



TELUS Mental Health Index.

Italia | Settembre 2025

Table of contents

1. Settembre 2025: i punti chiave	3		
2. Il Mental Health Index	6	3. Il Mental Health Index per settore	15
Sotto-indici del Mental Health Index.....	8		
Ansia	9		
Isolamento	10		
Produttività lavorativa.....	11		
Rischio finanziario.....	12		
Salute mentale per genere ed età.....	13		
Salute mentale per stato occupazionale	13		
Risparmi di emergenza.....	13		
		4. Focus	16
		Supporto del datore di lavoro al benessere	16
		Benessere fisico	16
		Benessere mentale	17
		Benessere finanziario	18
		Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP).....	19
		Intelligenza artificiale sul luogo di lavoro	20
		Equilibrio e riconoscimento: prospettiva sui ruoli manageriali	24
		Supporto della leadership all’equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.....	27
			Caratteristiche dei manager e impatti sulla salute mentale
			Autonomia.....
			Carisma
			Umanità.....
			Partecipazione.....
			Orientamento al team
			Autoprotezione.....
		5. Panoramica del Mental Health Index di TELUS.....	43
		Metodologia.....	43
		Calcoli	43
		Dati e analisi aggiuntivi	43

Settembre 2025: i punti chiave.



Dopo due periodi consecutivi di calo, il punteggio della salute mentale è migliorato a settembre 2025, anche se più di due lavoratori su cinque continuano a presentare un rischio elevato per la salute mentale.

- Con un punteggio pari a 58,8, la salute mentale dei lavoratori è migliorata di 1,8 punti rispetto a giugno 2025
- Il 41 per cento dei lavoratori presenta un rischio elevato per la salute mentale, il 46 per cento un rischio moderato e il 14 per cento un rischio basso
- Tutti i sotto-indici della salute mentale sono migliorati rispetto a giugno 2025
- Ansia e depressione sono i sotto-indici della salute mentale più bassi da oltre tre anni
- Il 44 per cento dei lavoratori si sente ansioso
- Il 37 per cento dei lavoratori si sente depresso
- Il 33 per cento dei lavoratori si sente isolato
- Il 33 per cento dei lavoratori non dispone di risparmi di emergenza per coprire i bisogni di base
- Il 30 per cento dei lavoratori dichiara che la propria salute mentale influisce negativamente sulla produttività lavorativa
- Il 23 per cento dei lavoratori non si sente ottimista riguardo al proprio futuro
- I manager continuano ad avere un punteggio di salute mentale più elevato rispetto ai ruoli non manageriali
- I lavoratori manuali presentano un punteggio di salute mentale inferiore rispetto ai lavoratori del settore dei servizi e agli impiegati d'ufficio

I lavoratori mettono in discussione l'equilibrio tra ricompensa e impegno nella leadership; uno su quattro rileva uno stress eccessivo.

- Il 57 per cento dei lavoratori ritiene che le ricompense corrispondano sufficientemente allo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership, mentre il 19 per cento le considera inadeguate
- Il 50 per cento dei lavoratori ritiene che assumere ruoli di leadership di livello superiore sarebbe gestibile senza stress eccessivo, mentre il 23 per cento lo considera non gestibile
- Il 49 per cento dei lavoratori ritiene che i leader nella propria organizzazione riescano a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, mentre il 51 per cento non è sicuro o non è d'accordo

I lavoratori prevedono cambiamenti occupazionali guidati dall'intelligenza artificiale, e due terzi di loro sono fiduciosi nella loro capacità di adattarsi.

- Il 18 per cento dei lavoratori ritiene che la tecnologia dell'IA possa comportare alcuni cambiamenti nel proprio lavoro; un ulteriore 24 per cento prevede molti cambiamenti nel proprio lavoro
- I manager e i lavoratori sotto i 40 anni sono più propensi a ritenere che la tecnologia dell'IA possa portare a cambiamenti nel proprio lavoro
- Il 66 per cento dei lavoratori ritiene di poter gestire bene i cambiamenti nel proprio lavoro dovuti all'IA; il 22 per cento non è sicuro e il 13 per cento prevede di non riuscire a gestirli bene
- Il 47 per cento dei lavoratori afferma che è improbabile che l'IA comporti una perdita del lavoro per loro; un ulteriore 22 per cento non è sicuro



Forti qualità di leadership, tra cui autonomia, carisma, umanità, partecipazione, orientamento al team e altruismo, sono direttamente correlate a punteggi più elevati di salute mentale dei dipendenti.

- I lavoratori che valutano il proprio manager come forte in sei qualità chiave di leadership — autonomia, carisma, umanità, partecipazione, orientamento al team e altruismo — hanno punteggi di salute mentale più elevati rispetto a coloro che valutano i propri manager come deboli in queste aree
- I lavoratori con manager deboli nelle qualità di leadership sono più propensi a segnalare che il supporto all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è diminuito nell'ultimo anno
- Il 63 per cento dei lavoratori afferma che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non è cambiato nell'ultimo anno; il 25 per cento afferma che è migliorato e il 12 per cento afferma che è diventato meno favorevole
- Il 58 per cento dei lavoratori afferma che il supporto della leadership all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non è cambiato nell'ultimo anno; il 27 per cento afferma che è migliorato e il 14 per cento afferma che è diventato meno favorevole
- I manager, i lavoratori sotto i 40 anni e i genitori sono più propensi a segnalare che il supporto dei manager e della leadership senior all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è migliorato nell'ultimo anno



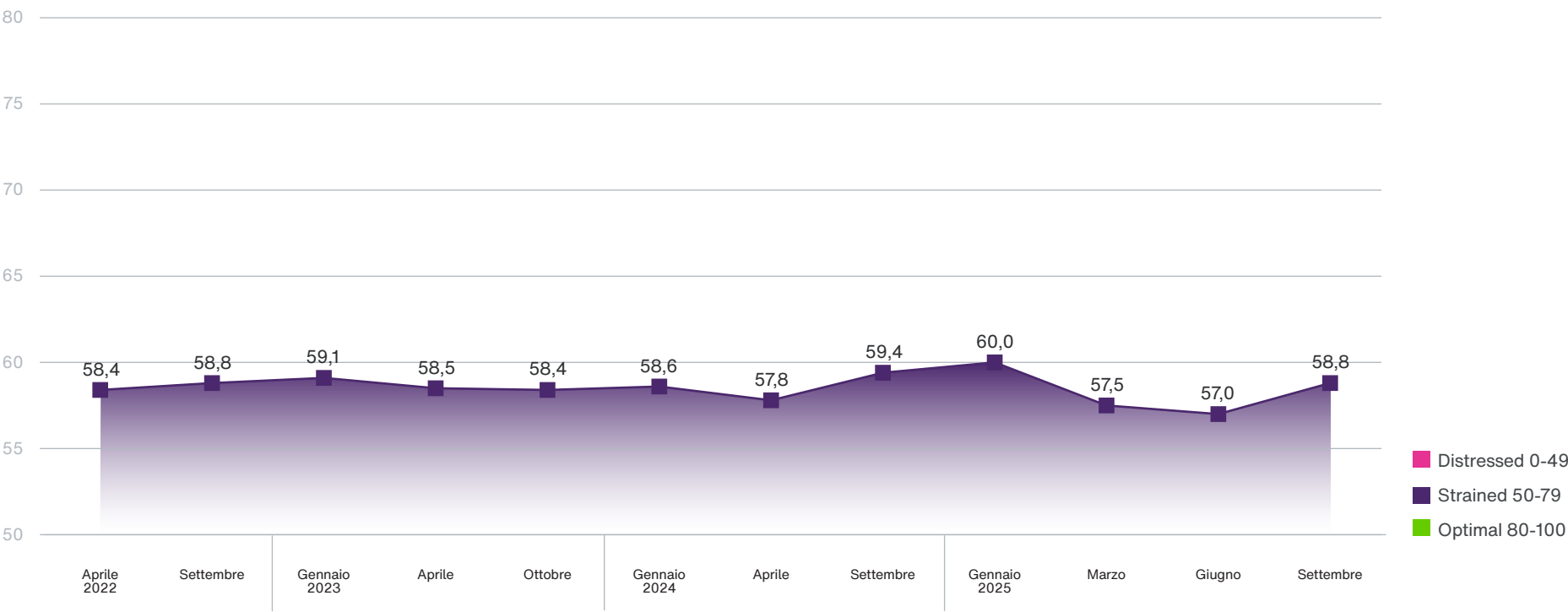
Circa due lavoratori su cinque ritengono inadeguato il supporto al benessere del proprio datore di lavoro; più della metà afferma che il proprio datore di lavoro non offre un Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP).

- Il 42 per cento dei lavoratori valuta il supporto del datore di lavoro al benessere finanziario come discreto o scarso
- I lavoratori che valutano come scarso il supporto al benessere finanziario hanno un punteggio di salute mentale inferiore di 19 punti rispetto a coloro che dichiarano un supporto eccellente
- Il 40 per cento dei lavoratori valuta il supporto del datore di lavoro al benessere mentale come discreto o scarso
- I lavoratori che valutano come scarso il supporto al benessere mentale hanno un punteggio di salute mentale inferiore di 21 punti rispetto a coloro che dichiarano un supporto eccellente
- Il 35 per cento dei lavoratori valuta il supporto del datore di lavoro al benessere fisico come discreto o scarso
- I lavoratori che valutano come scarso il supporto al benessere fisico hanno un punteggio di salute mentale inferiore di 20 punti rispetto a coloro che dichiarano un supporto eccellente
- I ruoli non manageriali sono più propensi dei manager a valutare come scarso il supporto del datore di lavoro al benessere fisico e mentale
- I lavoratori di età superiore ai 50 anni sono più propensi rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni a valutare come scarso il supporto del datore di lavoro in tutte le aree del benessere: finanziario, mentale e fisico
- Il 54 per cento dei lavoratori afferma che il proprio datore di lavoro non offre un Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP); un ulteriore 28 per cento non è sicuro

Il Mental Health Index.

Il Mental Health Index (MHI) complessivo per settembre 2025 è pari a **58,8**. Dopo aver raggiunto un picco a gennaio 2025, la salute mentale dei lavoratori in Italia è diminuita fino a raggiungere il punto più basso a giugno 2025. A settembre si registra un miglioramento di 1,8 punti rispetto al punteggio minimo degli ultimi tre anni.

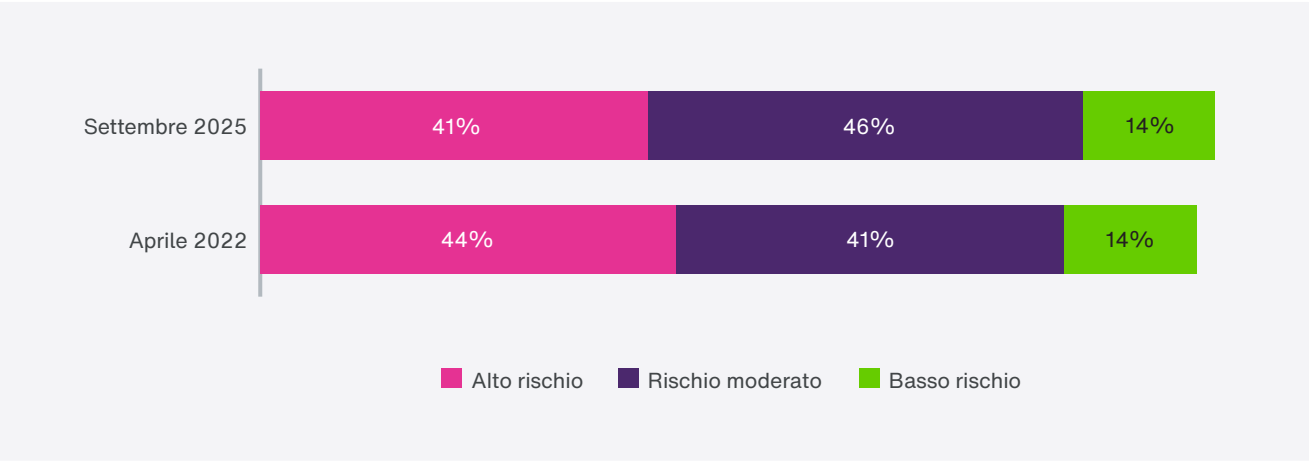
Mese corrente Settembre 2025	Giugno 2025
58,8	57,0





Rischio per la salute mentale.

A settembre 2025, il 41 per cento dei lavoratori presenta un rischio elevato per la salute mentale, il 46 per cento un rischio moderato per la salute mentale e il 14 per cento un rischio basso per la salute mentale. A oltre tre anni dal lancio del Mental Health Index nell'aprile 2022, la quota di lavoratori nel gruppo a rischio elevato è diminuita di tre punti percentuali.



Circa il 30 per cento dei lavoratori nel gruppo ad alto rischio dichiara una diagnosi di ansia o depressione; il sette per cento nel gruppo a rischio moderato dichiara una diagnosi di ansia o depressione 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.

L'ansia (48,4) è il sotto-indice del Mental Health Index più basso da oltre tre anni. Seguono depressione (52,0), isolamento (56,4), ottimismo (57,4), produttività lavorativa (61,2) e rischio finanziario (66,2). La salute psicologica generale (74,1) rimane la misura di salute mentale più favorevole a settembre 2025.

- Ansia e depressione sono i sotto-indici della salute mentale più bassi da oltre tre anni
- Tutti i sotto-indici della salute mentale sono migliorati rispetto al periodo precedente

Più di due lavoratori su cinque (44 per cento) si sentono ansiosi, il 37 per cento si sente depresso, il 33 per cento non dispone di risparmi di emergenza per coprire i bisogni di base, il 33 per cento si sente isolato, il 30 per cento dichiara che la propria salute mentale influisce negativamente sulla produttività lavorativa, il 23 per cento non si sente ottimista riguardo al proprio futuro e il sette per cento dei lavoratori segnala una scarsa salute psicologica.

Sotto-indici del Mental Health Index	Settembre 2025	Giugno 2025
Ansia	48,4	47,3
Depressione	52,0	50,8
Isolamento	56,4	53,4
Ottimismo	57,4	55,5
Produttività lavorativa	61,2	58,7
Rischio finanziario	66,2	64,9
Salute psicologica	74,1	72,4

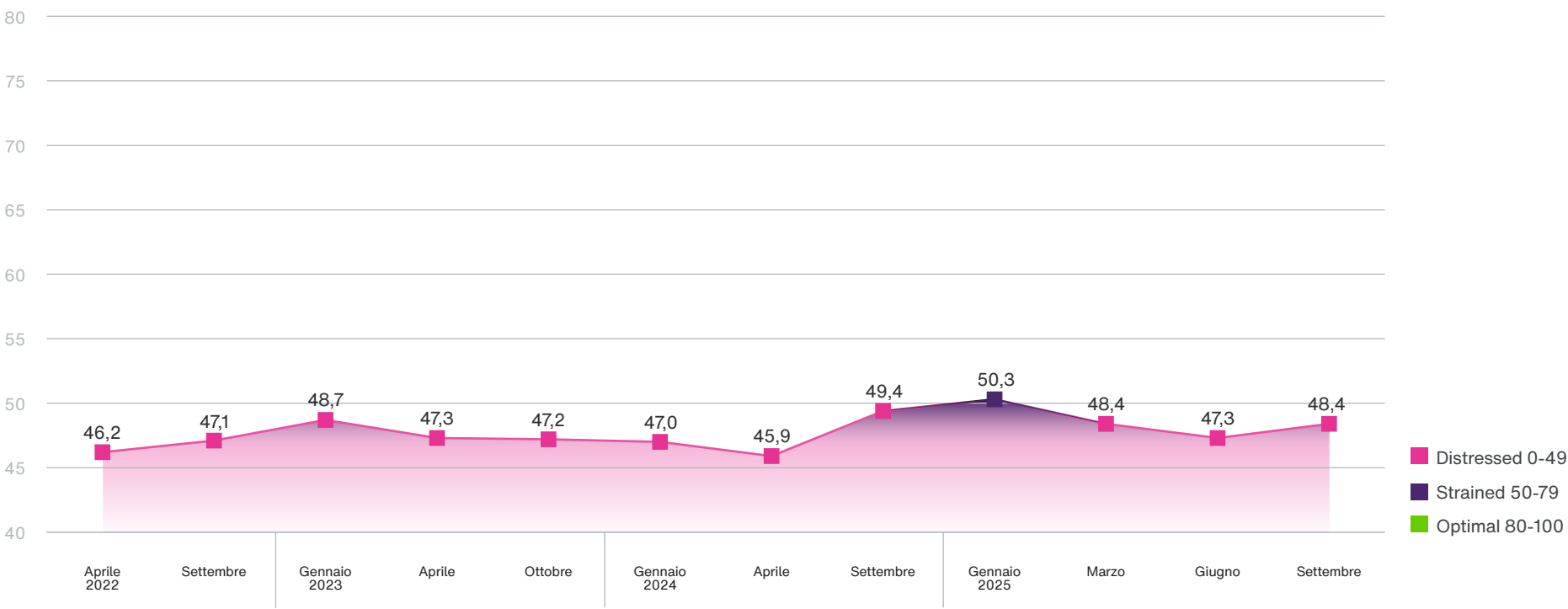
Percentuali a rischio per soto-indice MHI



Ansia

A settembre 2025, il 44 per cento dei lavoratori dichiara di sentirsi spesso inquieto e nervoso.

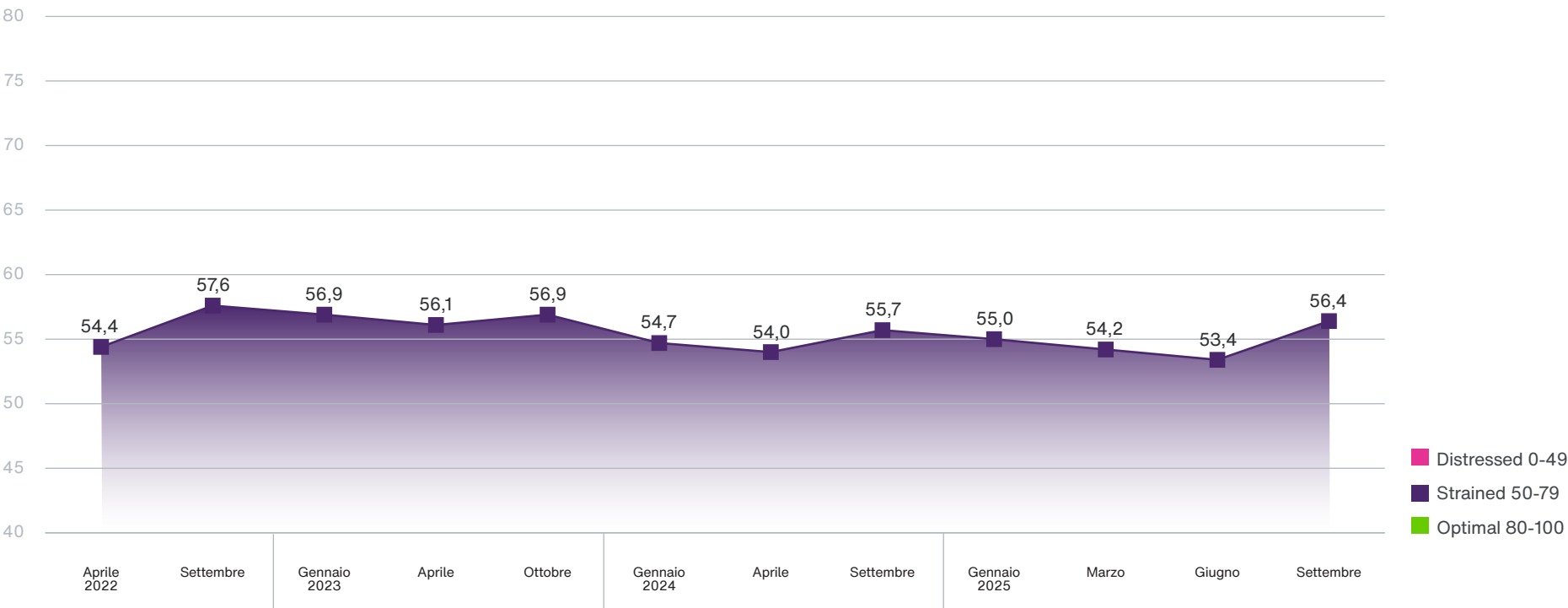
I punteggi relativi all'ansia sono rimasti costantemente bassi fino ad aprile 2024. Dopo un aumento significativo a settembre 2024, il punteggio ha raggiunto il picco a gennaio 2025. Da allora, i punteggi sono diminuiti fino a giugno 2025. Tuttavia, a settembre 2025 si registra un miglioramento significativo di 1,1 punti, sebbene il punteggio rimanga significativamente basso e rappresenti il sotto-indice della salute mentale più basso da oltre tre anni.



Isolamento

A settembre 2025, il 33 per cento dei lavoratori dichiara di sentirsi spesso solo.

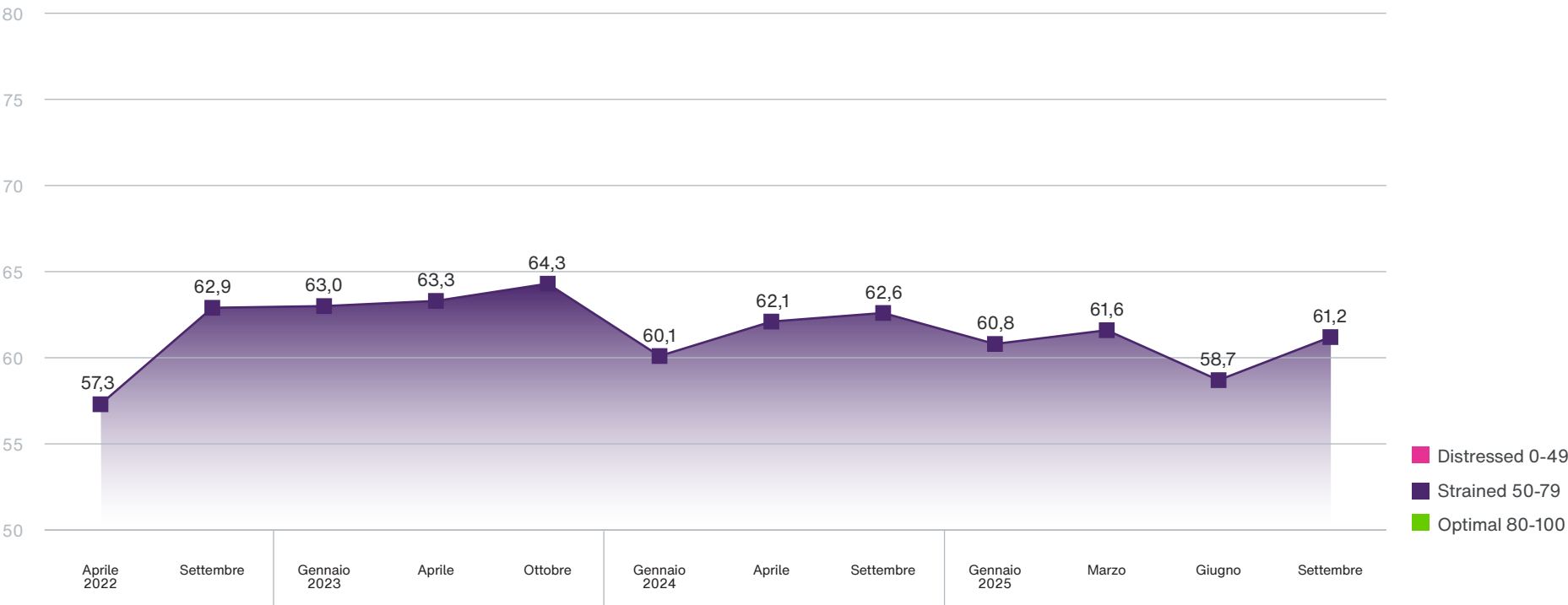
I punteggi dell'isolamento hanno oscillato sin dal lancio del Mental Health Index nell'aprile 2022, ma hanno mostrato una tendenza generale al calo. Dopo aver raggiunto il punto più basso a giugno 2025, il punteggio dell'isolamento è migliorato di tre punti a settembre 2025.



Produttività lavorativa

A settembre 2025, il 30 per cento dei lavoratori dichiara che la propria salute mentale influisce negativamente sulla produttività lavorativa e sugli obiettivi professionali.

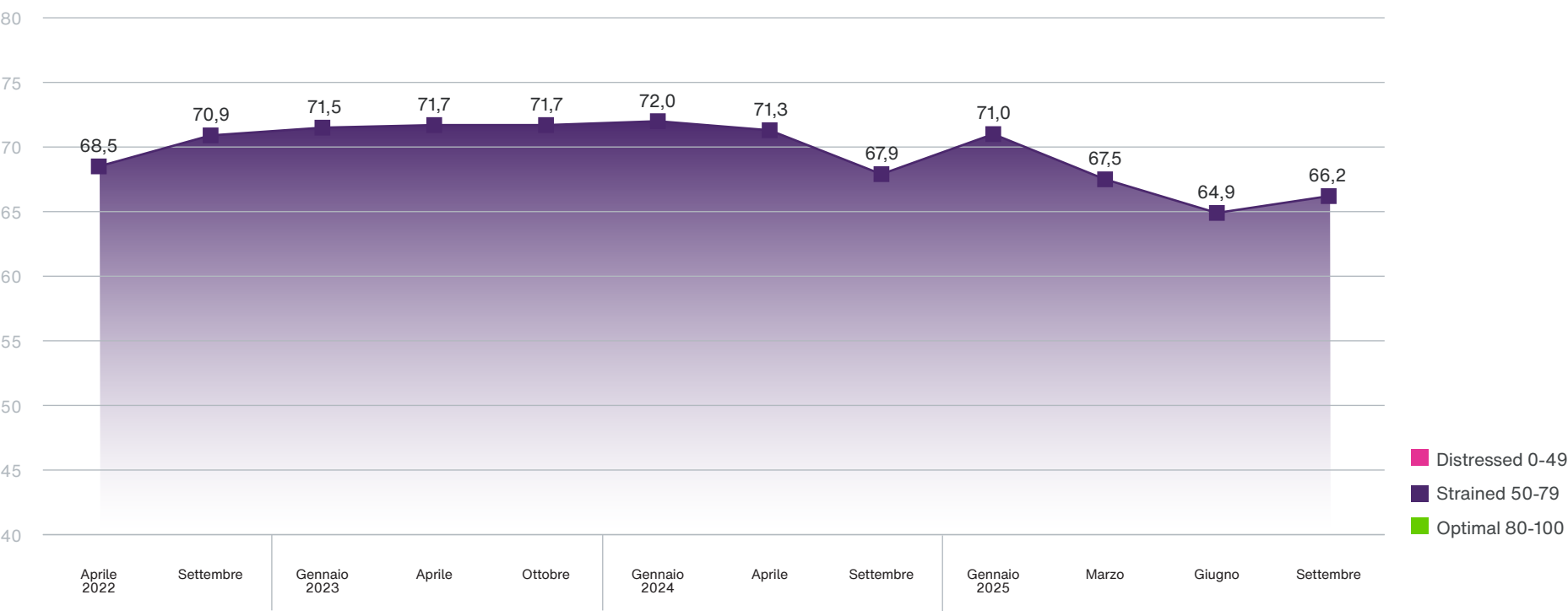
L'impatto negativo della salute mentale sulla produttività lavorativa è diminuito da aprile 2022 a ottobre 2023, ma la tendenza si è invertita fino a giugno 2025. A settembre 2025, il sotto-indice della produttività lavorativa è migliorato di 2,5 punti rispetto al periodo precedente.



Rischio finanziario

A settembre 2025, il 33 per cento dei lavoratori non dispone di risparmi di emergenza per coprire i bisogni di base.

I sotto-indici del rischio finanziario hanno mostrato una tendenza al rialzo da aprile 2022 ad aprile 2024. Dopo un forte calo a settembre 2024, il sotto-indice è rimbalzato a gennaio 2025 ma è poi diminuito nuovamente, raggiungendo il punto più basso a giugno 2025. A settembre 2025, il sotto-indice del rischio finanziario è migliorato di oltre un punto rispetto al periodo precedente.



Salute mentale per genere ed età.

- Sin dal lancio del Mental Health Index, le donne presentano punteggi di salute mentale significativamente inferiori rispetto agli uomini. A settembre 2025, il punteggio di salute mentale delle donne è pari a 55,6, rispetto a 61,6 per gli uomini
- Da aprile 2022, i punteggi di salute mentale migliorano con l'aumentare dell'età
- I lavoratori con almeno un figlio minorenni hanno un punteggio di salute mentale più elevato (59,8) rispetto ai lavoratori senza figli (57,8)

Salute mentale per stato occupazionale.

- Complessivamente, il due per cento dei rispondenti è attualmente non occupato¹, il sei per cento segnala una riduzione dell'orario di lavoro o dello stipendio
- I lavoratori che segnalano un numero di ore inferiore rispetto al mese precedente presentano il punteggio di salute mentale più basso (50,6), seguiti dai lavoratori che segnalano uno stipendio ridotto rispetto al mese precedente (52,2), dai lavoratori senza variazioni di stipendio o orario (59,2) e dai rispondenti attualmente non occupati (59,7)
- I lavoratori manuali presentano un punteggio di salute mentale inferiore (55,4) rispetto ai lavoratori del settore dei servizi (57,4) e agli impiegati d'ufficio (60,5)
- I manager presentano un punteggio di salute mentale più elevato (59,4) rispetto ai ruoli non manageriali (58,2)
- I rispondenti che lavorano per aziende con 5.001–10.000 dipendenti presentano il punteggio di salute mentale più elevato (66,2)
- I lavoratori autonomi / titolari unici presentano il punteggio di salute mentale più basso (55,4)



Risparmi di emergenza.

- I lavoratori senza risparmi di emergenza continuano a presentare un punteggio di salute mentale inferiore (49,9) rispetto al gruppo complessivo (58,8). I lavoratori con risparmi di emergenza presentano un punteggio di salute mentale pari a 63,1

¹ MHI respondents who have been employed in the past six months are included in the poll.

Stato occupazionale	Sett. 2025	Giugno 2025
Occupati (nessuna variazione di ore/stipendio)	59,2	57,9
Occupati (meno ore rispetto al mese precedente)	50,6	48,8
Occupati (stipendio ridotto rispetto al mese precedente)	52,2	46,9
Attualmente non occupati	59,7	55,2

Fascia d'età	Sett. 2025	Giugno 2025
Età 20-29	51,8	51,8
Età 30-39	55,5	53,8
Età 40-49	58,4	57,0
Età 50-59	61,1	59,4
Età 60-69	66,4	64,5

Numero di figli	Sett. 2025	Giugno 2025
Nessun figlio in famiglia	57,8	55,6
1 figlio	59,2	56,7
2 figli	60,4	62,3
3 figli o più	63,5	60,7

Genere	Sett. 2025	Giugno 2025
Uomini	61,6	59,4
Donne	55,6	54,2

Reddito	Sett. 2025	Giugno 2025
Meno di € 10.000	45,5	50,9
Da € 10.000 a meno di € 20.000	56,3	53,2
Da € 20.000 a meno di € 30.000	55,7	54,3
Da € 30.000 a meno di € 50.000	59,7	58,0
Da € 50.000 a meno di € 70.000	62,8	61,3
Da € 70.000 a meno di € 100.000	63,7	58,2
€ 100.000 e oltre	66,6	64,8

Dimensione del datore di lavoro	Sett. 2025	Giugno 2025
Lavoratore autonomo / titolare unico	55,4	54,8
2-50 dipendenti	60,0	59,0
51-100 dipendenti	55,7	54,7
101-500 dipendenti	59,1	58,5
501-1.000 dipendenti	59,0	55,1
1.001-5.000 dipendenti	60,1	57,9
5.001-10.000 dipendenti	66,2	58,4
Più di 10.000 dipendenti	59,3	55,3

Manager	Sett. 2025	Giugno 2025
Manager	59,4	58,7
Ruoli non manageriali	58,2	55,5

Ambiente di lavoro	Sett. 2025	Giugno 2025
Produzione	55,4	55,4
Ufficio	60,5	57,8
Servizi	57,4	56,5

Numbers highlighted in **pink** are the lowest/worst scores in the group.
Numbers highlighted in **green** are the highest/best scores in the group.

Il Mental Health Index per settore.

I lavoratori nelle Industrie dell'Informazione e Culturali (esclusi media e telecomunicazioni) presentano il punteggio di salute mentale più basso (51,8), seguiti dai lavoratori nei Media e Telecomunicazioni (54,2) e nella Fornitura di elettricità, gas, vapore e aria condizionata (54,3).

I lavoratori nel settore Tecnologico (64,0), nelle Attività immobiliari (63,6) e nelle Attività di alloggio e ristorazione (62,5) presentano i punteggi di salute mentale più elevati a settembre.



Settore	Settembre 2025	Giugno 2025	Variazione
Attività di alloggio e ristorazione	62,5	53,2	9,3
Arte, intrattenimento e tempo libero	55,9	48,6	7,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio	59,3	54,8	4,5
Attività immobiliari	63,6	59,6	4,0
Trasporti e magazzinaggio	59,2	55,6	3,6
Pubblica amministrazione e difesa	61,9	58,5	3,4
Tecnologia	64,0	61,1	2,9
Istruzione	60,3	57,9	2,4
Attività finanziarie e assicurative	60,5	58,1	2,4
Manifattura	60,9	58,9	2,0
Industrie dell'Informazione e Culturali (esclusi media e telecomunicazioni)	51,8	50,9	0,9
Attività professionali, scientifiche e tecniche	58,1	58,4	-0,3
Costruzioni	58,9	59,4	-0,5
Altre attività di servizi	55,5	56,3	-0,8
Attività di assistenza sanitaria e sociale	54,7	56,1	-1,4
Attività di servizi amministrativi e di supporto	55,1	56,9	-1,8
Fornitura di elettricità, gas, vapore e aria condizionata	54,3	57,3	-3,0
Media e Telecomunicazioni	54,2	58,3	-4,1

Focus

Supporto del datore di lavoro al benessere.

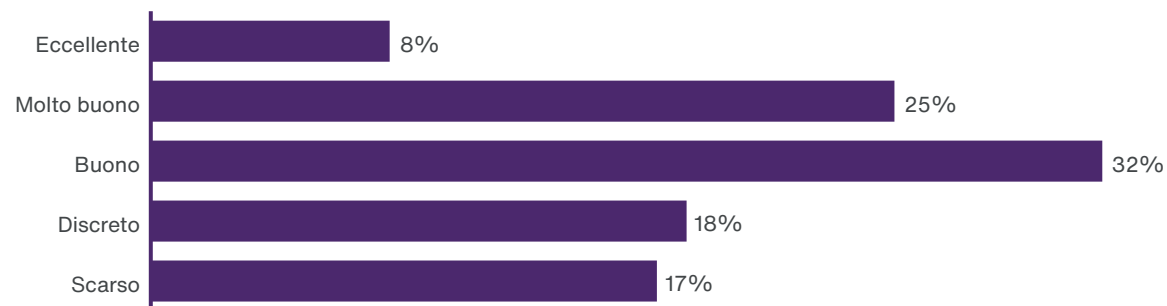
Benessere fisico

I lavoratori che valutano come scarso il supporto del datore di lavoro al benessere fisico presentano un punteggio di salute mentale inferiore di 20 punti rispetto a coloro che lo valutano come eccellente.

- Un terzo (33 per cento) dei lavoratori valuta il supporto del datore di lavoro al proprio benessere fisico come molto buono/eccellente; questo gruppo presenta i punteggi di salute mentale più elevati (63,3 e 70,1 rispettivamente), almeno quattro punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- Il punteggio di salute mentale più basso (50,1) si registra tra il 17 per cento dei lavoratori che valuta come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere fisico, almeno 13 punti in meno rispetto ai lavoratori che valutano il supporto come molto buono/eccellente (63,3 e 70,1 rispettivamente) e quasi nove punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)
- I ruoli non manageriali hanno una probabilità del 70 per cento maggiore rispetto ai manager di valutare come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere fisico
- I lavoratori di età superiore ai 50 anni hanno una probabilità del 60 per cento maggiore rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni di valutare come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere fisico



Come valuta il supporto della sua azienda alla salute fisica / al benessere fisico?



Punteggio MHI in base alla domanda “Come valuta il supporto della sua azienda alla salute fisica / al benessere fisico?”

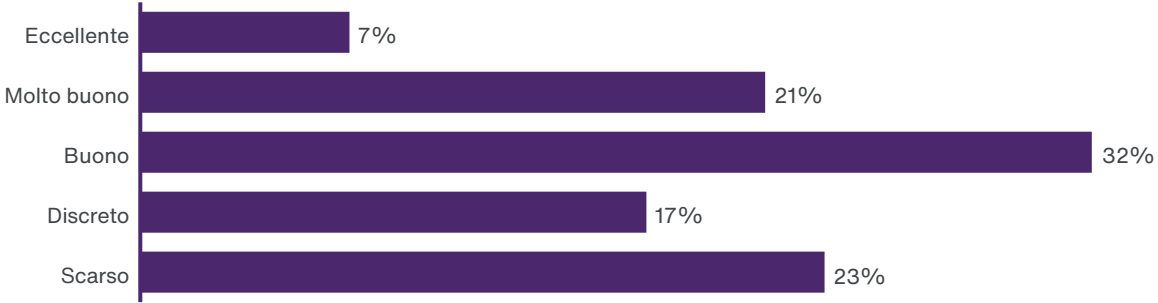


Benessere mentale

I lavoratori che valutano come scarso il supporto del datore di lavoro al benessere mentale presentano un punteggio di salute mentale inferiore di 21 punti rispetto a coloro che lo valutano come eccellente.

- Quasi tre lavoratori su dieci (28 per cento) valutano il supporto del datore di lavoro al proprio benessere mentale come molto buono/eccellente; questo gruppo presenta i punteggi di salute mentale più elevati (63,5 e 72,3 rispettivamente), almeno quattro punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- Il punteggio di salute mentale più basso (51,1) si registra tra il 23 per cento dei lavoratori che valuta come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere mentale, almeno 12 punti in meno rispetto ai lavoratori che valutano il supporto come molto buono/eccellente (63,5 e 72,3 rispettivamente) e quasi otto punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)
- I lavoratori di età superiore ai 50 anni hanno una probabilità del 60 per cento maggiore rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni di valutare come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere mentale
- I ruoli non manageriali hanno una probabilità del 50 per cento maggiore rispetto ai manager di valutare come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere mentale

Come valuta il supporto della sua azienda alla salute mentale / al benessere mentale?



Punteggio MHI in base alla domanda “Come valuta il supporto della sua azienda alla salute mentale / al benessere mentale?”

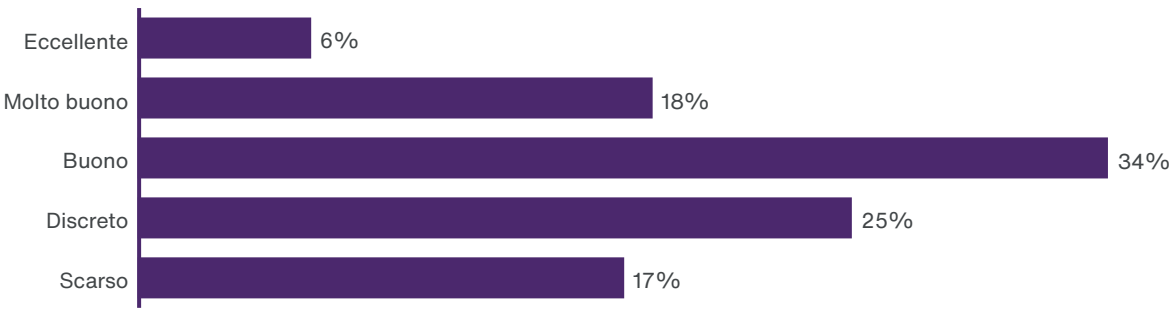


Benessere finanziario

I lavoratori che valutano come scarso il supporto del datore di lavoro al benessere finanziario presentano un punteggio di salute mentale inferiore di 19 punti rispetto a coloro che lo valutano come eccellente.

- Quasi un quarto (24 per cento) dei lavoratori valuta il supporto del datore di lavoro al proprio benessere finanziario come molto buono/eccellente; questo gruppo presenta i punteggi di salute mentale più elevati (65,2 e 71,1 rispettivamente), almeno sei punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- I manager hanno una probabilità doppia rispetto ai ruoli non manageriali di valutare il supporto del datore di lavoro al proprio benessere finanziario come molto buono/eccellente
- Il punteggio di salute mentale più basso (52,2) si registra tra il 17 per cento dei lavoratori che valuta come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere finanziario, almeno 13 punti in meno rispetto ai lavoratori che valutano il supporto come molto buono/eccellente (65,2 e 71,1 rispettivamente) e quasi sette punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)
- I lavoratori di età superiore ai 50 anni hanno una probabilità del 40 per cento maggiore rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni di valutare come scarso il supporto del datore di lavoro al proprio benessere finanziario

Come valuta il supporto della sua azienda alla salute finanziaria / al benessere finanziario?



Punteggio MHI in base alla domanda “Come valuta il supporto della sua azienda alla salute finanziaria / al benessere finanziario?”



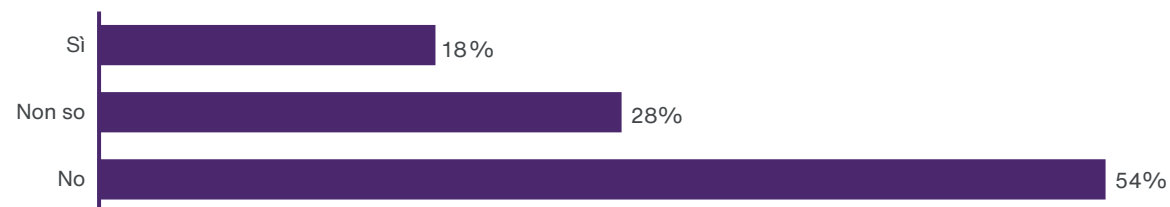
Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP)

Più della metà dei lavoratori afferma che il proprio datore di lavoro non offre un Programma di Assistenza ai Dipendenti.

- Il punteggio di salute mentale (63,6) del 18 per cento dei lavoratori che afferma che il proprio datore di lavoro offre un Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP) è di cinque punti superiore rispetto a quello del 54 per cento dei lavoratori che dichiara che il proprio datore di lavoro non offre un EAP (58,6) ed è di quasi cinque punti superiore rispetto alla media nazionale (58,8)
- I genitori hanno una probabilità doppia rispetto ai non genitori di affermare che il proprio datore di lavoro offre un EAP
- I manager hanno una probabilità tre volte superiore rispetto ai ruoli non manageriali di affermare che il proprio datore di lavoro offre un EAP
- I lavoratori sotto i 40 anni hanno una probabilità del 70 per cento maggiore rispetto ai lavoratori di età superiore ai 50 anni di affermare che il proprio datore di lavoro offre un EAP
- I lavoratori con un reddito familiare annuo superiore a 100.000 \$ hanno una probabilità del 50 per cento maggiore rispetto ai lavoratori con un reddito familiare annuo inferiore a 100.000 \$ di affermare che il proprio datore di lavoro offre un EAP



La sua azienda offre un Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP)?



Punteggio MHI in base alla domanda “La sua azienda offre un Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP)?”



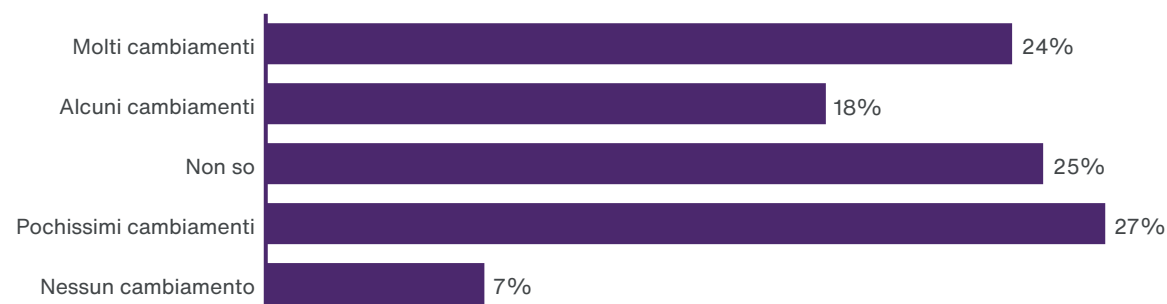
Intelligenza artificiale sul luogo di lavoro.

Più di due lavoratori su cinque si aspettano che la tecnologia dell'IA possa portare a cambiamenti nel proprio lavoro.

- Quasi un quarto (24 per cento) dei lavoratori ritiene che la tecnologia dell'IA possa portare a molti cambiamenti nel proprio lavoro; questo gruppo presenta un punteggio di salute mentale (58,1) leggermente inferiore rispetto alla media nazionale (58,8)
- Il 73 per cento dei lavoratori nei Media e Telecomunicazioni ritiene che l'IA porterà a cambiamenti nel proprio lavoro, seguito dal 72 per cento dei lavoratori nel settore Tecnologico e dal 69 per cento dei lavoratori nelle Industrie dell'Informazione e Culturali (esclusi Media e Telecomunicazioni)
- I manager hanno una probabilità del 60 per cento maggiore rispetto ai ruoli non manageriali di ritenere che la tecnologia dell'IA possa portare a molti cambiamenti nel proprio lavoro
- I lavoratori sotto i 40 anni hanno una probabilità del 50 per cento maggiore rispetto ai lavoratori di età superiore ai 50 anni di ritenere che la tecnologia dell'IA possa portare a molti cambiamenti nel proprio lavoro



In che misura la tecnologia dell'IA potrebbe portare a cambiamenti nel suo lavoro?





- Il punteggio di salute mentale più basso (56,7) si registra tra il 25 per cento dei lavoratori che non è sicuro se la tecnologia dell'IA possa portare a cambiamenti nel proprio lavoro, quasi quattro punti in meno rispetto ai lavoratori che ritengono che la tecnologia dell'IA non cambierà il proprio lavoro (60,3) e due punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)
- Il punteggio di salute mentale più elevato (60,9) si registra tra il 27 per cento dei lavoratori che segnala che la tecnologia dell'IA porterà a pochissimi cambiamenti nel proprio lavoro, due punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- I lavoratori di età superiore ai 50 anni hanno una probabilità doppia rispetto ai lavoratori sotto i 40 anni di ritenere che la tecnologia dell'IA non porterà a cambiamenti nel proprio lavoro
- I lavoratori manuali e i lavoratori del settore dei servizi hanno una probabilità quasi tre volte superiore rispetto agli impiegati d'ufficio di ritenere che la tecnologia dell'IA non porterà a cambiamenti nel proprio lavoro

Punteggio MHI in base alla domanda “In che misura la tecnologia dell'IA potrebbe portare a cambiamenti nel suo lavoro?”

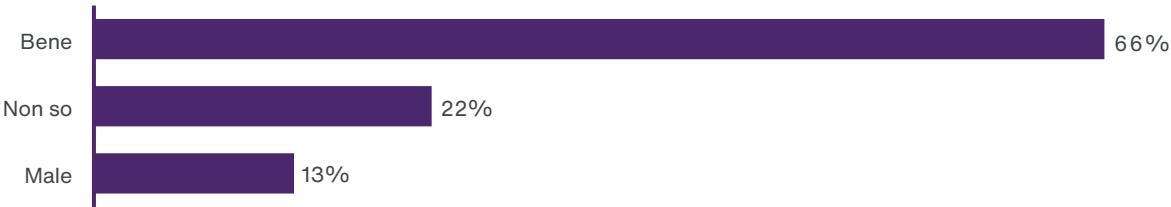


Due terzi dei lavoratori affermano di prevedere di riuscire a gestire bene i cambiamenti lavorativi dovuti alla tecnologia dell'IA.

- Due terzi (66 per cento) dei lavoratori prevedono di riuscire a gestire i cambiamenti nel proprio lavoro dovuti alla tecnologia dell'IA; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più elevato (60,5), quasi due punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- Il punteggio di salute mentale più basso (55,2) si registra tra il 13 per cento dei lavoratori che prevede di non riuscire a gestire bene i cambiamenti nel proprio lavoro dovuti all'IA, oltre cinque punti in meno rispetto ai lavoratori che prevedono di riuscire a gestirli bene (60,5) e quasi quattro punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)
- I ruoli non manageriali hanno una probabilità del 60 per cento maggiore rispetto ai manager di prevedere di non riuscire a gestire bene i cambiamenti nel proprio lavoro dovuti alla tecnologia dell'IA



Quanto pensa di riuscire a gestire i cambiamenti nel suo lavoro dovuti alla tecnologia dell'IA?



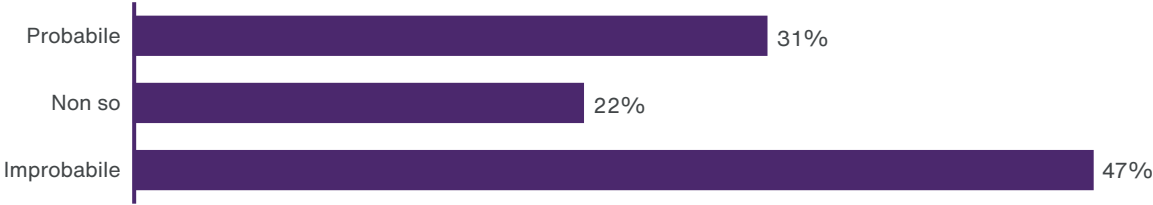
Punteggio MHI in base alla domanda “Quanto pensa di riuscire a gestire i cambiamenti nel suo lavoro dovuti alla tecnologia dell'IA?”



Quasi la metà dei lavoratori afferma che è improbabile perdere il lavoro a causa della tecnologia dell'IA.

- Circa la metà (47 per cento) dei lavoratori afferma che è improbabile che la tecnologia dell'IA possa portare alla perdita del lavoro; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più elevato (62,8), quattro punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- Quasi un terzo (31 per cento) dei lavoratori ritiene che la tecnologia dell'IA possa portare a una potenziale perdita del lavoro; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più basso (53,3), oltre nove punti in meno rispetto ai lavoratori che non sono d'accordo (62,8) e oltre cinque punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)

Quanto è probabile che la tecnologia dell'IA possa portare a una potenziale perdita del lavoro per lei?



Punteggio MHI in base alla domanda “Quanto è probabile che la tecnologia dell'IA possa portare a una potenziale perdita del lavoro per lei?”



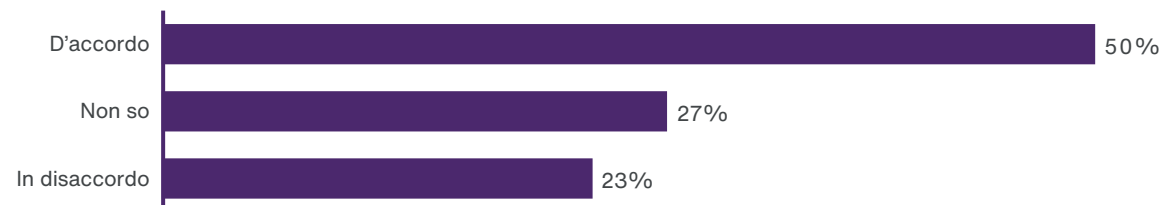
Equilibrio e riconoscimento: prospettiva sui ruoli manageriali.

Un lavoratore su quattro ritiene che assumere un ruolo di leadership di livello superiore nella propria organizzazione sarebbe ingestibile senza creare uno stress eccessivo.

- La metà (50 per cento) dei lavoratori ritiene che assumere un ruolo di leadership di livello superiore nella propria organizzazione sarebbe gestibile senza creare uno stress eccessivo; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più elevato (61,3), oltre due punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- I manager hanno una probabilità quasi doppia rispetto ai ruoli non manageriali di ritenere che assumere un ruolo di leadership di livello superiore nella propria organizzazione sarebbe gestibile senza creare uno stress eccessivo
- Quasi un quarto (23 per cento) dei lavoratori non ritiene che assumere un ruolo di leadership di livello superiore nella propria organizzazione sarebbe gestibile senza creare uno stress eccessivo; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più basso (54,4), quasi sette punti in meno rispetto ai lavoratori che sono d'accordo (61,3) e oltre quattro punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)



Ritengo che assumere un ruolo di leadership di livello superiore nella mia organizzazione sarebbe gestibile senza creare uno stress eccessivo



Punteggio MHI in base alla domanda "Ritengo che assumere un ruolo di leadership di livello superiore nella mia organizzazione sarebbe gestibile senza creare uno stress eccessivo"

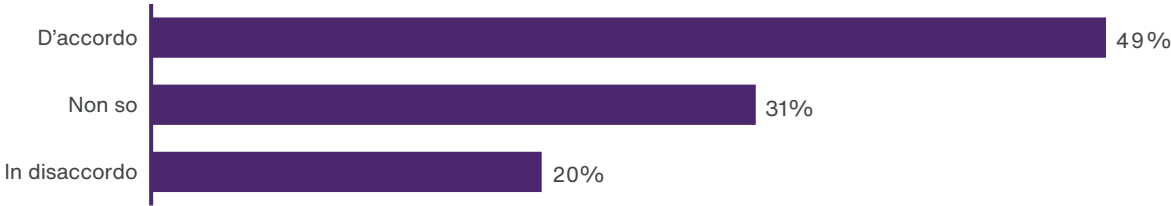


La metà dei lavoratori ritiene che i leader della propria organizzazione riescano a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

- La metà (49 per cento) dei lavoratori concorda sul fatto che i leader della propria organizzazione riescano a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più elevato (62,6), quasi quattro punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- Un lavoratore su cinque (20 per cento) non ritiene che i leader della propria organizzazione riescano a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più basso (55,2), oltre sette punti in meno rispetto ai lavoratori che ritengono che i leader riescano a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (62,6) e quasi quattro punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)



I leader della mia organizzazione riescono a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata



Punteggio MHI in base alla domanda “I leader della mia organizzazione riescono a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata”

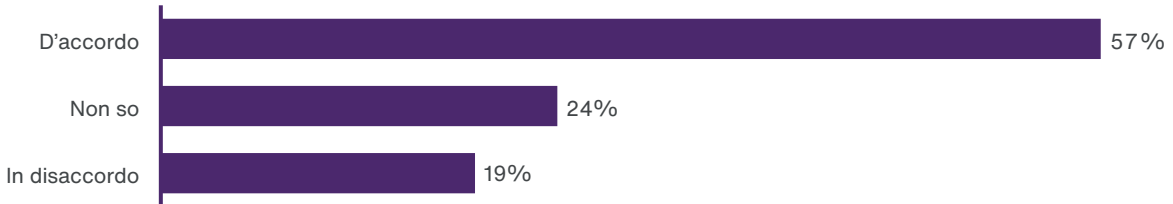


Quasi un lavoratore su cinque non ritiene che le ricompense siano sufficienti a compensare lo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership.

- Oltre la metà (57 per cento) dei lavoratori ritiene che le ricompense siano sufficienti a compensare lo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più elevato (62,2), oltre tre punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- Quasi un lavoratore su cinque (19 per cento) non ritiene che le ricompense siano sufficienti a compensare lo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership; questo gruppo presenta il punteggio di salute mentale più basso (51,9), oltre dieci punti in meno rispetto ai lavoratori che ritengono che lo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership sia compensato da ricompense sufficienti (62,2) e sette punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)
- I ruoli non manageriali hanno una probabilità del 60 per cento maggiore rispetto ai manager di ritenere che le ricompense non siano sufficienti a compensare lo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership



Lo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership è compensato da ricompense sufficienti



Punteggio MHI in base alla domanda "Lo sforzo aggiuntivo richiesto dalle posizioni di leadership è compensato da ricompense sufficienti"

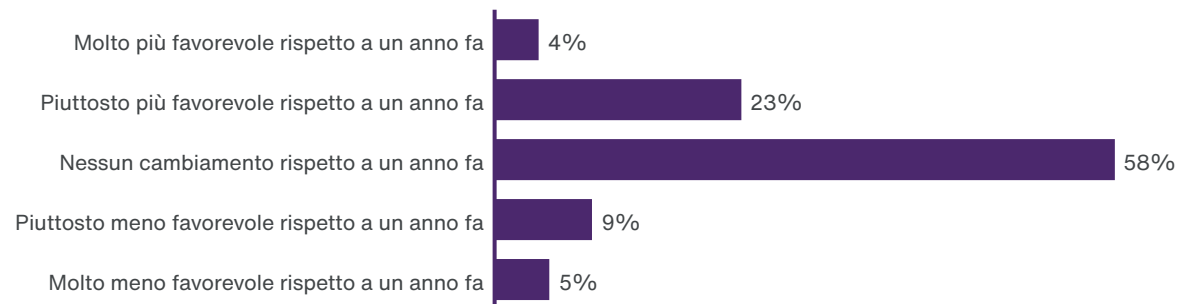


Supporto della leadership all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Più di un lavoratore su quattro afferma che il supporto della leadership all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è migliorato nell'ultimo anno.

- Quasi due terzi (63 per cento) dei lavoratori riferiscono che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non è cambiato nell'ultimo anno; questo gruppo presenta un punteggio di salute mentale (61,3) oltre due punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)
- I manager hanno una probabilità più che doppia rispetto ai ruoli non manageriali di riferire che il proprio manager è stato più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata rispetto all'anno precedente
- I lavoratori sotto i 40 anni hanno una probabilità doppia rispetto ai lavoratori di età superiore ai 50 anni di riferire che il proprio manager è stato più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno
- I genitori hanno una probabilità del 50 per cento maggiore rispetto ai non genitori di riferire che il proprio manager è stato più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno

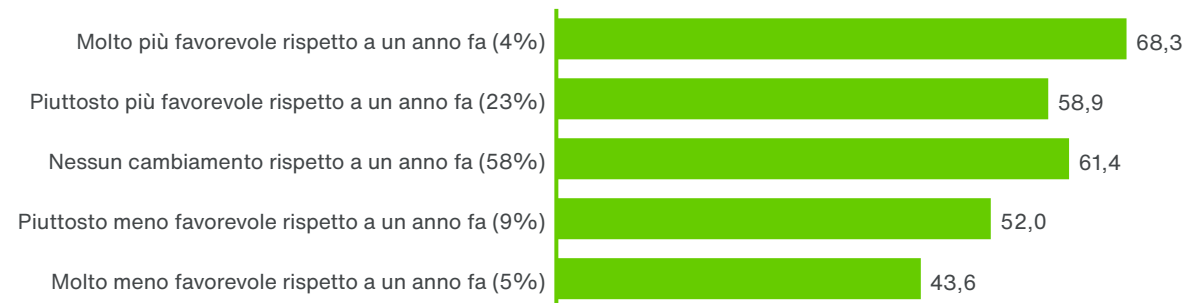
In che modo il supporto della leadership all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è cambiato nell'ultimo anno?



- Oltre un lavoratore su dieci (12 per cento) riferisce che il proprio manager è stato meno favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno; questo gruppo presenta i punteggi di salute mentale più bassi (41,4 e 50,9), almeno sette punti in meno rispetto ai lavoratori che riferiscono che il proprio manager è stato più favorevole (58,6 e 67,4) e almeno otto punti in meno rispetto alla media nazionale (58,8)
- Il punteggio di salute mentale più elevato (67,4) si registra tra il quattro per cento dei lavoratori che riferisce che il proprio manager è stato molto più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno, quasi nove punti in più rispetto alla media nazionale (58,8)



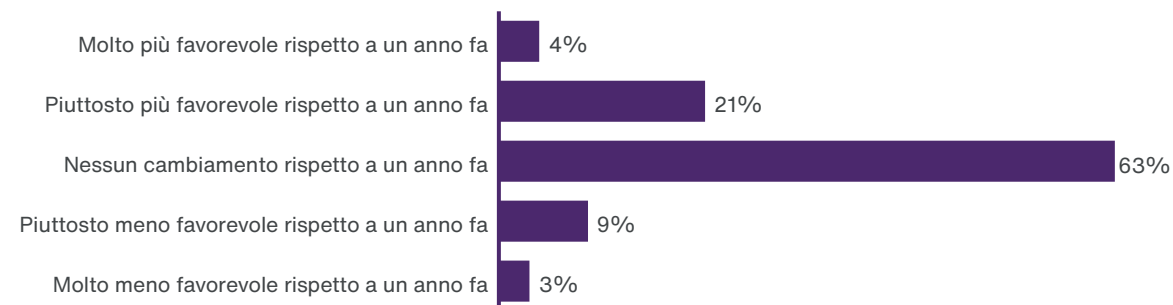
Punteggio MHI in base alla domanda “In che modo il supporto della leadership all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è cambiato nell'ultimo anno?”



Un lavoratore su quattro afferma che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è migliorato nell'ultimo anno.

- Quasi due terzi (63 per cento) dei lavoratori riferiscono che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non è cambiato nell'ultimo anno; questo gruppo presenta un punteggio di salute mentale (61,3) di oltre due punti superiore rispetto alla media nazionale (58,8)
- I manager hanno una probabilità più che doppia rispetto ai ruoli non manageriali di riferire che il proprio manager è stato più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata rispetto all'anno precedente
- I lavoratori sotto i 40 anni hanno una probabilità doppia rispetto ai lavoratori di età superiore ai 50 anni di riferire che il proprio manager è stato più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno
- I genitori hanno una probabilità del 50 per cento maggiore rispetto ai non genitori di riferire che il proprio manager è stato più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno

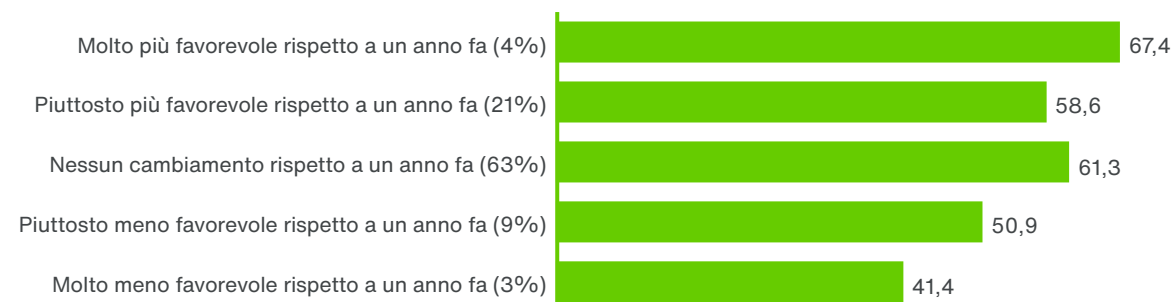
In che modo il supporto del suo manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è cambiato nell'ultimo anno?



- Oltre un lavoratore su dieci (12 per cento) riferisce che il proprio manager è stato meno favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno; questo gruppo presenta i punteggi di salute mentale più bassi (41,4 e 50,9), almeno sette punti inferiori rispetto ai lavoratori che riferiscono che il proprio manager è stato più favorevole (58,6 e 67,4) e almeno otto punti inferiori rispetto alla media nazionale (58,8)
- Il punteggio di salute mentale più elevato (67,4) si registra tra il quattro per cento dei lavoratori che riferisce che il proprio manager è stato molto più favorevole all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata nell'ultimo anno, quasi nove punti superiore rispetto alla media nazionale (58,8)



Punteggio MHI in base alla domanda “In che modo il supporto del suo manager all’equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è cambiato nell’ultimo anno?”



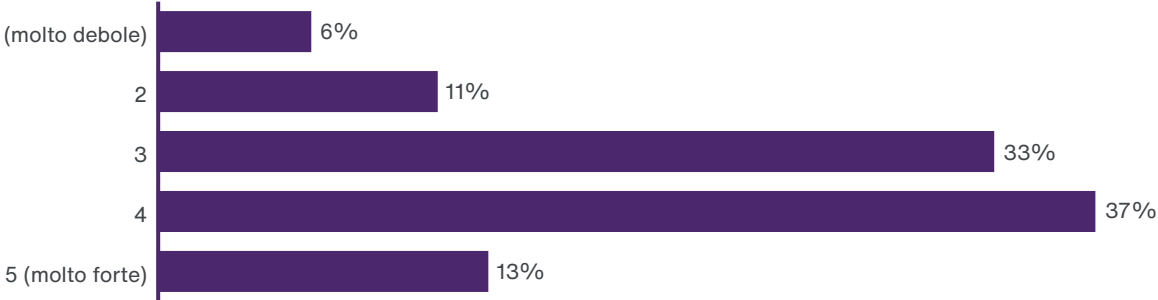
Caratteristiche dei manager e impatti sulla salute mentale.

Autonomia

Ai lavoratori è stato chiesto di valutare in che misura percepiscono il proprio manager come autonomo (indipendente, individualista) su una scala da uno a cinque, dove uno indica “molto debole” e cinque indica “molto forte”.

- La metà (50 per cento) dei lavoratori valuta il proprio manager con un punteggio di 4 o 5 (fortemente autonomo). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (61,3 e 62,3) sono di oltre due punti superiori rispetto alla media nazionale (58,8)
- Un lavoratore su sei (17 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 1 o 2 (debole in autonomia). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (50,0 e 56,4) sono di almeno due punti inferiori rispetto alla media nazionale (58,8)

Caratteristica del manager: Autonomia

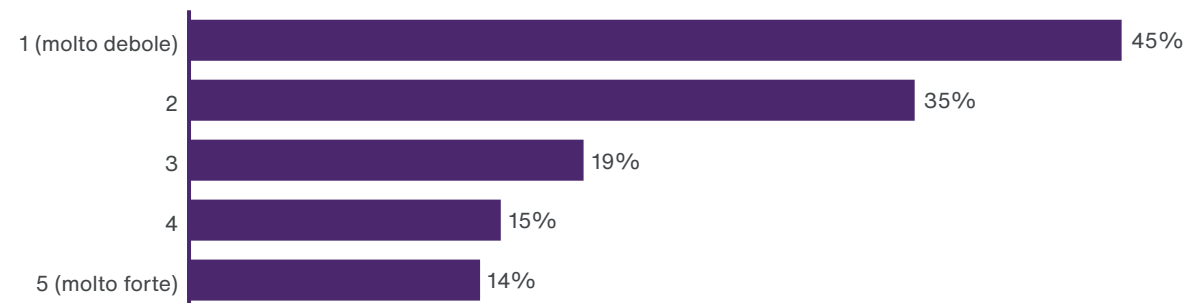


Punteggio MHI in base alla caratteristica del manager: Autonomia

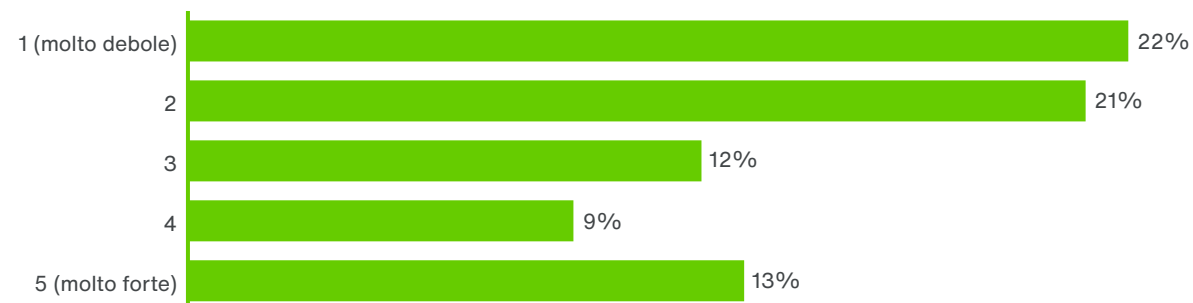


- I lavoratori che valutano il proprio manager come debole in autonomia (1 o 2) hanno una probabilità del 60 per cento maggiore di riferire che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata **è diminuito** nell'ultimo anno, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come fortemente autonomo (4 o 5)
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debole in autonomia (1 o 2) hanno una probabilità più che doppia di riferire che i leader della propria organizzazione **non riescono** a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come fortemente autonomo (4 o 5)

Percentuale di dipendenti che segnalano uno scarso equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del manager, per Autonomia



Percentuale di dipendenti che segnalano un calo del supporto del manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, per Autonomia

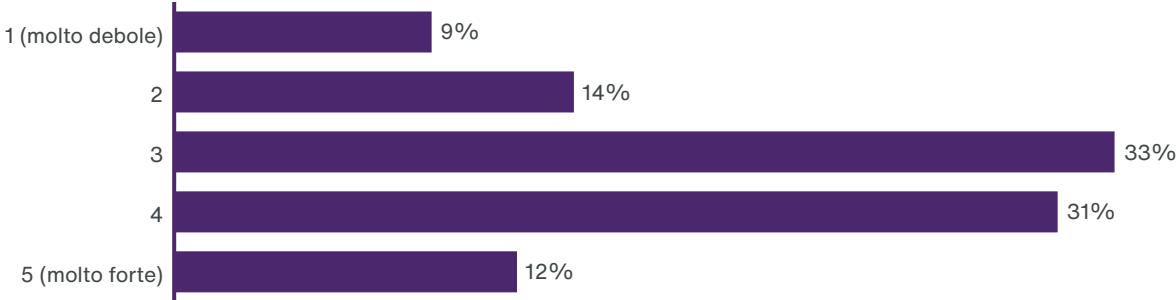


Carisma

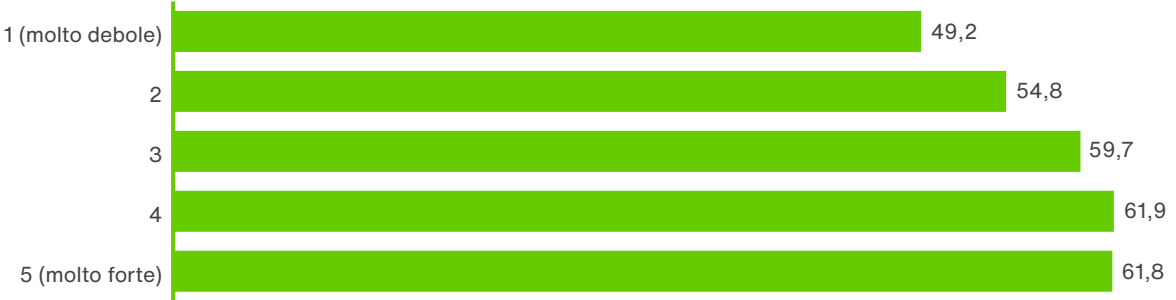
Ai lavoratori è stato chiesto di valutare in che misura percepiscono il proprio manager come carismatico (ispirante, motivante) su una scala da uno a cinque, dove uno indica “molto debole” e cinque indica “molto forte”.

- Più di due lavoratori su cinque (43 per cento) valutano il proprio manager con un punteggio di 4 o 5 (fortemente carismatico). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (61,9 e 61,8) sono di almeno tre punti superiori rispetto alla media nazionale (58,8)
- Quasi un quarto (23 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 1 o 2 (debole in carisma). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (49,2 e 54,8) sono di almeno quattro punti inferiori rispetto alla media nazionale (58,8)

Caratteristica del manager: Carisma



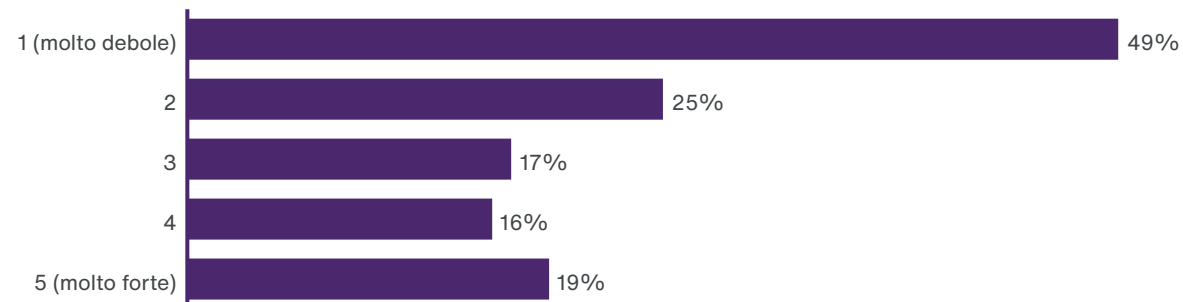
Punteggio MHI in base alla caratteristica del manager: Carisma



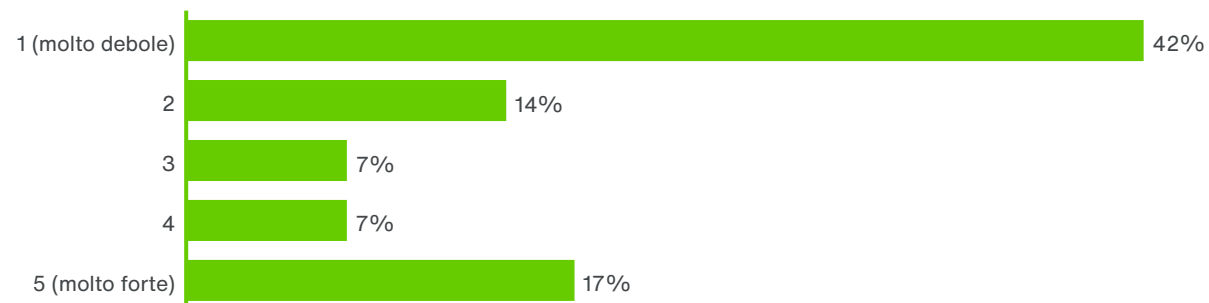
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debole in carisma (1 o 2) sono più propensi a riferire che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata **è diminuito** nell'ultimo anno, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come fortemente carismatico (4 o 5)



Percentuale di dipendenti che segnalano uno scarso equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del manager, per Carisma



Percentuale di dipendenti che segnalano un calo del supporto del manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, per Carisma

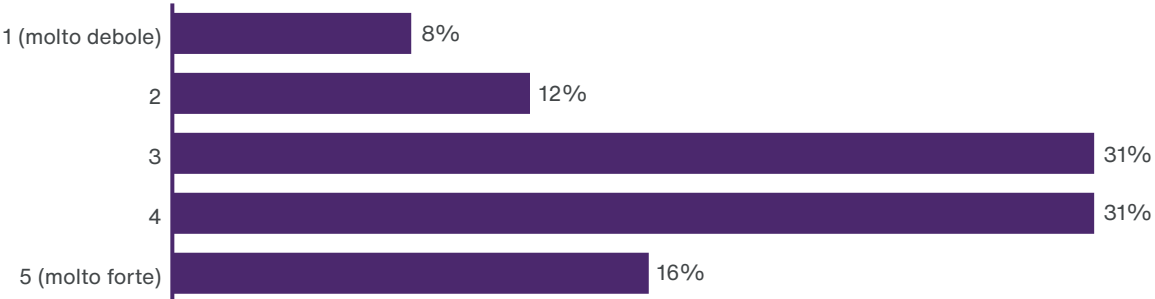


Umanità

Ai lavoratori è stato chiesto di valutare in che misura percepiscono il proprio manager come umano (di supporto, premuroso, compassionevole) su una scala da uno a cinque, dove uno indica “molto debole” e cinque indica “molto forte”.

- Quasi la metà (47 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 4 o 5 (fortemente umano). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (59,8 e 65,6) sono di almeno un punto superiori rispetto alla media nazionale (58,8)
- Un lavoratore su cinque (20 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 1 o 2 (debole in umanità). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (48,8 e 55,9) sono di almeno tre punti inferiori rispetto alla media nazionale (58,8)

Caratteristica del manager: Umanità



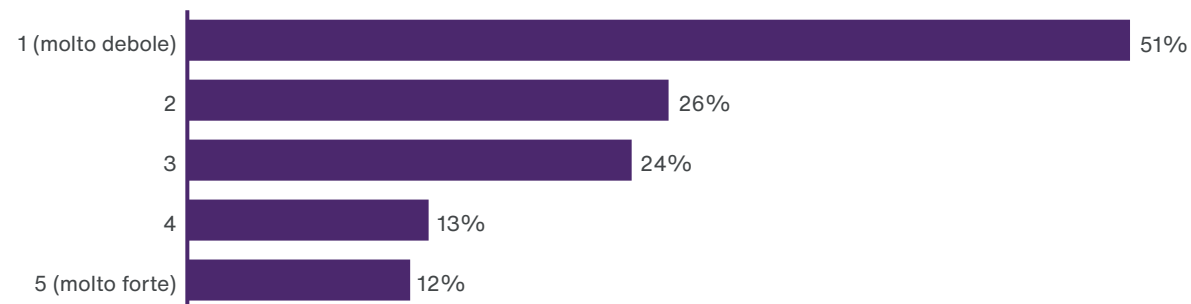
Punteggio MHI in base alla caratteristica del manager: Umanità



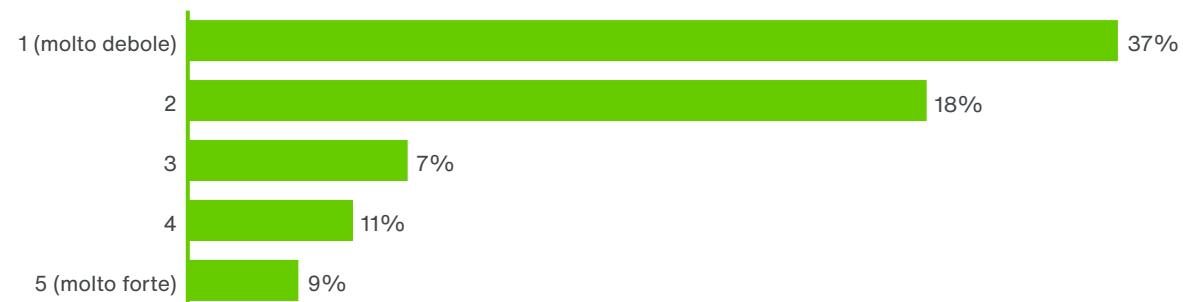
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debole in umanità (1 o 2) hanno una probabilità del 60 per cento maggiore di riferire che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata **è diminuito** nell'ultimo anno, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come forte in umanità (4 o 5)
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debole in umanità (1 o 2) hanno una probabilità doppia di riferire che i leader della propria organizzazione **non riescono** a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come forte in umanità (4 o 5)



Percentuale di dipendenti che segnalano uno scarso equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del manager, per Umanità



Percentuale di dipendenti che segnalano un calo del supporto del manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, per Umanità

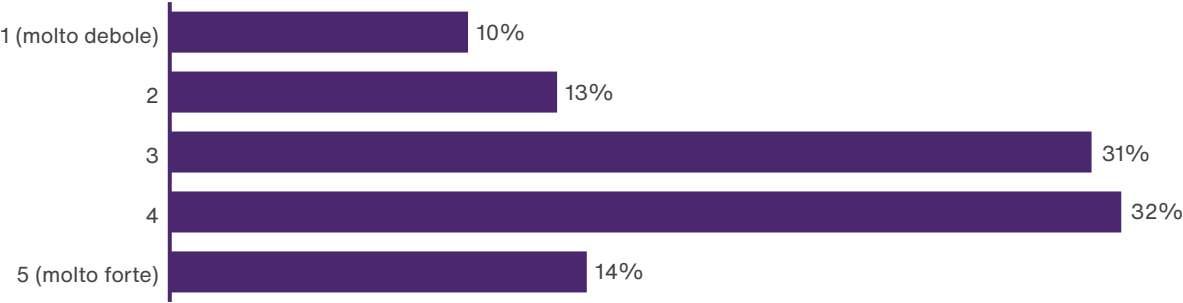


Partecipazione

Ai lavoratori è stato chiesto di valutare in che misura percepiscono il proprio manager come partecipativo (inclusivo, anziché autoritario) su una scala da uno a cinque, dove uno indica “molto debole” e cinque indica “molto forte”.

- Quasi la metà (46 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 4 o 5 (fortemente partecipativo). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (60,5 e 65,3) sono di quasi due punti superiori rispetto alla media nazionale (58,8)
- Quasi un quarto (23 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 1 o 2 (debolmente partecipativo). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (50,1 e 54,6) sono di almeno quattro punti inferiori rispetto alla media nazionale (58,8)

Caratteristica del manager: Partecipazione



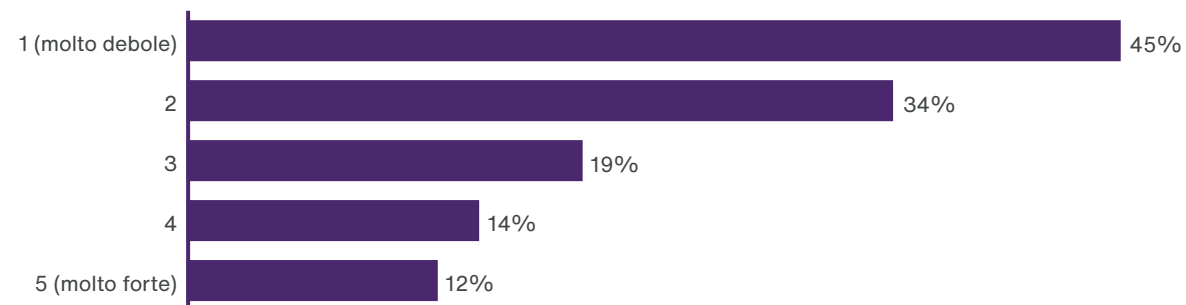
Punteggio MHI in base alla caratteristica del manager: Partecipazione



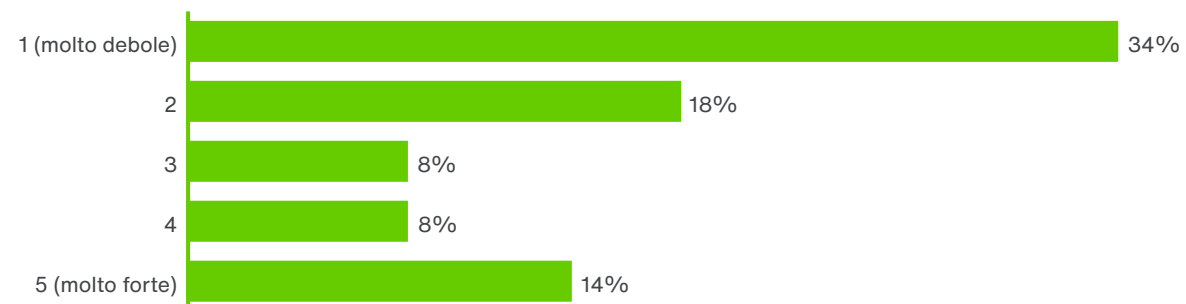
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debolmente partecipativo (1 o 2) sono più propensi a riferire che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata **è diminuito** nell'ultimo anno, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come fortemente partecipativo (4 o 5)
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debolmente partecipativo (1 o 2) hanno una probabilità più che doppia di riferire che i leader della propria organizzazione **non riescono** a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come fortemente partecipativo (4 o 5)



Percentuale di dipendenti che segnalano uno scarso equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del manager, per Partecipazione



Percentuale di dipendenti che segnalano un calo del supporto del manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, per Partecipazione

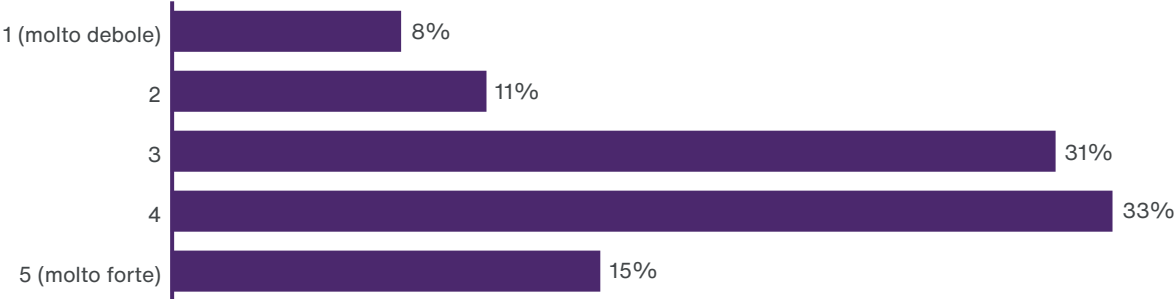


Orientamento al team.

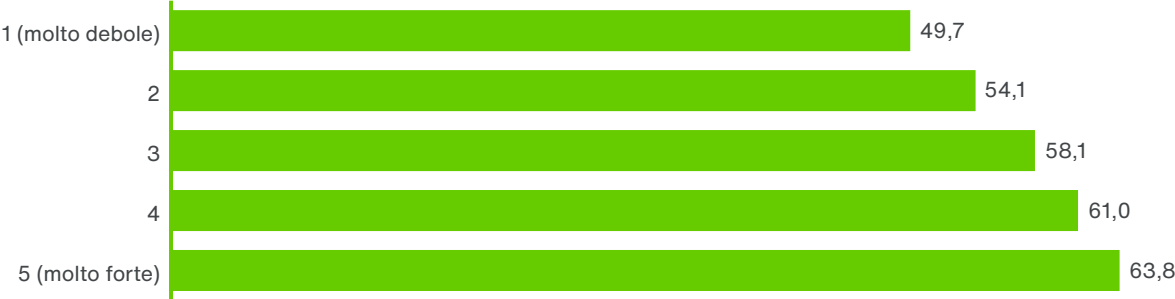
Ai lavoratori è stato chiesto di valutare in che misura percepiscono il proprio manager come orientato al team (collaborativo, orientato a un obiettivo comune) su una scala da uno a cinque, dove uno indica “molto debole” e cinque indica “molto forte”.

- Quasi la metà (48 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 4 o 5 (fortemente orientato al team). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (61,0 e 63,8) sono di oltre due punti superiori rispetto alla media nazionale (58,8)
- Quasi un lavoratore su cinque (19 per cento) valuta il proprio manager con un punteggio di 1 o 2 (debolmente orientato al team). I punteggi di salute mentale di questo gruppo (49,7 e 54,1) sono di quasi cinque punti inferiori rispetto alla media nazionale (58,8)

Caratteristica del manager: Orientamento al team



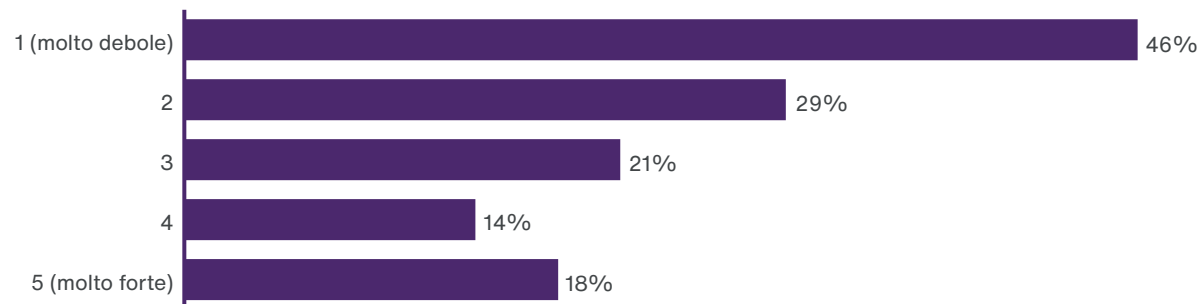
Punteggio MHI in base alla caratteristica del manager: Orientamento al team



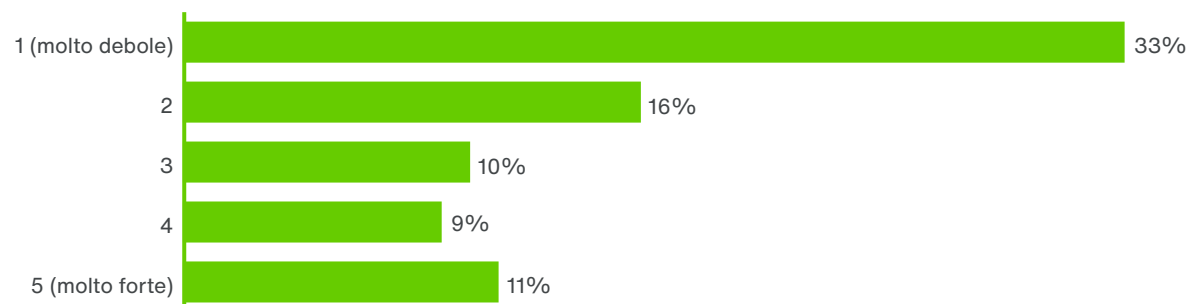
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debolmente orientato al team (1 o 2) hanno una probabilità del 50 per cento maggiore di riferire che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata **è diminuito** nell'ultimo anno, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come fortemente orientato al team (4 o 5)
- I lavoratori che valutano il proprio manager come debolmente orientato al team (1 o 2) hanno una probabilità del 70 per cento maggiore di riferire che i leader della propria organizzazione **non riescono** a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come fortemente orientato al team (4 o 5)



Percentuale di dipendenti che segnalano uno scarso equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del manager, per Orientamento al team



Percentuale di dipendenti che segnalano un calo del supporto del manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, per Orientamento al team



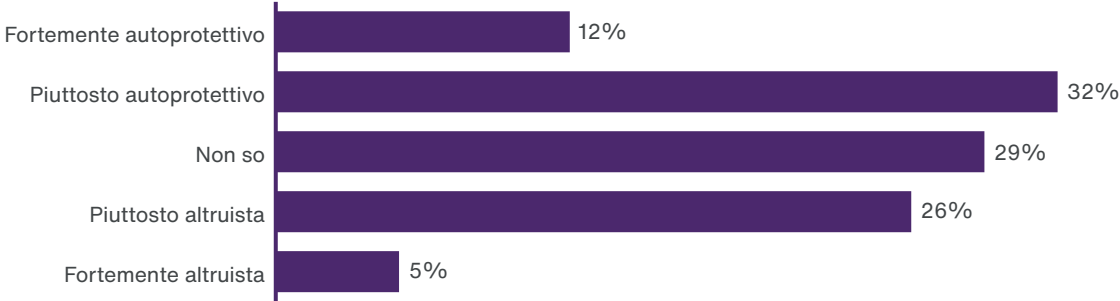
Autoprotezione

Ai lavoratori è stato chiesto di valutare in che misura percepiscono il proprio manager come autoprotettivo (ossia autocentrato, orientato alla salvaguardia della propria immagine).

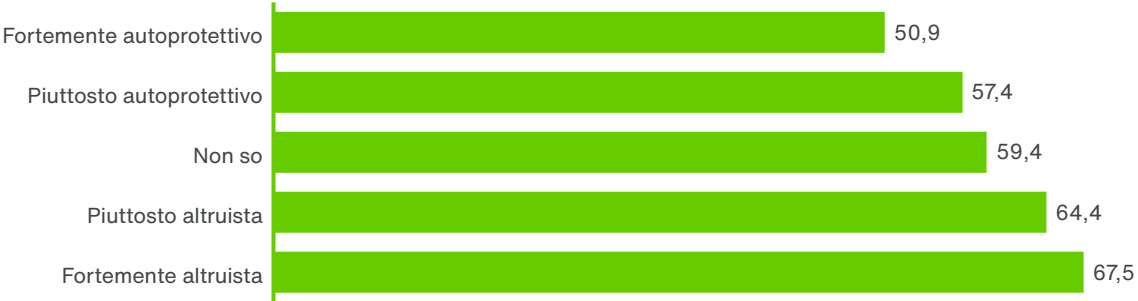
- Più di due lavoratori su cinque (44 per cento) valutano il proprio manager come autoprotettivo. I punteggi di salute mentale di questo gruppo (50,9 e 57,4) sono di oltre un punto inferiori rispetto alla media nazionale (58,8)
- Oltre tre lavoratori su dieci (31 per cento) valutano il proprio manager come altruista. I punteggi di salute mentale di questo gruppo (64,4 e 67,5) sono di quasi sei punti superiori rispetto alla media nazionale (58,8)



Caratteristica del manager: Autoprotezione



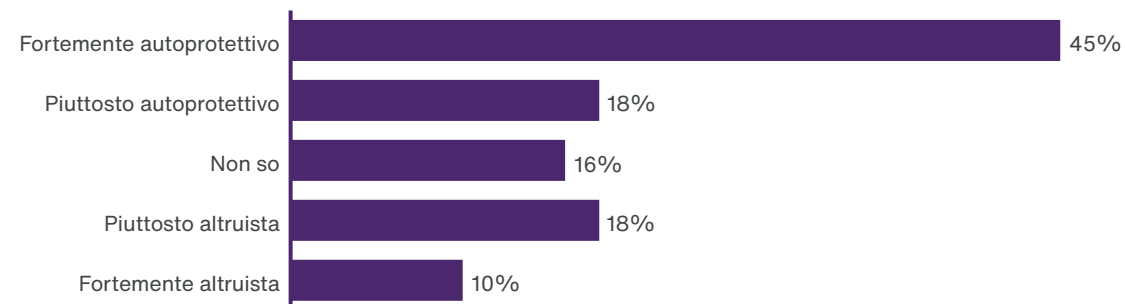
Punteggio MHI in base alla caratteristica del manager: Autoprotezione



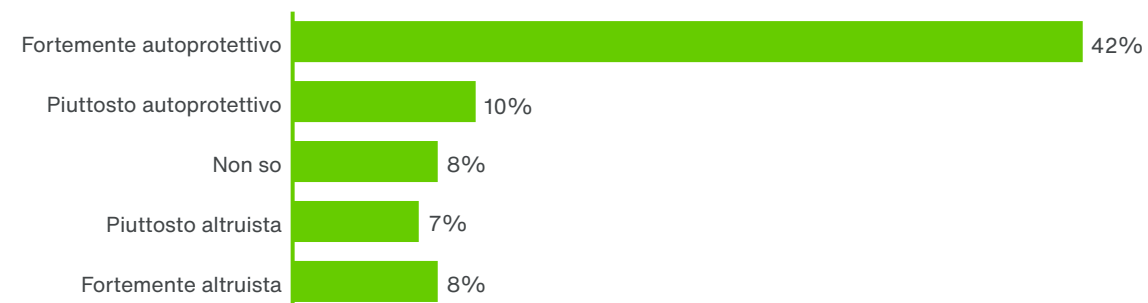
- I lavoratori che valutano il proprio manager come fortemente autoprotettivo hanno una probabilità cinque volte maggiore di riferire che i leader della propria organizzazione **non riescono** a mantenere un sano equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come altruista
- I lavoratori che valutano il proprio manager come fortemente autoprotettivo hanno una probabilità più che doppia di riferire che il supporto del proprio manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata **è diminuito** nell'ultimo anno, rispetto a coloro che valutano il proprio manager come altruista



Percentuale di dipendenti che segnalano uno scarso equilibrio tra vita lavorativa e vita privata del manager, per Autoprotezione



Percentuale di dipendenti che segnalano un calo del supporto del manager all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, per Autoprotezione



Panoramica del Mental Health Index di TELUS.

La salute mentale e il benessere di una popolazione sono fondamentali per la salute generale 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 destinati a prevedere i costi e i rischi legati alla produttività e a informare sulla necessità di investimenti nel supporto alla salute mentale da parte delle imprese e dei governi.

Il report del Mental Health Index si compone di due parti:

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

Metodologia

I dati di questo rapporto sono stati raccolti tramite un sondaggio online condotto su 1.000 persone residenti in Italia, attualmente occupate o che hanno lavorato nei sei mesi precedenti. I partecipanti sono stati selezionati per rappresentare la distribuzione per età, genere, settore e area geografica in Italia. Ai rispondenti è stato chiesto di fare riferimento alle due settimane precedenti al momento di rispondere a ciascuna domanda. I dati per il presente rapporto sono stati raccolti tra il 18 e il 29 settembre 2025.

Calcoli

Per la realizzazione del Mental Health Index viene utilizzato un sistema di punteggio che assegna valori numerici alle singole risposte. Valori di punteggio 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 è la media matematica dei singoli punteggi. 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.

Le suddivisioni demografiche dei sotto-indici, così come analisi incrociate specifiche e analisi personalizzate, sono disponibili su richiesta. Il confronto con i risultati nazionali o con qualsiasi sottogruppo è disponibile su richiesta.

Contatti:

MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

