

# Stress lavoro correlato sui lavoratori di banca: studio osservazionale

A cura di Prof. Giuseppe La Torre, Dr. Alice Mannocci,  
Dipartimento di Sanità Pubblica e Malattie Infettive

6 Febbraio 2017, Pisa, Conferenza FISAC-CGIL



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA



# Obiettivo dello studio

L'obiettivo dello studio è valutare lo stress lavoro correlato di un campione di lavoratori del settore terziario, in particolare nei dipendenti del settore bancario.

## Metodi per lo svolgimento dello studio

- Disegno dello studio: studio osservazionale trasversale.
- Setting: lavoratori presso gli Istituti Bancari della provincia di Pisa.
- Periodo di indagine: nove mesi da aprile a dicembre 2016.



## Raccolta delle informazioni

Un questionario  
reso disponibile  
Le informazioni  
- **socio-demografiche**  
fumo, uso di  
- **contesto**  
naz/loc., c  
- **percezione**  
**hoc, Job Co**  
**positività).**

### Valutazione stress lavoro-correlato. Progetto Bancari

\*Campo obbligatorio

DIPARTIMENTO DI SANITÀ  
PUBBLICA E MALATTIE INFETTIVE



SAPIENZA  
UNIVERSITÀ DI ROMA

L'obiettivo del presente questionario è di raccogliere il livello di stress lavoro correlato nei dipendenti del settore bancario.

Il questionario è costituito da domande dove occorre dare una sola risposta, quella in cui ci si riconosce maggiormente.

Desideriamo informarLa che la raccolta dei dati avverrà in forma rigorosamente anonima, non Le verrà mai chiesto di inserire il suo nome e cognome. Le analisi statistiche gestiranno i dati in modo aggregato, per cogliere tendenze globali e non del singolo individuo.

La preghiamo di compilare il questionario senza interruzioni e di premere "invia" a conclusione, in modo tale che le risposte vengano registrate correttamente. Il tempo di compilazione è mediamente di 10/15 minuti.

### Sezione 1: Anagrafica

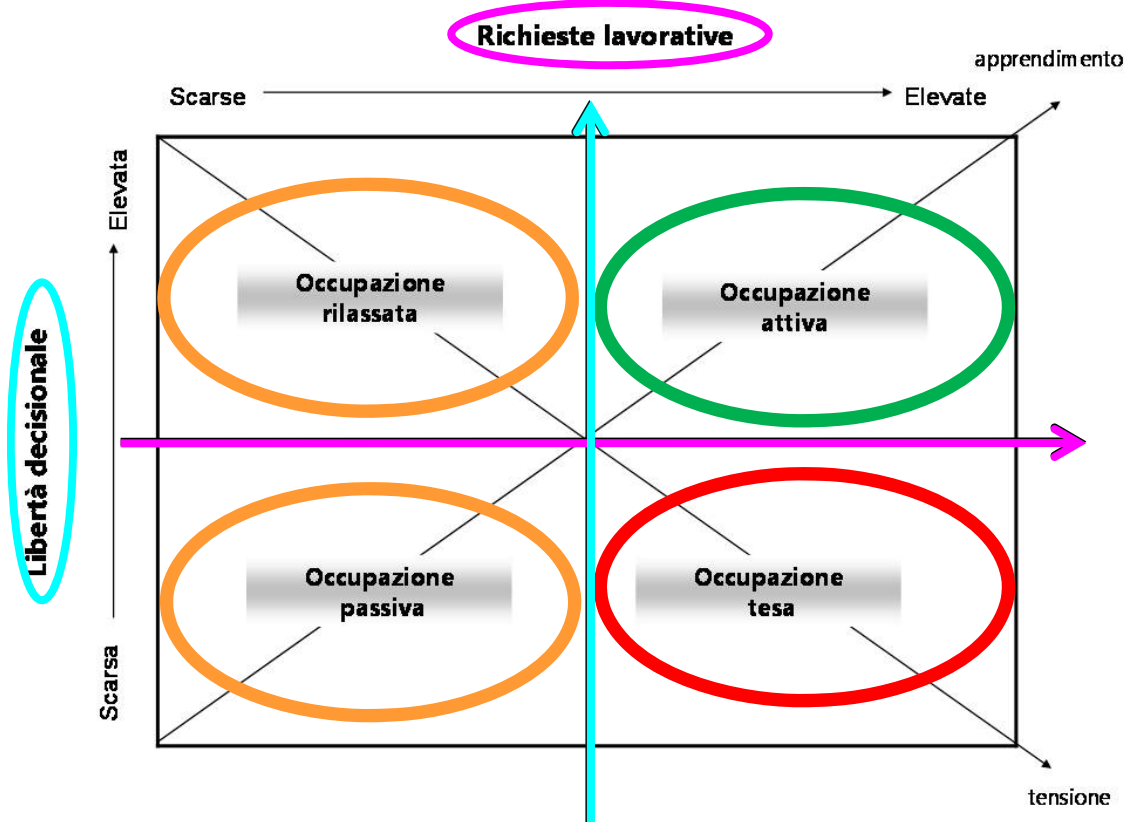
1. Sesso \*

- ☐ Maschio  
☐ Femmina

# Raccolta delle informazioni

## Job Content Questionnaire → Modello Karasek →

## 2 scale: Job Demand e Decision Latitude



**Lavoro ad alta tensione (III):** Lavori a bassa sollecitazione (basso rischio) e alta tensione (basso stress) (II): i livelli di domanda sono bassi o eccessivamente elevati rispetto al controllo del lavoratore. In questa situazione può provocare un'eccessiva responsabilità, disagio e senso di inutilità, con un aumento del rischio di malattie cardiovascolari, e un'ansia motivata.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. J Occup Health Psychol 1998;3(4):322-55.

## Raccolta delle informazioni

**Scala della Positività** → Scala sviluppata dal Prof. Caprara e colleghi nel 2012 → 8 domande sul benessere, la soddisfazione, la felicità in generale che totalizzano un punteggio:

**0** ..... **10**



Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., ... & Abela, J. (2012). The positivity scale. *Psychological Assessment*, 24(3), 701.

## Raccolta delle informazioni

Domande ad hoc → sono state formulate 8 domande sul contesto bancario.

1. In termini di sicurezza, mi provoca disagio pensare ad una possibile rapina presso il mio sportello

2. Il mancato raggiungimento degli obiettivi di budget può comportare problemi di mobilità territoriale e/o cambio di ruolo. Questo mi crea ansia.

3. Il ritmo di cambiamenti sul luogo di lavoro supera la mia capacità di adattamento

4. Mi provoca disagio consigliare alla clientela un prodotto per il solo fatto che è inserito nel mio budget

5. Mi provocano disagio le continue riorganizzazioni aziendali

6. Le richieste avanzate nelle vendite e/o consulenze sono in conflitto con ciò che ritengo moralmente giusto

7. Riesco a sfruttare il tempo libero per dedicarmi ai miei hobbies

8. I colleghi o i superiori mi sollecitano ad essere "elastico" nell'esecuzione dei miei compiti

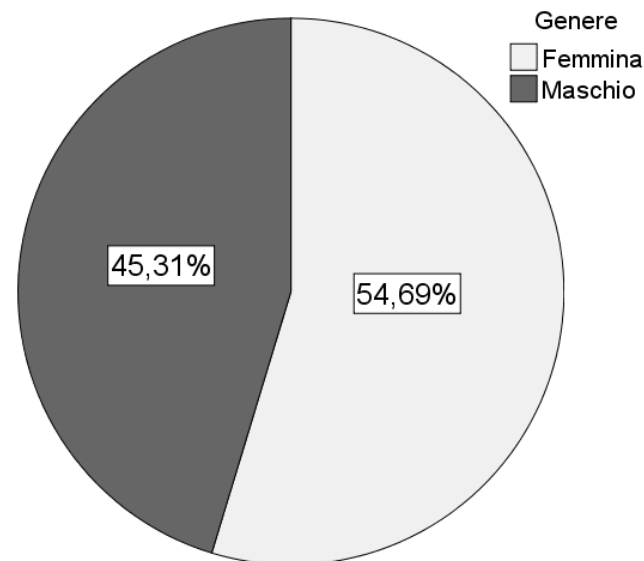
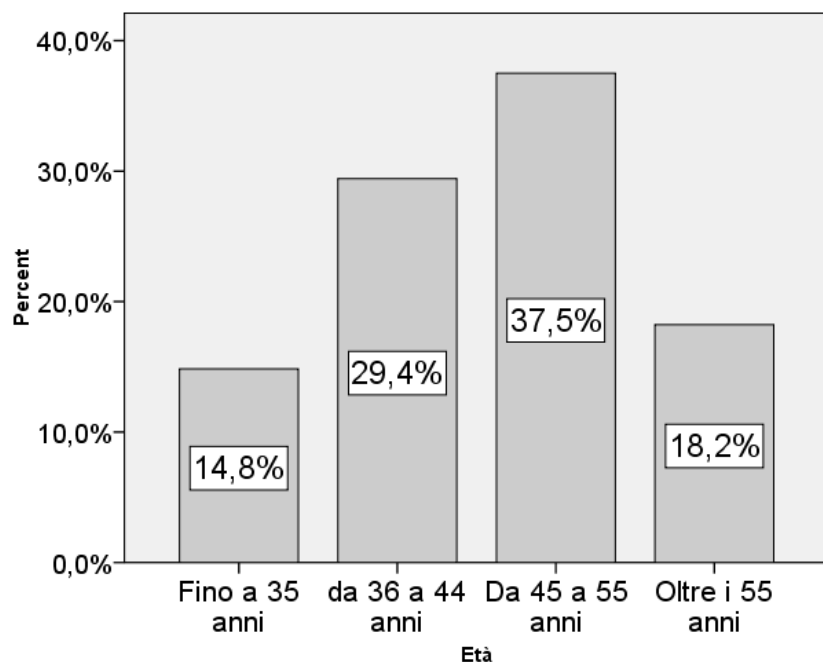
< > Molto d'accordo   < > D'accordo   < > Poco d'accordo   < > Per niente d'accordo

# Risultati

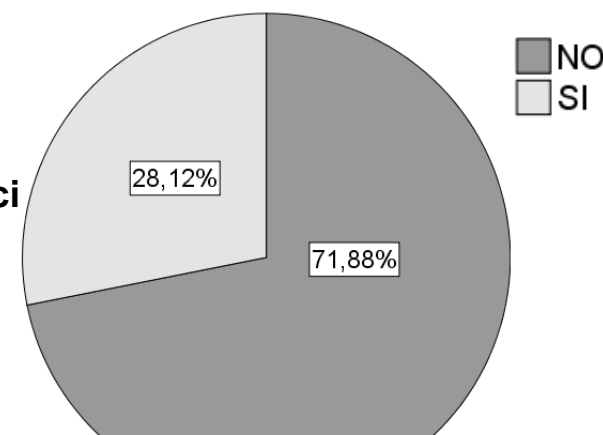
## 384 questionari

(Popolazione target: N=2000 fonte CGIL Firenze)

### Caratteristiche socio-demografiche



In passato o attualmente ha utilizzato farmaci tranquillanti/sedativi/antidepressivi?



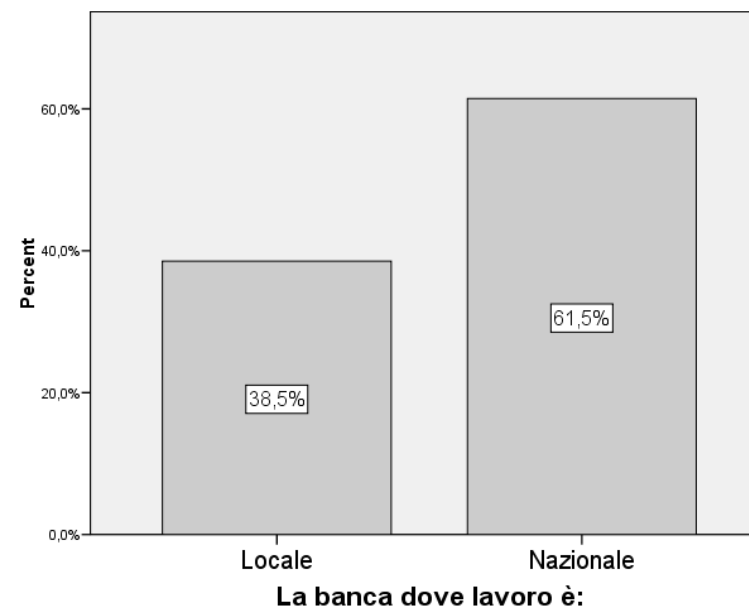
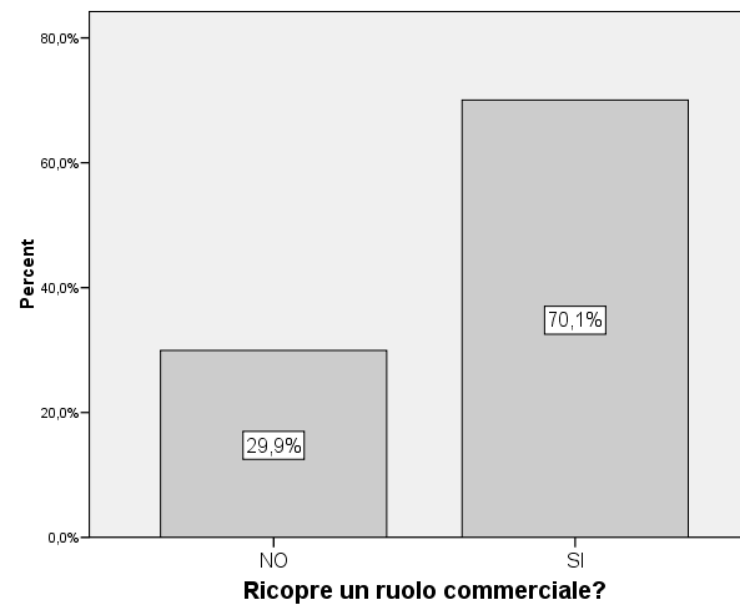
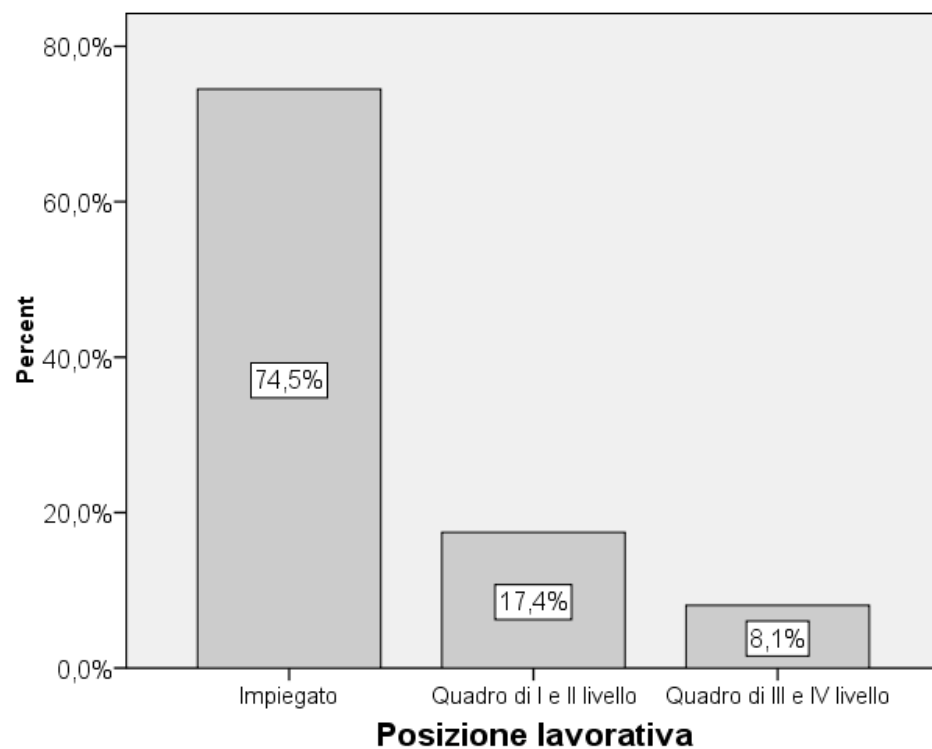
28,12% versus 5,02% popolazione Generale\* → 5,6 volte maggiore

\*Rapporto OSMED 2015: In toscana il consumo di Benzodiazepine delle DDD/1000 abitanti nel 2015 è di 50,2 per 1000.



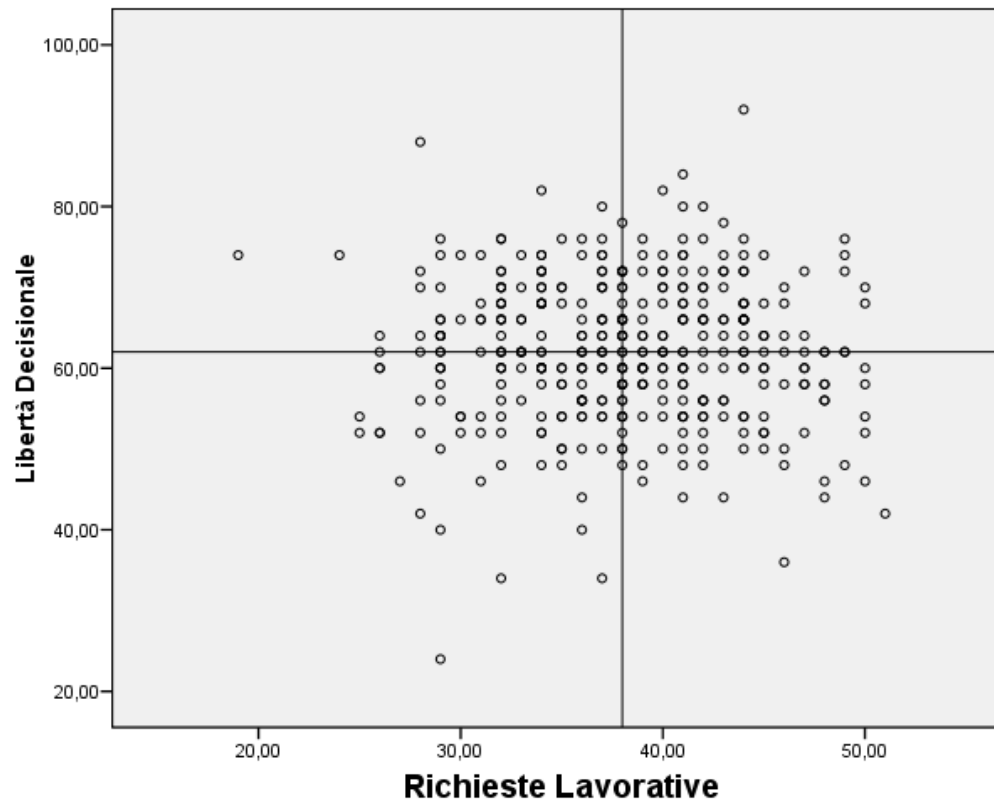
# Risultati

## Caratteristiche lavorative



# Risultati

## Analisi del Modello Karasek



Distribuzione secondo Modello Karasek	N	%
Occupazione Attiva	112	29.3
Occupazione rilassata	98	25.7
Occupazione passiva	76	19.9
Occupazione Tesa	95	25.1
Dati mancanti	2	0.5

# Risultati

## Positivity Scale



Variabili		Positivity Scale	
		Media (SD)	Differenza significativa
<b>Genere</b>	Maschi	24.6 (3.9)	<b>Si (0.02)</b>
	Femmine	23.6(4.3)	
<b>Età</b>	<45 anni	24.6 (4.1)	<b>Si (0.03)</b>
	45-54	23.8 (4.4)	
	>54	23.4 (3.6)	
<b>Posizione</b>	Impiegato	24.0 (4.2)	No (0.73)
	Quadro	24.2 (4.1)	
<b>Banca</b>	Loc.	24.1 (4.5)	No (0.68)
	Naz.	24.0 (4.0)	
<b>Commerciale</b>	No	23.4 (4.2)	<b>Si (0.03)</b>
	Si	24.4 (4.1)	

# Risultati

## 8 Modelli sul contesto lavorativo

## Risultati Modello1

Chi è d'accordo con  
la seguente  
affermazione?

**In termini di  
sicurezza, mi  
provoca disagio  
pensare ad una  
possibile rapina  
presso il mio  
sportello.**



**75%**

Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	1		
	F	2.42	<0.001	1.50;3.91
Età	<45*	1		
	45-54	1.42	0.172	0.86;2.38
	>54	1.63	0.169	0.81;3.27
Figli	NO*	1	0.159	0.38;1.17
	SI	0.67		
Banca	Loc.*	1		
	Naz.	0.94	0.812	0.55;1.61
Commerciale	NO*	1		
	SI	0.90	0.719	0.52;1.58
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	1.03	0.931	0.55;1.94
Fumo	NO*	1		
	SI	1.70	0.107	0.89;3.22
Farmaci	NO*	1		
	SI	1.09	0.767	0.61;1.95
Positivity		1.04	0.218	0.98;1.10
Richieste Lavorative		1.01	0.759	0.96;1.05
Libertà Decisionale		0.99	0.630	0.97;1.02

Hosmer e Lemeshow Test: p=0.364

## Risultati Modello 2

Chi è d'accordo con la seguente affermazione?

**Il mancato raggiungimento degli obiettivi di budget può comportare problemi di mobilità territoriale e/o cambio di ruolo. Questo mi crea ansia.**



**82%**

correlato sui lavoratori di banca

Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	1		
	F	<b>1.92</b>	<b>0.029</b>	<b>1.07;3.45</b>
Età	<45*	1		
	45-54	<b>0.50</b>	<b>0.023</b>	<b>0.27;0.91</b>
	>54	0.69	0.386	0.30;1.59
Figli	NO*	1		
	SI	0.55	0.098	0.27;1.12
Banca	Loc.*	1		
	Naz.	<b>1.93</b>	<b>0.029</b>	<b>1.07;3.48</b>
Commerciale	NO*	1		
	SI	<b>1.02</b>	<b>0.954</b>	<b>0.53;1.97</b>
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	1.38	0.376	0.68;2.83
Fumo	NO*	1		
	SI	0.72	0.375	0.35;1.49
Farmaci	NO*	1		
	SI	<b>3.77</b>	<b>0.005</b>	<b>1.51;9.42</b>
Positivity		1.01	0.775	0.94;1.09
Richieste Lavorative		<b>1.11</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>1.05;1.17</b>
Libertà Decisionale		<b>0.96</b>	<b>0.022</b>	<b>0.93;0.99</b>

Hosmer e Lemeshow Test: p=0.827

## Risultati Modello 3

Chi è d'accordo con la seguente affermazione?

**Il ritmo di cambiamenti sul luogo di lavoro supera la mia capacità di adattamento.**

**59%**



Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	1		
	F	1.47	0.095	0.94;2.34
Età	<45*	1		
	45-54	1.23	0.449	0.72;2.08
	>54	1.97	0.030	1.07;3.65
Figli	NO*	1		
	SI	0.93	0.789	0.55;1.58
Banca	Loc.*	1		
	Naz.	1.85	0.009	1.17;2.93
Commerciale	NO*	1		
	SI	1.14	0.641	0.66;1.96
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	0.81	0.447	0.46;1.40
Fumo	NO*	1		
	SI	0.93	0.799	0.52;1.96
Farmaci	NO*	1		
	SI	2.00	0.013	1.16;3.46
Positivity		0.88	<0.001	0.83;0.93
Richieste Lavorative		1.07	0.002	1.02;1.11
Libertà Decisionale		0.98	0.107	0.95;1.01

**Hosmer e Lemeshow Test: p=0.290**

## Risultati Modello 4

Chi è d'accordo con la seguente affermazione?

**Mi provoca disagio consigliare alla clientela un prodotto per il solo fatto che è inserito nel mio budget.**

**84%**



"May I recommend the 56Kbps modem?"

Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	1		
	F	2.30	0.006	1.26;4.18
Età	<45*	1		
	45-54	0.81	0.549	0.40;1.62
	>54	0.69	0.332	0.33;1.45
Figli	NO*	1		
	SI	0.78	0.481	0.40;1.55
Banca	Loc.*	1		
	Naz.	1.50	0.184	0.83;2.71
Commerciale	NO*	1		
	SI	0.89	0.728	0.45;1.75
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	0.98	0.949	0.46;2.08
Fumo	NO*	1		
	SI	0.77	0.479	0.37;1.59
Farmaci	NO*	1		
	SI	0.52	0.066	0.26;1.04
Positivity		0.92	0.027	0.85;0.99
Richieste Lavorative		1.10	0.001	1.04;1.16
Libertà Decisionale		0.95	0.005	0.92;0.99

Hosmer e Lemeshow Test: p=0.413



## Risultati Modello 5

Chi è d'accordo con la seguente affermazione?

**Mi provocano disagio le continue riorganizzazioni aziendali.**

**78%**



Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	1		
	F	1.08	0.781	0.63;1.84
Età	<45*	1		
	45-54	0.81	0.453	0.48;1.39
	>54	0.88	0.737	0.41;1.88
Figli	NO*	1		
	SI	0.86	0.612	0.47;1.56
Banca	Loc.*	1		
	Naz.	1.51	0.119	0.90;2.55
Commerciale	NO*	1		
	SI	1.05	0.866	0.58;1.92
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	1.11	0.753	0.57;2.16
Fumo	NO*	1		
	SI	1.26	0.507	0.64;2.48
Farmaci	NO*	1		
	SI	1.61	0.163	0.83;3.12
Positivity		0.95	0.098	0.92;0.98
Richieste Lavorative		<b>1.09</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>1.04;1.14</b>
Libertà Decisionale		<b>0.95</b>	<b>0.003</b>	<b>0.92;0.98</b>

Hosmer e Lemeshow Test: p=0.232

## Risultati Modello 6

Chi è d'accordo con la seguente affermazione?

**Le richieste avanzate nelle vendite e/o consulenze sono in conflitto con ciò che ritengo moralmente giusto.**

**63%**



"HURRY UP! I NEED TO MAKE THIS DECISION FAST."

Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	1		
	F	2.31	0.001	1.38;3.87
Età	<45*	1		
	45-54	0.78	0.383	0.50;1.36
	>54	0.68	0.378	0.30;1.58
Figli	NO*	1		
	SI	1.51	0.163	0.85;2.69
Banca	Loc.*	1		
	Naz.	4.24	<0.001	2.45;7.34
Commerciale	NO*	1		
	SI	0.42	0.007	0.22;0.79
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	0.65	0.151	0.36;1.17
Fumo	NO*	1		
	SI	0.69	0.258	0.36;1.31
Farmaci	NO*	1		
	SI	1.19	0.579	0.64;2.22
Positivity		0.90	0.002	0.84;0.96
Richieste Lavorative		1.08	0.001	1.03;1.13
Libertà Decisionale		0.94	<0.001	0.91;0.97

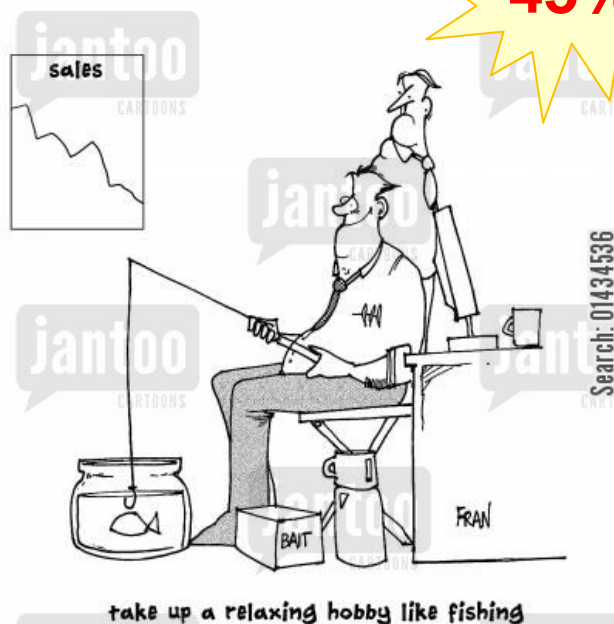
Hosmer e Lemeshow Test: p=0.821

## Risultati Modello 7

Chi è d'accordo con la seguente affermazione?

**Riesco a sfruttare il tempo libero per dedicarmi ai miei hobbies.**

**45%**



Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	<b>1</b>		
	F	<b>0.58</b>	<b>0.016</b>	<b>0.37;0.90</b>
Età	<45*	1		
	45-54	1.30	0.279	0.81;2.11
	>54	1.23	0.565	0.60;2.52
Figli	NO*	<b>1</b>		
	SI	<b>0.48</b>	<b>0.004</b>	<b>0.29;0.79</b>
Banca	Loc.*	<b>1</b>		
	Naz.	<b>1.97</b>	<b>0.005</b>	<b>1.22;3.18</b>
Commerciale	NO*	1		
	SI	1.27	0.378	0.75;2.16
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	0.73	0.249	0.43;1.25
Fumo	NO*	<b>1</b>		
	SI	<b>1.80</b>	<b>0.046</b>	<b>1.01;3.20</b>
Farmaci	NO*	1		
	SI	0.59	0.050	0.34;0.99
Positivity		<b>1.06</b>	<b>0.043</b>	<b>1.01;1.13</b>
Richieste Lavorative		<b>0.89</b>	<b>&lt;0.001</b>	<b>0.85;0.93</b>
Libertà Decisionale		0.99	0.847	0.97;1.03

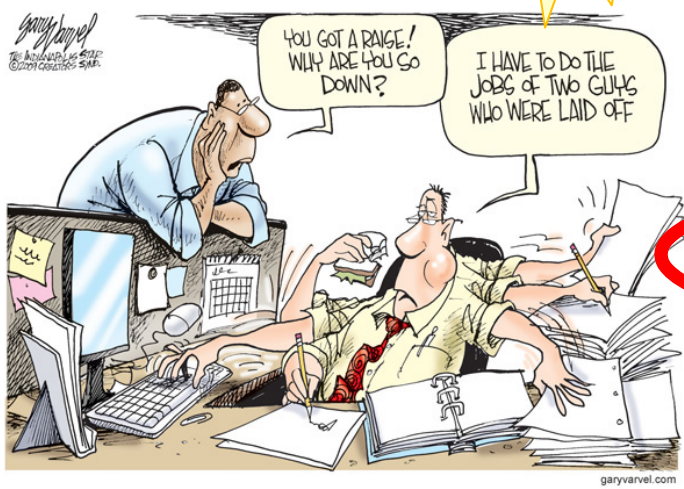
**Hosmer e Lemeshow Test: p=0.190**

## Risultati Modello 8

Chi è d'accordo con la seguente affermazione?

**I colleghi o i superiori mi sollecitano ad essere "elastico" nell'esecuzione dei miei compiti.**

**63%**

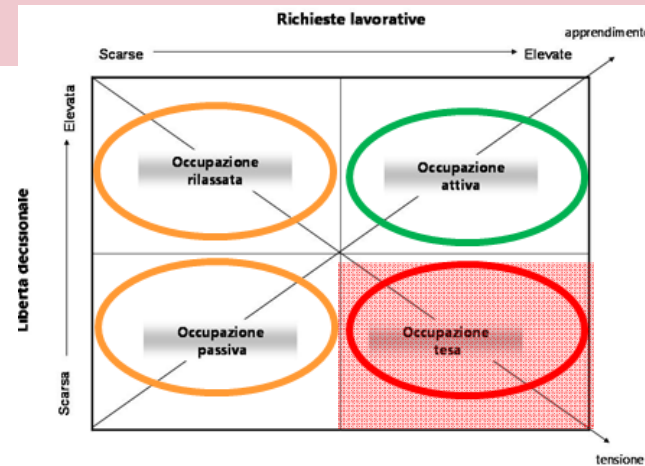


Covariate		OR	P <sup>a</sup>	CI95% inf; sup
Genere	M*	1		
	F	1.72	0.018	1.10;2.70
Età	<45*	1		
	45-54	0.89	0.666	0.52;1.53
	>54	0.78	0.423	0.42;1.44
Figli	NO*	1		
	SI	0.85	0.540	0.50;1.44
Banca	Loc.*	1		
	Naz.	1.25	0.346	0.79;1.99
Commerciale	NO*	1		
	SI	1.01	0.984	0.59;1.72
Posizione	Impieg*	1		
	Quadro	1.18	0.543	0.69;2.00
Fumo	NO*	1		
	SI	0.81	0.454	0.46;1.42
Farmaci	NO*	1		
	SI	1.27	0.391	0.74;2.19
Positivity		1.01	0.930	0.94;1.07
Richieste Lavorative		1.18	<0.001	1.07;1.16
Libertà Decisionale		0.95	<0.001	0.93;0.98

Hosmer e Lemeshow Test: p=0.970

## Risultati

### Chi occupa il IV quadrante (rosso) del Modello Karasek?!?



Chi lavora in una Banca Nazionale rispetto a Loc.

L'impiegato rispetto ad un Quadro

Chi usa o ha usato farmaci tranquillanti/antidepressivi/sedativi

Chi ha un ruolo commerciale rispetto a non averlo



## DISCUSSIONE



# L'ATTIVITÀ DEL MEDICO COMPETENTE NEL SETTORE BANCARIO

- L'analisi dei punti ritenuti critici ed un costruttivo confronto tra i punti di vista delle diverse figure professionali coinvolte, appartenenti a diverse funzioni aziendali, contribuisce ad individuare eventuali costrittività organizzative o aree suscettibili di miglioramento non altrimenti evidenziabili e documentabili, tantomeno con figure esterne all'azienda, cui spesso si ricorre con spirito di delega.
- Il processo messo in atto con tale modalità consente al datore di lavoro di individuare migliori strategie organizzative, allo scopo di intercettare l'obiettivo di far crescere nelle figure professionali individuate dalla norma la consapevolezza delle dinamiche aziendali più complesse, consentendo di tendere all'obiettivo di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e di promuovere la salute e il benessere anche organizzativo (Marina Musti)



## Sezioni del portale

- Home

## Area informazione

- News
- Articoli del Mese
- Journal Club
- Eventi

## Area discussione

- Forum
- La nostra professione
- Caserta: bancari contro il medico competente**
- Chat
- Sondaggi

## Area professione

- Coordinamenti
- Casi clinici

## Area risorse

- Documentazione
- Immagini
- Libri e pubblicazioni
- Multimedia
- Risorse della Rete
- Software

## Area portale

- Registrazione
- Utenti registrati
- Ricerca

**Caserta: bancari contro il medico competente**

Questo argomento ha avuto 4 risposte ed è stato letto 1640 volte.

**La Redazione**

**Provenienza:** Pisa  
**Professione:** Medico del Lavoro  
**Messaggi:** 1588

**Caserta: bancari contro il medico competente (24/03/2005 11:38)**

Pubblichiamo il link ad una pagina relativa alla notizia di uno stato d'agitazione di bancari campani circa le problematiche inerenti la medicina del lavoro e il medico competente.

La problematica è locale ma propone ampi spunti di riflessione a tutti: <http://www.caserta24ore.it/comuni...unicato.asp?id=4530&tt=Comunicati>

La redazione di MedicoCompetente.it

**GANDALF IL GRIGIO**

**Provenienza:** Perugia  
**Professione:** Medico del Lavoro  
**Messaggi:** 416

**Re: Caserta: bancari contro il medico competente (24/03/2005 13:20)**

Inquietante. Mi sembra quasi che nella situazione descritta nell'articolo qualcuno si sia divertito a prendere tutti gli articoli e commi relativi alle attribuzioni del medico competente per poi andare a cercare il singolo problema. Sembra fatto ad arte..... sembra quasi che in quella banca un vero MC non ci sia mai entrato.... mi sembra impossibile che uno specialista in mdl abbia lavorato così male da generare tali e tanti quesiti nei lavoratori da lui controllati. Certo è stato carente anche l'organo di vigilanza, credo che certe situazioni non dovrebbero essere tollerate. Comunque non posso mettere in dubbio il contenuto dell'articolo, ed allora mi chiedo quale ricaduta possano avere situazioni del genere.... sicuramente non positiva, perchè si rischia di generalizzare, e poi nel calderone ci finiamo tutti.... Insisto sul discorso che dobbiamo, tutti insieme (e per tutti intendo proprio tutti, MC liberi professionisti, dipendenti ASL, universitari, etc) alzare la qualità del nostro lavoro, dobbiamo confrontarci apertamente, senza la paura di scoprire che, magari dopo anni di attività, abbiamo ancora da imparare da qualcuno lavora meglio di noi.

Sergio Truppe

"Ahi serva Italia, di dolore ostello, nave senza nocchiero in gran tempesta, non donna di provincia, ma bordello"





- **Nelle 6 aziende insufficienti**

*Nessuna informazione iniziale a tutti i dipendenti sull'intenzione dell'azienda di interessarsi dello SLC*

*Gli RLS e/o il MC sono stati esclusi sin dal primo momento dalla partecipazione attiva nel gruppo di lavoro*

*Il percorso di valutazione non ha tenuto conto dell'Accordo Europeo in merito al fatto che il percorso di valutazione del rischio debba essere orientato alle soluzioni*

*Mancano le azioni migliorative e il programma di intervento per bonificare quelle situazioni rivelate a rischio*

---

*Dott. Elio Gullone*

*Referente gruppo Stress lavoro correlato di ASL Milano*



Regione  
Lombardia

ASL Milano

# ASL Milano progetto S L C nelle banche



## • **Nelle 12 aziende sufficienti o buone**

*L'attiva partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori*

*Formazione variegata con progetti dedicati, con e-learning, con programmi Web-tv, con materiali didattici in rete locale, alcuni dei quali hanno vinto dei premi di eccellenza*

*Informazione precisa e attenta con intranet, con news letter, con pubblicazioni aziendali*

*Considerate le differenze di genere, di età, di provenienza da altri Paesi, di tipologia contrattuale stipulata*

*Focus group con gli rls, approfondimento con analisi soggettiva*

---

*Dott. Elio Gullone*

*Referente gruppo Stress lavoro correlato di ASL Milano*



Regione  
Lombardia

ASL Milano



## • **Nelle 12 aziende sufficienti o buone**

*L'attenzione alla Persona con progetti dedicati, es. People Plan e People Review, l'Assessment e il Development Center, aiuti per la conciliazione casa – lavoro, istituzione Commissione Pari Opportunità, agevolare il part time e concedere l'orario elastico, un servizio di ascolto interno rivolto ai dipendenti, un progetto per il disagio lavorativo*

*Il lavoro svolto dal MC e le relazioni sanitarie annuali appaiono lodevoli e interessanti se il gruppo di lavoro aziendale le ha sapute integrare alle indagini soggettive o a quelle di clima organizzativo. Si è iniziato a parlare di Good – Best Practice con i processi efficaci e virtuosi*

---

Dott. Elio Gullone

Referente gruppo Stress lavoro correlato di ASL Milano

## Conclusioni

L'analisi mostra una presenza per circa un quarto di stress lavoro correlato nei dipendenti coinvolti nello studio, legati a quasi tutti i quesiti creati specificatamente per il contesto lavorativo dei bancari e dunque:

richiesta di essere elastico, richiesta sulle vendite (budget o conflitto con il proprio senso morale), riorganizzazioni e mobilità.

Inoltre ritornano evidenti nelle analisi legati agli aspetti legati al contesto lavorativo anche caratteristiche socio demografiche e di ruolo:

il genere (le donne), l'impiego di farmaci, e il ruolo commerciale.

Stress lavoro correlato sui lavoratori di banca



"This home based business is easy to set up.  
Everyone knows that women are better at multitasking."



## Principale Bibliografia di riferimento

- Avallone, F., Paplomatas, A. (2005). Salute organizzativa. Milano: Raffaello Cortina Editore.
- Baldasseroni A, Camerino D, Cenni P, et al (2001). La valutazione dei fattori psicosociali. Proposta della versione italiana del Job Content Questionnaire di R.A.Karasek. Fogli d'informazione ISPESL, 3.
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. Del Rio, G. (1990). Stress e lavoro nei servizi: sintomi, cause e rimedi del burnout. La nuova Italia scientifica.
- Caprara, G. V., Alessandri, G., Eisenberg, N., Kupfer, A., Steca, P., Caprara, M. G., ... & Abela, J. (2012). The positivity scale. Psychological Assessment, 24(3), 701.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. Journal of occupational health psychology, 3(4), 322.
- Palmonari A. C'è una sindrome da improduttività? Scuola e professione, 1978; 1: 6-7.
- Rossati, A. & Magro, G. (1999). Stress e burnout. Roma: Carocci.
- Fondazione Europea per il miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro (Fondazione di Dublino). [www.eurofound.eu.it/workingcondition](http://www.eurofound.eu.it/workingcondition)
- Agenzia Europea per la salute e sicurezza sul lavoro (Agenzia di Bilbao). [www.agency.osha.eu.it](http://www.agency.osha.eu.it)
- Giovannini, E. Hall J (2007) OECD Statistics Directorate

"Studia prima la scienza, e poi seguita la pratica, nata da essa scienza. Quelli che s'innamoran di pratica senza scienza son come 'l nocchier ch'entra in navilio senza timone o bussola, che mai ha certezza dove si vada"

*LEONARDO DA VINCI*

**Grazie per l'attenzione**

