

## Parte dell'Allegato 1

Informazioni tratte da

[https://www.nottingham.ac.uk/toolkits/play\\_22794](https://www.nottingham.ac.uk/toolkits/play_22794)

University of Nottingham Digital Marketing Team

## **Psychological Wellbeing for Health and Care Workers**

**Mitigating the impact of COVID-19 on Psychological Wellbeing**

**Holly Blake & Fiona Bermingham**

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7246821/>

*Adattamento a cura della rete HPH del Friuli Venezia Giulia*



**International Network of  
Health Promoting Hospitals  
& Health Services**

Monitora e sostieni regolarmente il tuo personale per il suo benessere e promuovi un ambiente che faciliti il dialogo, soprattutto se ti accorgi che ci sono situazioni di sconforto e distress

- Tutte le disposizioni e le strategie dovrebbero essere in atto sia per i lavoratori che per i dirigenti.
- I manager possono rappresentare un modello di riferimento per promuovere la cura di sé nel mitigare lo stress.
- Il riposo è importante per il benessere fisico e mentale e va dedicato ad attuare le necessarie attività di cura di sé.
- Attiva brevi e regolari scambi su un forum, per consentire ai lavoratori di esprimere le loro preoccupazioni, porre domande e incoraggiare il sostegno tra colleghi, in modo confidenziale.
- Tra i fattori protettivi ci sono una comunicazione di buona qualità e accurati aggiornamenti delle informazioni.
- Considerare la formazione in pronto soccorso psicologico.
- Mettere a disposizione del personale opportune stazioni di rilevazione dell'impatto psico fisico dello stress sul sistema nervoso autonomo e sulla composizione corporea, per avviare tempestivi piani di recupero della performance
- Accesso alla salute mentale e ai servizi di supporto psicosociale/equipe multiprofessionali dedicate al benessere sul posto di lavoro per orientamento su problemi sociali, amministrativi, economici e di genere

**Source:**

IASC Reference Group Mental Health Briefing Note, Version 1.1. February 2020 (see page 12 for information about team leaders)

<https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/MHPSS%20COVID19%20Briefing%20Note%20%20March%202020-English.pdf>

- "La leadership compassionevole è il modo più potente con cui le persone possono affrontare ciò che sembra spaventoso e opprimente e i leader devono concentrare la compassione su tutti coloro che forniscono servizi sanitari e assistenziali, qualunque sia il loro ruolo o grado".
- **(Bailey and West, 2020)**

La leadership compassionevole del team è essenziale durante e dopo una pandemia. La compassione dovrebbe essere guidata dall'apprezzamento e soddisfare l' "ABC" dei bisogni umani sul lavoro

**A: autonomia e controllo**

- Le persone vogliono istintivamente avere il controllo e non sentirsi costrette o dirette, in particolare quando sono sotto enormi pressioni durante una crisi. Il personale deve avere voce e influenza sulle decisioni che influenzano la fornitura delle cure e il proprio ambiente di lavoro. Devono percepire la fiducia in loro per prendere la decisione migliore possibile.

### **B: appartenenza**

- L'appartenenza è fondamentale per il benessere umano e il bisogno di appartenere è maggiore durante una crisi. Non solo i leader devono garantire un clima positivo, premuroso e di sostegno, ma anche incoraggiare e consentire un lavoro di squadra multidisciplinare duraturo in cui tutti siano chiari sui ruoli degli altri. Ciò significa che tutti sono membri di una "squadra " (preferibilmente multidisciplinare) che fornisce supporto, consente una focalizzazione condivisa sul compito e fornisce il mezzo per l'apprendimento e l'innovazione collettivi.

### **C: competenza**

- I leader dovranno consentire e supportare il personale per lavorare efficacemente durante quello che sarà un periodo molto lungo e di prova. I leader devono garantire che i carichi di lavoro siano gestibili se il Sistema Sanitario vuole rispondere a questa crisi in modo efficace nei mesi a venire e non perdere il personale nel processo in corso a causa di malattie, incidenti o senso di impotenza.
- [Read more in this Kings Fund blog](#) by Suzie Bailey and Michael West.

#### **Source:**

- Bailey S, West M. Covid-19: why compassionate leadership matters in a crisis. The Kings Fund. 30 March 2020. Available at: <https://www.kingsfund.org.uk/blog/2020/03/covid-19-crisis-compassionate-leadership>

Consigli da : UK Intensive Care Society:

- Discuti i casi con il tuo team: trova il tempo per i round di riflessione
- Avere una struttura e organizzare la giornata per bilanciare le richieste
- Impara dal tuo team nelle riunioni, enfatizza il senso di appartenenza coinvolgendo il personale nei progetti
- La maleducazione può aumentare l'errore clinico.
- Incoraggiare l'apprendimento e imparare dalle esperienze
- Sviluppa nuovi leader

#### **Source:**

Highfield J (2020) ICS Wellbeing Poster: Improving Our Workplace

<https://www.ics.ac.uk/ICS/Education/Wellbeing/ICS/Wellbeing.aspx>

Highfield J (2020) ICS Wellbeing Poster: Advice for Sustaining Staff Wellbeing in Critical Care During and Beyond COVID-19 (ICS Wellbeing poster – COVID-19 (combined)).

<https://www.ics.ac.uk/ICS/Education/Wellbeing/ICS/Wellbeing.aspx>

9 Consigli sui Fattori Umani da proteggere quando si lavora sotto pressione:

- Utilizzare momenti di briefing con il tuo team
- In condizioni di stress elevato intraprendi un'azione
- Ascolta tutto il personale per essere aperto e inclusivo nei scenari stressanti
- Supportare il nuovo personale o coloro che sono tornati al SSN
- Quando si eseguono attività, utilizzare elenchi di controllo e promemoria ausiliari
- Incoraggiare tutto il personale a discutere le proprie preoccupazioni
- Prestare attenzione agli altri, identificare i fattori che limitano le prestazioni
- Impara dalle esperienze e discuti con il team
- Assicurarsi che sia incluso il team sanitario più ampio

[Check out the Key Human Factor Messages for more guidance and tips.](#)

**Source:**

<https://chfg.org>

Key human factors messages – when working under pressure

<https://www.ics.ac.uk/ICS/Education/Wellbeing/ICS/Wellbeing.aspx>

È essenziale assicurarsi che tutti comprendano l'approccio concordato per la comunicazione e la gestione delle assenze.

- Come comunicherai con i tuoi colleghi? (telefono, on line, scritto)
- Hai un piano di comunicazione con i colleghi predisposto in caso di necessità di isolamento sociale?
- Hai un piano chiaro per la copertura operativa, la gestione dei carichi di lavoro e degli impegni in caso di assenza per malattia?

- Il tuo team ha assegnato la priorità ai ruoli chiave che devono essere coperti in caso di carenza di personale?

Ensuring that everyone understands the agreed approach for communication and absence management is essential.

**Source:**

Frizelle D, ACP-UK Rapid Response. March, 2020.

[https://acpuk.org.uk/cp\\_guidance\\_covid-19/](https://acpuk.org.uk/cp_guidance_covid-19/)

#### Psychological Wellbeing for Health and Care Workers Clarity Reduces Stress: Guidelines and Resources

Al personale dovrebbe essere fornita una guida chiara sulle aspettative, norme e regolamenti e l'accesso ad attrezzature adeguate.

- Sei chiaro sulle linee guida e sui requisiti della tua organizzazione ospitante relativi alla governance e alla riservatezza delle note e / o di altre informazioni che potrebbero essere richieste a casa o al lavoro?
- Hai avuto accesso alle linee guida della tua organizzazione riguardo ai contatti telefonici e / o video con colleghi e utenti del servizio?
- Disponi dell'attrezzatura necessaria (laptop, tablet, ecc.) E / o programmi o app per facilitare il lavoro a distanza, se necessario? Staff should be provided with clear guidance on expectations, rules and regulations and access to appropriate equipment.

**Source:**

Frizelle D, ACP-UK Rapid Response. March, 2020.

[https://acpuk.org.uk/cp\\_guidance\\_covid-19/](https://acpuk.org.uk/cp_guidance_covid-19/)

#### Psychological Wellbeing for Health and Care Workers Being Informed or Being Overwhelmed?

Considera il tuo stile e la tua strategia di coping personali: preferisci avere molte informazioni? O sei un "minimizzatore"? (preferisco non avere molte informazioni)

Per mantenere una conoscenza aggiornata senza farti sentire sopraffatto:

- Considera l'affidabilità della fonte.
- Evita speculazioni, storie e linguaggio drammatico.

- Ricorda che lo stress influisce sulle nostre decisioni e troppe informazioni possono essere opprimenti per alcune persone.
- Aggiornati una o due volte al giorno ed evita di avere un flusso quasi costante di notizie.
- Diffidare dei risultati scientifici preliminari: le informazioni emergenti sono utili, ma la nostra conoscenza è un lavoro in corso.
- Le informazioni in una pandemia possono cambiare, essere errate o incomplete.

[NHS website: 10 tips if you are worried about Coronavirus](#)

**Source:**

Frizelle D, ACP-UK Rapid Response. March, 2020.

[https://acpuk.org.uk/cp\\_guidance\\_covid-19/](https://acpuk.org.uk/cp_guidance_covid-19/)

<https://www.nhs.uk/oneyou/every-mind-matters/coronavirus-covid-19-anxiety-tips/>

<https://www.theguardian.com/world/2020/mar/22/coronavirus-overload-five-ways-to-fight-misinformation-and-fear>

“Lavorare con bambini, giovani e famiglie durante la pandemia COVID-19 è una sfida unica. Durante la crisi in corso, i professionisti spesso supportano gli altri mentre potenzialmente sperimentano contemporaneamente la propria angoscia e il proprio dolore ”

- fornire al personale una guida chiara e materiali adeguati all'età.
- assicurarsi che il personale disponga delle risorse e della formazione di base necessarie per lavorare a distanza e dettagli su come contattare altri servizi o membri della famiglia se un problema di rischio viene divulgato a distanza.
- garantire che il personale sia chiaro su come i protocolli di salvaguardia possono essere praticamente implementati nelle circostanze attuali

[Supporting mental health staff working with children and young people through the COVID-19 pandemic: Guidance for services](#)

**Source:**

[https://232fe0d6-f8f4-43eb-bc5d-](https://232fe0d6-f8f4-43eb-bc5d-6aa50ee47dc5.filesusr.com/ugd/95d7e1_0f7a8bb7dd7246ebb52b1dc1a1534397.pdf)

[6aa50ee47dc5.filesusr.com/ugd/95d7e1\\_0f7a8bb7dd7246ebb52b1dc1a1534397.pdf](https://232fe0d6-f8f4-43eb-bc5d-6aa50ee47dc5.filesusr.com/ugd/95d7e1_0f7a8bb7dd7246ebb52b1dc1a1534397.pdf)

## Psychological Wellbeing for Health and Care Workers Accessing Support in the Workplace

Durante questo periodo incerto, il benessere psicologico degli individui dipenderà dal supporto che riceveranno dalla squadra.

All'interno del tuo team:

- Associare lavoratori inesperti con i loro colleghi più esperti.
- Un sistema di amici aiuta a fornire supporto, monitorare lo stress e rafforzare le procedure di sicurezza.
- Assicurarsi che il personale di sensibilizzazione entri nella comunità a coppie.
- Implementare orari flessibili per i lavoratori che subiscono un impatto diretto o hanno un membro della famiglia colpito da un evento stressante. Assicurati di costruire in tempo affinché i colleghi si forniscano reciprocamente supporto sociale.
- Utilizzare una check list per tornare a casa.

### Source:

World Health Organization, 2020. WHO/2019-nCoV/MentalHealth/2020.1  
[https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af\\_8](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_8)

Il debriefing psicologico formale nel mezzo di una crisi non è raccomandato, in realtà può fare più male che bene.

Invece, concentrati sul supporto tra pari e sul dare spazio al personale per i controlli di consegna del personale all'inizio e alla fine di ogni turno.

Questo ha lo scopo di promuovere il benessere mentale.

Si basa sulla cura, l'ascolto e il miglioramento della vita lavorativa incoraggiando la riflessione e la consapevolezza alla fine di ogni giornata lavorativa.

[View an example 'Going Home' checklist](#)

### Step by Step Going Home Checklist

- Prenditi un momento per pensare alla tua giornata.
- Riconosci una cosa che è stata difficile durante la tua giornata lavorativa: lasciala andare!
- Considera tre cose che sono andate bene.
- Controlla i tuoi colleghi prima di andare via dal lavoro - stanno bene?
- Ora sposta la tua attenzione sulla tua casa - Riposa e ricarica.

**Source:**

<https://www.dbth.nhs.uk/wp-content/uploads/2019/03/NHS-Staff-wellbeing-poster1.pdf>

<https://checkify.com/blog/going-home-checklist-nhs/>

La cura di sé è particolarmente importante durante i periodi di stress. Usa strategie che hanno funzionato per te in passato o in altri contesti. Se sei un team leader, è importante avere un piano di self care e metterlo in atto, o indicare gli interventi per promuovere la salute e il benessere al proprio staff.

Adotta strategie di coping positive quando puoi, tra cui:

- garantire un riposo e una tregua sufficienti durante il lavoro o tra i turni
- rimanere idratati, mangiare cibo sufficiente e sano
- impegnarsi in attività fisica nelle fasce orarie diurne
- rimanere in contatto con la famiglia e gli amici (anche se virtuale)

Evitare strategie di coping inutili, come:

- tabacco, alcol o altre droghe, gioco d'azzardo

A lungo termine, possono peggiorare il tuo benessere fisico e mentale

**(Sim et al, 2010; Maunder et al, 2006)**

**Source:**

Maunder RG, et al. Emerg Infect Dis 2006;12:1924–32.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3291360/pdf/06-0584.pdf>

Sim K, et al. J Psychosom Res 2010;68:195–202.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7094450/pdf/main.pdf>

World Health Organization, 2020. WHO/2019-nCoV/MentalHealth/2020.1

[https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af\\_8](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_8)

Stanulewicz N, Knox E, Narayanasamy M, Shivji N, Khunti K, Blake H. Effectiveness of Lifestyle Health Promotion Interventions for Nurses: A Systematic Review. Int J Environ Res Public Health. 2020 Jan; 17(1): <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6981404/>

Si prega di fare riferimento alla guida del gruppo di partenariato per la salute, la sicurezza e il benessere (HSWPG) sul lavoro a turni sicuro per ulteriori informazioni, comprese le informazioni sulle disposizioni dei "sonnellini energetici" e sulla sicurezza del personale che guida a casa dopo lunghi turni "

- **Source:**

- Editorial. COVID-19: protecting health-care workers. The Lancet, 395; 10228: 922. 21-27th March
- <https://www.nhsemployers.org/covid19/health-safety-and-wellbeing/staff-wellbeing-and-support>
- <https://www.nhsemployers.org/case-studies-and-resources/2020/02/the-health-safety-and-wellbeing-of-shift-workers-in-health-care-environments>

Queste strutture di decompressione/break sono state fornite in molti ospedali e ambienti sanitari. Forniscono al personale uno spazio sicuro in cui prendersi una pausa o accedere al supporto religioso e alle informazioni per i servizi di benessere. Queste stanze sono spesso presidiate da operatori di supporto o amici del benessere.

Nottingham University Hospitals NHS Trust Wellbeing Centre

Here are some examples:

- Nottingham University Hospitals NHS Trust, UK – [Staff Wellbeing Centres](#)

[See the COVID-Well Study](#) – which is an evaluation of the Wellbeing Centres at NUH Trust led by Dr Holly Blake at the University of Nottingham, UK (May-Oct 2020) – this looks at the implementation of covid-19 wellbeing centres, the impact on staff and support workers and gathers information to support the development of psychological supports for healthcare workers post-pandemic.

- Cumbria, Northumberland, Tyne and Wear NHS Foundation Trust – [Virtual Wobble Room](#)

**Sources:**

<https://www.nuh.nhs.uk/latest-news/new-staff-wellbeing-centres-to-support-team-nuh-through-COVID19-4564/>

<https://www.nottingham.ac.uk/healthsciences/news/the-covid-well-study.aspx>

<https://www.cntw.nhs.uk/news/cntw-launches-wobble-rooms-to-support-staff-wellbeing/>

- Il sonno è essenziale per la salute fisica e mentale. Fondamentalmente, quando siamo privati del sonno, il nostro sistema immunitario può funzionare meno bene, aumentando le nostre possibilità di diventare sintomatici in caso di esposizione virale
- **Unadkat and Farquhar (2020)**

**Source:**

- Unadkat S, Farquhar M. BMJ Opinion, 16 March 2020.  
<https://blogs.bmj.com/bmj/2020/03/16/self-care-during-the-covid-19-pandemic/>

Riferimenti bibliografici

- Implementare la promozione della Salute negli ospedali e nei Servizi Sanitari: Manuale e schede per l'autovalutazione. O.Groene, WHO 2006 [www.hphnet.org](http://www.hphnet.org)
- Guide to promoting Healthy Workplaces in Healthcare Institutions. L.Cotè, Montreal 2011 [www.hphnet.org](http://www.hphnet.org)
- L'intervento per lo sviluppo organizzativo L.Petitta 2011 FrancoAngeli
- Il benessere, il clima e la cultura e delle organizzazioni: significati ed evoluzione in letteratura CNR 2012
- Organizational Creativity and Psychological well being. F.Rasulzada Lund University 2007 - [www.farida.se/Farida\\_Rasulzada\\_book.pdf](http://www.farida.se/Farida_Rasulzada_book.pdf)
- IGA Report 13 e. L'efficacia e i benefici economici della prevenzione e della promozione della salute nei luoghi di lavoro: sintesi delle evidenze scientifiche dal 2000 al 2006
- Effectiveness and economic benefits of workplace health promotion and prevention Summary of the scientific evidence 2000 to 2006 Ina Sockoll, Ina Kramer, Wolfgang Bödeker
- Benessere Organizzativo. Per migliorare la qualità del lavoro nelle amministrazioni pubbliche Avallone Bonaretti 2003
- Creative Climate in Encyclopedia of Creativity Ekvall 1999
- Huffington, Arianna e Williams, Michelle. Combatting Coronavirus Starts With Keeping Health Workers Well. [Online] 2020. <https://thriveglobal.com/stories/arianna-huffington-michelle-williams-harvard-combatting-coronavirus-public-health-workers/>.
- Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. Jianbo Lai. 2020, Jama.
- D'Alessandro, Manuela. I medici impegnati contro il virus rischiano l'esaurimento. [Online] 2020. [Riportato: 7 maggio 2020.] <https://www.agi.it/cronaca/news/2020-03-31/coronavirus-medici-esaurimento-8034130/>.
- Stress and disorders of the stress system. Chrousos, George. 2009, Nature Review Endocrinology .

- Fisher, Shirley e Reason, James. Handbook of Life Stress, Cognition and Health. s.l. : J. Wiley Ltd. , 1988.
- Stress and the individual. Mechanisms leading to disease. McEwen , Bruce Sherman e Stellar, Eliot. 1993 , Arch Intern Med., p. 2093-101.
- Stress, adaptation, and disease. Allostasis and allostatic load. McEwen , Bruce Sherman. 1998, Ann N Y Acad Sci. , p. 33-44.
- Critical Care Utilization for the COVID-19 Outbreak in Lombardy, Italy Early Experience and Forecast During an Emergency Response . Grasselli , Giacomo, Pesenti, Antonio e Cecconi, Maurizio. 2020, JAMA, p. 1545-1546.
- Human error: models and management. Reason, James. 2000, British Medical Journal, p. 768-770.
- Cipolla, C, Giarelli, G e Altieri, L. Valutare la qualità in sanità. Milano : Franco Angeli, 2002.
- Guala, C. I sentieri della ricerca sociale. Roma : Carocci, 1999.
- Altieri, L. Valutazione e partecipazione, Metodologia per una ricerca interattiva e negoziale. Milano : Franco Angeli, 2009.
- Ardigò, A. Società e salute. Milano : Franco Angeli, 2003.
- Aguzzoli, Cristina, et al. Top down - bottom up strategy to promote resiliency in workplace. [Online] 2014. [Riportato: 7 maggio 2020.] [http://hph.mhil.at/uploads/tx\\_mhlbihphdb/abs\\_6849.pdf](http://hph.mhil.at/uploads/tx_mhlbihphdb/abs_6849.pdf).
- Aguzzoli, Cristina e Phillips, Edward. The HPH standard and the Harvard Lifestyle medicine Tools. [Online] 2016. [Riportato: 7 maggio 2020.] [http://hph.mhil.at/fileadmin/user\\_upload/IC2016\\_Connecticut/Proceedings/P03\\_03\\_Aguzzoli-Phillips.pdf](http://hph.mhil.at/fileadmin/user_upload/IC2016_Connecticut/Proceedings/P03_03_Aguzzoli-Phillips.pdf).
- Medically unexplained physical symptoms. Mayou, Richard. 1991, British Medical Journal, Vol. 303, p. 534-545.
- Assessment and management of medically unexplained symptoms. Hatcher, Simon e Arroll, Bruce. 2008, British Medical Journal, Vol. 336, p. 1124–1128.
- NHG Guideline on Medically Unexplained Symptoms (MUS). Hartman, Olde. 2013, Huisarts Wet , Vol. 56, p. 222-30 .
- Stress and inflammatory biomarkers and symptoms are associated with bioimpedance measures . Tsigos, Constantine, et al. 2014, Stichting European Society for Clinical Investigation Journal Foundation .

- Heart Rate Variability. Standards of measurement, physiological interpretation, and clinical use. Malik, Marek. 1996, European Heart Journal, Vol. 17, p. 354–381.
- Berntson GG1, Bigger JT Jr, Eckberg DL, Grossman P, Kaufmann PG, Malik M, Nagaraja HN, Porges SW, Saul JP, Stone PH, van der Molen MW. Heart rate variability: origins, methods, and interpretive caveats. Berntson, et al. 1997 , Psychophysiology, Vol. 34, p. 623-48.
- Chronic stress and body composition disorders: implications for health and disease. Stefanaki, C, et al. 2018, Hormones, Vol. 17, p. 33–43.
- Heart Rate Variability and Cardiac Vagal Tone in Psychophysiological Research – Recommendations for Experiment Planning, Data Analysis, and Data Reporting. Laborde, Sylvain, Mosley, Emma e Thayer, Julianne. 2017, Front. Psychol.
- An Overview of Heart Rate Variability Metrics and Norms. Shaffer, F e Ginsberg, J P. 2017, Front Public Health.
- Osteosarcopenic Obesity: Current Knowledge, Revised Identification Criteria and Treatment Principles. Kelly, OJ, et al. 2019, Nutrition.
- Bioimpedance analysis vs. DEXA as a screening tool for osteosarcopenia in lean, overweight and obese caucasian postmenopausal females. Peppas, M., et al. 2017, Hormones.
- INAIL. Domanda per la riduzione del tasso medio di tariffa. [Online] 2020. [Riportato: 7 maggio 2020.] [https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-guida-alla-compilazione-anno-2020\\_6443137075658.pdf?section=atti-e-documenti](https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-guida-alla-compilazione-anno-2020_6443137075658.pdf?section=atti-e-documenti).
- Aguzzoli, Cristina e De Santi, Anna. 100 domande sulla gestione dello stress. s.l. : SEEd, 2018.
- HPH. Rete Health Promoting Hospitals & Health Services (HPH) del Friuli Venezia Giulia-Approvazione regolamento. [Online] 2018. [Riportato: 7 maggio 2020.] [http://www.retehphvg.it/InfoCMS/RepositPubbl/table7/10/Allegati/Decreto\\_1100\\_Approvazione\\_Regolamento.pdf](http://www.retehphvg.it/InfoCMS/RepositPubbl/table7/10/Allegati/Decreto_1100_Approvazione_Regolamento.pdf).
- Standard HPH-Benessere Emozionale. [Online] 2010. [Riportato: 7 maggio 2020.] <http://www.retehphvg.it/InfoCMS/RepositPubbl/table7/10/Allegati/standard%201-4%20HPH%20ITALIANO.pdf>.
- Stress: How to Help Patients? Aguzzoli, Cristina e De Santi, Anna. 2018, Clinical Management Issues.
- Chronic stress and body composition disorders: Implications for health and disease. Stefanaki, C., et al. 2018, Hormones, Vol. 17, p. 33–43.