

2025

INTRODUZIONE

Il workaholism è un costrutto psicologico che descrive un modello comportamentale di dipendenza dal lavoro. Tale 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.

DEFINIZIONE

Il termine workaholism è stato coniato da Oates (1971) per descrivere il bisogno incontrollabile di lavorare incessantemente. Oates ha rilevato come questo comportamento inducesse 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. 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, però, col tempo è stato superato, poiché la dipendenza da

lavoro è stata di fatto riscontrata anche in presenza di un orario di lavoro regolare. In studi successivi, tenendo conto sia degli aspetti culturali, che di quelli organizzativi e incorporando caratteristiche come compulsione e pulsione, la definizione di workaholism è stata ampliata rendendo, però, più sfumato il concetto e quindi più difficile da riconoscere. Questo accade anche perché si tratta di una 'dipendenza ben vestita', mascherata cioè da impegno e successo professionale (Robinson, 2014).

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.

Di recente, 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. I workaholic, infatti, nonostante 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.

PRESENTEISM, ENGAGEMENT, WORKAHOLISM

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.

FATTORI DI RISCHIO

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. Tra i fattori di rischio psicosociale organizzativi si evidenziano, ad esempio, una cultura organizzativa orientata esclusivamente agli aspetti prestazionali, uno stile di leadership distruttivo e una mancanza di policy aziendali anche riferite all'integrazione vita lavorativa e vita privata. Tra i fattori individuali è possibile, invece, 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 (Tabella 1).

STRUMENTI DI MISURAZIONE

A livello internazionale, per valutare il fenomeno del workaholism sono state sviluppate e validate numerose scale.

In Italia sono state validate:

- la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), adattata da Balducci nel 2017, comprende 10 item e si articola in due dimensioni: lavorare eccessivamente e lavorare compulsivamente;
- la Bergen Work Addiction Scale (BWAS), validata da Molino nel 2022, include 7 item che indagano aspetti tipici delle dipendenze comportamentali;
- la Multidimensional Workaholism Scale (MWS), validata da Buono nel 2024, comprende 16 item, che indagano dimensioni motivazionali, cognitive, emotive e comportamentali.

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)

STRATEGIE DI INTERVENTO

La prevenzione efficace del workaholism richiede un approccio integrato che agisca contemporaneamente a livello organizzativo e individuale. A livello organizzativo, il workaholism può rappresentare sia un esito di un'organizzazione disfunzionale, sia un fattore di rischio. È necessario, pertanto, individuare precocemente i segnali per definire adeguate misure preventive e gestionali, in linea con quanto previsto dal d.lgs. 81/2008. Gli interventi organizzativi 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.

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.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

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 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.

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Contatti: b.persechino@inail.it

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Balducci C, Avanzi L, Consiglio C et al. A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*. 2017;33(6):422-428.
- Clark MA, Smith RW, & Haynes NJ. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied psychology*. 2020;105(11),1281.
- Molino M, Kovalchuk LS, Ghislieri C et al. Work addiction among employees and self-employed workers: An investigation based on the Italian version of the Bergen Work Addiction Scale. *Europe's journal of psychology*. 2022;18(3),279.
- Oates WE. *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World Publishing Co. 1971.

PAROLE CHIAVE

Workaholism, Rischi psicosociali, Salute e sicurezza sul lavoro