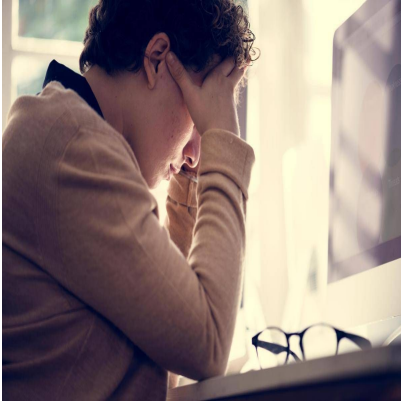




Sindrome dell'â??impostore, quando in ufficio pesa il nuovo ruolo e il confronto con i colleghi

Descrizione

(Adnkronos) â?? Sentirsi inadeguati rispetto al proprio ruolo, mettere in dubbio le proprie competenze o non riuscire a riconoscere il valore dei risultati raggiunti: sono alcune delle manifestazioni piÃ¹ comuni della sindrome dell'â??impostore, una sensazione che molti professionisti sperimentano nel corso della propria carriera e che spesso non riflette una reale mancanza di capacitÃ , ma una percezione distorta del proprio valore. Lo mette in luce una rilevazione di Hays, leader globale nella selezione e nelle soluzioni HR, realizzata in collaborazione con Serenis, piattaforma digitale per il benessere mentale e centro medico autorizzato, secondo cui 7 italiani su 10 dichiarano di averla provata almeno una volta e oltre il 30% afferma di sperimentarla spesso.

Tra le situazioni che possono far emergere con maggiore forza questa sensazione, al primo posto c'Ã¨ lâ??inizio di un nuovo ruolo, indicato da quasi 4 italiani su 10: un momento che puÃ² portare a mettere in discussione le proprie capacitÃ e il proprio valore professionale. Anche il confronto con i colleghi puÃ² alimentare dubbi e insicurezze, come segnalano circa 3 italiani su 10. Segue il processo di selezione per una nuova posizione, indicato dal 18% dei rispondenti, mentre solo lâ??11% afferma di non conoscere il fenomeno.

â??La sindrome dell'â??impostore â?? afferma Alessio Campi, people & culture director di Hays Italia â?? non dipende necessariamente da una reale mancanza di competenze, ma spesso da una percezione distorta del proprio valore professionale. Proprio per questo le aziende hanno un ruolo fondamentale nel riconoscerne i segnali e nel creare contesti in cui le persone possano sentirsi ascoltate e supportate. Un dialogo continuo tra manager e risorse, insieme a feedback costanti e costruttivi, puÃ² aiutare a intercettare questi momenti di difficoltÃ e a ricondurli alla loro reale dimensione, evitando che insicurezza e autocritica diventino un limite alla crescita professionaleâ?•.

“Dal punto di vista clinico” spiega la dottoressa Martina Migliore, psicoterapeuta cognitivo comportamentale e head of business learning & culture di Serenis “la sindrome dell’impostore non è una patologia, ma un’esperienza psicologica caratterizzata dall’incapacità di internalizzare i propri successi. Si manifesta attraverso un ciclo cognitivo disfunzionale in cui il soggetto, nonostante prove oggettive di competenza, attribuisce i risultati a fattori esterni (fortuna, errore altrui). È un classico esempio di Locus of control “esterno”: “tutto ciò che faccio di successo è merito della fortuna o del lavoro altrui, tutto ciò in cui fallisco è colpa mia”. Questo genera un sovraccarico emotivo dettato dalla “paura dello smascheramento”, che spesso conduce a strategie di coping disadattive come l’“over-working (iper-preparazione) o il procrastinare per evitare il giudizio, alimentando elevati livelli di stress e ansia da prestazione che di fatto, impattano negativamente sulla produttività e sullo sviluppo professionale”.

La sindrome colpisce trasversalmente, ma è prevalente nei profili “high-achiever” e in chi affronta transizioni di carriera, come confermato dal 39% dei dati Hays. È comune tra le donne e le minoranze, a causa di bias sistemici che rendono più faticoso il riconoscimento della propria autorevolezza. Anche i giovani talenti e coloro che operano in ambienti ad alta competitività sono vulnerabili, poiché tendono a misurare il proprio valore esclusivamente attraverso standard di perfezionismo irrealistici. In questi contesti il confronto con altri colleghi può farsi spietato: si perde di vista l’equità e le differenze individuali e di vita. Un collega molto giovane, non genitore e con una situazione socioeconomica di partenza favorevole, sarà probabilmente facilitato rispetto ad una donna di mezza età, caregiver separata con tre figli. Questo non significa affatto, però, che quest’ultima non possa avere lo stesso valore del collega, anzi: proprio dal suo contesto difficile potrebbero scaturire capacità extra.

Pur considerando le innumerevoli condizioni personali e professionali esistenti, ecco cinque strategie che strizzano l’occhio sia alla parte lavorativa che psicologica per superare questa esperienza secondo Martina Migliore.

- 1) Validazione oggettiva: archiviare feedback e risultati per contrastare il bias di svalutazione interna.
- 2) Riformulazione cognitiva: trasformare il “non sono capace” in “sto imparando una nuova competenza”.
- 3) decostruzione del perfezionismo: accettare l’errore come parte fisiologica del processo lavorativo, non come fallimento identitario.
- 4) Condivisione protetta: aprirsi con mentor o colleghi fidati aiuta a universalizzare il vissuto, riducendone il peso.

5) Lavoro terapeutico: esplorare le radici del senso di inadeguatezza per integrare stabilmente i successi nell'immagine di sÃ©.

â??

lavoro

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Maggio 15, 2026

Autore

redazione

default watermark