



UNISS
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

Gestire lo stress per coltivare una carriera sostenibile:

strumenti ed esperienze per la prevenzione del burnout

Seminario • 23.06.2026 • 14.00 – 17.00

Angela Russo

Psicologa, PhD, Specializzanda in psicoterapia CBT, Ricercatrice Università Mercatorum

Cosa faremo oggi

20 min

Introduzione e attivazione

40 min

Stress e burnout

40 min

Allenare una risorsa: flessibilità psicologica

Pausa

40 min

Carriera sostenibile

25 min

Allenare una risorsa: self-compassion

15 min

Sintesi e piano d'azione



MODULO 1

Introduzione e attivazione

20 minuti

Angela Russo

- Psicologa, specializzanda in psicoterapia cognitivo-comportamentale
- Dottoressa di ricerca (PhD), Università di Catania
- Ricercatrice tenure-track, abilitata alla funzioni di professore di seconda fascia, Università Mercatorum
- Cultrice della materia di psicologia sociale e psicologia del lavoro e delle organizzazioni, Università di Catania
- Membro del Consiglio Direttivo di ACT Italia



Presentiamoci: cosa è importante

M1 • Attivazione



MODULO 2

Stress e burnout

Dal continuum stress → stress cronico → burnout

Stress acuto vs stress cronico

STRESS ACUTO

Episodio breve, circoscritto

- Attivazione asse HPA, sistema simpatico
- Risposta funzionale: mobilitare risorse
- Recupero rapido dopo la fine dello stressor
- Può migliorare la performance (entro limiti)



Esempi: scadenza imminente, presentazione a un congresso.

STRESS CRONICO

Esposizione prolungata e persistente

- Attivazione neuroendocrina persistente
- Erosione delle risorse (cognitive, emotive, biologiche)
- Recupero incompleto / assente
- Aumento del rischio di patologie e di burnout



Es.: precarietà contrattuale, sovraccarico cronico, valutazione continua.

Burnout: tre dimensioni (Maslach)

Una sindrome occupazionale: conseguenza di stress cronico al lavoro che non è stato gestito con successo.

1

Esaurimento

componente energetica

- Sentirsi prosciugati, sfiniti
- Recupero notturno insufficiente
- Distacco dalle risorse personali

2

Cinismo

componente attitudinale

- Distanziamento dal lavoro e dai colleghi
- Atteggiamento freddo, distaccato
- Perdita di senso e di valore

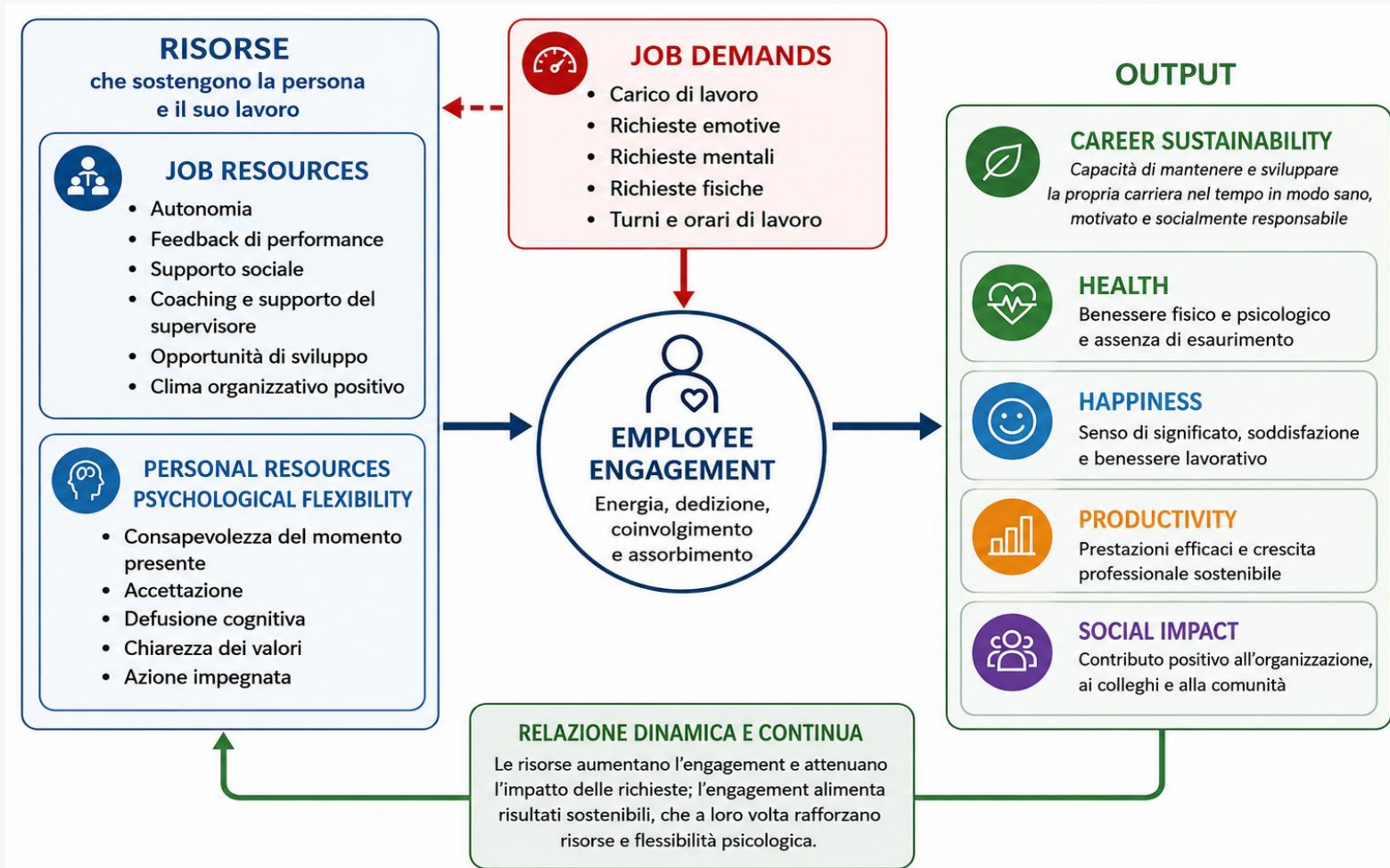
3

Ridotta efficacia

componente autovalutativa

- Senso di incompetenza
- Calo di soddisfazione per i risultati
- Riduzione del senso di realizzazione

Da dove nasce il burnout: il modello JD-R



Un modello integrato (adapted JD-R model; Russo et al., 2026) per promuovere la salute nel framework delle carriere sostenibili

Segnali precoci: cosa osservare



Corpo

- affaticamento persistente
- disturbi del sonno
- tensioni muscolari, cefalea
- alterazioni dell'appetito



Mente

- difficoltà di concentrazione
- memoria di lavoro ridotta
- decisioni lente o evitate
- rimuginio



Emozioni

- irritabilità, ansia, anedonia
- senso di vuoto e demotivazione
- autocritica intensa
- distacco affettivo



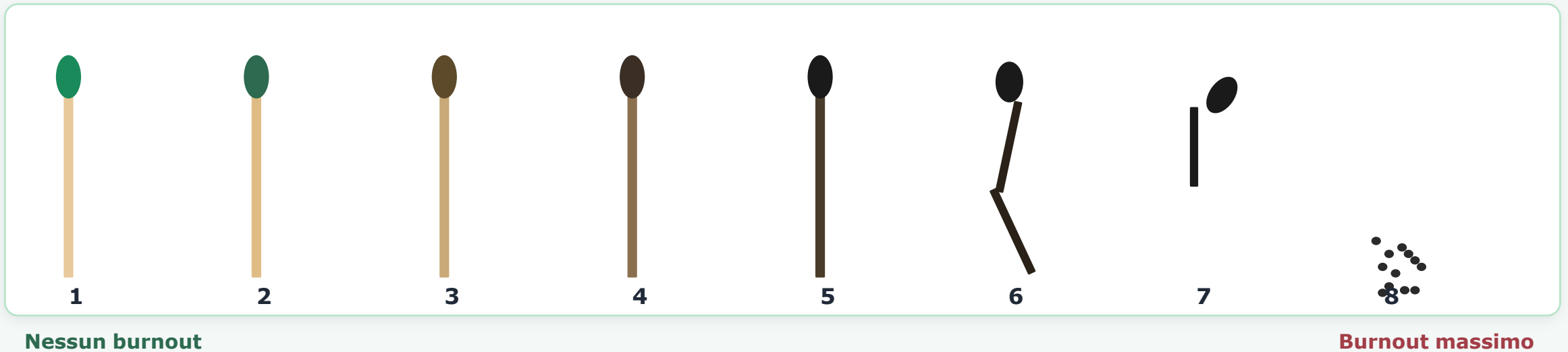
Comportamenti

- procrastinazione, ritardi
- isolamento dai colleghi
- ricorso a sostanze, cibo
- calo della produttività

Questi segnali non equivalgono a una diagnosi. Servono durata, intensità e impatto funzionale.

Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (Eds.) (2014). Burnout at Work: A Psychological Perspective. Psychology Press.

Misurare il burnout: la Matches Measure



Una scala visiva single-item

Otto stadi che rappresentano la progressione del burnout, dal fiammifero integro alla cenere.

Rapida da somministrare, immediata, riduce il bias da desiderabilità sociale.

Strumento di screening: non sostituisce strumenti multidimensionali come MBI o OLBI.

Lavoriamo in piccolo gruppo (15 min)

M2 • Attività

Quali segnali mi fanno capire che sto entrando in una fase di sovraccarico?

1

Riflessione individuale

3 min

Annoto 3–5 segnali personali

2

Confronto in gruppo

8 min

Gruppi: segnali comuni e differenti

3

Restituzione

4 min

Ogni gruppo riporta 2 osservazioni

MODULO 3

Flessibilità psicologica

Allenare la presenza, non lottare contro pensieri e emozioni

Perché lottare contro lo stress non basta

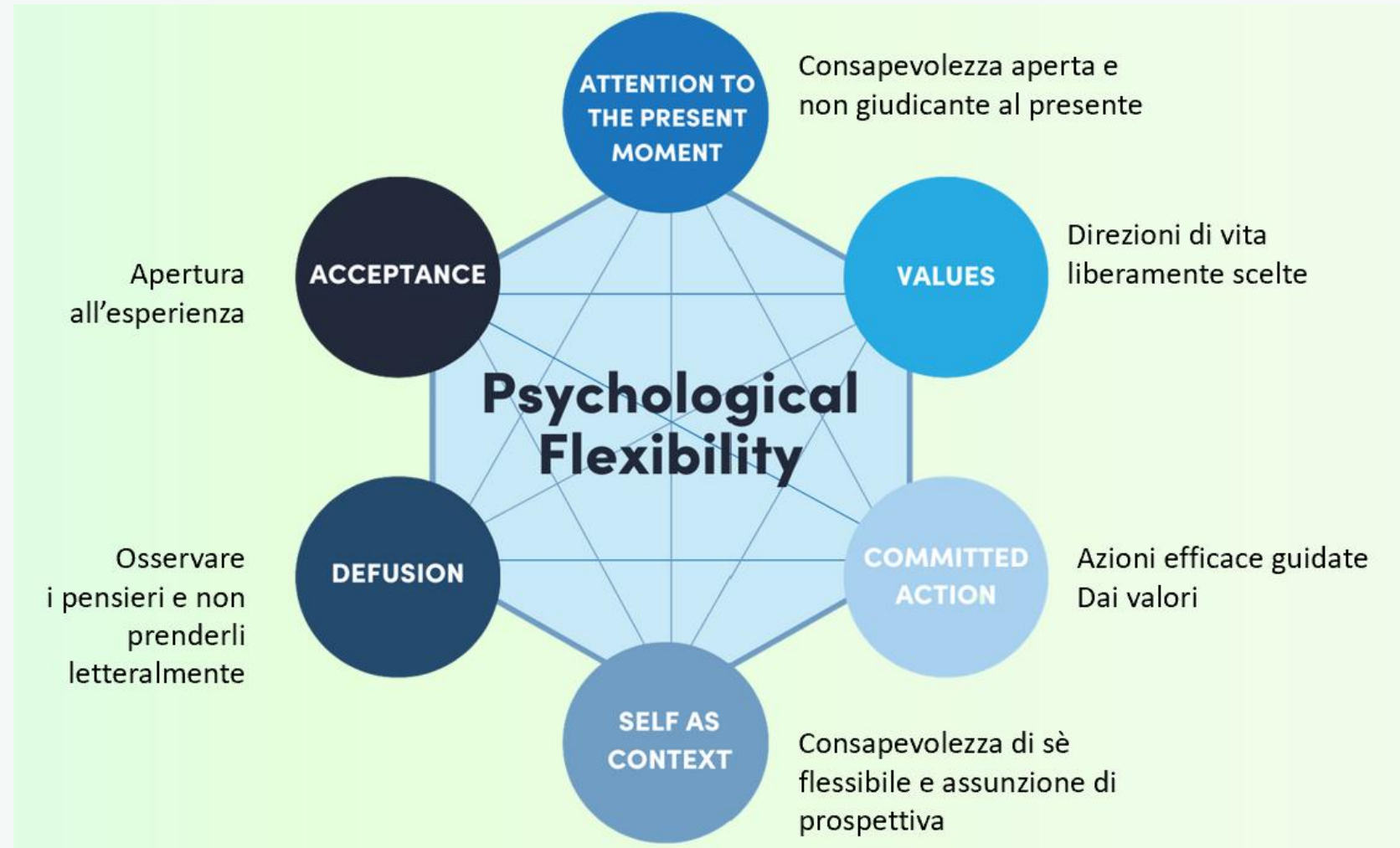
Sopprimere, distrarsi, controllare i pensieri difficili → nel medio termine aumenta la loro frequenza.

LOTTA / EVITAMENTO

- rimuginio per "risolvere"
- soppressione delle emozioni
- iper-controllo, perfezionismo
- ritiro dalle situazioni

Flessibilità psicologica

Un pilastro della salute mentali (Kashdan e Rottenberg, 2010), si riferisce alla capacità multidimensionale di riconoscere e accogliere pensieri ed emozioni difficili con consapevolezza, guidata dall'impegno ad agire in modo mirato e in linea con i valori scelti da sé (Waldeck et al., 2021).



Perché lottare contro lo stress non basta

Sopprimere, distrarsi, controllare i pensieri difficili → nel medio termine aumenta la loro frequenza.

LOTTA / EVITAMENTO

- rimuginio per "risolvere"
- soppressione delle emozioni
- iper-controllo, perfezionismo
- ritiro dalle situazioni

FLESSIBILITÀ PSICOLOGICA

- accogliere quello che c'è
- osservare i pensieri senza identificarsi
- tornare al presente
- agire per ciò che conta

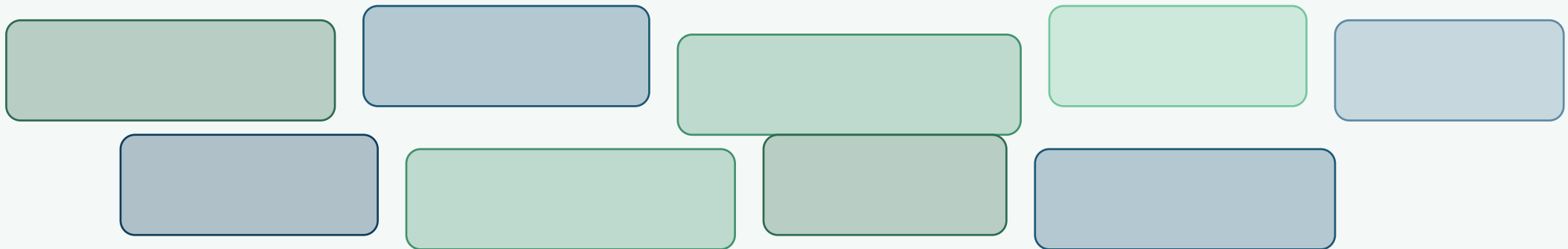
Pausa

MODULO 4

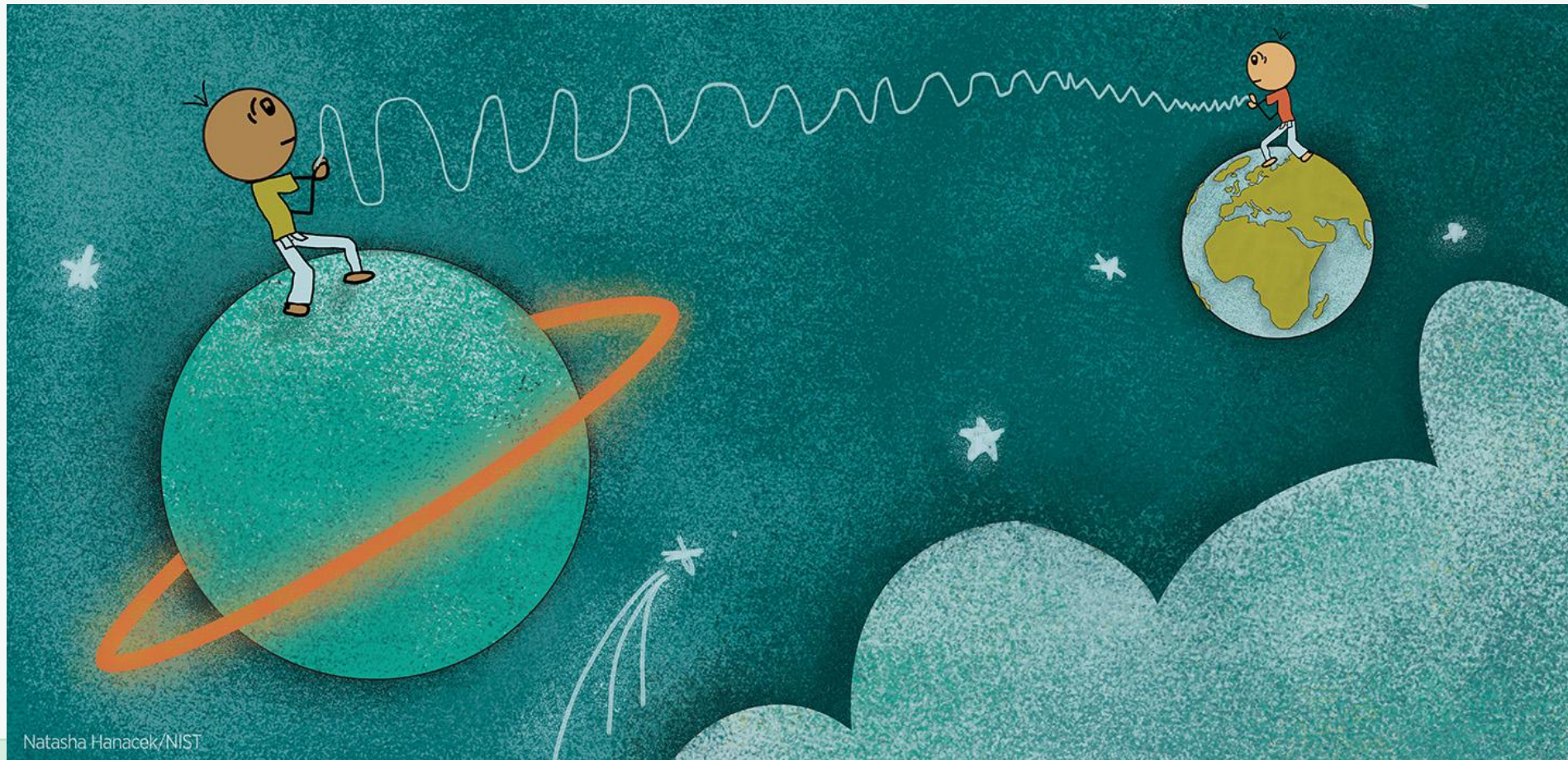
Carriera sostenibile

Dal benessere immediato alla sostenibilità nel tempo

Che cosa pensate sia
una carriera sostenibile?



La carriera è un
processo contestuale



La carriera è un

M4 • Concetto

processo complesso

non lineare, fatto di nodi, deviazioni, intrecci



Le carriere influenzano

M4 • Concetto

tutta la persona



Non è solo legata al lavoro

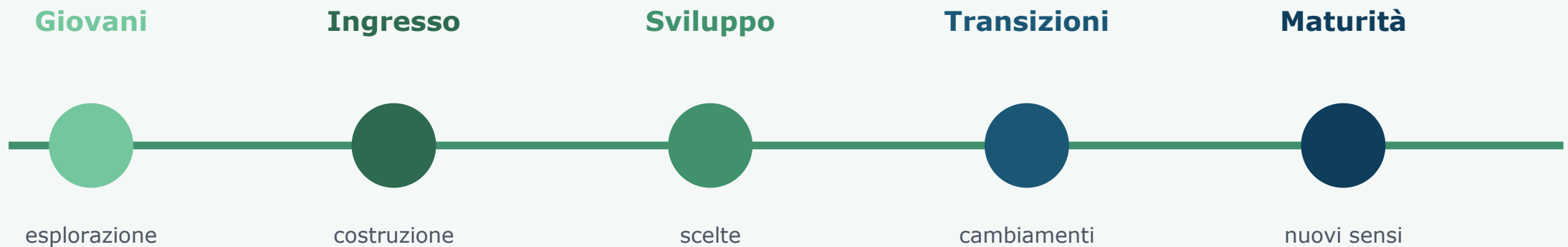
M4 • Concetto

Bilanciamo tutti i ruoli e gli aspetti della nostra vita





La carriera attraversa i tempi della vita



Un viaggio non solo individuale,

M4 • Concetto

ma anche sociale



Implica negoziazione con

M4 • Concetto

istituzioni e società



Un dilemma etico:

M4 • Concetto

vivere o sopravvivere?



Un compromesso tra

M4 • Concetto

lavoro decente e traiettorie possibili



Tra ciò che è ideale e ciò che è praticabile

Il modello integrato: persona, contesto, tempo



Le 4 dimensioni della carriera sostenibile



Felicità

soddisfazione, successo percepito, coerenza tra lavoro, valori e bisogni.

Salute

benessere fisico e psicologico; ridotto livello di stress.

Produttività

performance attuale, apprendimento, occupabilità futura.

Impatto sociale

contributo al benessere della collettività, alla giustizia e alla sostenibilità.

Burnout e carriera (in)sostenibile

Il burnout cronico compromette la sostenibilità della carriera nel tempo.

385

ricercatori accademici tedeschi seguiti per 2 anni (3 wave)



il burnout predice le intenzioni di abbandono della carriera



il supporto del dipartimento attenua l'effetto

La prevenzione del burnout è anche strategia di sostenibilità di carriera.

Una matrice per la mia carriera sostenibile

Gruppo 20 min

Che cosa ci rende felici e soddisfatti al lavoro?

Cosa fa da ostacolo?
Una piccola cosa che posso fare questa settimana?

Che cosa ci rende produttivi al lavoro?

Cosa fa da ostacolo?
Una piccola cosa che posso fare questa settimana?



Che cosa ci rende in salute (mentale e fisica) al lavoro?

Cosa fa da ostacolo?
Una piccola cosa che posso fare questa settimana?

Che cosa ci rende capaci di contribuire al benessere della società al lavoro?

Cosa fa da ostacolo?
Una piccola cosa che posso fare questa settimana?

MODULO 5

Self-compassion

Una risorsa interna contro l'autocritica

Self-compassion: tre componenti

Trattare se stessi come tratteremmo un amico in difficoltà.

Self-compassion: tre componenti

Trattare se stessi come tratteremmo un amico in difficoltà.

Self-kindness

vs autocritica

Atteggiamento gentile verso se stessi nei momenti di errore o sofferenza.

Common humanity

vs isolamento

Vedere la propria difficoltà come parte della condizione umana condivisa.

Mindfulness

vs sovra-identificazione

Tenere un equilibrio consapevole: né rimozione né immersione totale.

Tre sistemi di regolazione emotiva (Gilbert)



Negli ambienti universitari: minaccia e drive iperattivi, calmante sotto-sviluppato.

La self-compassion attiva il sistema calmante.

Pratica "per casa": la pausa di self-compassion

Una pratica breve (5 min), integrabile in giornata.

1

Riconoscere

"Questo è un momento di sofferenza."

Notare senza esagerare, senza minimizzare.

2

Normalizzare

"La sofferenza fa parte della vita."

Non sono il solo. Altri colleghi vivono cose simili.

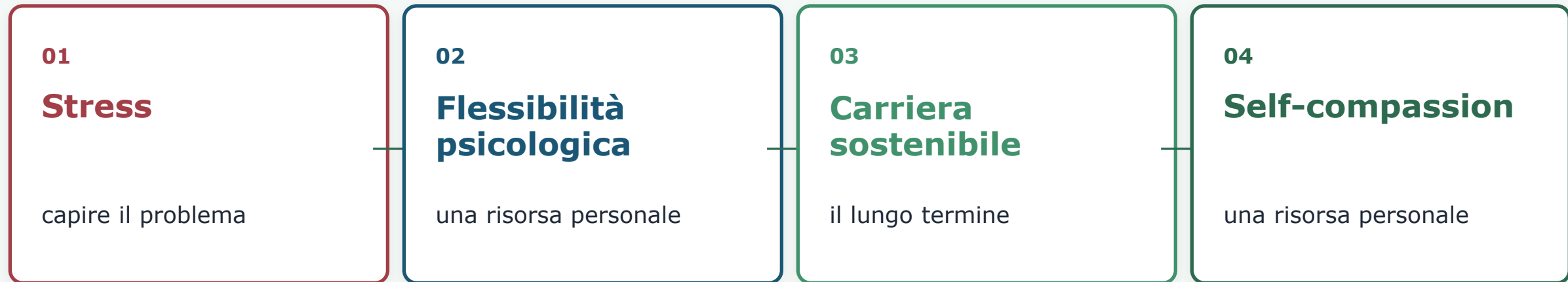
3

Offrire gentilezza

"Possa essere gentile con me stesso/a."

Una frase, un gesto, un'intenzione di benevolenza verso di sé.

La linea del seminario, in sintesi



3 processi del cambiamento

Attenzione (comprendere) → **intenzione** (compassionevole) → **azione mirata** (coltivare una risorsa)

→ effetti a lungo termine

Una sola cosa, da qui a due settimane

Qual è una singola azione concreta che posso mettere in atto nelle prossime due settimane per rendere la mia carriera più sostenibile?

Procedura (10 min)

1

Riflessione individuale

3 min

2

Scrivere l'azione

1 min

3

Condivisione volontaria

6 min

Riferimenti bibliografici principali

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 10(1), 25-53.
- Bal, P. M., Matthews, L., Dóci, E., & McCarthy, L. P. (2021). An ideological analysis of sustainable careers: Identifying the role of fantasy and a way forward. *Career Development International*, 26(1), 83-101.
- Barthauer, L., Kaucher, P., Spurk, D., & Kauffeld, S. (2020). Burnout and career (un)sustainability. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103334.
- Calderwood, C., & Boncoeur, O. D. (2023). Matches measure: A visual scale of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 108(6), 977.
- Costantini, A., Vignoli, M., & Avanzi, L. (2024). Strike a match on my burnout perceptions. *Bollettino di Psicologia Applicata*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2015). *Handbook of Research on Sustainable Careers*. Edward Elgar.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2018). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of vocational behavior*, 117, 103196.
- Gilbert, P. (2009). *The Compassionate Mind*. Constable & Robinson.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2012). *Acceptance and Commitment Therapy (2nd ed.)*. Guilford Press.
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (Eds.) (2014). *Burnout at Work*. Psychology Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Neff, K. D. (2003). Self-compassion. *Self and Identity*, 2(2), 85–101.
- Neff, K. D., & Germer, C. K. (2013). A pilot study and randomized controlled trial of the mindful self-compassion program. *Journal of clinical psychology*, 69(1), 28-44.
- Rochat, S. (2024). "Green guidance": which interventions for which problems?. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 26(1), 1-22.
- Russo, A., Zammitti, A., Zarbo, R., Magnano, P., & Santisi, G. (2026). The sustainable career scale (SCS): development, validity, reliability and invariance. *Journal of Global Responsibility*, 17(1), 1-25.
- Russo, A., Zammitti A., Santisi G. (2025). Carriere sostenibili: un modello integrato per il benessere individuale, aziendale e sociale. In B. Barbieri, D. Bellini, T. Ramaci (Eds). *Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Temi Emergenti e Pratiche Professionali*. McGraw-Hill Education, pp. 205-230.
- Stoddard, J. A., & Afari, N. (2014). *The Big Book of ACT Metaphors*. New Harbinger.

Libro *self-help* per approfondire l'ACT





UNISS
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI SASSARI

Grazie

per l'attenzione!

Seminario "Gestire lo stress per coltivare una carriera sostenibile: strumenti ed esperienze per la prevenzione del burnout"
23.06.2026 • 14.00 – 17.00

Angela Russo

Psicologa, PhD, Specializzanda in psicoterapia CBT, Ricercatrice Università Mercatorum
angela.russo@unimercatorum.it, angela3russo3@gmail.com

LinkedIn

