

XXI Congresso Nazionale AIP - Sezione di  
Psicologia per le Organizzazioni  
Napoli, 25-27 Settembre 2025

# WHO CARES FOR CAREGIVERS? UNO STUDIO SUL BILANCIAMENTO VITA-LAVORO E LA TUTELA DELLA SALUTE DEL PERSONALE INFERMIERISTICO

Giuseppina Dell'Aversana<sup>1</sup>, Simona Margheritti<sup>1</sup>, Michela Luciani<sup>3,4</sup>, Davide Ausili<sup>3,4</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology, University of Milan-Bicocca, Italy

<sup>2</sup> Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail

<sup>3</sup> Department of Medicine, University of Milan-Bicocca, Italy

<sup>4</sup> SIDMI, Italian Society for the Direction and Management of the Nursing Professions

# ***La nostra ricerca internazionale sul benessere e turnover intention***



## **Department of Psychology UNIMIB**

Massimo Miglioretti  
Simona Margheritti  
Giuseppina Dell'Aversana



## **Department of Medicine UNIMIB**

Davide Ausili  
Michela Luciani



## **SIDMI Lombardia Giuseppe Negrini**

### **Advisory Board**

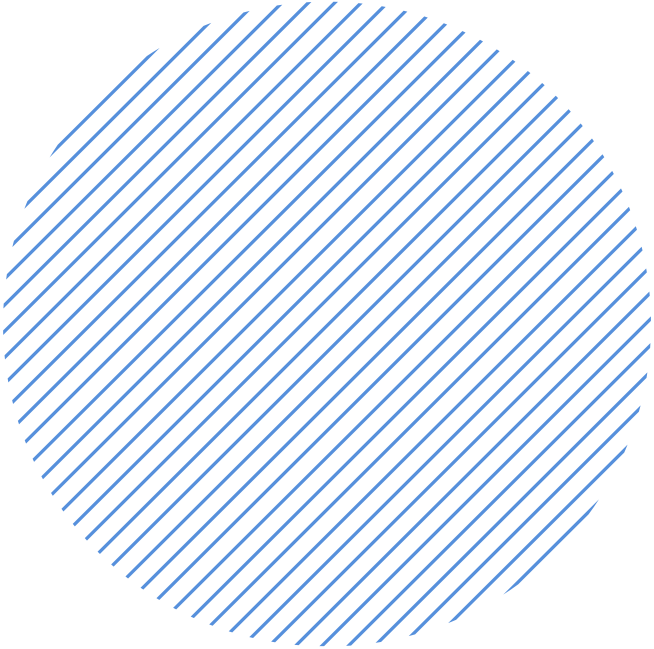
Laura Zoppini  
Maria Josè Rocco  
Milena Mauri



## **Institut de recherche en santé et en sécurité du travail**

Alessia Negrini  
Laurent Corthesy-Blondin





# UN FENOMENO IN CRESCITA: MALESESSERE E TURNOVER NEL PERSONALE SANITARIO

In tutta l'Europa si registra un aumento del turnover, dopo la pandemia e condizioni critiche aggravate dalla carenza di personale, soprattutto nei PS e tra gli infermieri

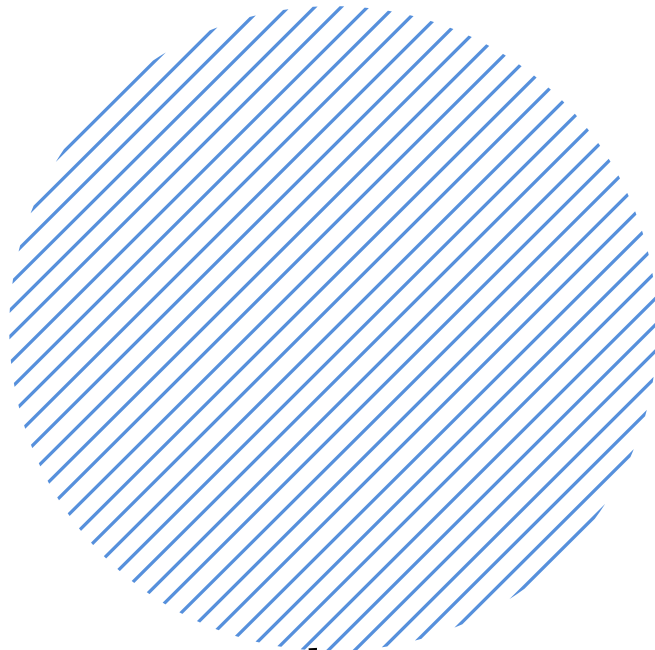
(EU-OSHA, 2023)

In Italia:

- **11.000** medici usciti dal SSN (2019–2022)
- **>40.000** infermieri cancellati dall'albo FNOPI (2020–2023)
- **15.450** dimissioni volontarie di infermieri a tempo indeterminato (2021–2022)

(NursingUp, 2022; ONAOSI; ANAAO, 2023, FNOPI, 2023)





# UN FENOMENO IN CRESCRITA: MALESESSERE E TURNOVER NEL PERSONALE SANITARIO

Fra le cause, oltre a nuovi rischi psicosociale post pandemia, in Italia, si registra un mancato rilancio del finanziamento pubblico

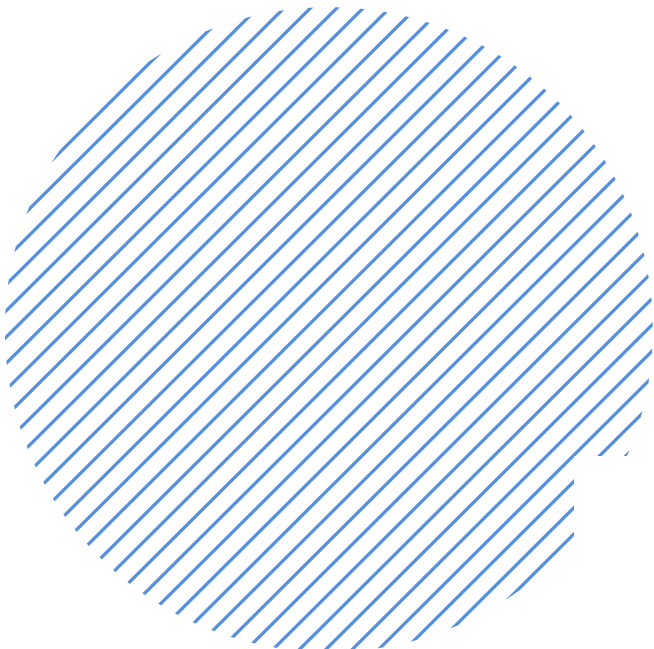
Retribuzioni degli infermieri e numero di infermieri/abitante sotto la media europea

|                                | 2023    | 2024    | 2025    | 2026    | 2027    |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Spesa sanitaria (milioni di €) | 131.119 | 138.776 | 141.814 | 144.760 | 147.420 |
| Spesa sanitaria (% PIL)        | 6,3%    | 6,4%    | 6,3%    | 6,3%    | 6,2%    |
| Tasso di variazione in %       | -0,4%   | 5,8%    | 2,2%    | 2,1%    | 1,8%    |

Tabella 2.5. DEF 2024: consuntivo 2023 e stime 2024-2027

- carico di lavoro aumentato e alla carenza di risorse, portano a stress e burnout
- Interferenza vita lavoro
- calo della qualità dell’assistenza e delle prestazioni organizzative





*Public healthcare organizations have an urgent need to reduce this trend, ensuring healthy and satisfactory working conditions for keeping healthy nurses at work.*

**QUALE RUOLO DELLE RISORSE PER TUTELA  
DELLA SALUTE DEI LAVORATORI?**





# IL BILANCIAMENTO VITA– LAVORO, LA TUTELA DELLA SALUTE

## INTERFERENZA VITA–LAVORO

Percezione di interferenza e incompatibilità delle richieste e pressioni del lavoro rispetto ad impegni e i bisogni della vita privata

## MINOR HELP–SEEKING BEHAVIOUR

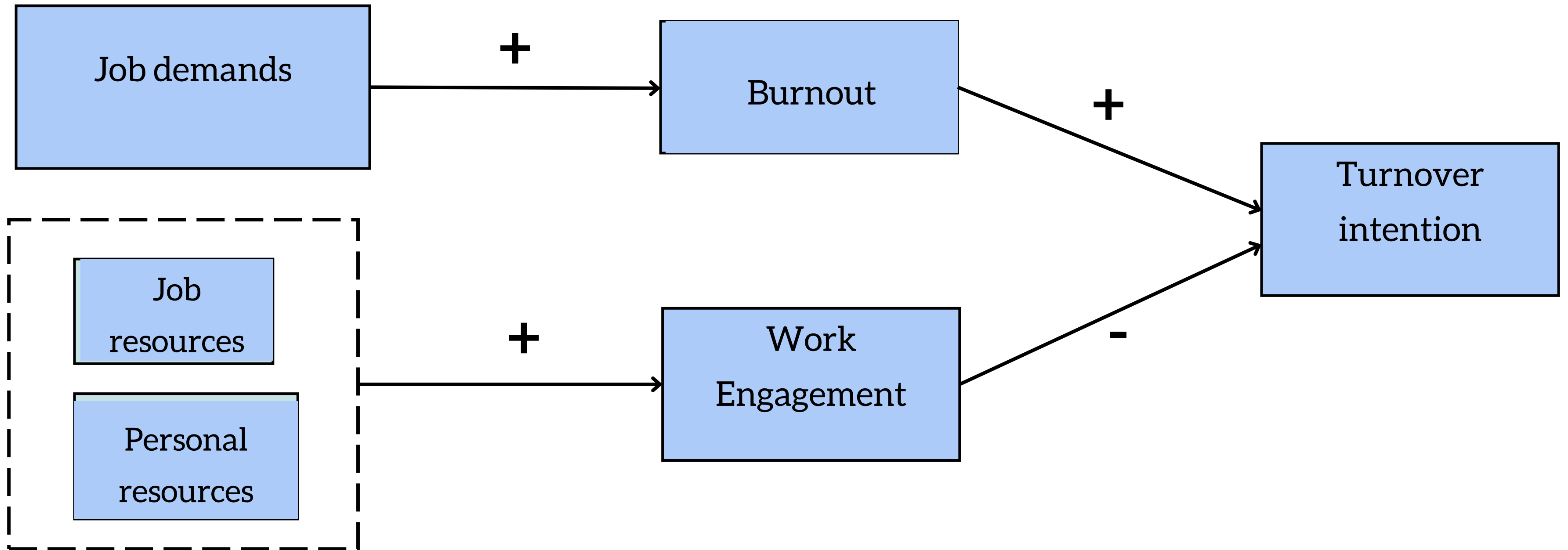
## SELF–CARE

Comportamenti che si mettono in atto per migliorare il proprio benessere, preservare la propria salute o mantenere una buona stabilità fisica ed emotiva (Vidal-Blanco et al., 2019).

## BILANCIAMENTO SALUTE LAVORO

Percezione di equilibrio tra le richieste relative alla salute e quelle professionali, tenendo in considerazione sia il livello di supporto offerto dall'organizzazione alla salute dei dipendenti, sia il grado di compatibilità tra il proprio stato di salute e le specificità del ruolo lavorativo ricoperto (Miglioretti, Gragnano, & Simbula, 2016).

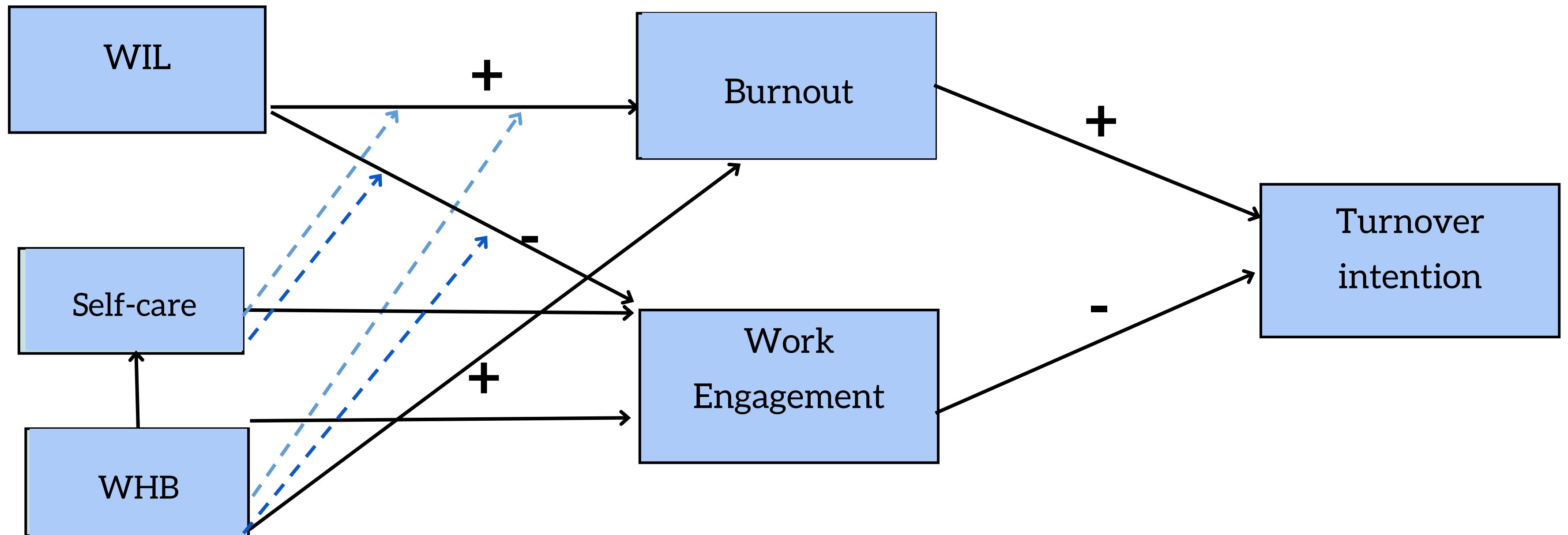
# MODELLO TEORICO



**Job Demand-Resources Model** adapted from Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

# OBIETTIVI DEL PRESENTE STUDIO

- Testare il ruolo protettivo delle risorse organizzative e personali per la salute per il rischio di turnover
- Testare un modello di mediazione moderata del turnover



# METODO

Disegno di ricerca cross-sectional

Questionario online  
somministrato a  
personale infermieristico  
di strutture sanitarie  
Lombare

# STRUMENTI

## Interferenza vita-lavoro

Fisher, Bulger et  
Smith, 2009

5

Sono costretto a rinunciare a importanti attività personali a causa del mio lavoro.  
Torno a casa dal lavoro troppo stanco per fare le cose che vorrei fare.

## Selfcare

SCSES-GAP (Self-  
Care Self-  
Efficacy Scale;  
Luciani, et al.,  
2022

5

“Cerca di dormire abbastanza?”.

## Bilanciamento Salute-lavoro

WHB (Gragnano  
et al., 2017 )

Il suo responsabile le dà la possibilità di entrare ed uscire dal lavoro quando vuole per motivi di salute

L'azienda incoraggia i lavoratori ad avere un ruolo attivo nella tutela della propria salute

## Burnout

BAT-12  
(Mazzetti  
et al.,  
2022;  
Schaufeli  
et al.,  
2020)

12

Dopo una giornata di lavoro, per me è difficile recuperare le energie

## Work engagement

UWES ITA  
(Balducci,  
2010)

9

Il mio lavoro mi appassiona. La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare al lavoro

## Turnover intention

1

Entro i prossimi sei mesi, hai intenzione di lasciare il tuo lavoro

# PARTICIPANTI

1782 infermiere/i

- 15 ASST Lombarde
- Response rate per ASST: tra l'8% e il 66 %
- Genere: 82.3% Donne
- Et :  $M = 42.8$  (sd:11.20, min 22, max 66)
- Anzianit :  $M = 20$  anni
- Dipartimenti-Reparti
  - Emergenza, Urgenza, Intensive: 26%
  - Medicina :32%
  - Chirurgie: 22%
  - Territoriali: 22%

## ANALISI

Software spss v29 - Analisi  
descrittive

Software R Studio  
Structural equation model SEM

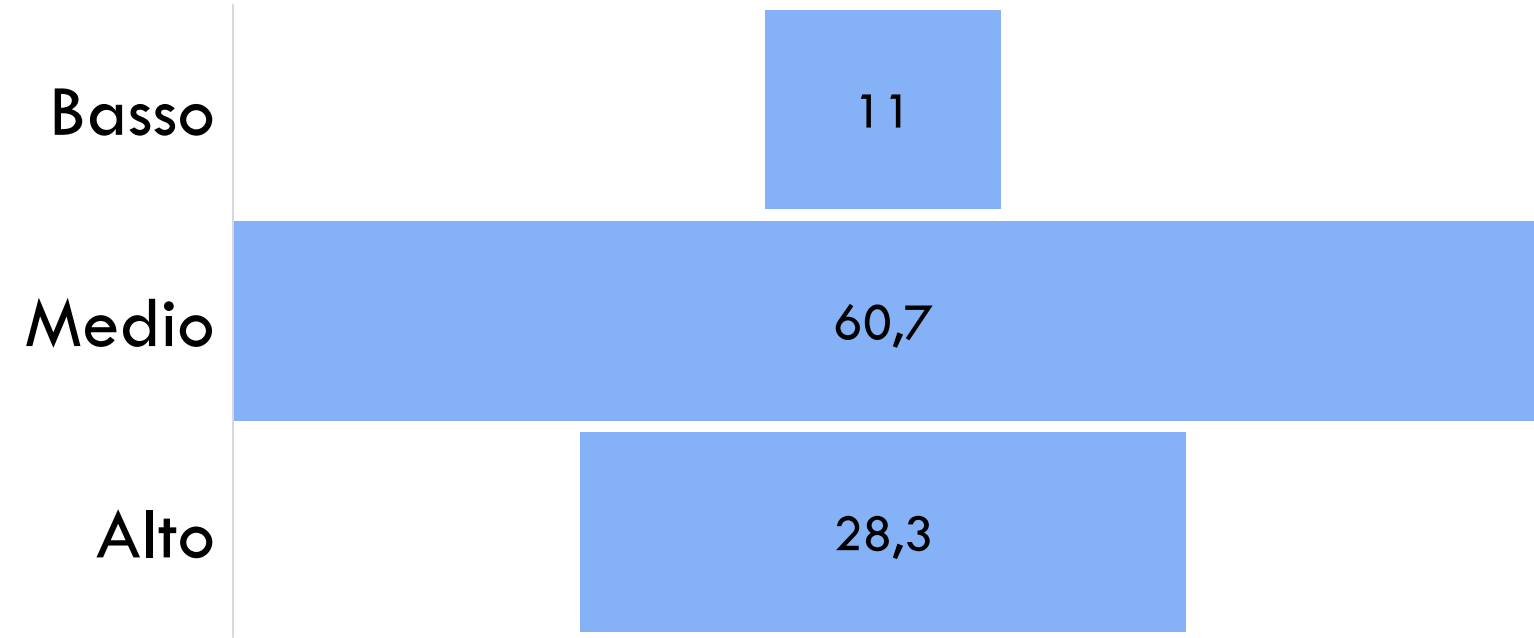
# RISULTATI – ANALISI DESCRITTIVE

|             | N    | min-max |   | M   | ds  |     |
|-------------|------|---------|---|-----|-----|-----|
| WLI         | 1770 | 1       | 5 | 3,0 | 1,0 | .82 |
| WHB         | 1657 | 1       | 5 | 2,6 | 0,8 | .76 |
| SELF CARE   | 1667 | 1       | 3 | 2,5 | 0,6 | .80 |
| BURNOUT     | 1705 | 1       | 5 | 2,4 | 0,7 | .90 |
| WENGAGEMENT | 1706 | 1       | 5 | 3,5 | 0,8 | .91 |

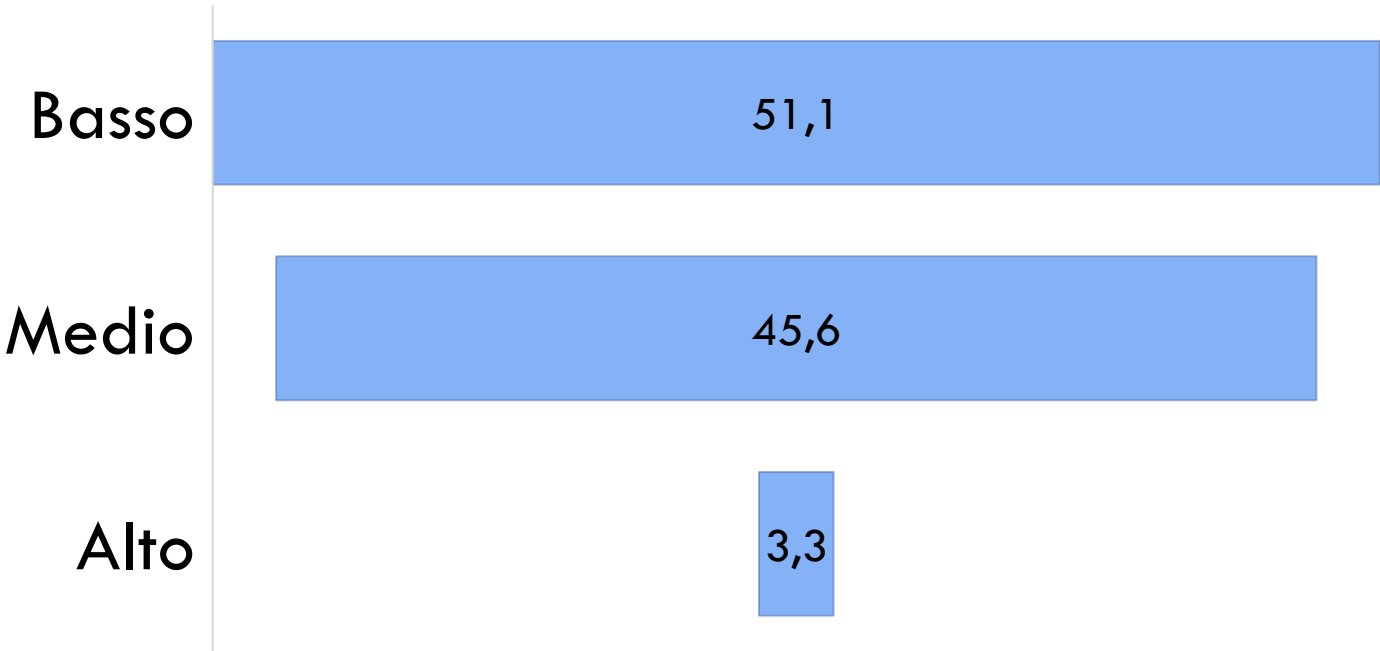
## TURNOVER INTENTION



## WORK ENGAGEMENT



## BURNOUT



# RISULTATI

|                                                | $\beta$ | SE  | p      |
|------------------------------------------------|---------|-----|--------|
| WLI $\rightarrow$ Burnout                      | .78     | .02 | < .001 |
| WLI $\rightarrow$ Engagement                   | -.52    | .03 | < .001 |
| SelfCare $\rightarrow$ Burnout                 | -.45    | .05 | < .001 |
| SelfCare $\rightarrow$ Engagement              | .49     | .05 | < .001 |
| WHB $\rightarrow$ Burnout                      | -.10    | .04 | .002   |
| WHB $\rightarrow$ Engagement                   | .17     | .04 | < .001 |
| WLI $\times$ SelfCare $\rightarrow$ Burnout    | .09     | .02 | < .001 |
| WLI $\times$ SelfCare $\rightarrow$ Engagement | -.04    | .02 | .046   |
| WLI $\times$ WHB $\rightarrow$ Burnout         |         |     | Ns     |
| WLI $\times$ WHB $\rightarrow$ Engagement      |         |     | Ns     |
| Burnout $\rightarrow$ TI                       | .33     | .07 | < .001 |
| TI $\rightarrow$ Engagement                    | -.22    | .07 | < .001 |
| WHB $\rightarrow$ SelfCare                     | .12     | .04 | .009   |

|                |                   |
|----------------|-------------------|
| $\chi^2(509)$  | 7366.54, p < .001 |
| CFI            | .979              |
| TLI            | .979              |
| RMSEA (90% CI) | .094 (.092-.096)  |
| SRMR           | .077              |

## R<sup>2</sup>

|                    |      |
|--------------------|------|
| Engagement         | 0.65 |
| Burnout            | 0.92 |
| Turnover intention | 0.20 |

# DISCUSSIONE

Necessità di una rinnovata attenzione per la tutela e promozione della salute per sostenere il benessere lavorativo

Selfcare e WHB (clima di supporto) funzionano come risorse protettive

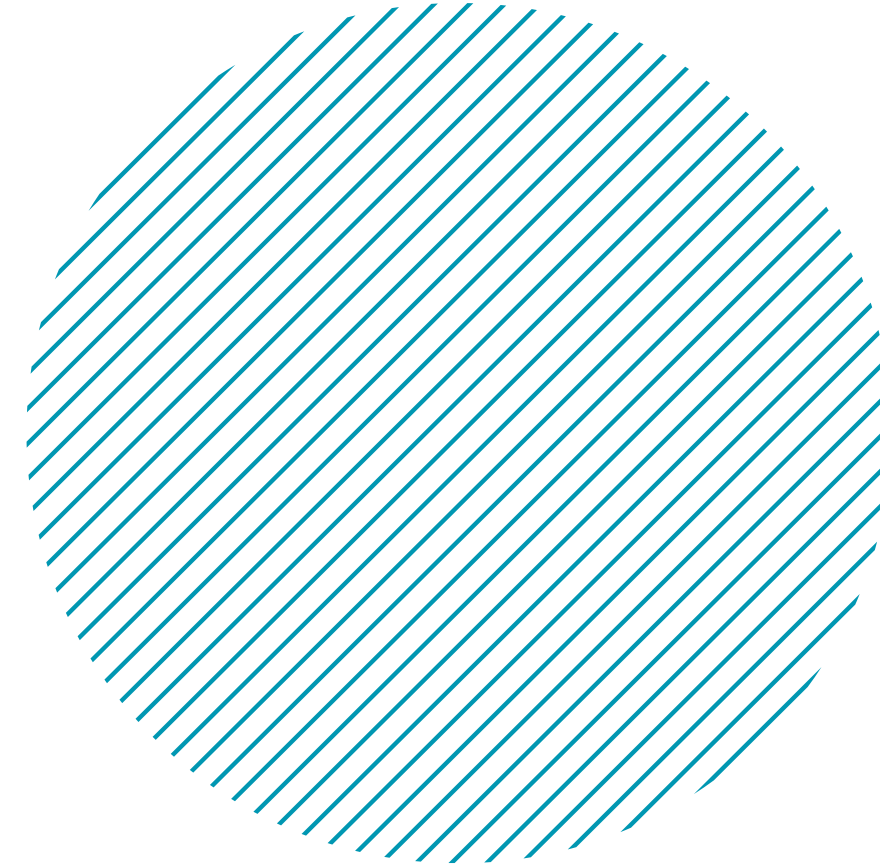
## LIMITI

- Cross-sectional design
- Bias autoselezione del campione

## IN PROGRESS E SVILUPPI FUTURI

- Studio longitudinali
- Fattori retributive per la predizione del burnout
- Lavoratori con fragilità, percezione dei superiori e dirigenza della salute





**GRAZIE  
DELL'ATTENZIONE!**

**GIUSEPPINA.DELLAVERSANA@UNIMIB.IT**