



Dalla sindrome da rientro al “work blues”: quando il riposo non basta più¹ per recuperare

Descrizione

(Adnkronos) “In Italia, quasi un dipendente su tre dichiara che gli viene richiesto di essere disponibile anche fuori dall’orario di lavoro. Più della metà svolge almeno un’ora di straordinario alla settimana e, per quasi un lavoratore su due, questo impegno aggiuntivo non viene riconosciuto. In un contesto segnato da carichi elevati, interruzioni continue e confini sempre più fragili tra vita privata e professionale, anche un fine settimana o pochi giorni di pausa possono non bastare per recuperare davvero. Il disagio da rientro smette così di essere un fenomeno legato esclusivamente alla fine delle ferie estive e può ripresentarsi durante tutto l’anno.

Secondo Hays Italia, leader globale nella selezione e nelle soluzioni per le risorse umane, il problema non è il rientro in sé, ma il contesto lavorativo al quale si torna. Se la fatica si è accumulata nel tempo, pochi giorni di riposo non sono sufficienti a compensarla. La vera sfida per le aziende non è quindi favorire la disconnessione soltanto durante le vacanze, ma creare condizioni di lavoro sostenibili durante tutto l’anno.

Il disagio da rientro ci ricorda che il benessere non si costruisce durante le vacanze, ma giorno dopo giorno. L’esperienza delle persone in azienda dipende da molti fattori: da come viene organizzato il lavoro, da come vengono guidati i gruppi, dal livello di autonomia e dalla flessibilità. Quando questi elementi vengono meno, pochi giorni di riposo difficilmente riescono a compensare la fatica accumulata”, afferma Alessio Campi, People & Culture Director di Hays Italia.

Come spiega Isabel Aranda, dottoressa in Psicologia ed esperta di Psicologia del lavoro, il problema emerge quando le vacanze non sono sufficienti a recuperare risorse psicologiche già esaurite prima della pausa. Il ritorno al lavoro non genera disagio semplicemente perché si riprende a lavorare, ma perché si interrompe un periodo in cui abbiamo avuto maggiore autonomia, riposo e controllo sul nostro tempo. Quando rientriamo in un ambiente caratterizzato da richieste elevate, interruzioni continue o risorse insufficienti per farvi fronte, la mente interpreta il cambiamento come un aumento dello sforzo necessario”, dice.

Secondo l'esperta, il modello delle richieste e delle risorse lavorative mostra che, quando una persona arriva alle ferie con un livello di affaticamento già elevato, pochi giorni di riposo non sono sempre sufficienti a ricostituire completamente le risorse psicologiche. Uno studio pubblicato nel 2025 evidenzia infatti che l'energia con cui un professionista rientra al lavoro dipende in larga misura dalla fatica accumulata prima delle vacanze, dal bisogno di recupero e dal sostegno percepito da parte dell'organizzazione.

Provare una certa resistenza nelle prime ore o nei primi giorni dopo il rientro è normale. Il problema nasce quando queste sensazioni si ripresentano con regolarità. Tra i principali segnali d'allarme di un possibile esaurimento lavorativo figurano una stanchezza persistente che non migliora con il riposo, apatia, irritabilità, difficoltà di concentrazione, calo delle prestazioni e pensieri ricorrenti di lasciare il proprio impiego.

Per Hays, questo scenario impone alle organizzazioni di ripensare la gestione delle persone. In un mercato in cui attrarre e trattenere professionisti è sempre più complesso, il benessere è diventato una leva strategica. Secondo la Salary Guide 2026 di Hays Italia, il 32% delle aziende considera la prevenzione dell'esaurimento lavorativo una delle principali leve per trattenere i talenti, mentre oltre il 44% dei professionisti si dichiara disposto a cambiare azienda nei prossimi dodici mesi.

«Per molto tempo abbiamo pensato che il benessere dipendesse dal moltiplicare iniziative e agevolazioni. In realtà, nasce da aspetti molto più quotidiani: da come viene organizzato il lavoro, da come vengono guidati i gruppi e da come si sentono le persone ogni giorno. È qui che le aziende possono fare davvero la differenza», sottolinea Alessio Campi.

Le organizzazioni hanno quindi l'opportunità di affrontare il problema in modo preventivo. Oltre a favorire la disconnessione durante le ferie, il vero cambiamento consiste nel creare ambienti in cui il benessere sia parte integrante della quotidianità. Servono una guida manageriale attenta e presente, carichi di lavoro sostenibili, flessibilità e spazi reali di recupero: elementi che contribuiscono a ridurre l'affaticamento emotivo e a rafforzare il coinvolgimento delle persone.

La difficoltà di recuperare dipende anche dalla crescente disponibilità richiesta oltre l'orario previsto. In Italia, il 32,5% dei dipendenti afferma che gli viene richiesto spesso o sempre di essere disponibile fuori dall'orario di lavoro. A questo si aggiunge il ricorso agli straordinari: il 52,2% lavora almeno un'ora in più alla settimana e il 48,5% dichiara che questo impegno aggiuntivo non viene riconosciuto in alcun modo.

Ipersconnessione, pressione sui risultati, incertezza legata ai processi di trasformazione aziendale e confini sempre più labili tra vita privata e professionale rendono difficile un recupero completo. «Oggi staccare è molto più complicato, perché il lavoro ce lo portiamo sempre in tasca. Anche quando non rispondiamo ai messaggi di posta elettronica, molte persone continuano ad anticipare problemi, a pensare alle riunioni o a controllare le notifiche. Per questo si parla sempre meno di disconnessione e sempre più di recupero delle risorse fisiche, cognitive ed emotive», spiega Isabel Aranda.

A rendere il rientro ancora più impegnativo contribuisce un ritmo di lavoro scandito da agende sempre più frammentate, riunioni continue, attività svolte in contemporanea, priorità che cambiano di frequente e una disponibilità quasi permanente. Tutti fattori che portano molti professionisti a concludere la giornata senza essere riusciti a staccare davvero. Dal punto di vista della psicologia del

lavoro, infatti, recuperare non significa soltanto riposare, ma anche riuscire a prendere le distanze mentalmente dal lavoro. Le ferie possono alleviare la stanchezza, ma non risolvono un'organizzazione del lavoro che genera affaticamento in modo continuativo. Non esiste una formula unica, ma quando le persone si sentono ascoltate, dispongono di autonomia e lavorano sulla base di aspettative realistiche, è più facile mantenere nel tempo motivazione e coinvolgimento, conclude Alessio Campi.

??

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Agosto 28, 2026

Autore

redazione

default watermark