

L'intervento

L'ALLARME INFERMIERI NON È SOLO QUESTIONE DI BASSE RETRIBUZIONI

di **Antonio Davide Barretta**

La fuga degli infermieri dal Ssn e la crescente carenza di questi professionisti rappresentano, in questo momento, una delle principali difficoltà delle Regioni e delle aziende sanitarie del nostro Paese. Con l'obiettivo di contribuire all'identificazione di possibili soluzioni, questo contributo propone una breve rassegna della letteratura scientifica che ha indagato le ragioni per cui gli infermieri italiani dichiarano di volere lasciare il proprio luogo di lavoro. L'approfondimento è stato realizzato attraverso: una ricerca su PubMed per identificare gli articoli più pertinenti; l'inclusione dei soli studi empirici pubblicati fra il 1° gennaio 2025 e il 28 febbraio 2026; l'esclusione degli studi focalizzati sul periodo pandemico da Covid-19; la selezione di ricerche condotte esclusivamente su infermieri operanti nel nostro Paese. Applicando i criteri di cui sopra sono stati identificati 8 articoli che analizzano le cause alla base dell'intenzione degli infermieri di lasciare il proprio lavoro. Sotto osservazione le principali cause per le quali gli infermieri che sono stati intervistati hanno dichiarato di voler lasciare il proprio luogo di lavoro o addirittura la professione.

In particolare, gli studi esaminati mettono in evidenza che:

- Un rapporto non soddisfacente con i superiori gerarchici (dirigenti e coordinatori infermieristici) rappresenta una delle principali fonti di insoddisfazione e demotivazione. Eccessivo controllo, scarso coinvolgimento nelle decisioni, mancanza di ascolto e stile di direzione autoritario sono tra i comportamenti subiti più frequentemente associati all'intenzione di lasciare il posto di lavoro.
- Un ulteriore fattore rilevante è l'elevato carico emotivo connesso con l'esposizione prolungata alla sofferenza altrui, variabile anche in funzione del setting assistenziale.
- Infine, retribuzioni percepite come non adeguate alle responsabilità, difficoltà nel conciliare vita professionale e personale, complessità del setting in cui si opera e conflittualità nell'ambiente di lavoro - sia con pazienti e familiari sia tra colleghi - contribuiscono in modo significativo

all'intenzione di lasciare il posto di lavoro.

Questi risultati mostrano chiaramente che la leva retributiva, pur importante, non è sufficiente da sola a trattenere gli infermieri. Altri aspetti organizzativi e relazionali risultano determinanti per favorirne la fidelizzazione.

In primo luogo, è essenziale che dirigenti e coordinatori infermieristici adottino uno stile di leadership basato su ascolto, partecipazione e valorizzazione del personale. In questa prospettiva appaiono utili sia percorsi formativi mirati alla gestione delle risorse umane, sia sistemi di valutazione dei comportamenti organizzativi di chi ricopre ruoli di coordinamento. In secondo luogo, è fondamentale monitorare e contenere il carico emotivo, promuovendo iniziative volte a mantenerlo entro livelli sostenibili. Offrire sostegno psicologico, considerare il carico emotivo tra i criteri che orientano la mobilità interna e organizzare percorsi di meditazione o altre iniziative di gestione dello stress rappresentano strategie concrete per sostenere e fidelizzare il personale infermieristico.

In conclusione, gli studi analizzati evidenziano l'opportunità che ogni azienda sanitaria si doti di un vero e proprio piano dedicato al benessere organizzativo del proprio personale, costruito sulle specifiche esigenze delle diverse figure professionali e, in particolare, della componente infermieristica.

Direttore generale Aou senese

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Peso:20%



Sos carenza. In Italia mancano almeno 60mila infermieri



Peso: 20%