



Mental Health Index di TELUS.

Italia | Q1 2026

Indice dei contenuti

1. Cosa occorre sapere: Q1 2026.....	3	3. Il Mental Health Index per settore	14	5. Panoramica del Mental Health Index di TELUS	30
2. Il Mental Health Index	5	4. Focus	15	Metodologia.....	30
Rischio per la salute mentale.....	6	La relazione tra i punteggi dell’MHI e la produttività.....	15	Calcoli	30
Sotto-indici del Mental Health Index.....	7	Presenteismo.....	16	Dati e analisi aggiuntivi	30
Ansia	8	Supporto del datore di lavoro per il benessere.....	17		
Isolamento	9	Barriere al supporto per la salute mentale	20		
Produttività lavorativa.....	10	Cultura del luogo di lavoro	23		
Rischio finanziario	11	Rotazione del personale.....	24		
Salute mentale per genere ed età.....	12	Adozione dell’IA sul lavoro	28		
Salute mentale per stato occupazionale.....	12				
Risparmi di emergenza.....	12				

Cosa occorre sapere: Q1 2026.

I punteggi relativi alla salute mentale si sono mantenuti su un livello base basso.

Con un punteggio di 58,1, la salute mentale dei lavoratori in Italia è rimasta relativamente stabile, mentre ansia e depressione continuano a rappresentare le sfide più significative. Gli indicatori chiave di questo periodo includono:

- Il 44 per cento dei lavoratori presenta un rischio elevato per la salute mentale; il 42 per cento un rischio moderato; il 14 per cento un rischio basso
- Ad eccezione di ottimismo, produttività lavorativa e rischio finanziario, i sotto-indici del Mental Health Index sono diminuiti rispetto a settembre 2025
- Il 44 per cento dei lavoratori dichiara di sentirsi ansioso; il 38 per cento dichiara di sentirsi depresso; il 34 per cento si sente isolato
- Ansia e depressione rappresentano i sotto-indici della salute mentale più bassi da oltre tre anni
- Il 28 per cento dei lavoratori dichiara che la propria salute mentale influisce negativamente sulla produttività lavorativa
- Il 27 per cento dei lavoratori non dispone di risparmi di emergenza sufficienti a coprire i bisogni essenziali
- I manager continuano a registrare punteggi superiori rispetto ai non-manager, mentre gli operai registrano punteggi inferiori rispetto sia ai lavoratori dei servizi sia agli impiegati d'ufficio

I lavoratori più giovani segnalano in misura sproporzionata bisogni insoddisfatti di supporto per la salute mentale e fisica.

I lavoratori sotto i 40 anni hanno il doppio delle probabilità rispetto a quelli sopra i 50 anni di desiderare un migliore supporto per la salute mentale e il 70 per cento di probabilità in più di desiderare un migliore supporto per la salute fisica.

- Il 28 per cento dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro potrebbe supportare meglio la salute fisica; il 19 per cento afferma lo stesso riguardo alla salute mentale
- I lavoratori che desiderano un migliore supporto per la salute mentale registrano un punteggio del Mental Health Index inferiore di **nove punti** rispetto a coloro che non necessitano di ulteriore supporto; inoltre, questi lavoratori **perdono 48,5 giorni all'anno in termini di produttività**, ovvero 12 giorni in più rispetto ai lavoratori che non richiedono supporto aggiuntivo
- Il 23 per cento dei lavoratori dichiara di non avere bisogno di ulteriore supporto da parte del datore di lavoro; questo gruppo è più anziano, non manageriale e non include genitori
- I non-manager hanno quasi il doppio delle probabilità rispetto ai manager di dichiarare di non avere bisogno di ulteriore supporto, sebbene i manager abbiano maggiori probabilità di segnalare preoccupazione per lo stigma associato alla richiesta di aiuto



Il costo rappresenta la barriera più citata per accedere al supporto per la salute mentale.

Due lavoratori su cinque indicano il costo o l'accessibilità economica come ostacolo all'accesso al supporto per la salute mentale. Quasi un lavoratore su cinque non sa quale tipo di assistenza sia più adatto.

- Il 41 per cento dei lavoratori che cita il costo come barriera registra un punteggio del Mental Health Index **inferiore di 17 punti e perde 13 giorni in più all'anno** in termini di produttività rispetto ai lavoratori che non segnalano alcuna barriera
- I lavoratori che indicano la mancanza di energia come principale ostacolo alla ricerca di assistenza registrano il punteggio di salute mentale più basso e **perdono più del doppio dei giorni di produttività** rispetto ai lavoratori che non affrontano alcuna barriera
- I lavoratori sopra i 50 anni hanno il triplo delle probabilità rispetto a quelli sotto i 40 anni di dichiarare di non incontrare alcuna barriera all'accesso al supporto

L'adozione dell'IA è in crescita, con risultati che variano in base al supporto del datore di lavoro e alla frequenza d'uso.

Più di un terzo dei lavoratori dichiara di ricevere supporto dal datore di lavoro per l'adozione dell'IA e più della metà segnala un miglioramento dell'efficienza come risultato.

- Il 36 per cento dei lavoratori afferma che il proprio datore di lavoro incoraggia l'utilizzo di strumenti di IA
- Il 59 per cento dei lavoratori utilizza strumenti di IA almeno alcune volte al mese
- Il 53 per cento dei lavoratori che utilizzano l'IA segnala un miglioramento dell'efficienza
- Il punteggio di salute mentale più basso si registra tra l'otto per cento dei lavoratori i cui datori di lavoro scoraggiano attivamente l'uso dell'IA, con un punteggio inferiore di 10 punti rispetto ai lavoratori i cui datori di lavoro ne incoraggiano l'utilizzo
- I manager hanno maggiori probabilità rispetto ai non-manager di segnalare sia un miglioramento dell'efficienza derivante dagli strumenti di IA sia un incoraggiamento da parte del datore di lavoro all'utilizzo dell'IA

I risultati differiscono notevolmente a seconda che i lavoratori percepiscano la cultura della propria organizzazione come favorevole al loro benessere.

Meno della metà dei lavoratori descrive la cultura della propria organizzazione come favorevole al proprio benessere; coloro che **non la percepiscono tale perdono 23 giorni in più di produttività** all'anno.

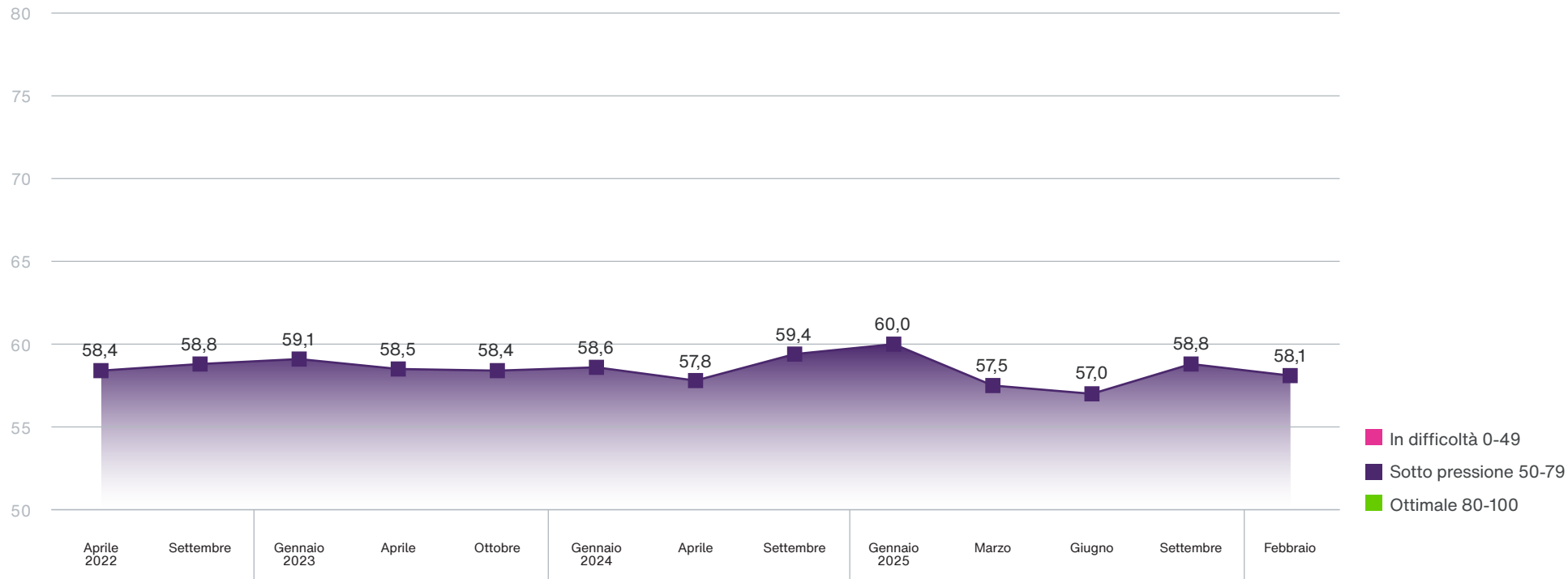
- I lavoratori che ritengono che la cultura della propria organizzazione non supporti il loro benessere registrano un punteggio del Mental Health Index **inferiore di 15 punti e perdono 23 giorni in più all'anno in termini di produttività**
- L'11 per cento dei lavoratori sta valutando di lasciare il proprio lavoro; questo gruppo registra un **punteggio** del Mental Health Index **inferiore di 19 punti e perde 26 giorni in più all'anno in termini di produttività** rispetto ai lavoratori che non stanno valutando di lasciare
- Il 20 per cento dei lavoratori è incerto se rimanere; questo gruppo **perde 10 giorni in più all'anno** e registra un **punteggio** del Mental Health Index inferiore **di quasi 13 punti rispetto** ai lavoratori che non stanno valutando di lasciare
- Migliori opportunità di carriera e benefit più vantaggiosi rappresentano i principali fattori alla base dell'intenzione di lasciare il lavoro

In questo rapporto, la **perdita di produttività** si riferisce al numero di giornate lavorative perse ogni anno a causa di problemi di salute fisica e/o difficoltà emotive o di salute mentale. Alcune fluttuazioni della produttività sono inevitabili, poiché i dipendenti sperimentano naturalmente livelli variabili di efficienza nel corso della giornata lavorativa.

Il Mental Health Index.

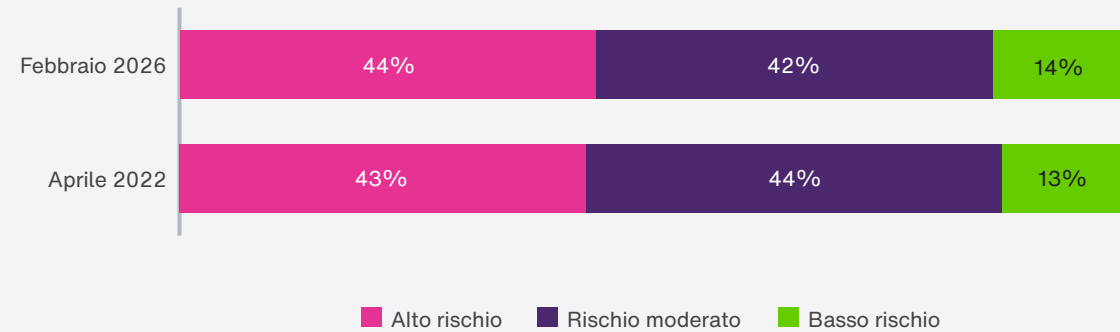
Il Mental Health Index complessivo (MHI) per il primo trimestre del 2026 è pari a 58,1. Da aprile 2022, i punteggi relativi alla salute mentale dei lavoratori in Italia sono rimasti relativamente stabili, fatta eccezione per lievi fluttuazioni da gennaio a giugno 2025. Il punteggio della salute mentale nel primo trimestre del 2026 è quasi equivalente a quello di aprile 2022.

MHI Mese corrente Febbraio 2026	Settembre 2025
58,1	58,8



Rischio per la salute mentale.

Nel primo trimestre del 2026, il 44 per cento dei lavoratori presenta un rischio elevato per la salute mentale, il 42 per cento un rischio moderato e il 14 per cento un rischio basso. A oltre tre anni dal lancio del Mental Health Index nell'aprile 2022, la percentuale di lavoratori nel gruppo ad alto rischio è aumentata dell'uno per cento.



Circa il 30 per cento dei lavoratori nel gruppo ad alto rischio dichiara una diagnosi di ansia o depressione, il sette per cento dichiara una diagnosi di ansia o depressione nel gruppo a rischio moderato e l'uno per cento dei lavoratori nel gruppo a basso rischio dichiara una diagnosi di ansia o depressione.

Sotto-indici del Mental Health Index.

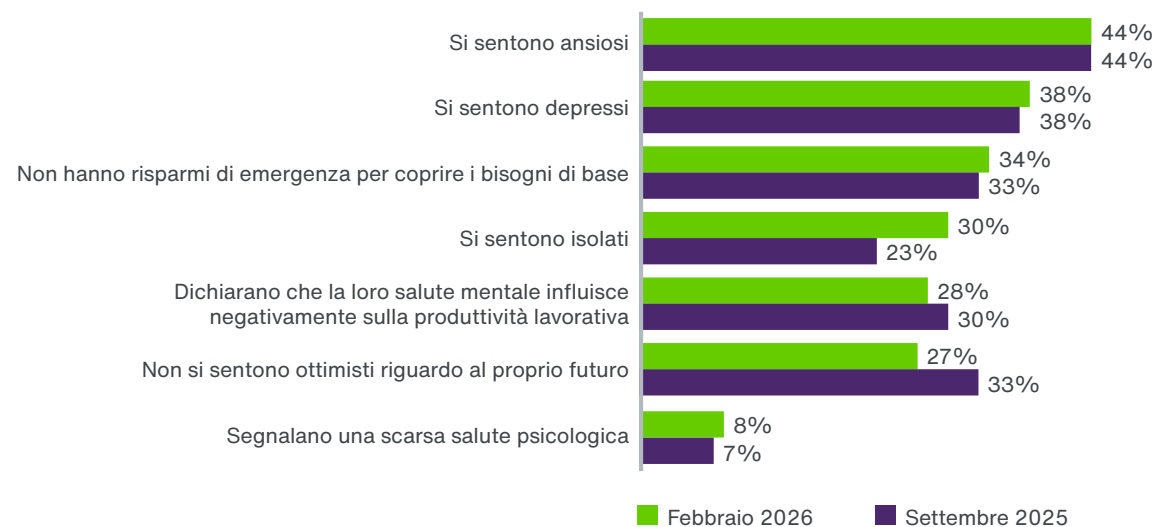
Da oltre tre anni, l'ansia (48,0) rappresenta il sotto-indice più basso del Mental Health Index, seguita da depressione (51,7), ottimismo (52,7), isolamento (56,3), produttività lavorativa (62,9) e rischio finanziario (70,0). La salute psicologica generale (73,0) rimane l'indicatore di salute mentale più favorevole nel primo trimestre del 2026.

- Ansia e depressione rappresentano i sotto-indici della salute mentale più bassi da aprile 2022
- Ad eccezione di ottimismo, produttività lavorativa e rischio finanziario, i sotto-indici del Mental Health Index sono diminuiti rispetto al periodo precedente

Più di due lavoratori su cinque (44 per cento) si sentono ansiosi, il 38 per cento si sente depresso, il 34 per cento si sente isolato, il 30 per cento non si sente ottimista riguardo al proprio futuro, il 28 per cento afferma che la propria salute mentale influisce negativamente sulla produttività lavorativa, il 27 per cento non dispone di risparmi di emergenza per i bisogni essenziali e l'otto per cento dei lavoratori segnala una salute psicologica insufficiente.

Sotto-indici del Mental Health Index	Febbraio 2026	Settembre 2025
Ansia	48,0	48,4
Depressione	51,7	52,0
Ottimismo	52,7	57,4
Isolamento	56,3	56,4
Produttività lavorativa	62,9	61,2
Rischio finanziario	70,0	66,2
Salute psicologica	73,0	74,1

Percentuale a rischio per sotto-indice dell'MHI



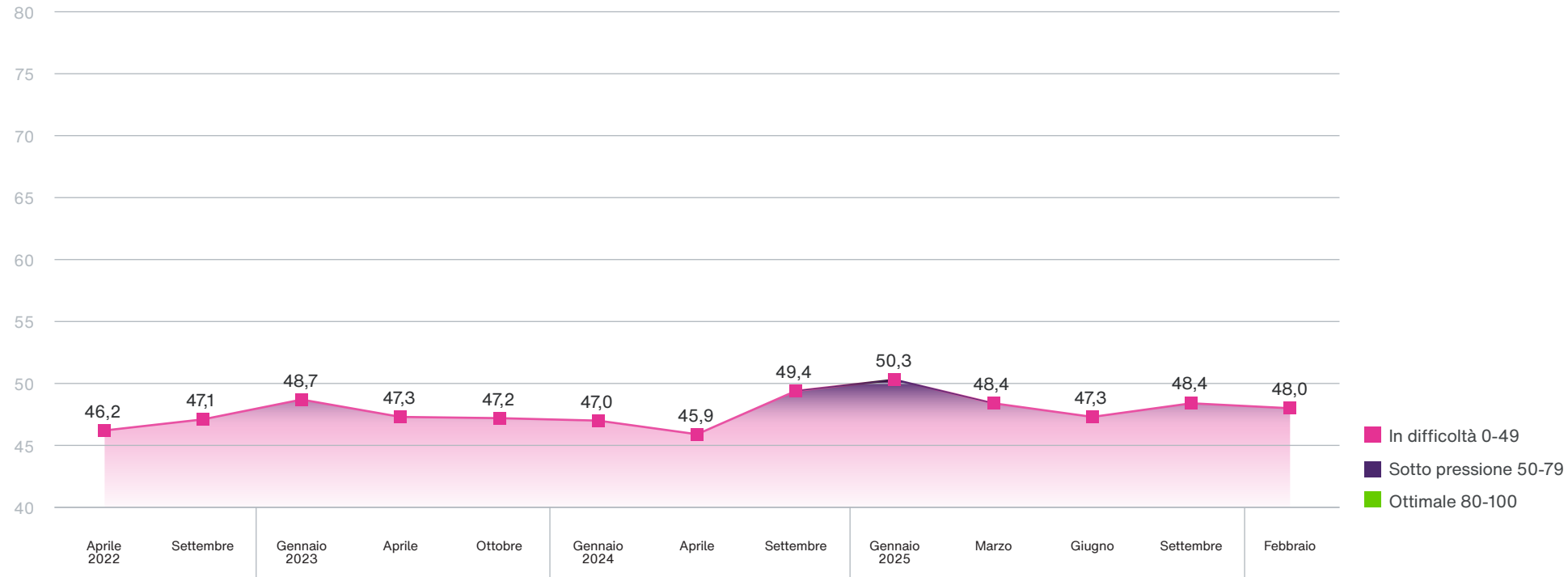
Ansia

Nel primo trimestre del 2026, il 44 per cento dei lavoratori dichiara di sentirsi spesso agitato e nervoso.

I sotto-indici relativi all'ansia sono rimasti costantemente bassi fino ad aprile 2024. Dopo un aumento significativo a settembre 2024, il punteggio ha raggiunto il picco a gennaio 2025 ed è diminuito fino a giugno. A settembre 2025 è stato osservato un miglioramento di un punto e, nel primo trimestre del 2026, il punteggio è diminuito moderatamente. Il punteggio relativo all'ansia rappresenta il più basso tra tutti i sotto-indici della salute mentale da oltre tre anni.

Sotto-indici
Febbraio 2026

48,0



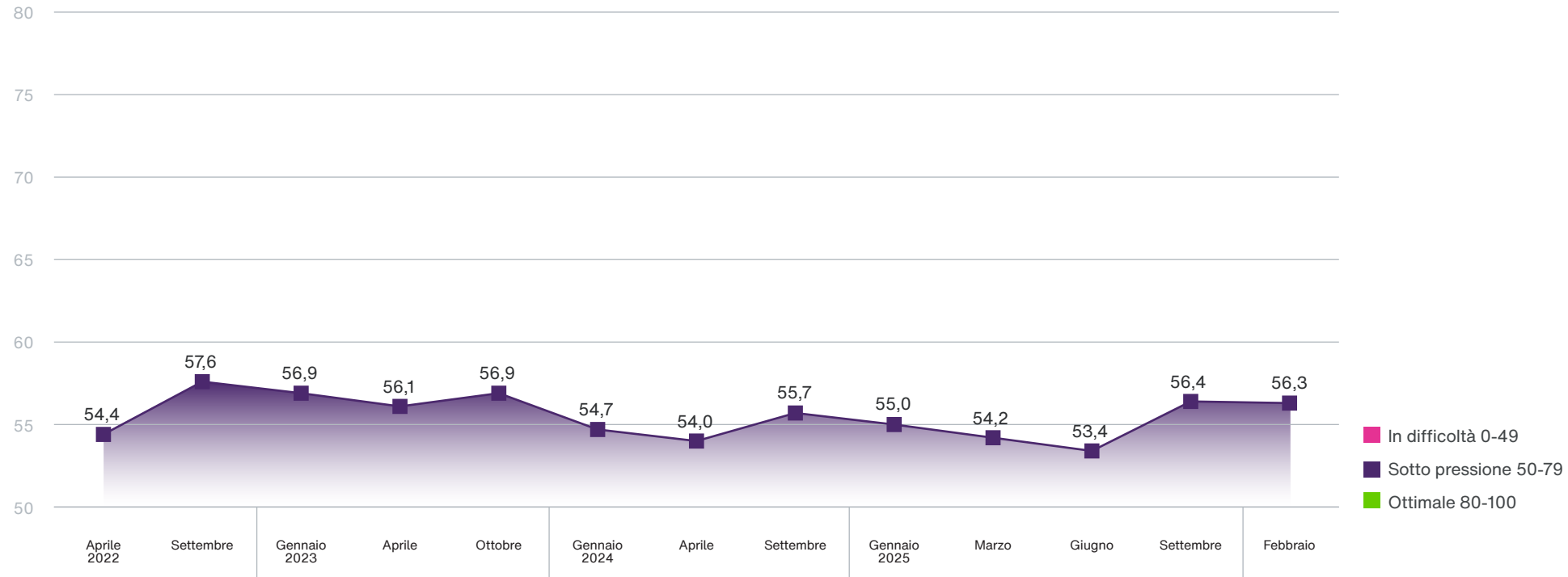
Isolamento

Nel primo trimestre del 2026, il 34 per cento dei lavoratori dichiara di sentirsi spesso solo.

Sebbene i punteggi relativi all'isolamento abbiano subito fluttuazioni dal lancio del Mental Health Index nell'aprile 2022, la tendenza generale è in diminuzione. Dopo essere sceso al livello più basso nel giugno 2025, il punteggio relativo all'isolamento è migliorato di tre punti a settembre 2025 ed è rimasto sostanzialmente invariato fino al primo trimestre del 2026.

Sotto-indici
Febbraio 2026

56,3



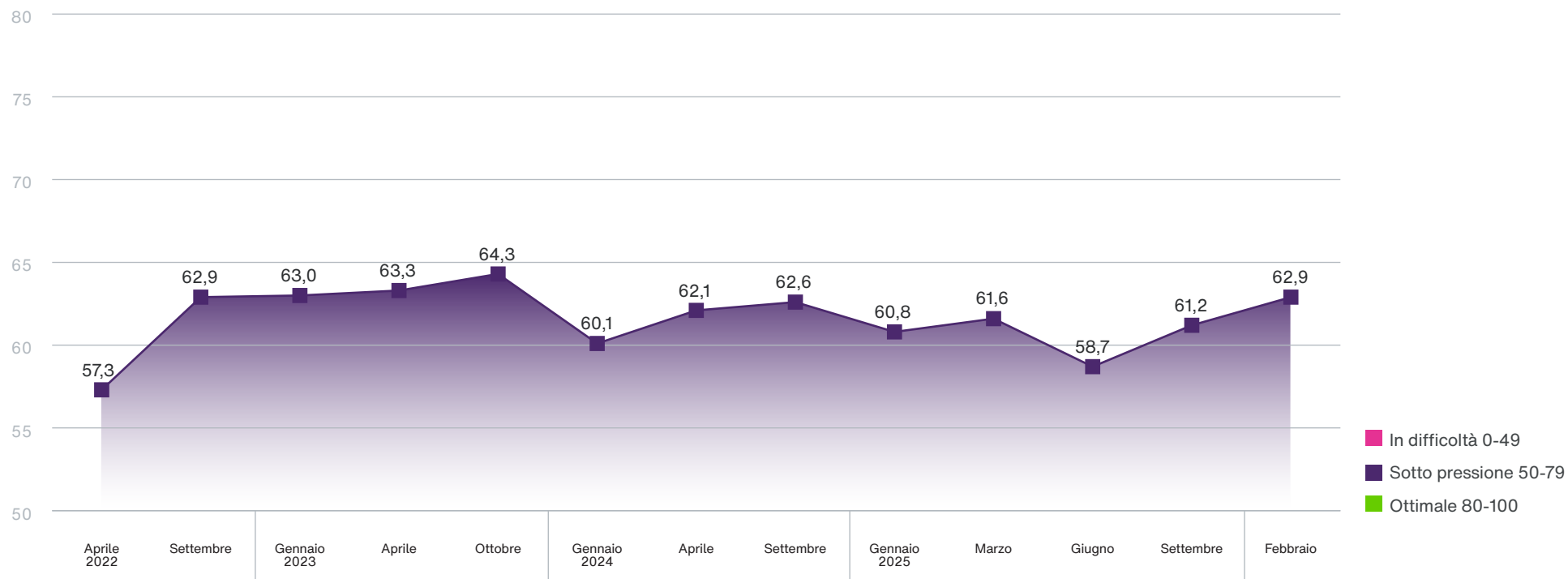
Produttività lavorativa

Nel primo trimestre del 2026, il 28 per cento dei lavoratori afferma che la propria salute mentale influisce negativamente sulla produttività lavorativa e sul raggiungimento degli obiettivi.

L'impatto negativo della salute mentale sulla produttività lavorativa è diminuito dopo il lancio del Mental Health Index fino a ottobre 2023, ma la tendenza si è invertita fino a giugno 2025. A settembre 2025, il sotto-indice relativo alla produttività lavorativa è migliorato di 2,5 punti e, nel primo trimestre del 2026, continua a migliorare, raggiungendo un livello che non si osservava da ottobre 2023.

Sotto-indici
Febbraio 2026

62,9



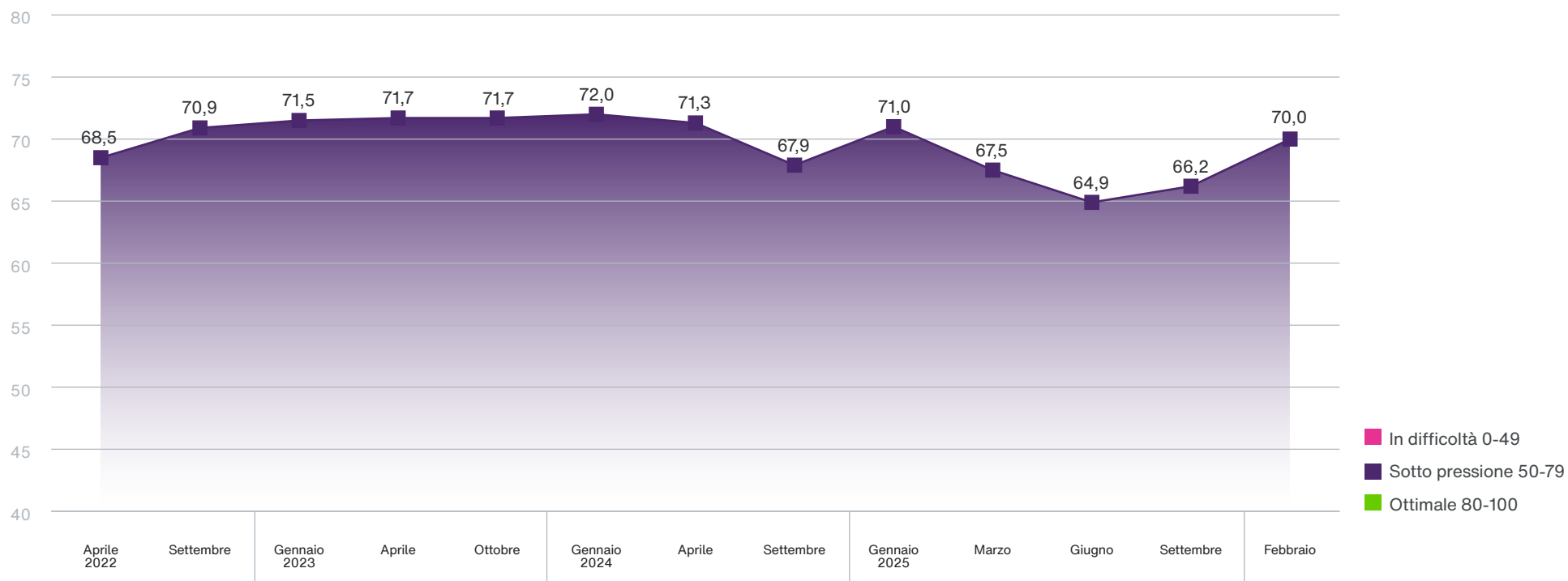
Rischio finanziario

Nel primo trimestre del 2026, il 27 per cento dei lavoratori non dispone di risparmi di emergenza sufficienti a coprire i bisogni essenziali.

I sotto-indici relativi al rischio finanziario hanno mostrato una tendenza al rialzo fino a gennaio 2024. Dopo un forte calo a settembre 2024, il sotto-indice è risalito a gennaio 2025, per poi diminuire nuovamente, raggiungendo il livello più basso nel giugno 2025. Il punteggio relativo al rischio finanziario è migliorato moderatamente a settembre 2025 ed è aumentato di quasi quattro punti nel primo trimestre del 2026.

Sotto-indici
Febbraio 2026

70,0



Salute mentale per genere ed età.

- Dal lancio dell'MHI, le donne hanno registrato punteggi di salute mentale significativamente inferiori rispetto agli uomini. A febbraio 2026, il punteggio di salute mentale delle donne è pari a 54,9, rispetto a 61,2 per gli uomini
- Da aprile 2022, i punteggi di salute mentale migliorano con l'età
- I lavoratori con almeno un figlio minore registrano un punteggio di salute mentale più elevato (59,1) rispetto ai lavoratori senza figli (57,4)

Salute mentale per stato occupazionale.

- Complessivamente, l'uno per cento degli intervistati è disoccupato e l'otto per cento segnala una riduzione delle ore lavorative o dello stipendio
- I lavoratori che segnalano una riduzione dello stipendio rispetto al mese precedente registrano il punteggio di salute mentale più basso (44,9), seguiti dai lavoratori che segnalano meno ore lavorative rispetto al mese precedente (50,9), dagli intervistati attualmente non occupati (54,0) e dai lavoratori senza variazioni di stipendio o ore lavorative (59,0)
- Gli operai registrano un punteggio di salute mentale inferiore (57,0) rispetto ai lavoratori dei servizi (57,8) e agli impiegati d'ufficio (58,7)
- I manager registrano un punteggio di salute mentale superiore (59,7) rispetto ai non-manager (56,8)
- Gli intervistati che lavorano per aziende con 1.001-5.000 dipendenti registrano il punteggio di salute mentale più elevato (62,0)
- Gli intervistati che lavorano per aziende con 101-500 dipendenti registrano il punteggio di salute mentale più basso (56,3)



Risparmi di emergenza.

- I lavoratori senza risparmi di emergenza continuano a registrare un punteggio di salute mentale inferiore (47,8) rispetto al gruppo complessivo (58,1). I lavoratori con risparmi di emergenza registrano un punteggio di salute mentale pari a 62,0

1 Sono stati inclusi nel sondaggio MHI i partecipanti che hanno avuto un'occupazione negli ultimi sei mesi.

Stato occupazionale	Febb. 2026	Sett. 2025
Occupati (nessuna variazione di ore/stipendio)	59,0	59,2
Occupati (meno ore rispetto al mese precedente)	50,9	50,6
Occupati (stipendio ridotto rispetto al mese precedente)	44,9	52,2
Attualmente non occupati	54,0	59,7

Fascia d'età	Febb. 2026	Sett. 2025
Età 20-29	52,1	51,8
Età 30-39	54,3	55,5
Età 40-49	58,0	58,4
Età 50-59	60,0	61,1
Età 60-69	64,0	66,4

Numero di figli	Febb. 2026	Sett. 2025
Nessun figlio in famiglia	57,4	57,8
1 figlio	58,0	59,2
2 figli	61,1	60,4
3 figli o più	58,3	63,5

Genere	Febb. 2026	Sett. 2025
Uomini	61,2	61,6
Donne	54,9	55,6

Reddito	Febb. 2026	Sett. 2025
Meno di € 10.000	52,2	45,5
Da € 10.000 a meno di € 20.000	51,5	56,3
Da € 20.000 a meno di € 30.000	56,3	55,7
Da € 30.000 a meno di € 50.000	57,5	59,7
Da € 50.000 a meno di € 70.000	62,5	62,8
Da € 70.000 a meno di € 100.000	65,4	63,7
€ 100.000 e oltre	68,5	66,6

Dimensione del datore di lavoro	Febb. 2026	Sett. 2025
Lavoratore autonomo / titolare unico	57,3	55,4
2-50 dipendenti	57,5	60,0
51-100 dipendenti	60,0	55,7
101-500 dipendenti	56,3	59,1
501-1.000 dipendenti	58,3	59,0
1.001-5.000 dipendenti	62,0	60,1
5.001-10.000 dipendenti	58,4	66,2
Più di 10.000 dipendenti	59,0	59,3

Manager	Febb. 2026	Sett. 2025
Manager	59,7	59,4
Ruoli non manageriali	56,8	58,2

Ambiente di lavoro	Febb. 2026	Sett. 2025
Produzione	57,0	55,4
Ufficio	58,7	60,5
Servizi	57,8	57,4

I numeri evidenziati in **rosa** indicano i punteggi più bassi/peggiori del gruppo.

I numeri evidenziati in **verde** indicano i punteggi più alti/migliori del gruppo.

Il Mental Health Index per settore.

I lavoratori del settore Attività dei servizi di alloggio e ristorazione registrano il punteggio di salute mentale più basso (51,0), seguiti dai lavoratori del settore Media e telecomunicazioni (52,4) e Arte, intrattenimento e attività ricreative (52,8).

I lavoratori del settore Pubblica amministrazione e difesa (65,6), Costruzioni (63,0) e Attività manifatturiere (61,8) registrano i punteggi di salute mentale più elevati nel primo trimestre del 2026.



Settore	Febbraio 2026	Settembre 2025	Variazione
Attività dei servizi sanitari e di assistenza sociale	61,7	54,7	7,0
Industrie dell'informazione e culturali (esclusi media e telecomunicazioni)	56,2	51,8	4,4
Costruzioni	63,0	58,9	4,1
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	58,4	54,3	4,1
Pubblica amministrazione e difesa	65,6	61,9	3,7
Attività amministrative e di servizi di supporto	57,4	55,1	2,3
Attività professionali, scientifiche e tecniche	59,8	58,1	1,7
Attività manifatturiere	61,8	60,9	0,9
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	58,3	59,3	-1,0
Altre attività di servizi	54,2	55,5	-1,3
Media e telecomunicazioni	52,4	54,2	-1,8
Trasporto e magazzinaggio	57,2	59,2	-2,0
Istruzione	58,0	60,3	-2,3
Attività immobiliari	60,9	63,6	-2,7
Arte, intrattenimento e attività ricreative	52,8	55,9	-3,1
Tecnologia	59,7	64,0	-4,3
Attività finanziarie e assicurative	54,9	60,5	-5,6
Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	51,0	62,5	-11,5

Focus

La relazione tra i punteggi dell'MHI e la produttività.

Le perdite di produttività sono calcolate utilizzando una valutazione di quattro metriche chiave:

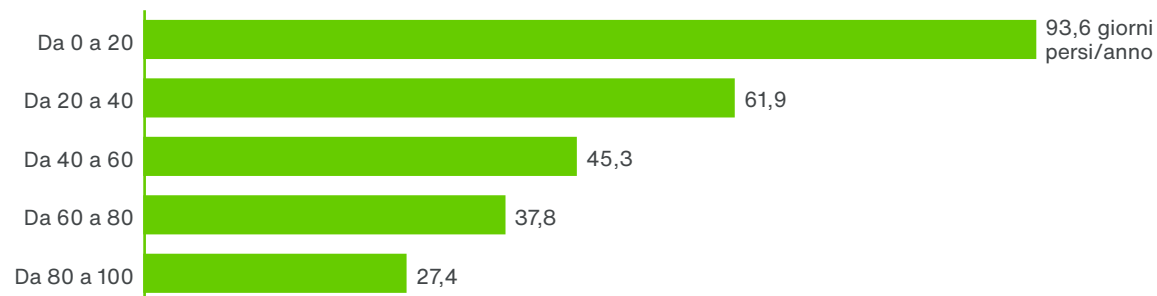
1. Impegno lavorativo quando ci si sente bene
2. Assenteismo quando non ci si sente bene
3. Episodi di lavoro svolto quando non ci si sente bene (comunemente definiti Presenteismo)
4. Impegno lavorativo quando non ci si sente bene

La perdita di produttività viene riportata come percentuale del tempo lavorativo perso e come numero di giornate lavorative perse all'anno, sulla base di un anno lavorativo standard di 240 giorni.

- I punteggi di salute mentale sono fortemente correlati alla produttività. I lavoratori con punteggi di salute mentale più bassi registrano maggiori perdite di produttività, mentre quelli con punteggi più elevati registrano minori perdite di produttività
- Più di un terzo (36 per cento) dei lavoratori registra un punteggio di salute mentale pari o inferiore a 50. La perdita di produttività di questo gruppo corrisponde a quasi il doppio del numero di giornate lavorative perse rispetto al 14 per cento dei lavoratori con un punteggio di salute mentale pari o superiore a 80



Perdita di produttività per punteggio MHI

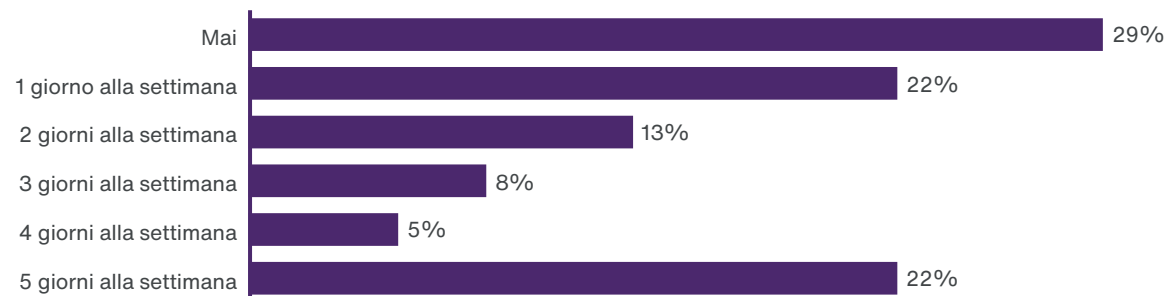


Presenteismo

Il presenteismo si riferisce alla perdita di produttività quando una persona lavora pur non sentendosi bene. Circa sette lavoratori su 10 dichiarano di svolgere il proprio lavoro almeno un giorno alla settimana pur non sentendosi bene.

- Il 71 per cento dei dipendenti dichiara di lavorare pur non sentendosi bene almeno un giorno alla settimana; questo gruppo registra punteggi di salute mentale significativamente inferiori e subisce maggiori perdite di produttività rispetto ai lavoratori che non lavorano mai quando non si sentono bene
- Il punteggio di salute mentale più elevato (70,4) si registra tra il 29 per cento dei lavoratori che non lavorano mai quando non si sentono bene, oltre 12 punti superiore rispetto alla media nazionale (58,1)
- I lavoratori sopra i 50 anni hanno il 65 per cento di probabilità in più rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni di dichiarare di non lavorare mai quando non si sentono bene
- I non genitori hanno il 30 per cento di probabilità in più rispetto ai genitori di dichiarare di non lavorare mai quando non si sentono bene

In una settimana tipica, con quale frequenza svolge il suo lavoro sentendosi mentalmente o fisicamente non bene?



Punteggio MHI per “In una settimana tipica, con quale frequenza svolge il suo lavoro sentendosi mentalmente o fisicamente non bene?”



Perdita di produttività per “In una settimana tipica, con quale frequenza svolge il suo lavoro sentendosi mentalmente o fisicamente non bene?”



Supporto del datore di lavoro per il benessere.

I lavoratori più giovani hanno maggiori probabilità di desiderare un migliore supporto per la salute mentale e fisica da parte del proprio datore di lavoro.

- Più di un terzo (36 per cento) dei lavoratori afferma che il proprio datore di lavoro potrebbe offrire migliori opportunità di sviluppo professionale e formazione delle competenze; il 28 per cento desidera un migliore supporto per la salute fisica, il 21 per cento desidera formazione sulla gestione dello stress e sulla resilienza, il 20 per cento desidera che la copertura sia estesa a più membri della famiglia e il 19 per cento desidera un migliore supporto per la salute mentale
- I lavoratori sotto i 40 anni hanno il doppio delle probabilità rispetto ai lavoratori sopra i 50 anni di desiderare un migliore supporto per la salute mentale
- I lavoratori sotto i 40 anni hanno il 70 per cento di probabilità in più rispetto ai lavoratori sopra i 50 anni di desiderare un migliore supporto per la salute fisica
- I lavoratori sopra i 50 anni hanno quasi il triplo delle probabilità rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni di affermare di non avere bisogno di supporto da parte del proprio datore di lavoro

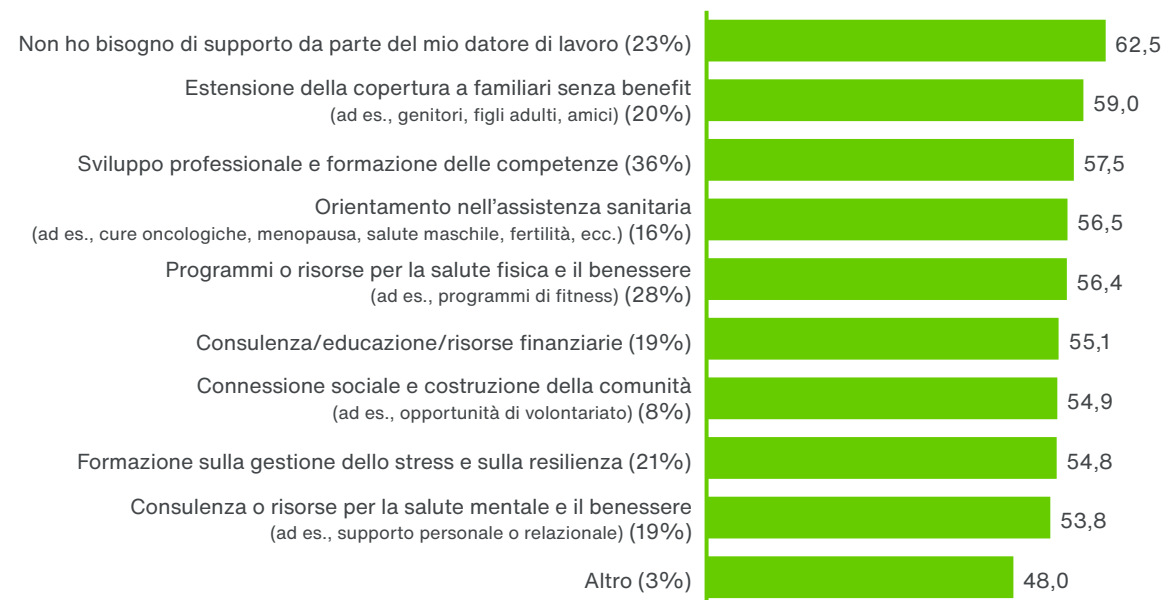


Vi sono aree in cui ritiene che il suo datore di lavoro potrebbe fornire un supporto migliore?



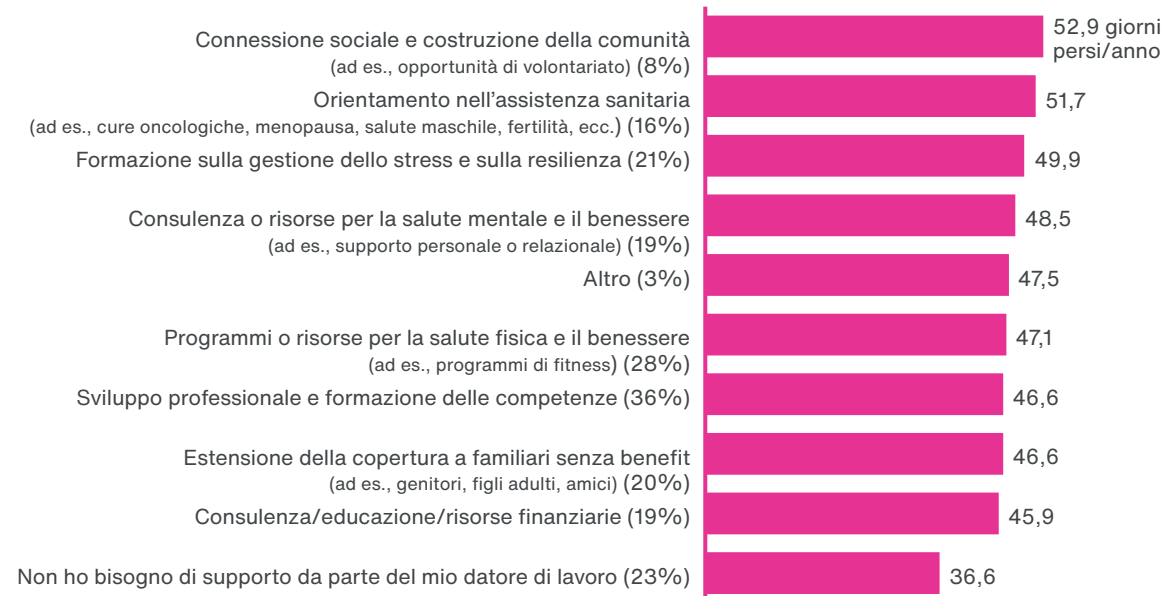
- Il punteggio di salute mentale del 19 per cento dei lavoratori che desiderano un migliore supporto per la salute mentale (53,8) è inferiore di quasi nove punti rispetto ai lavoratori che non necessitano di supporto da parte del proprio datore di lavoro (62,5) e di quattro punti rispetto alla media nazionale (58,1)
- I lavoratori che desiderano un migliore supporto per la salute mentale registrano una perdita annuale di produttività pari a 48,5 giorni, ovvero 12 giorni in più rispetto a coloro che non richiedono alcun supporto (36,6 giornate lavorative all'anno)
- I non-manager hanno quasi il doppio delle probabilità rispetto ai manager, e i non genitori rispetto ai genitori, di affermare di non avere bisogno di supporto da parte del proprio datore di lavoro

Punteggio MHI per “Vi sono aree in cui ritiene che il suo datore di lavoro potrebbe fornire un supporto migliore?”





Punteggio MHI per “Vi sono aree in cui ritiene che il suo datore di lavoro potrebbe fornire un supporto migliore?”

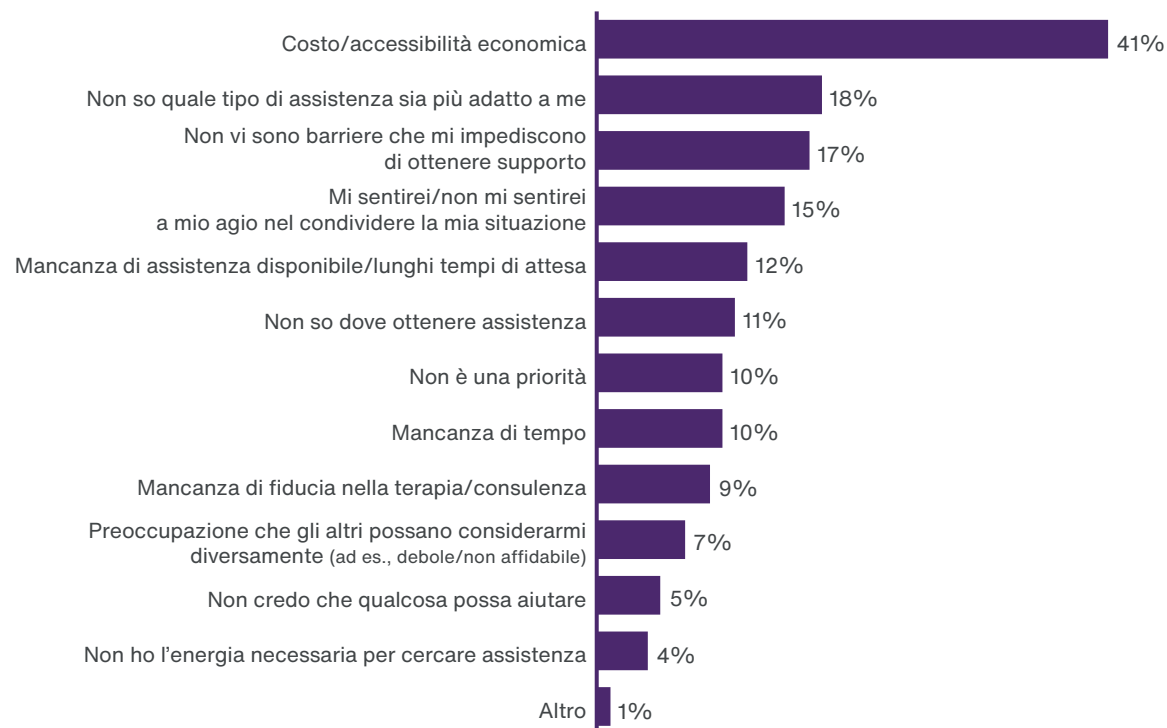


Barriere al supporto per la salute mentale.

Il costo/accessibilità economica rappresenta la barriera più comunemente citata per ottenere supporto per la salute mentale.

- Due lavoratori su cinque (41 per cento) affermano che il costo/accessibilità economica impedisce loro di ottenere supporto per la salute mentale, il 18 per cento non sa quale tipo di assistenza sia più adatto, il 15 per cento afferma che si sentirebbe a disagio nel condividere la propria situazione, il 12 per cento dichiara che il problema è la mancanza di assistenza disponibile o i lunghi tempi di attesa e l'11 per cento non sa dove ottenere assistenza
- I manager, i genitori e i lavoratori sotto i 40 anni hanno il 50 per cento di probabilità in più di temere che gli altri possano considerarli diversamente se richiedono supporto per la salute mentale
- I lavoratori sopra i 50 anni hanno il triplo delle probabilità rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni di dichiarare di non incontrare alcuna barriera al supporto

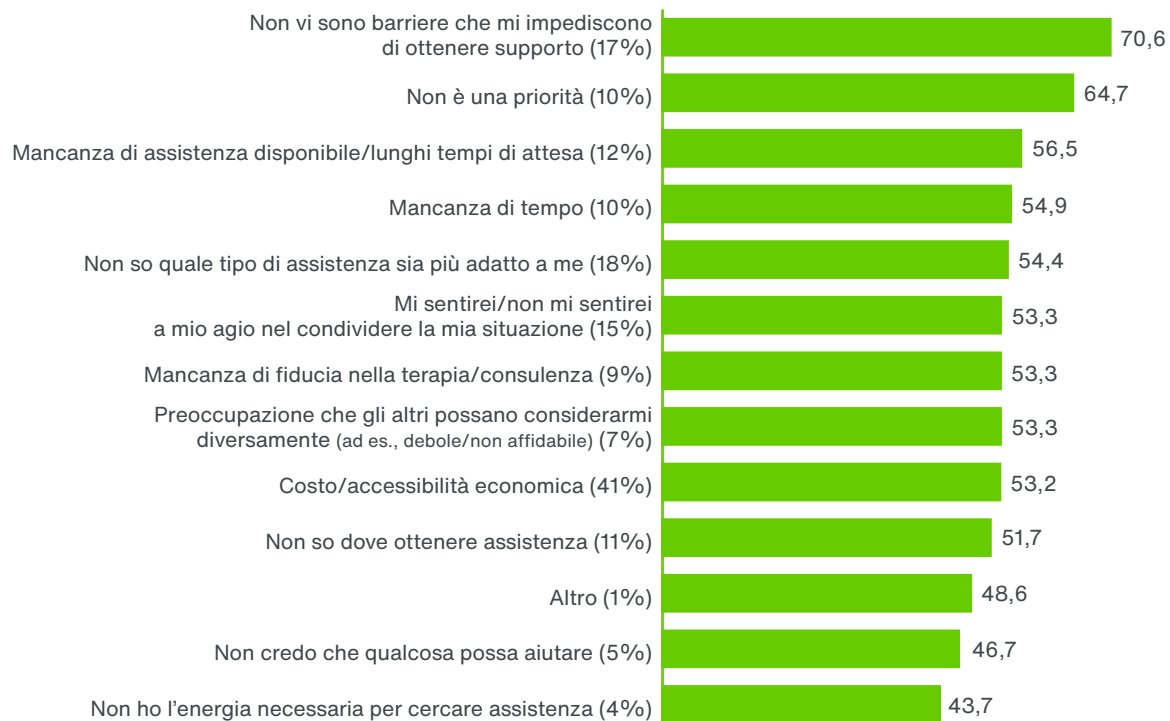
Cosa le impedirebbe di ottenere supporto per la salute mentale se ne avesse bisogno?



- Il punteggio di salute mentale più elevato (70,6) si registra tra il 17 per cento dei lavoratori che dichiara di non incontrare alcuna barriera nell'ottenere supporto per la salute mentale, oltre 12 punti superiore rispetto alla media nazionale (58,1)
- Il punteggio di salute mentale più basso (43,7) si registra tra il quattro per cento dei lavoratori che non ha l'energia necessaria per cercare assistenza, 27 punti inferiore rispetto ai lavoratori che non segnalano alcuna barriera al supporto (70,6) e oltre 14 punti inferiore rispetto alla media nazionale (58,1)



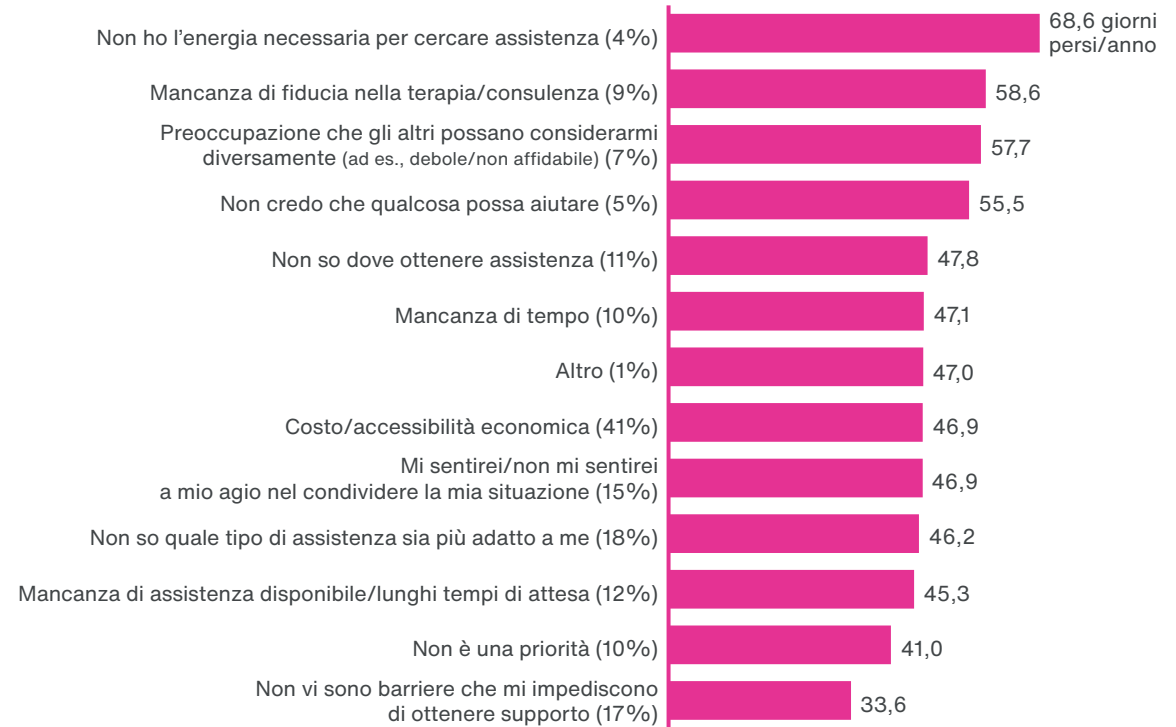
Punteggio MHI per “Cosa le impedirebbe di ottenere supporto per la salute mentale se ne avesse bisogno?”



- I lavoratori che non segnalano alcuna barriera al supporto registrano una perdita annuale di produttività pari a 33,6 giorni, ovvero 35 giorni in meno rispetto ai lavoratori che non hanno l'energia necessaria per cercare assistenza (68,6 giornate lavorative all'anno)



Perdita di produttività per “Cosa le impedirebbe di ottenere supporto per la salute mentale se ne avesse bisogno?”

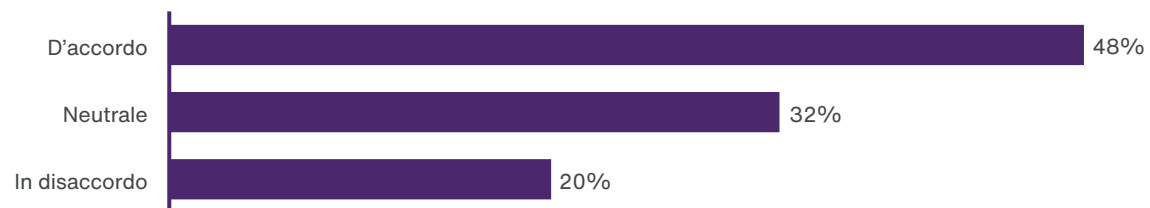


Cultura del luogo di lavoro.

Meno della metà dei lavoratori ritiene che la cultura della propria organizzazione supporti il loro benessere.

- Quasi la metà (48 per cento) percepisce la cultura del proprio luogo di lavoro come favorevole al proprio benessere personale; questo gruppo registra il punteggio di salute mentale più elevato (63,4), cinque punti superiore rispetto alla media nazionale (58,1)
- Un lavoratore su cinque (20 per cento) non percepisce la cultura del proprio luogo di lavoro come favorevole al proprio benessere personale; questo gruppo registra il punteggio di salute mentale più basso (48,0), oltre 15 punti inferiore rispetto ai lavoratori che percepiscono la cultura del proprio luogo di lavoro come favorevole (63,4) e 10 punti inferiore rispetto alla media nazionale (58,1)
- I lavoratori che percepiscono la cultura del proprio luogo di lavoro come favorevole al proprio benessere personale registrano una perdita annuale di produttività pari a 36,6 giorni; 23 giorni in meno rispetto ai lavoratori che la percepiscono come non favorevole (59,5 giornate lavorative all'anno)

La cultura del luogo di lavoro nella mia organizzazione supporta il mio benessere personale



Punteggio MHI per "La cultura del luogo di lavoro nella mia organizzazione supporta il mio benessere personale"



Perdita di produttività per "La cultura del luogo di lavoro nella mia organizzazione supporta il mio benessere personale"



Rotazione del personale.

Quasi un terzo dei lavoratori sta valutando di lasciare il proprio lavoro oppure è incerto se rimanere.

- Più di due terzi (69 per cento) dei lavoratori non stanno pensando di lasciare il proprio lavoro; questo gruppo registra il punteggio di salute mentale più elevato (62,9), quasi cinque punti superiore rispetto alla media nazionale (58,1)
- Più di un lavoratore su 10 (11 per cento) sta pensando di lasciare il proprio lavoro; questo gruppo registra il punteggio di salute mentale più basso (44,1), quasi 19 punti inferiore rispetto ai lavoratori che non stanno pensando di lasciare il proprio lavoro (62,9) e 14 punti inferiore rispetto alla media nazionale (58,1)
- I lavoratori che non stanno valutando di lasciare il proprio lavoro registrano una perdita annuale di produttività pari a 39,4 giorni, con una differenza di quasi 26 giorni rispetto ai lavoratori che stanno considerando un cambiamento (65,2 giornate lavorative all'anno)

Sta pensando di lasciare il suo lavoro?



Punteggio MHI per “Sta pensando di lasciare il suo lavoro?”



Perdita di produttività per “Sta pensando di lasciare il suo lavoro?”

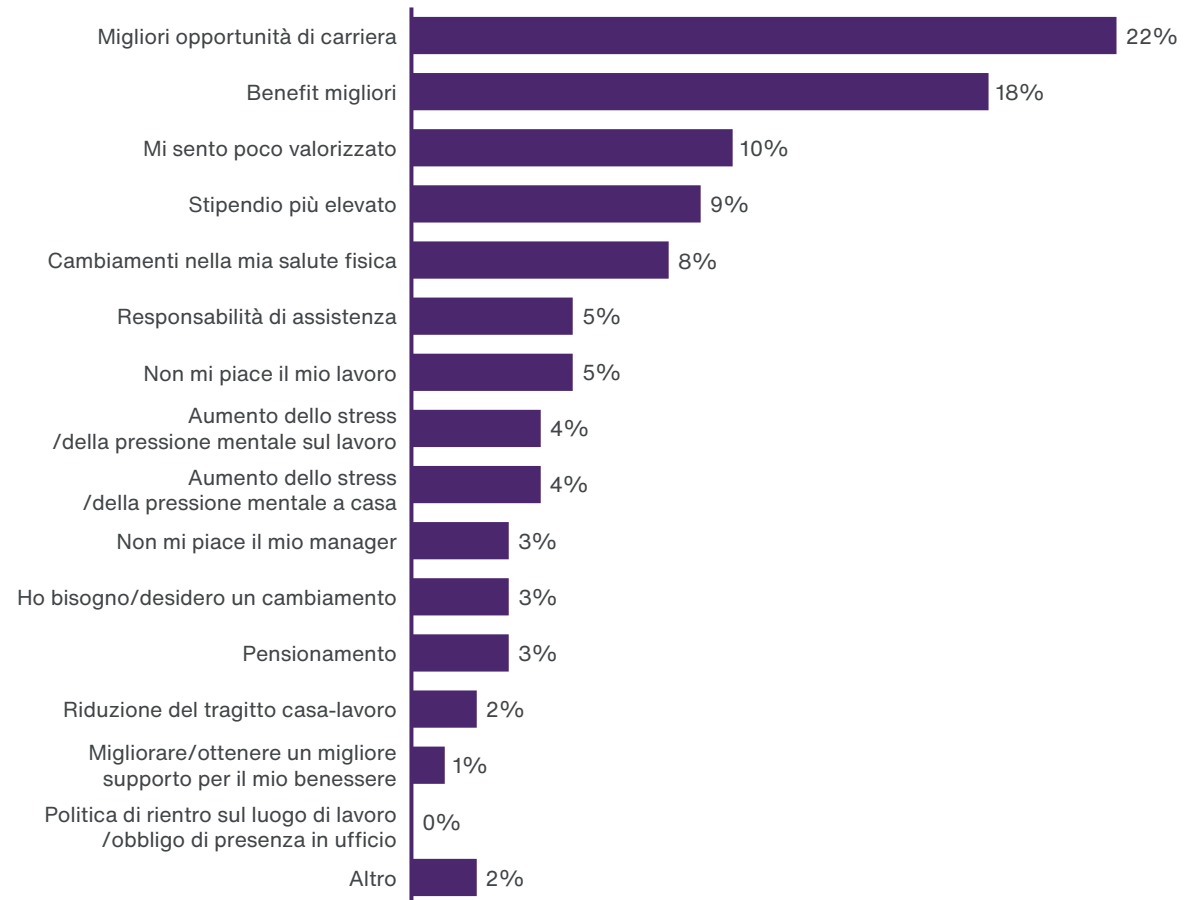


Migliori opportunità di carriera e benefit più vantaggiosi rappresentano i principali fattori alla base dell'intenzione di lasciare il lavoro.

- Più di un lavoratore su cinque (22 per cento) afferma che migliori opportunità di carriera rappresentano il motivo principale per valutare di lasciare il proprio lavoro, il 18 per cento afferma che il motivo è rappresentato da benefit più vantaggiosi e il 10 per cento afferma che il motivo è sentirsi poco valorizzato



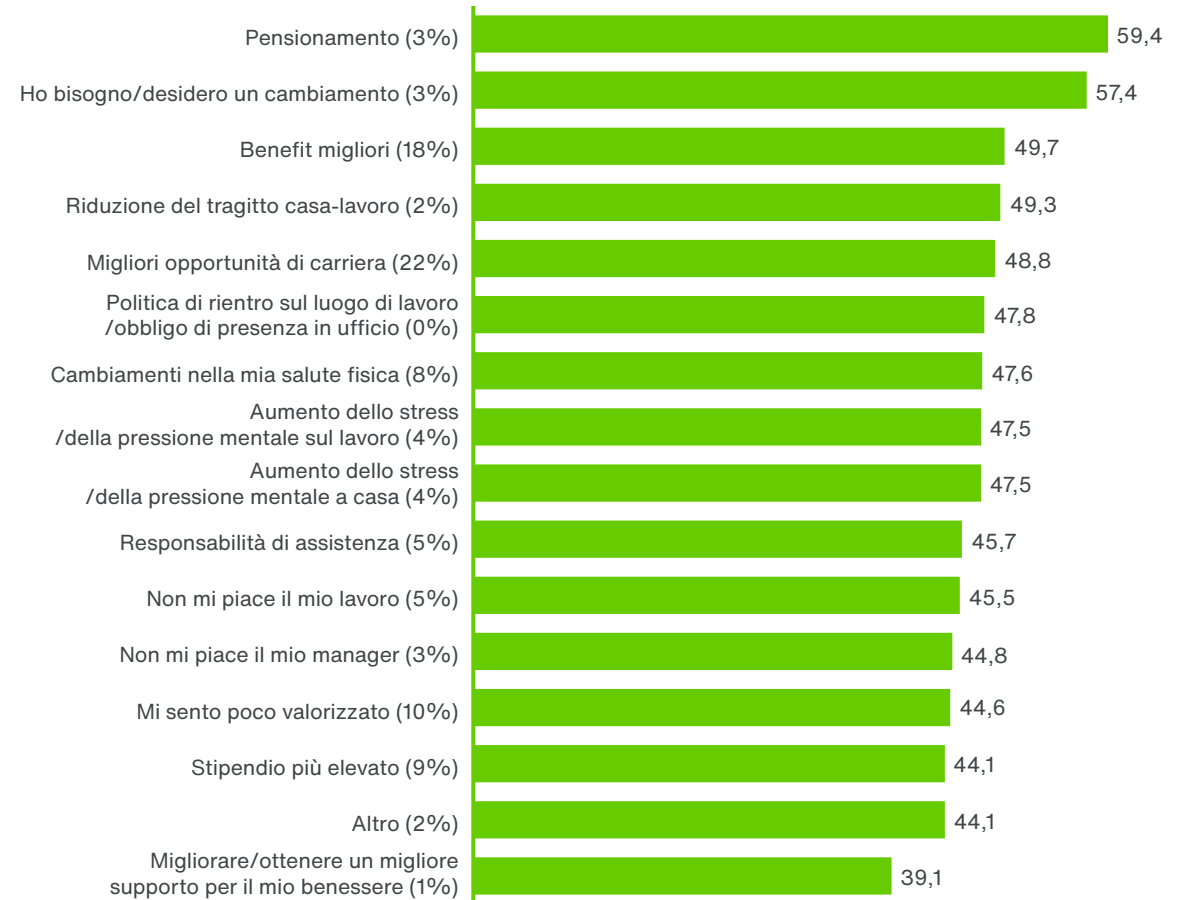
Qual è il motivo principale per cui sta pensando di lasciare il suo lavoro?



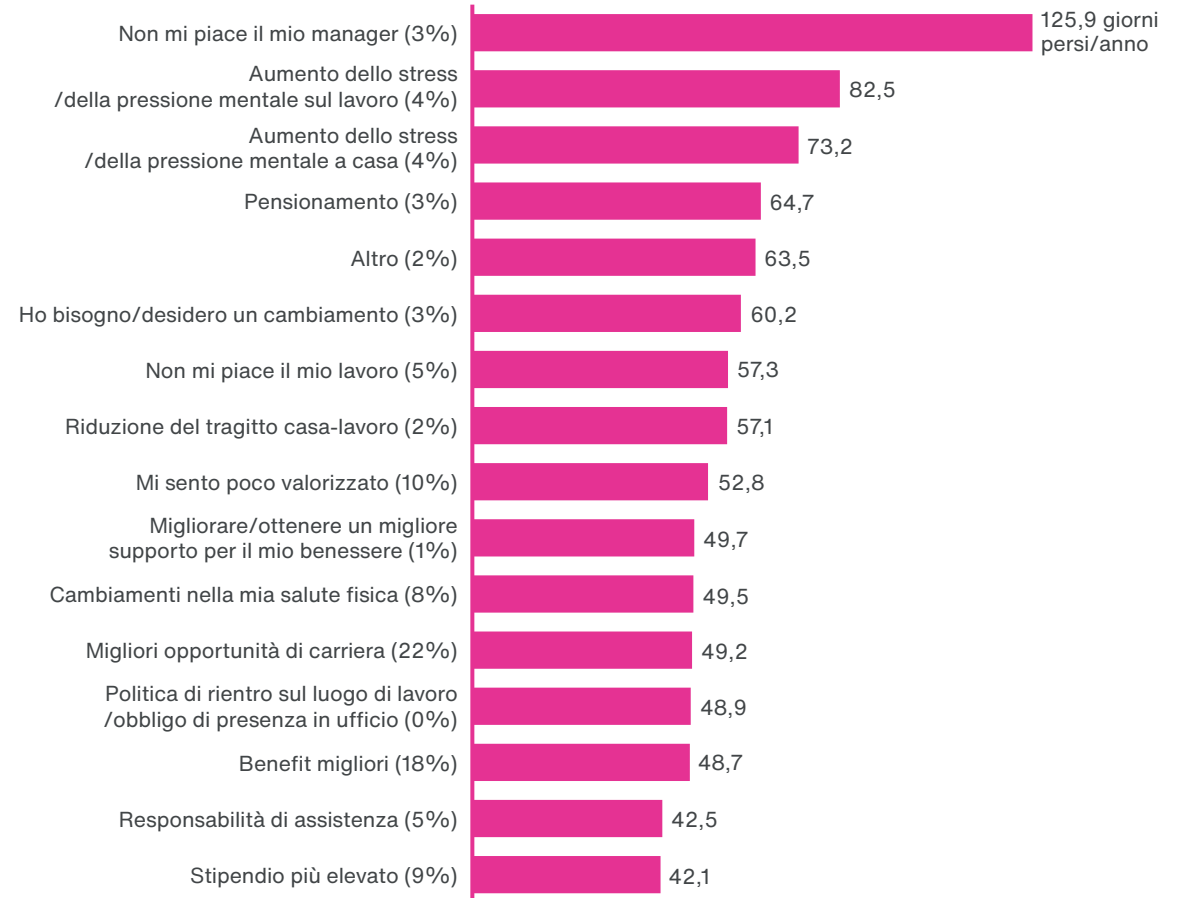
- Il punteggio di salute mentale del 18 per cento dei lavoratori che stanno valutando di lasciare il proprio lavoro per benefit migliori (49,7) è oltre otto punti inferiore rispetto alla media nazionale (58,1); questo gruppo registra inoltre una perdita annuale di produttività pari a 73,2 giorni



Punteggio MHI per “Qual è il motivo principale per cui sta pensando di lasciare il suo lavoro?”



Perdita di produttività per “Qual è il motivo principale per cui sta pensando di lasciare il suo lavoro?”



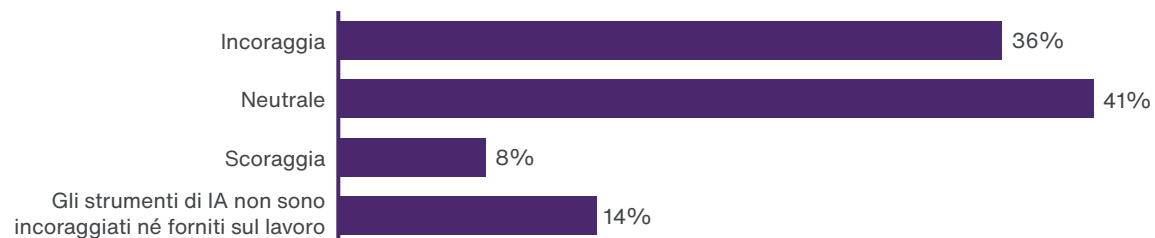
Adozione dell'IA sul lavoro.

Più di un terzo dei lavoratori è incoraggiato a utilizzare strumenti di IA nel proprio lavoro.

- Più di un terzo (36 per cento) dei lavoratori dichiara che il proprio datore di lavoro incoraggia l'utilizzo dell'IA, il 41 per cento mantiene una posizione neutrale sulla questione, l'otto per cento viene scoraggiato dall'utilizzo dell'IA e il 14 per cento afferma che gli strumenti di IA non sono né incoraggiati né forniti sul lavoro
- I manager hanno il 30 per cento di probabilità in più rispetto ai non-manager di affermare che il proprio datore di lavoro supporta o incoraggia l'utilizzo di strumenti di IA nel loro lavoro
- Il punteggio di salute mentale più basso (49,6) si registra tra l'otto per cento dei lavoratori che dichiara che il proprio datore di lavoro scoraggia l'utilizzo di strumenti di IA nel proprio lavoro, oltre 10 punti inferiore rispetto ai lavoratori i cui datori di lavoro incoraggiano gli strumenti di IA (60,8) e oltre otto punti inferiore rispetto alla media nazionale (58,1)



In che misura il suo datore di lavoro supporta o incoraggia l'utilizzo di strumenti di IA nel suo lavoro?



Punteggio MHI per "In che misura il suo datore di lavoro supporta o incoraggia l'utilizzo di strumenti di IA nel suo lavoro?"



Tra i lavoratori che utilizzano strumenti o tecnologie di IA sul lavoro, più della metà segnala un miglioramento dell'efficienza.

- Due lavoratori su cinque (40 per cento) utilizzano l'IA nel proprio lavoro almeno diverse volte alla settimana; un ulteriore 19 per cento utilizza l'IA nel proprio lavoro diverse volte al mese
- Più della metà (53 per cento) dei lavoratori che utilizzano l'IA segnala un miglioramento dell'efficienza
- I manager hanno il 50 per cento di probabilità in più rispetto ai non-manager di dichiarare che gli strumenti/tecnologie di IA hanno migliorato la loro efficienza sul lavoro



Con quale frequenza utilizza strumenti o tecnologie di IA nel suo attuale lavoro?



Come descriverebbe l'impatto degli strumenti/tecnologie di IA sulla sua efficienza sul lavoro?



Punteggio MHI per "Come descriverebbe l'impatto degli strumenti/tecnologie di IA sulla sua efficienza sul lavoro?"



Panoramica del Mental Health Index di TELUS.

La salute mentale e il benessere di una popolazione sono essenziali per la salute complessiva e la produttività lavorativa. Il Mental Health Index misura lo stato attuale della salute mentale degli adulti occupati. Gli aumenti e le diminuzioni dell'MHI sono concepiti per prevedere i rischi legati ai costi e alla produttività e per evidenziare la necessità di investimenti nel supporto alla salute mentale da parte delle imprese e dei governi.

Il rapporto sul Mental Health Index è composto da due parti:

1. Il Mental Health Index (MHI) complessivo.
2. Una sezione Focus che riflette l'impatto specifico delle problematiche attuali nella comunità.

Metodologia

I dati di questo rapporto sono raccolti tramite un sondaggio online condotto su 1.000 persone residenti in Italia che sono attualmente occupate o lo sono state negli ultimi sei mesi. I partecipanti sono selezionati in modo da rappresentare la distribuzione per età, genere, settore e area geografica in Italia. Agli intervistati viene chiesto di considerare le due settimane precedenti nel rispondere a ciascuna domanda. I dati del presente rapporto sono stati raccolti tra il 25 febbraio e il 9 marzo 2026.

Calcoli

Per creare il Mental Health Index, viene utilizzato un sistema di attribuzione dei punteggi alle risposte per convertire le singole risposte in valori numerici. Valori più elevati sono associati a una migliore salute mentale e a un minore rischio per la salute mentale. La somma dei punteggi viene divisa per il numero totale di punti possibili per generare un punteggio su 100. Il punteggio grezzo rappresenta la media matematica dei punteggi individuali. La distribuzione dei punteggi è definita secondo la seguente scala:

In difficoltà 0 - 49 Sotto pressione 50-79 Ottimale 80 - 100

Dati e analisi aggiuntivi.

Suddivisioni demografiche dei sotto-indici e analisi specifiche di correlazione incrociata e personalizzate sono disponibili su richiesta. Il benchmarking rispetto ai risultati nazionali o a qualsiasi sottogruppo è disponibile su richiesta. Contattare MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

