

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6040 di Martedì 17 marzo 2026

Come valutare o prevenire la sindrome di burnout nel mondo del lavoro?

Una scheda informativa dell'Inail si sofferma sul burnout come fenomeno occupazionale. Focus sugli strumenti più utilizzati per la valutazione, sui livelli di prevenzione e sugli interventi applicabili secondo il target.

Roma, 17 Mar ? Come ricordato nelle interviste fatte dal nostro giornale a [Maurizio Curtarelli](#), (Prevention and Research Unit EU-OSHA) e a [Francesca Grosso](#) (Inail, Dimeila), nel triennio 2026/2028 la nuova **campagna europea** "Ambienti di lavoro sani e sicuri", promossa dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ([EU-OSHA](#)), riguarderà l'importante tema delle **salute mentale**.

E proprio in relazione alle prossime scadenze della campagna, che mostrerà come ansia, depressione, stress siano disagi molto presenti nei luoghi di lavoro, veniamo ad approfondire un tema profondamento connesso al malessere mentale, la **sindrome del "burnout"** (termine traducibile come "esaurito", "bruciato" o "consumato") che è stata descritta negli Stati Uniti negli anni '70 come una forma di stress lavorativo cronico caratterizzato da un marcato affaticamento emotivo e fisico.

Oggi il fenomeno del burnout è in preoccupante crescita e "può interessare i lavoratori di ogni settore anche in considerazione delle nuove modalità di lavoro e all'utilizzo delle nuove tecnologie". Un fenomeno che si manifesta con un'ampia gamma di sintomi e "si ripercuote negativamente sulle organizzazioni in termini di produttività e assenteismo, implicando costi sanitari anche rilevanti".

A ricordarlo è la scheda informativa Inail " Il burnout: un fenomeno occupazionale" che abbiamo presentato nelle scorse settimane e che, prodotta dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell' [Inail](#), è stata curata da M. Ghelli, C. Nardella, B. Persechino e M. Ronchetti.

Nel precedente articolo di presentazione del documento abbiamo accennato all'inquadramento teorico del burnout, ai fattori di rischio e all'impatto sulla salute. Oggi ci soffermiamo sugli strumenti per la valutazione e sulla prevenzione:

- [Il burnout nel mondo del lavoro: gli strumenti per la valutazione](#)
- [Il burnout nel mondo del lavoro: le strategie e i livelli di prevenzione](#)
- [Il burnout nel mondo del lavoro: l'articolazione degli interventi secondo il target](#)

Pubblicità

Il burnout nel mondo del lavoro: gli strumenti per la valutazione

La scheda ricorda che la **valutazione dei rischi**, che rappresenta il fulcro delle misure per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, deve riguardare (art. 28, d.lgs. 81/2008) *tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004*. E in aggiunta, per il settore ospedaliero e sanitario, l'art. 286-quinquies del d.lgs. 81/2008 stabilisce che *il datore di lavoro, nella valutazione dei rischi deve altresì individuare i fattori psicosociali legati al lavoro al fine di eliminarne o diminuirne l'impatto*.

In materia di valutazione la scheda ricorda che per **valutare il burnout** nel tempo sono stati "sviluppati e validati a livello internazionale numerosi strumenti".

A questo proposito la scheda propone una breve panoramica degli **strumenti maggiormente utilizzati**:

- il **Maslach Burnout Inventory** (MBI): "è lo strumento più diffuso, inizialmente concepito per il settore sanitario e poi adattato a tutti i settori con la versione MBI-GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey). Quest'ultima valuta il burnout attraverso: esaurimento emotivo, cinismo e ridotta realizzazione professionale.
- il **Questionario per la valutazione della sindrome da burnout** (CESQT): indaga l'entusiasmo per il lavoro, il burnout psichico, l'indolenza o presenza di atteggiamenti negativi di indifferenza e cinismo, e infine il senso di colpa.
- l'**Oldenburg Burnout Inventory** (OLBI): si concentra sulle dimensioni dell'esaurimento e disimpegno (fisico, affettivo e cognitivo) e valuta il burnout lungo due continuum: disimpegno vs dedizione (identificazione), esaurimento vs vigore (energia).
- il **Copenhagen Burnout Inventory** (CBI): è composto da tre fattori principali: il burnout personale, quello correlato al lavoro e quelli legati all'utenza. In Italia, lo strumento è stato validato tra gli insegnanti e nel settore sanitario".

Il burnout nel mondo del lavoro: le strategie e i livelli di prevenzione

Il documento indica che i possibili interventi che si possono mettere in atto per prevenire l'insorgenza della sindrome del burnout nelle organizzazioni "sono rappresentati da misure focalizzate a ridurre gli impatti dei fattori di rischio psicosociale e consistono in azioni eterogenee volte a ottimizzare l'organizzazione del lavoro e migliorare le risorse sia organizzative che individuali dei lavoratori".

Questi **interventi organizzativi** possono essere classificati "in base al livello di prevenzione che si prefiggono di conseguire:

- **Prevenzione primaria**: mira a ridurre o eliminare i fattori di rischio organizzativi per prevenire il burnout. Interventi di questo tipo si focalizzano sulle cause dello stress lavoro-correlato e pertanto, puntano a migliorare aspetti organizzativi quali lo stile di leadership, il supporto sociale, il carico di lavoro e le relazioni interpersonali in termini di collaborazione e rispetto reciproco.
- **Prevenzione secondaria**: si attua alla comparsa dei primi sintomi, concentrandosi sui lavoratori già colpiti, migliorando la loro capacità di affrontare lo stress. Tali interventi si focalizzano sugli individui, favorendo cambiamenti negli atteggiamenti e potenziando le risorse, gli stili di coping e le capacità di gestione dello stress.
- **Prevenzione terziaria**: Rivolta ai lavoratori che mostrano una situazione di disagio lavorativo conclamata, con ricadute evidenti sulla salute psicofisica. Si tratta di interventi di cura e riabilitazione volti a ridurre i danni e a ripristinare l'equilibrio psicofisico del lavoratore".

Si segnala poi che è auspicabile considerare questi tre livelli di prevenzione "come complementari e interconnessi, al fine di migliorare l'efficacia dell'approccio complessivo, con la prevenzione primaria indirizzata agli aspetti maggiormente critici dell'organizzazione del lavoro e la secondaria e terziaria focalizzate sui gruppi di lavoratori più a rischio o già interessati da problematiche di salute".

Il burnout nel mondo del lavoro: l'articolazione degli interventi secondo il target

Un'altra modalità di classificare e concepire gli interventi organizzativi di prevenzione dei rischi psicosociali ? continua la scheda - "è quella di considerare il **target** a cui è rivolto l'intervento".

Ad esempio, secondo il modello "**IGLO**" (Nielsen et al., 2018), "gli antecedenti della salute e del benessere organizzativo possono essere classificati rispetto a quattro livelli: Individuo, Gruppo, Leadership, Organizzazione". E secondo questo modello, "per identificare azioni preventive efficaci si devono articolare gli interventi rispetto al target specifico della problematica riscontrata".

Ad esempio:

- riguardo all'**Individuo**, un intervento individuale "potrebbe essere il supporto psicologico fornito al lavoratore in burnout per favorirne il recupero in termini di equilibrio emotivo e autoefficacia professionale";
- riguardo al **Gruppo**, si potrebbe agire "istituendo dei gruppi di autoaiuto tra lavoratori per favorire la collaborazione e la risoluzione dei conflitti";
- riguardo alla **Leadership**, gli interventi possono comportare "azioni formative per promuovere ad esempio l'ascolto attivo e il supporto emotivo";
- a livello di **Organizzazione**, gli interventi possono "riguardare l'istituzione di uno sportello di ascolto, l'identificazione di un referente per la gestione dei casi di disagio lavorativo nonché l'introduzione di procedure specifiche per la prevenzione e presa in carico dei casi di violenza e molestie negli ambienti di lavoro".

In conclusione, la scheda, che vi invitiamo a leggere integralmente, segnala che la valutazione dei rischi, e in particolar modo di quelli connessi all'organizzazione del lavoro, costituisce "il punto di partenza per implementare adeguate strategie di prevenzione del burnout attraverso un approccio multidisciplinare e partecipato ad opera delle figure della prevenzione".

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, " Il burnout: un fenomeno occupazionale", a cura M. Ghelli, C. Nardella, B. Persechino e M. Ronchetti, Factsheet edizione 2025 (formato PDF, 247 kB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a "[Il fenomeno occupazionale del burnout](#)".



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it