PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6035 di Martedì 10 marzo 2026

Workaholism e salute psicofisica: cause e interventi in azienda

Una scheda informativa dell'Inail si sofferma sul burnout come fenomeno occupazionale. Le definizioni, l'inquadramento teorico, le dimensioni principali, i fattori di rischio, la prospettiva organizzativa e l'impatto sulla salute.

Roma, 10 Mar ? In materia di benessere e malessere psicofisico in ambito lavorativo ci sono tre termini che è necessario conoscere:

- **Presenteism**: "è un costrutto multidimensionale che riflette la presenza fisica sul luogo di lavoro in condizioni di salute compromessa, con potenziali effetti negativi sul benessere psicofisico";
- **Engagement**: è uno stato psicologico positivo e persistente caratterizzato da energia, dedizione e assorbimento nelle attività lavorative. Il fattore principale è il piacere di lavorare, che si traduce in entusiasmo, motivazione intrinseca e senso di appartenenza;
- **Workaholism**: è un costrutto multidimensionale caratterizzato da pressione interna o compulsione a lavorare, pensieri persistenti e incontrollabili relativi al lavoro, emozioni negative quando non si lavora e lavoro eccessivo".

A ricordarli, soffermandosi, in particolare, sul fenomeno del workaholism, è una nuova scheda/factsheet prodotta dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (DIMEILA) dell' Inail e a cura di R. Bentivenga, M. Ghelli e B. Persechino (Inail, Dimeila).

Il documento, dal titolo "**Workaholism: fattori di rischio e strategie di intervento**", segnala che il **workaholism** "è un costrutto psicologico che descrive un modello comportamentale di dipendenza dal lavoro". Il fenomeno "è di crescente interesse a causa della combinazione di profonde trasformazioni sociali e tecnologiche e del riconoscimento dei suoi impatti negativi sia sulla salute psicofisica del lavoratore, che sulle dinamiche organizzative, familiari e sociali".

L'articolo, presentando il documento Inail, affronta i seguenti argomenti:

- Workaholism e salute psicofisica: le definizioni
- Workaholism e salute psicofisica: i fattori di rischio
- Workaholism e salute psicofisica: le strategie di intervento

Pubblicità

Workaholism e salute psicofisica: le definizioni

La scheda ricorda che il termine **workaholism** "è stato coniato da Oates (1971) per descrivere il bisogno incontrollabile di lavorare incessantemente". Oates rileva come questo comportamento induca la persona "a trascurare sistematicamente affetti, interessi e vita privata, generando uno squilibrio simile a quello osservato in altre dipendenze, inclusa la presenza di ossessività, compulsività, impulsività, perdita di controllo e, talvolta, crisi di astinenza".

Se nelle prime ricerche, il workaholism veniva "concettualizzato in base alla quantità di ore lavorate, classificando come workaholic colui che superava le 50 ore settimanali di lavoro", questo approccio è stato ormai superato perché la dipendenza da lavoro è stata di fatto riscontrata anche in presenza di un orario di lavoro regolare".

Si indica poi che nel tempo la definizione di workaholism si è modificata e nel 2020 Clark ha definito workaholism "come un costrutto multidimensionale caratterizzato da:

- pressione interna o compulsione a lavorare;
- pensieri persistenti e incontrollabili relativi al lavoro;
- emozioni negative provate quando non si lavora o quando non si può lavorare;
- lavoro eccessivo che va oltre ciò che viene richiesto e previsto".

E più recentemente Taris (2025) ha "spostato il focus sui vantaggi secondari di questo tipo di dipendenza che possono contribuire a spiegare il motivo del suo stabilizzarsi nel tempo". Malgrado i workaholic sperimentino "impatti negativi nei diversi ambiti di vita e di lavoro, possono comunque ottenere benefici in termini di carriera, di realizzazione personale e di gratificazione".

Workaholism e salute psicofisica: i fattori di rischio

Se la maggior parte degli studi sul workaholism "si è concentrata esclusivamente sulla descrizione del fenomeno, trascurando l'analisi dei **fattori di rischio organizzativi, individuali e sociali** che possono determinarlo", il documento Inail si sofferma su questi fattori, necessari per mettere in atto idonee strategie di prevenzione.

Ad esempio, tra i **fattori di rischio psicosociale organizzativi** si evidenziano:

- "una cultura organizzativa orientata esclusivamente agli aspetti prestazionali,
- uno stile di leadership distruttivo",
- una mancanza di policy aziendali anche riferite all'integrazione vita lavorativa e vita privata".

E se tra i **fattori individuali** è possibile riscontrare "una forte motivazione, aspetti cognitivi e tratti di personalità predisponenti", per quanto riguarda invece i **fattori di rischio sociali**, si rilevano "aspetti relativi al cambiamento del mondo del lavoro, quali l' innovazione tecnologica che incentiva l'iperconnessione e l'alta precarietà del mercato del lavoro".

Riprendiamo dal documento una tabella con i fattori di rischio del workaholism:

Tabella 1		Fattori di rischio del workaholism	
Livello	**Fattori di rischio**	**Cause**	**Riferimenti**
Organizzativo	Cultura competitiva	Obiettivi ambiziosi Esaltazione della prestazione	Morkevičiūtė (2025) Afota et al. (2025)
	Clima non etico	Valorizzazione del 'lavorare sempre' e del profitto individuale Disimpegno morale	Fida et al. (2025) Knoll et al. (2025)
	Leadership orientata alla performance	Eccessivo carico di lavoro e lavoro da remoto	Molino et al. (2019)
	Assenza di politiche di work-life balance	Incentivi legati alla produttività	Andersen et al. (2023) Morkevičiūtė (2025)
Individuale	Aspetti psicologici predisponenti	Tratti di personalità (perfezionismo, bassa autostima, rigidità cognitiva, bisogno di controllo e di successo)	Oates (1971) Andreassen, et al. (2012) Stoeber et al. (2013)
	Motivazioni esterne di rinforzo	Gratificazioni, riconoscimenti	Van Beek et al. (2012)
Sociale	Innovazione tecnologica	Iperconnessione	Dutheil et al. (2020)
	Precarietà del mercato del lavoro	Alta competitività	Molino et al. (2018)

Workaholism e salute psicofisica: le strategie di intervento

Riguardo poi alle **strategie di intervento** si indica che la **prevenzione efficace del workaholism** richiede "un approccio integrato che agisca contemporaneamente a livello organizzativo e individuale".

Si segnala che, a livello organizzativo, il workaholism "può rappresentare sia un esito di un'organizzazione disfunzionale, sia un fattore di rischio". Ed è necessario "individuare precocemente i segnali per definire adeguate misure preventive e gestionali, in linea con quanto previsto dal d.lgs. 81/2008".

Gli **interventi organizzativi** ? continua la scheda ? "dovrebbero prioritariamente orientarsi a:

- disincentivare la competitività disfunzionale, creando un ambiente di lavoro collaborativo;
- assicurare carichi di lavoro sostenibili e gestibili per tutti i lavoratori;
- facilitare la disconnessione, attraverso politiche che tutelino in modo esplicito il diritto alla disconnessione e il work-life balance".

Mentre a **livello individuale**, "bisognerebbe:

- promuovere lo sviluppo della consapevolezza del lavoratore sui rischi correlati al workaholism, attraverso un'adeguata formazione e informazione;
- fornire strumenti per la gestione dello stress, al fine di adottare comportamenti funzionali ed efficaci;
- potenziare competenze relative al problem solving e all'assertività per favorire una gestione più equilibrata delle richieste lavorative".

In definitiva il workaholism è un "fenomeno complesso legato a una combinazione di fattori organizzativi, individuali e sociali che interagiscono tra loro e che possono avere impatti significativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori; pertanto, la sua valutazione richiede un **approccio multidimensionale**". Prendere in considerazione tali fattori, concludono gli autori, significa "sapere distinguere tra impegno professionale sano e workaholism e questo permette di promuovere una cultura del lavoro sostenibile e attenta al benessere dei lavoratori".

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale della scheda Inail che, oltre a presentare altri dettagli, si sofferma anche sui possibili strumenti di misurazione del workhaolism.

Tiziano Menduto

Scarica il documento da cui è tratto l'articolo:

Inail, Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale, " Workaholism: fattori di rischio e strategie di intervento", a cura di R. Bentivenga, M. Ghelli e B. Persechino (Inail, Dimeila), Factsheet edizione 2025 (formato PDF, 147 kB).

Vai all'area riservata agli abbonati dedicata a " Fenomeno del workaholism: fattori di rischio e prevenzione".

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it