoro di psicologi e medici del lavoro, professionisti della salute che lavorano spesso fianco a fianco con l'obiettivo di assistere i datori di lavoro per garantire i più alti livelli di salute e di benessere nei luoghi di lavoro [1].

Lo scorso 26 novembre 2022, l'AIPMEL ha concluso con successo il suo primo convegno nazionale, al quale hanno partecipato autorevoli relatori. Il tema del convegno "*Le idoneità difficili, i nuovi rischi, la promozione del benessere e la gestione del disagio psicosociale*" ha suscitato notevole interesse tra i partecipanti. Tra i temi discussi, i nuovi rischi emergenti in medicina del lavoro, come lo smart working e le nuove tecnologie informatiche e digitali, le attività di promozione della salute in azienda, in un'ottica di "Total Worker Health" e i giudizi di idoneità difficili. Per esempio, lo smart working o lavoro agile rappresenta un rischio emergente per la salute e la sicurezza dei lavoratori che non deve essere sottovalutato, anche perché sempre di più, in futuro, l'evoluzione dei nuovi modelli di lavoro, spinti anche dai cambiamenti climatici e da future possibili emergenze

sanitarie, ci costringeranno a adottare il lavoro a “distanza” con l’uso delle tecnologie informatiche, con sempre maggiore frequenza [2,3]. Questo richiederà anche un costante adattamento dei metodi e delle strategie per la valutazione del rischio psicosociale.

Il convegno è stato un momento importante di condivisione e di riflessione tra professionisti, le cui competenze, seppure diverse, devono essere messe al servizio di tutti gli stakeholder occupazionali per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e garantire livelli di benessere psico-fisico sempre più elevati per i lavoratori. Tutto ciò richiederà lo sviluppo di nuove competenze e di nuove strategie di collaborazione in un’ottica interdisciplinare, secondo una visione globale della salute e della sicurezza dei lavoratori. La sorveglianza sanitaria effettuata dal medico competente e il supporto offerto dagli psicologi del lavoro a fianco di datori di lavoro, responsabili del servizio di prevenzione e protezione e medici competenti è fondamentale per la gestione dei rischi tradizionali e dei nuovi ed emergenti rischi lavorativi, incluse le innovative condizioni ed organizzazioni di lavoro e le nuove forme di impiego [4,5].

Come evidenziato dagli autorevoli relatori del Convegno, la ricerca scientifica è fondamentale per dare supporto alle scelte (programmi di sorveglianza sanitaria, valutazione del rischio, adozione di efficaci misure di prevenzione e protezione, ecc.) che ogni giorno siamo chiamati ad affrontare nella nostra professione di medici e psicologi del lavoro. Anche per questo motivo abbiamo fondato il Giornale Italiano di Psicologia e Medicina del Lavoro (GIPMEL), aperto alle collaborazioni scientifiche e professionali con colleghi e ricercatori nazionali ed internazionali e, quindi, alla creazione di network di ricerca scientifica per supportare il nostro lavoro di consulenti del datore di lavoro [6].

Il medico competente oggi è chiamato, infatti, a svolgere il ruolo di consulente del datore di lavoro e la medicina del lavoro sta assumendo sempre più le caratteristiche di una medicina “aziendale” che non è limitata alla semplice esecuzione delle visite mediche per l’idoneità alla mansione specifica. I programmi congiunti di sorveglianza sanitaria (obbligatoria) e di promozione della salute per il benessere psicofisico dei lavoratori (facoltativi) devono essere pensati in un’ottica di salute e di benessere globale, secondo le indicazioni della “Total Worker Health”. Essi non devono essere finalizzati soltanto alla prevenzione dei rischi lavorativi, ma devono consentire ai lavoratori di ottenere livelli di benessere psico-fisico sempre più elevati [7,8]. Il lavoratore trascorre gran parte della propria vita in azienda e, pertanto, gli interventi di promozione della salute eventualmente realizzati, devono essere vantaggiosi anche dal punto di vista economico e, pertanto, del rapporto costo-efficacia [9].

Dopo la fase emergenziale della pandemia da COVID-19, il ruolo dei servizi di medicina del lavoro sarà sempre più importante, in un’ottica di collaborazione tra sanità pubblica e medicina occupazionale [8], per sviluppare programmi di sorveglianza e di promozione della salute utili al reinserimento lavorativo dei lavoratori affetti da forme severe di COVID-19 e dalla sindrome definita “Long-COVID” [10]. Il passaggio dalla medicina preventiva alla medicina delle 4P (preventiva, predittiva, personalizzata e partecipata) [11] consentirà di integrare prevenzione e promozione della salute, con l’obiettivo di garantire i più alti livelli di salute e di benessere per i lavoratori e realizzare una medicina aziendale integrata e partecipativa. La Medicina del Lavoro di “precisione” deve coinvolgere il lavoratore interessato (“*Medicina del Lavoro partecipata*”), considerando la sua suscettibilità individuale (“*Medicina del Lavoro predittiva*”) ed i bisogni di salute e

di benessere del singolo lavoratore (“*Medicina del Lavoro preventiva e personalizzata*”). I progressi della genomica e delle nuove tecnologie, l'utilizzo dei big data, risolve le questioni etiche che si porranno, consentiranno di costruire modelli di rischio sempre più completi e specifici [12].

Per realizzare l'obiettivo di una medicina aziendale integrata e partecipativa, è necessario creare servizi di medicina aziendale interdisciplinari, attraverso un'efficace collaborazione con i servizi di medicina di base, le ASL, e tutti gli stakeholder occupazionali. Insieme potremo affrontare le grandi sfide che i cambiamenti climatici e i cambiamenti tecnologici, ambientali e sociali porranno alla nostra disciplina [13].

La strada da percorrere è lunga. In questi giorni l'AIPMEL ha fatto il suo ingresso nella *Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP)*, che rappresenta in Italia le più importanti associazioni professionali e scientifiche che operano nei settori della medicina del lavoro, dell'igiene industriale, della protezione ambientale, della sicurezza e dell'ergonomia.

Questo risultato è un punto di partenza importante e aiuterà certamente la nostra Associazione a crescere e a raggiungere più velocemente gli obiettivi prefissati.

Funding: None

Acknowledgments: None

Conflicts of Interest: The authors declare no conflict of interest.

References

1. Chirico F. The Italian Journal of Psychology and Occupational Health: A new, interdisciplinary, open access journal for innovative cooperation between psychologists and occupational physicians [II Giornale Italiano di Psicologia e Medicina del Lavoro (GIPMEL): una nuova rivista “Open Access” interdisciplinare per una innovativa collaborazione tra psicologi e medici del lavoro]. *G Ital Psicol Med Lav.* 2021;1(1):7-10.
2. Chirico F, Zaffina S, Di Prinzio RR, et al. Working from home in the context of COVID-19: A systematic review of physical and mental health effects of teleworkers. *J Health Soc Sci.* 2021;6(3):319–332. doi: 10.19204/2021/wrkn8.
3. Chirico F, Sacco A. Smart working. Salute e sicurezza dei lavoratori. Roma: EPC; 2022.
4. Chirico F. The forgotten realm of the new and emerging psychosocial risk factors. *J Occup Health.* 2017;59(5):433-435. doi: 10.1539/joh.17-0111-OP.
5. Magnavita N, Chirico F. New and emerging risk factors in Occupational Health. *Appl Sci.* 2020;10(4):8906. doi: 10.3390/app10248906.
6. Chirico F, Zaffina S, Ferrari G. Call for scholarly networking between occupational and public health stakeholders to address the COVID-19 pandemic and new global health challenges in the post-COVID-19 era: The case of scientific collaboration between SIPISS, AIPMEL and the Summer School on Total Worker Health. *J Health Soc Sci.* 2021;6(3):309–312. doi: 10.19204/2021/cllf1.
7. Chirico F, Nucera G, Szarpak L, Zaffina S. The cooperation between occupational and public health stakeholders has a decisive role in the battle against the COVID-19 pandemic. *Disaster Med Public Health Prep.* 2021 Dec 23:1-2. doi: 10.1017/dmp.2021.375. Epub ahead of print.
8. Chirico F, Sacco A, Ferrari G. “Total Worker Health” strategy to tackle the COVID-19 pandemic and future challenges in the workplace. *J Health Soc. Sci.* 2021;6(4):452-457. doi: 10.19204/2021/ttlw1.

9. Di Prinzio RR, Cicchetti A, Marazza M, et al. Return-on-Investment of Workplace Health Promotion programs: New Total Worker Health® strategies in the framework of the “One Health” approach. *J Health Soc Sci.* 2022;7(4):355-362. doi: 10.19204/2022/RTRN1.
10. Chirico F, Ferrari G. Role of the workplace in implementing mental health interventions for high-risk groups among the working age population after the COVID-19 pandemic. *J Health Soc Sci.* 2021;6(2):145-150. doi: 10.19204/2021/rlft1.
11. Boffetta P, Collatuzzo G. Application of P4 (Predictive, Preventive, Personalized, Participatory) Approach to Occupational Medicine. *Med Lav.* 2022; 113(1).
12. De Lorenzo G, Chirico F, Sacco A, Magnavita N. Prevenzione, promozione e personalizzazione. In Magnavita N. *Medicina del Lavoro Pratica.* Milano: Wolters Kluwer; 2018.
13. Chirico F. Spirituality to cope with COVID-19 pandemic, climate change and future global challenges. *J Health Soc Sci.* 2021;6(2):151-158. doi:10.19204/2021/sprt2.



© 2022 by the authors. This is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).