

**ALMA MATER STUDIORUM – UNIVERSITÀ DI BOLOGNA  
SCUOLA DI LETTERE E BENI CULTURALI**

Corso di laurea in  
**SCIENZE DELLA COMUNICAZIONE PUBBLICA E SOCIALE**

**IL DISAGIO PSICOSOCIALE NEI LUOGHI DI LAVORO: ANALISI  
DI RISCHI, METODI DI VALUTAZIONE E PREVENZIONE**

Tesi di laurea in  
**PSICOLOGIA E COMUNICAZIONE SOCIALE**

Relatore: Prof.ssa Roberta Lorenzetti  
Correlatore: Prof. Daniele Donati

Presentata da Valentina Selmi

Seconda sessione

Anno Accademico 2012/2013

# INDICE

INTRODUZIONE .....	5
<b>CAPITOLO 1. LO STRESS: UN FENOMENO MODERNO</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1. LA COMPLESSITÀ DEL TERMINE</b> .....	<b>9</b>
1.1.1 <i>Il problema della definizione</i> .....	9
1.1.2 <i>Lo stress non è solo negativo: differenza fra eustress e distress</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>1.2 COPING E RESILIENZA</b> .....	<b>16</b>
1.2.1 <i>Risorse di coping interne</i> .....	19
1.2.2 <i>Risorse di coping esterne</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.2.3 <i>Stili di coping</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>1.3 LO STRESS LAVORO-CORRELATO</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.3.1 <i>Definizione e cause</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.3.2 <i>La normativa italiana in materia di stress lavoro-correlato</i> .....	28
1.3.3 <i>Valutazione oggettiva o valutazione soggettiva: una questione aperta</i> .....	30
<b>1.4 STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO</b> ....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.4.1 <i>Valutazioni oggettive senza coinvolgimento dei lavoratori</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.4.2 <i>Valutazioni soggettive con coinvolgimento dei lavoratori</i> .....	39
<b>1.5 I QUESTIONARI ITALIANI</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.5.1 <i>Il test Q-BO</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.5.2 <i>L'Indice MAB</i> .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
1.5.3 <i>Il questionario "Le persone e il lavoro"</i> ..	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>1.6 IL RUOLO DELLA COMUNICAZIONE</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
1.6.1 <i>La comunicazione sullo stress lavoro-correlato</i> ...	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>CAPITOLO 2. SALUTE, STRESS E SUSCETTIBILITÀ</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.
<b>2.1 UNA NUOVA IDEA DI SALUTE</b> .....	ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.

2.1.1 L'individuo al centro del concetto di salute: verso la medicina personalizzata .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.1.2 Gli aspetti ambigui della medicina personalizzata .....	58
<b>2.2 L'ACCESSO AL LAVORO IN ITALIA .....</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
<b>2.3 STRESS E SUSCETTIBILITÀ .....</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2.3.1 Stili di attaccamento bambino/adulto ....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.3.2 Ansia di tratto e tipi di personalità .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>2.4 LA NUOVA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ..</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2.4.1 Le ripercussioni sull'individuo e sull'organizzazione .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.4.2 L'approccio di INAIL e di Confindustria alla precarietà ..	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>2.5 IL QUESTIONARIO INAIL PER LA VALUTAZIONE E LA GESTIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO .....</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
2.5.1 La valutazione preliminare .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
2.5.2 La valutazione approfondita .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>CAPITOLO 3. STRESS E MOBBING ...</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
<b>3.1 CARATTERISTICHE DEL MOBBING .....</b>	<b>89</b>
3.1.1 Le fasi del mobbing nel modello di Harald Ege .....	89
3.1.2 Gli atti tipici del mobbing: il modello LIPT – Ege ..	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>3.2 GLI ATTORI DEL MOBBING .....</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
3.2.1 Il persecutore (mobber): personalità e motivo delle sue azioni .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
3.2.2 Gli spettatori .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
3.2.3 La vittima (mobbizzato o mobbed): esiste una suscettibilità al mobbing? .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>3.3 LE CAUSE DEL MOBBING: IL MODELLO A CUBO DI EGE</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
3.3.1 Il bossing: mobbing come strategia aziendale .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
3.3.2 La differenza fra mobbing e straining ...	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>3.4 IL RAPPORTO TRA MOBBING E STRESS .....</b>	<b>ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.</b>
3.4.1 Lo stress come causa del mobbing .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
3.4.2 Il doppio mobbing .....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>

**3.5 CONSAPEVOLEZZA DEL FENOMENO E QUADRO NORMATIVO ITALIANO .....ERRORE. IL  
SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

*3.5.1 Gli interventi internazionali in materia di mobbing ..***Errore. Il segnalibro non  
è definito.**

*3.5.2 Interventi italiani.....***Errore. Il segnalibro non è definito.**

*3.5.3 Tutelarsi dal mobbing: la normativa italiana .....***Errore. Il segnalibro non è  
definito.**

**3.6 L'IMPORTANZA DELLA SENSIBILIZZAZIONE .. ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**CONCLUSIONI.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**APPENDICE – STRUMENTI PER LA VALUTAZIONE DI STRESS LAVORO-  
CORRELATO E MOBBING .....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

**BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA ..... 7**

**RINGRAZIAMENTI.....ERRORE. IL SEGNALIBRO NON È DEFINITO.**

## ABSTRACT

Il lavoro è diventato una componente fondamentale nella vita degli individui. Non lo si intende semplicemente come mezzo volto al sostentamento, ma come spazio in cui una persona può crescere, mettere alla prova sé stessa e le proprie abilità e realizzare le proprie ambizioni. Un individuo pertanto spende molto di sé stesso sul lavoro, vi riversa le proprie aspettative e vi dedica un consistente investimento in termini di tempo e risorse psicologiche.

Il disagio psicosociale sul lavoro, oggetto della mia trattazione, nasce nel momento in cui queste aspettative vengono frustrate, quando fra l'individuo e l'ambiente si crea un rapporto di conflitto anziché di adattamento reciproco e collaborazione, oppure nel caso in cui, all'interno del contesto professionale, esistano veri e propri elementi ostili al lavoratore.

È molto importante prestare attenzione al tema del disagio psicosociale sul lavoro e, di conseguenza, alla sua valutazione e prevenzione perché il rischio che tale disagio comporta ricade non solo sulla salute dell'individuo che lo esperisce, il quale potrebbe trovarsi nell'impossibilità di continuare a svolgere la propria attività, ma anche sulla sua dignità ed integrità morale: considerata la rilevanza sociale attribuita al lavoro, chi non sia più in grado di svolgerlo rischia di essere emarginato e considerato come debole, specie se le ragioni della sua fuoriuscita dal mondo del lavoro siano da rintracciare nell'area della psiche.

Ho adottato un approccio analitico passando in rassegna tutti gli elementi che possono essere alla base di manifestazione di disagio psicosociale, quale è lo stress lavoro-correlato, in riferimento sia ai tratti di personalità individuali sia a caratteristiche oggettive dell'organizzazione del lavoro, per poi passare ai metodi per valutarlo e adottare piani preventivi.

Il primo capitolo parte da una definizione corretta del termine stress, ormai abusato nel linguaggio comune fino a snaturarne il vero significato, e condizioni e motivi per cui esso si manifesta, a partire dai modelli di Selye. Saranno poi oggetto di analisi i modi in cui un individuo può difendersi dallo stress e quali siano le risorse da mettere in gioco (risorse e strategie di  *coping*) e quali siano le ripercussioni dello stress sulla salute dell'individuo. Si passa poi

allo stress lavoro-correlato, quella particolare forma di stress legata specificamente all'ambito professionale, diverso dallo stress "comune" ma legato ad esso in modo inscindibile; si approfondiranno le norme sia italiane sia europee presenti in materia di valutazione e prevenzione e si esamineranno nel dettaglio i vari metodi per valutarlo, con particolare attenzione alla questione su quali elementi debbano rientrare in una valutazione per renderla accurata e se essa debba essere oggettiva, rivolta quindi ai soli elementi di contenuto e contesto del lavoro, come afferma la dottrina giuslavorista, oppure soggettiva, concentrata sulla percezione del lavoratore circa le situazioni che incontra nel corso del lavoro, come suggerirebbe il modello transazionale per cui lo stress è il prodotto dell'interazione fra l'ambiente, che produce continui stimoli, e il modo in cui l'individuo li affronta.

Il secondo capitolo introduce il tema della nuova concezione di salute: da una logica basata sulla cura di patologie insorte e sull'identificazione della salute come mera assenza di patologie, si passa a una concezione basata sulla prevenzione e sul conseguimento di uno stato di benessere che va oltre la sola mancanza di malattie. Questo percorso viene seguito fino ai più recenti sviluppi della genomica e della medicina personalizzata, con particolare attenzione alle implicazioni che i test di suscettibilità genetica potrebbero avere nell'ingresso al mondo del lavoro. Analizzo poi gli elementi, non necessariamente genetici, che potrebbero ricondurre il concetto di suscettibilità anche a un fenomeno psicosociale come lo stress e le norme italiane circa le misure sanitarie adottate nell'ambito dell'ingresso al lavoro. L'ultima parte del capitolo sarà dedicata all'approfondimento di un questionario per la valutazione dello stress lavoro-correlato proposto dall'INAIL nel 2011, a seguito dell'entrata in vigore dell'obbligo per i datori di lavoro di valutare anche lo stress lavoro-correlato fra i rischi professionali. Tale questionario si compone di una valutazione preliminare obbligatoria, incentrata sugli elementi oggettivi di contenuto e contesto del lavoro, e di una valutazione approfondita eventuale, da proporre ai lavoratori solo se i risultati preliminari indicano alte percentuali di rischi di stress lavoro-correlato; quest'ultima è una valutazione soggettiva, basata sulla percezione e esperienza che ciascun individuo ha del proprio tempo di lavoro.

Il terzo capitolo è dedicato al mobbing, le vessazioni e persecuzioni in ambito lavorativo che rappresentano il caso limite dello stress lavoro-correlato, in quanto il loro scopo ultimo è proprio compromettere la salute psicofisica del lavoratore tanto da causarne l'uscita dal mondo del lavoro. Il mobbing è un tema ancora poco conosciuto in Italia: soltanto Harald Ege, psicologo del lavoro tedesco residente in Italia dai primi anni Novanta, ha prodotto un corpus di testi in lingua italiana sulla materia. Il capitolo segue quindi i suoi studi e i modelli da lui proposti, in particolare le cause per cui si può scatenare il mobbing, le sue caratteristiche fondamentali e la personalità degli attori coinvolti, dal persecutore alla vittima passando per gli spettatori. Il mobbing si manifesta in molti modi, ma i suoi atti tipici possono comunque essere suddivisi in attacchi alla possibilità di comunicare, alle relazioni sociali, all'immagine e alla reputazione, alla qualità della situazione professionale, alla salute. Tutelarsi dalla violenza morale sul lavoro in Italia è ancora difficile poiché non esiste una norma specifica in materia, come accade in altri paesi europei quali Svezia e Francia, ma chi ne è vittima può fare riferimento a disposti presenti in molteplici norme, come l'articolo 2087 del codice civile e l'articolo 13 dello statuto dei lavoratori, e ad alcuni precedenti giurisprudenziali. Si indaga attentamente anche il rapporto causale esistente tra mobbing e stress-lavoro correlato: il primo è certamente causa del secondo, ma vi sono casi in cui da una situazione di stress si origina il mobbing, creando così un circolo vizioso che rappresenta il caso più estremo di disagio psicologico sul lavoro. Un processo persecutorio come quello del mobbing incide anche sulla vita affettiva di chi ne è vittima ed è importante una diffusa consapevolezza e sensibilizzazione sul tema diretta non solo all'interno delle organizzazioni aziendali, ma anche alla collettività, così da prevenire il senso di abbandono e autocolpevolizzazione che tende a colpire chi si trovi sottoposto a costanti vessazioni sul lavoro; si sottolineerà, e ciò vale anche per la valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato, che ciò è tanto più importante quanto più si tiene presente l'enorme rilevanza del lavoro nel creare la concezione che una persona ha di sé stesso, da cui si determina l'immagine e il modo con cui si propone agli altri.

## BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

### Volumi

American Psychiatric Association

2000 *DSM-IV-TR Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, Washington D.C., American Psychiatric Association (trad. it. a cura di V. Andreoli, G. B. Cassano, R. Rossi, *DSM-IV-TR Manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali*, Milano, Elsevier Masson, 2001)

L. Barbato, C. Frascheri

2009 *Salute e sicurezza sul lavoro. Guida al Dlgs. 81/08 integrato con il Dlgs. 106/09*, Edizioni Lavoro, Roma

M. Bertini (a cura di)

1988 *Psicologia e salute. Prevenzione della patologia e promozione della salute*, La Nuova Italia Scientifica, Roma

E Bonicelli, A. M. Comari

1993 *Vincere lo stress. Come imparare a riconoscere e prevenire i disturbi dell'umore sul lavoro: stress, ansia, attacchi di panico, depressione*, Il Sole 24 Ore Libri, Milano

G. Corbizzi Fattori, F. Simonini (a cura di)

2010 *Stress lavoro-correlato: valutazione e gestione pratica. Con le linee guida ISPESL e delle regioni*, Inditalia, Roma

T. Cassidy

1999 *Stress, cognition and health*, Routledge, Londra (trad. it. *Stress e salute*, Bologna, Il Mulino, 1999)

A. De Filippo,

2009 *Stress e resilienza. Vincere sul lavoro*, Edizioni Psiconline, Francavilla al Mare

R. Dominici



2011 *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato. Modelli e strumenti operativi per intervenire sul disagio lavorativo*, Angeli, Milano

R. J. Edelman

1993 *Interpersonal conflicts at work*, BPS Books, Londra ( trad. it. *Conflitti interpersonali nel lavoro. Analizzarli e risolverli senza aggressività né passività*, Trento, Edizioni Erckson, 2005)

H. Ege, M. Lancioni,

1998 *Stress e mobbing*, Pitagora, Bologna

H. Ege,

1996, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora, Bologna

2002 *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano

2005 *Oltre il mobbing: straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli, Milano

2006 *Mobbing. Conoscerlo per vincerlo*, Franco Angeli, Milano

2010 *Al centro della persecuzione. Analisi, conseguenze e valutazioni del comportamento persecutorio*, Franco Angeli, Milano

H. J. Eysenck

1957 *The dynamics of anxiety and hysteria*, Routledge and Kegan, Londra

A. Fontana

2002 *Lo stress che ci fa bene*, Meltemi Editore, Roma

C. Frascheri,

2003 *Mobbing. Guida alla tutela*, Edizioni Lavoro, Roma

2006 *Stress sul lavoro. I rischi emergenti nelle organizzazioni del lavoro pubbliche e private*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna

2011 *Il rischio da stress lavoro-correlato. Normativa, procedure di valutazione e organizzazione del lavoro*, Edizioni Lavoro, Roma

A. Gilioli, R. Gilioli

2000 *Cattivi capi, cattivi colleghi. Come difendersi dal mobbing e dal nuovo capitalismo selvaggio*, Mondadori, Milano

2001 *Stress economy. Conoscere e vincere il nuovo mal di lavoro*, Mondadori, Milano

INAIL

2011 *Valutazione e gestione del rischio da stress-lavoro correlato – Manuale a uso delle aziende in attuazione del D. Lgs. 81/08*, Roma

R. Harris

2005 *The Happiness Trap: How to Stop Struggling and Start Living*, Exisle Publishing, Melbourne (trad. it. *La trappola della felicità. Come smettere di tormentarsi e iniziare a vivere*, Trento, Centro Studi Erickson, 2009)

J. Krishnamurti

1994 *On conflict*, Harper, San Francisco ( trad. it. *Sul conflitto*, Roma, Astrolabio, 2000)

I. Lasater

2010 *Words that work in business*, PuddleDancer Press, Encinitas (trad. it. *Parole che funzionano nel mondo del lavoro*, Reggio Emilia, Edizioni Esserci, 2011)

E. Longo

2011 *Lavoro e stress. Conoscere, valutare, gestire*, Edizioni Guerrini, Milano

G. Majani

1999 *Introduzione alla psicologia della salute*, Edizioni Erickson, Trento

A. E. Panerai

2001 *Che stress! Effetti sulla salute, consigli pratici, terapie*, Tecniche Nuove, Milano

N. Rose

2007 *The politics of life itself. Biomedicine, power and subjectivity in the Twenty – First century*, Princeton University Press, Princeton (trad. it. *La politica della vita* Torino, Einaudi, 2008)

H. Selye

1951 *The story of the adaptation syndrome*, McGraw-Hill Book Co., New York (trad. it *La sindrome di adattamento*, Pavia, Renzo Cortina Editore, 1955)

1975 *The stress of life*, McGraw-Hill Book Co., New York

W. Stroebe, M. S. Stroebe

1995 *Social Psychology and Health*, Open University Press, Buckingham (trad. it. *Psicologia sociale e salute*, Milano, McGraw – Hill Libri, 1997)

B. Tronati

2011 *Stop a mobbing, straining e stress lavoro-correlato: guida teorico-pratica al disagio lavorativo*, Ediesse, Roma

B. Zani, E. Cicognani

2000 *Psicologia della salute*, Il Mulino, Bologna

## Articoli

F. Bernardi, G. Sprini

2011 *I fattori di rischio psicosociale nei luoghi di lavoro*, <http://www.ismob.it/Articoli> [consultato il 2 settembre 2013]

F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi

2009 *Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavori in Italia: analisi empiriche e proposte di policy*, Rivista Italiana di Politiche Pubbliche, n. 1/2009, pp. 33-70

R. Codebò

2009 *Visite mediche preassuntive: obbligo o facoltà?*, ISL – Igiene e Sicurezza sul Lavoro, n. 12/2009, pp. 677-680

M. E. Magrin

2008 *Dalla resistenza alla resilienza: promuovere benessere nei luoghi di lavoro*, Pavia, Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, pp. 11-19

N. A. De Carlo, D. Capozza, A. Falco (a cura di)

2008 *Test di valutazione dello stress lavoro correlato nella prospettiva del benessere organizzativo – Q-BO*, [http://www.francoangeli.it/linea\\_test](http://www.francoangeli.it/linea_test), [consultato il 20 luglio 2013]

A. Rotella

2009 *L'obbligo delle visite mediche preassuntive*, <http://andrearotella.postilla.it/2009/10/28/l%E2%80%99obbligo-delle-visite-mediche-preassuntive/>, [consultato il 17 luglio 2013]

The Lancet – Editorial

2009 *What is health? The ability to adapt*, The Lancet, volume 373 – issue 9666,

[http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(09\)60456-6/fulltext](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(09)60456-6/fulltext) [consultato il 12 settembre 2013]

## **Altro materiale**

Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato, 8 ottobre 2004

Accordo interconfederale per il recepimento dell'Accordo quadro europeo sullo stress lavoro-correlato tre Unice/Jeapme, Ceep e Ces, 9 giugno 2008

Comitato Nazionale per la Bioetica, *Test genetici di suscettibilità e medicina personalizzata*, 15 luglio 2010,

[http://www.governo.it/bioetica/pareri\\_abstract/Test\\_genetici.pdf](http://www.governo.it/bioetica/pareri_abstract/Test_genetici.pdf) [consultato l'11 settembre 2013]

Confindustria

2010 *La valutazione dello stress lavoro-correlato alla luce delle indicazioni metodologiche emanate dalla Commissione consultiva permanente*,

[http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3721:confindustria-la-valutazione-dello-stress-lavoro-correlato-alla-luce-delle-indicazioni-metodologiche-emanate-dalla-commissione-consultiva-permanente-novembre-2010&catid=82:documentazione-sindacale&Itemid=63](http://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=3721:confindustria-la-valutazione-dello-stress-lavoro-correlato-alla-luce-delle-indicazioni-metodologiche-emanate-dalla-commissione-consultiva-permanente-novembre-2010&catid=82:documentazione-sindacale&Itemid=63) [consultato il 18 luglio 2013]

Costituzione dell'OMS,  
[http://www.who.int/governance/eb/who\\_constitution\\_en.pdf](http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf), [consultato il 12 settembre 2013]

Gruppo Misto CNB-CNBBSV, *Test genetici e assicurazioni*, 20 ottobre 2008,  
[http://www.governo.it/bioetica/gruppo\\_misto/test\\_genetici\\_assicurazioni\\_1.pdf](http://www.governo.it/bioetica/gruppo_misto/test_genetici_assicurazioni_1.pdf)

[consultato l'11 settembre 2013]

D. Lgs. 9 aprile 2008, n°81 – Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro

ISPESL

2003 *Circolare n. 71 del 17 dicembre 2003: Disturbi psichici da costrittività dell'organizzazione sul lavoro,*

[www.ispesl.it/pubblicazioni/Dossierrischipsicosociali](http://www.ispesl.it/pubblicazioni/Dossierrischipsicosociali) [consultato il 30 settembre 2013]

2006 *La valutazione dei fattori psicosociali: proposta della versione italiana del Job Content Questionnaire di R. A. Karasek,*

[www.ispesl.it/pubblicazioni/Dossierrischipsicosociali](http://www.ispesl.it/pubblicazioni/Dossierrischipsicosociali) [consultato il 20 luglio 2013]

OSH Report, *Stress at work – facts and figures,*  
<https://osha.europa.eu/data/statistics/reports>, febbraio 2009 [consultato il 27 agosto 2013]

E. Fattorini, R. Gilioli (a cura di)

2000 *Stress e Mobbing. Guida per il medico,* Progetto Strategico Ministero della Salute – Prevenzione dei rischi per la salute negli ambienti di vita e lavoro

## SITOGRAFIA

Sito ufficiale del Governo italiano: <http://www.governo.it>

Blog su ricerca e elaborazione del questionario MAB:  
<http://indicemab.blogspot.it/>

Sito ufficiale del centro di ricerca Karasek: <http://www.jcqcenter.org/>

Sito ufficiale INAIL: <http://www.inail.it>

Sito ufficiale ISPESL (ora fusa nell'INAIL): <http://www.ispesl.it>

Compendio in lingua inglese del corpus di Leymann:  
<http://www.leymann.se/English>

Sito ufficiale dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro:  
<https://osha.europa.eu>

Blog sulla salute mentale: <http://psicoarena.altervista.org>

Portale informativo sulla psicologia del lavoro:  
<http://www.psicologiadellavoro.org>

Blog di Bruno Tronati, consulente del lavoro: <http://www.tronati.it>

Sito ufficiale dell'Organizzazione Mondiale della Sanità: <http://www.who.int>



