

# LA NUOVA METRICA DELLA PRODUTTIVITÀ - #BEF INDEX 2026 -



# LA NUOVA METRICA DELLA PRODUTTIVITÀ - #BEF INDEX 2026 -



# ASSOCIAZIONE RICERCA FELICITA'

## CHI SIAMO



Prof. Sandro Formica



Elga Corricelli



Elisabetta Dallavalle

# METODOLOGIA E CAMPIONE

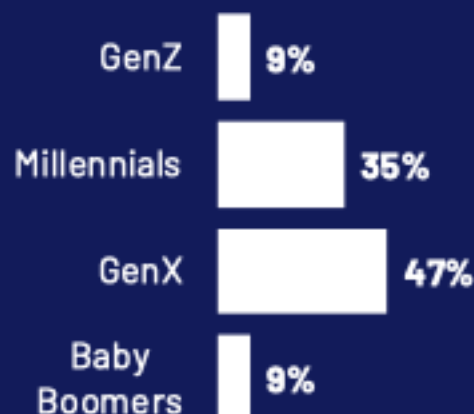
# IL CAMPIONE INTERVISTATO

## GENERE

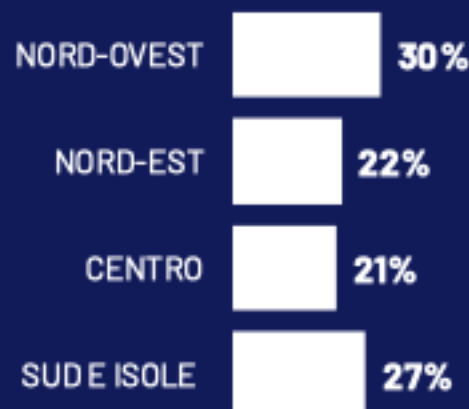


1% Altro + Preferisce non rispondere

## ETÀ



## AREA GEOGRAFICA



## AMPIEZZA CENTRO



## TIPOLOGIA FAMILIARE



## TITOLO DI STUDIO



## CETO SOCIALE

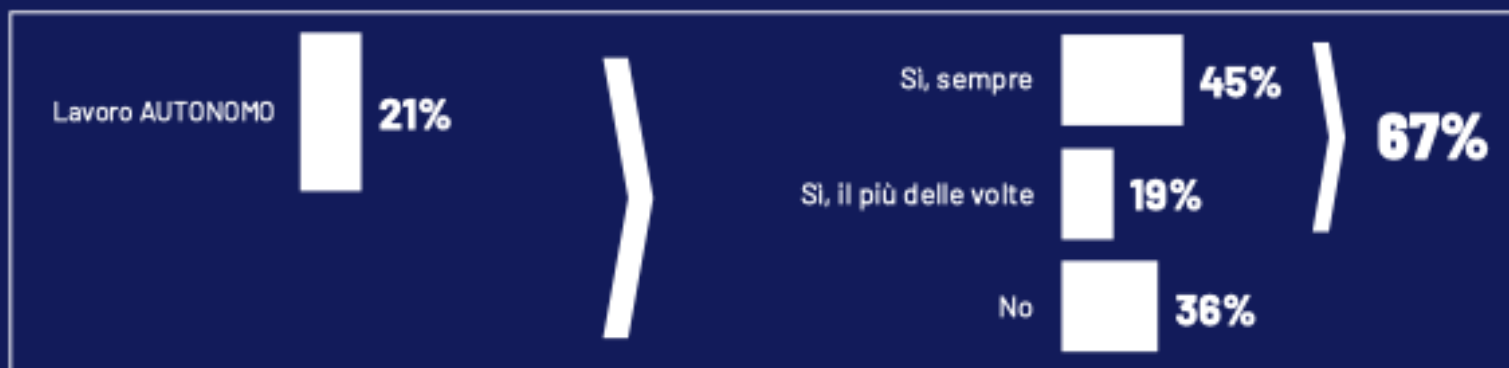


## REDDITO FAMILIARE

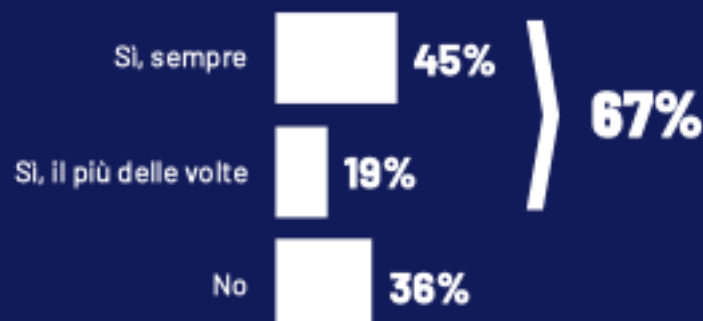


# IL CAMPIONE INTERVISTATO: CONDIZIONE OCCUPAZIONALE

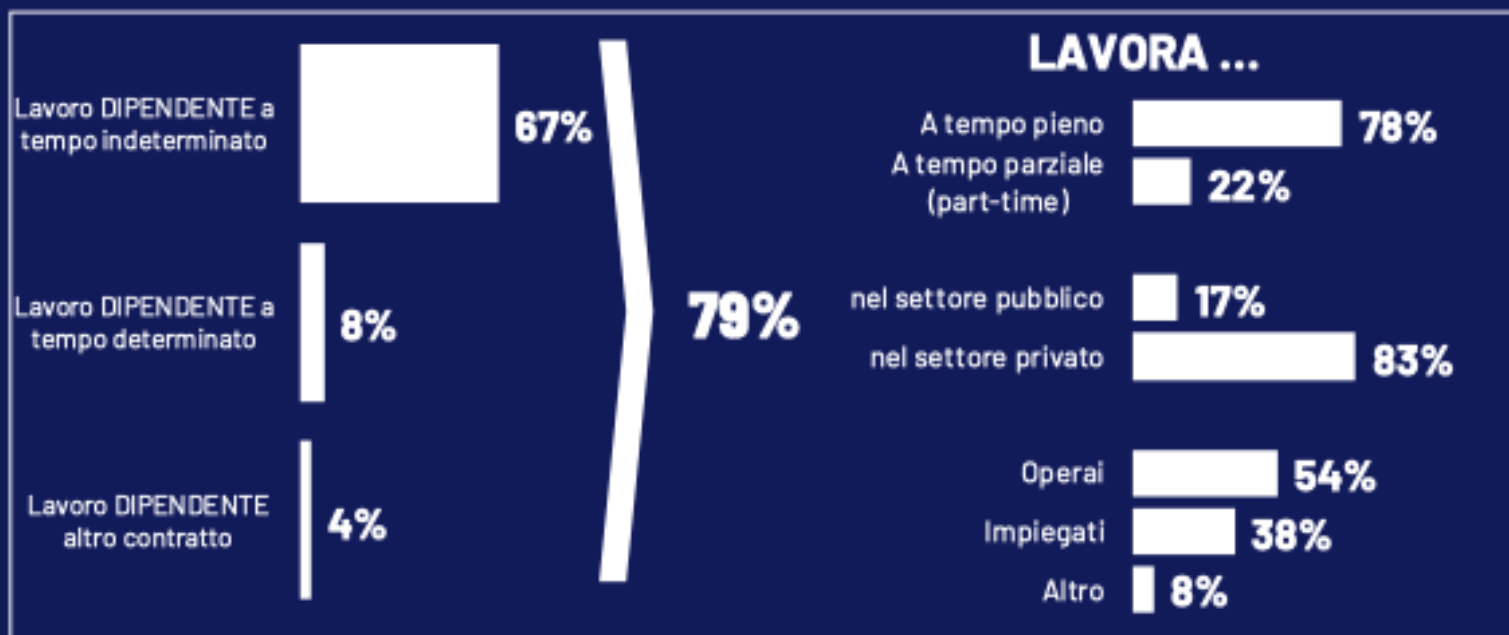
## CONDIZIONE OCCUPAZIONALE



## LAVORA IN AZIENDA



## DIMENSIONE IMPRESA



## POSSIBILITÀ SMARTWORKING

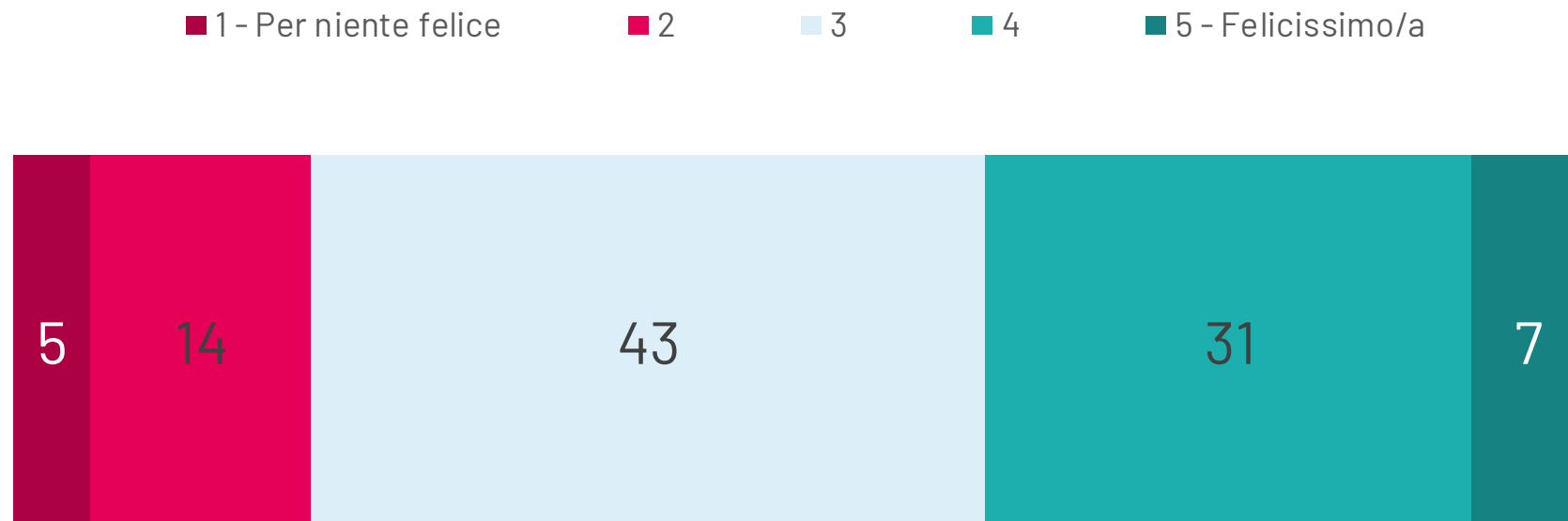


# HIGHLIGHTS





### Quanto ti senti felice in questo periodo?



**19%**

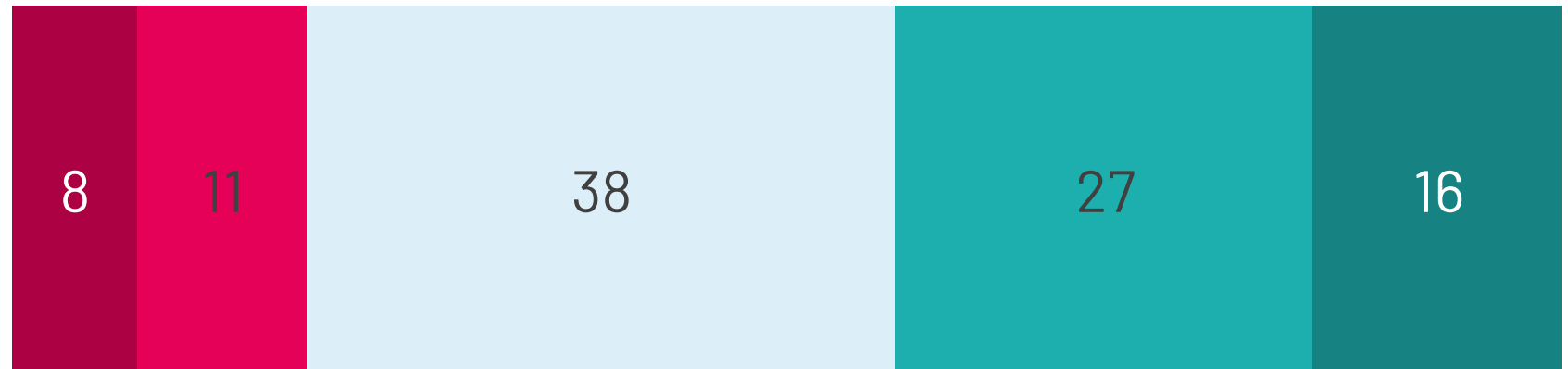
**38%**



**Se tu dovessi valutare quanto il tuo lavoro oggi incide sulla tua felicità complessiva che peso gli daresti?  
In particolare, diresti che...**

---

■ 1 - Il mio lavoro non c'entra nulla con la mia felicità ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 - Il mio lavoro è molto importante per la mia felicità

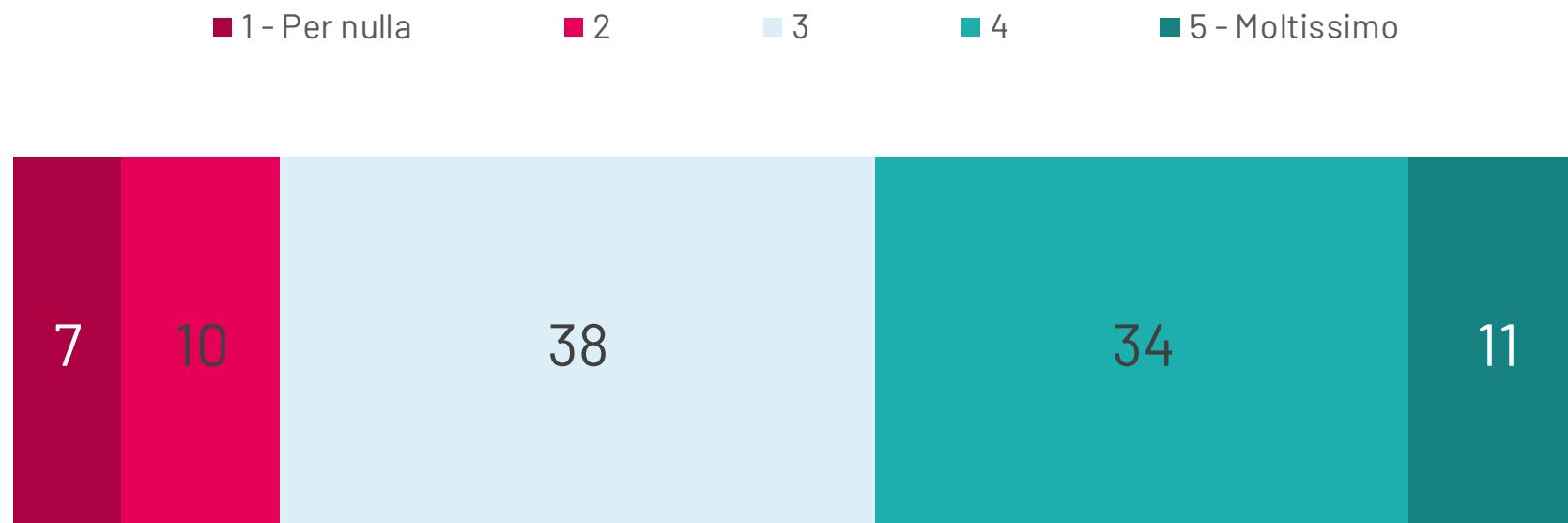


**19%**

**43%**



### Quanto sei soddisfatto/a del tuo lavoro?



**17%**

**45%**



50%

VORREBBE CAMBIARE  
LAVORO

DI QUESTI



48%

VORREBBE CAMBIARE  
AZIENDA

# #BEF INDEX 2026



**IL BAROMETRO NASCE DA UNA SELEZIONE DI  
SCALE PSICOMETRICHE GIÀ VALIDATE,  
ADATTATE E RI-TESTATE IN PIÙ PAESI,  
LINGUE, GRUPPI PROFESSIONALI E  
CONTESTI ORGANIZZATIVI**



# LA SOLIDITA' DEL BAROMETRO

## -COMPARABILITÀ

IN ITALIA, IN BRASILE E IN GIAPPONE, TRA UOMINI E DONNE, GIOVANI E SENIOR, LE DOMANDE MANTENGONO LO STESSO SIGNIFICATO.

## -TRASFERIBILITÀ ORGANIZZATIVA

TESTATE IN LAVORATORI, SETTORI, RUOLI E CULTURE DIVERSE.

## -AZIONE MANAGERIALE.

OUTCOME CONCRETI: PERFORMANCE, STRESS, RETENTION.

Costrutto	Fonte	Evidenza Scientifica
Soddisfazione di vita	SWLS – Diener et al.	invariance su <b>65 nazioni</b> e <b>40 lingue</b>
Felicità soggettiva	SHS – Lyubomirsky & Lepper	invariance in <b>9 paesi</b> ; validazione italiana su <b>993 adulti</b>
Engagement	UWES – Schaufeli et al.	tradotta in <b>30+ lingue</b> , testata in <b>30+ paesi</b>
Happiness at Work	HAW / SHAW – Salas-Vallina et al.	struttura a 3 componenti; validazione cross-culturale in Europa e Asia
Meaningful Work	WAMI – Steger et al.	conferma del modello a 3 fattori ( <b>N=2.498</b> )
Affective Commitment	Allen & Meyer	meta-analisi con dati fino a <b>54 paesi</b>
Psychological Capital	PsyCap / PCQ	meta-analisi su <b>81 studi</b> ; validazioni in diversi paesi e

# L'INDICE #BEF HA 6 DIMENSIONI

**HAPPINESS** → VALUTAZIONE DELLA PROPRIA FELICITÀ

**FLOURISHING** → CRESCITA, PIENEZZA PROFESSIONALE

**WELLBEING** → LE CONDIZIONI E IL VISSUTO LAVORATIVO

**PSYCAP** → RISORSE INTERIORI PER AFFRONTARE IL LAVORO

**TECH ATTITUDE** → AI E CARICO DIGITALE

**SUSTAINABILITY** → PERCEZIONE DELL'IMPATTO SOCIALE

**STATO SOGGETTIVO + ESPERIENZA DI LAVORO + RISORSE  
PERSONALI + CONTESTO TECNOLOGICO + CONTESTO SOCIALE**

# BEF WORKING INDEX

Il BEF Working Index è composto da **6 sotto categorie**:

- Happiness
- Flourishing
- Wellbeing
- PsyCap
- Tech Attitude
- Sustainability



## PSYCAP

Misura il capitale psicologico dei lavoratori: fiducia nelle proprie capacità, ottimismo, resilienza e capacità di trovare soluzioni anche nelle difficoltà.



## HAPPINESS

Misura quanto i lavoratori si sentono felici, soddisfatti della propria vita e positivi rispetto alla qualità della loro esperienza complessiva.



## TECH ATTITUDE

Misura il rapporto con la tecnologia: percezione di utilità, uso equilibrato del digitale, benessere tecnologico e timori legati all'AI.



## SUSTAINABILITY

Misura quanto la sostenibilità ambientale, sociale e organizzativa contribuiscano al benessere, alla fiducia e alla felicità delle persone al lavoro.



## FLOURISHING

Misura quanto le persone sentono di crescere, dare senso a ciò che fanno, usare i propri punti di forza e svilupparsi nel lavoro.



## WELLBEING

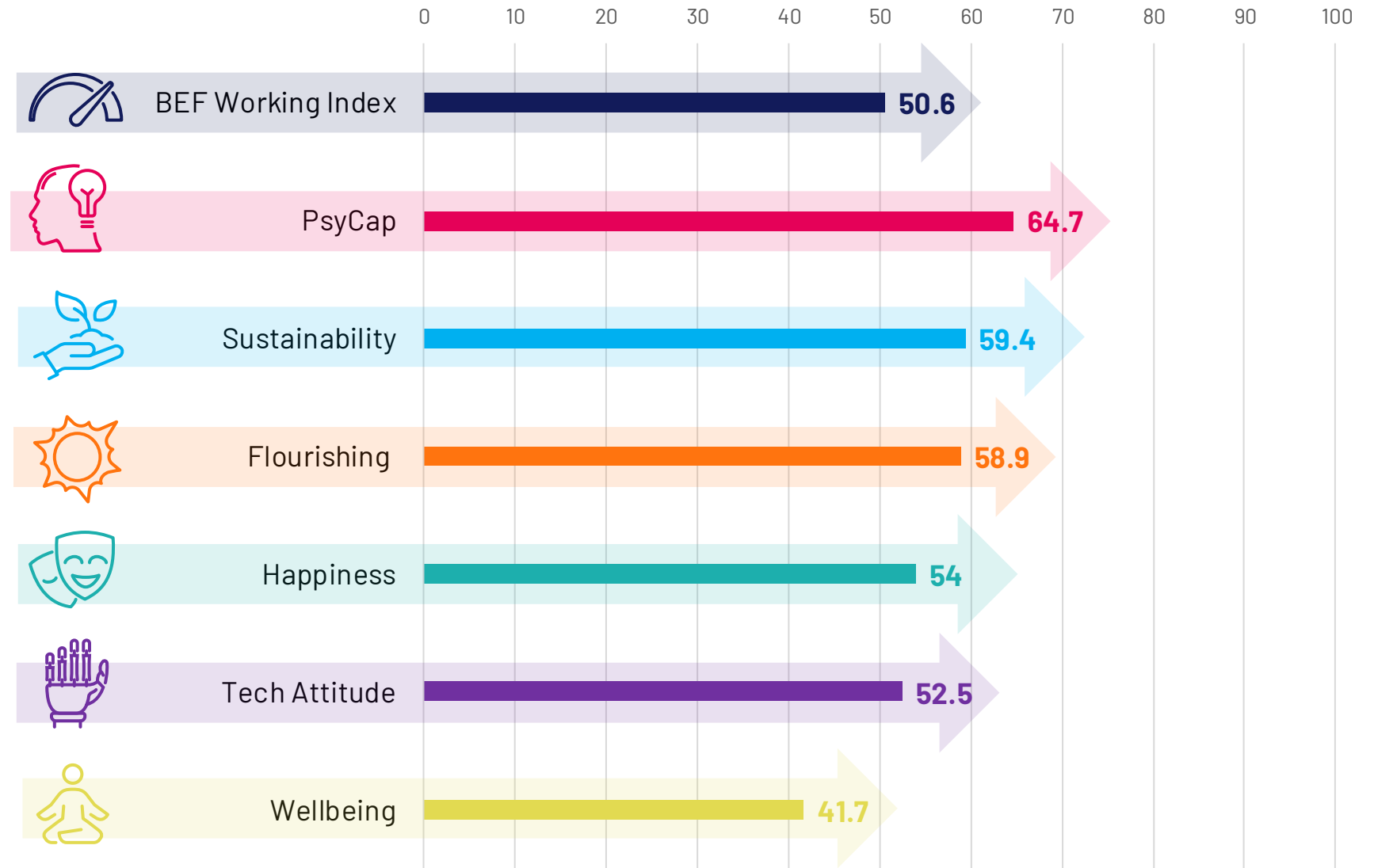
Misura il benessere psicofisico dei lavoratori, considerando energia, equilibrio, salute percepita e impatto del lavoro sulla qualità della vita.

# BEF WORKING INDEX

Il **BEF Working Index** misura il Benessere e la Felicità dei lavoratori su una scala **da 0** «benessere e felicità nulla» **a 100** «benessere e felicità massima».

Il BEF Working Index è composto da **6 sotto categorie**:

- PsyCap
- Sustainability
- Flourishing
- Happiness
- Tech Attitude
- Wellbeing





60%

Mi sento capace **di svolgere al meglio i compiti più impegnativi** che il mio ruolo richiede



60%

Dopo una difficoltà o un errore, riesco a **riprendermi** rapidamente e a **imparare** dall'esperienza



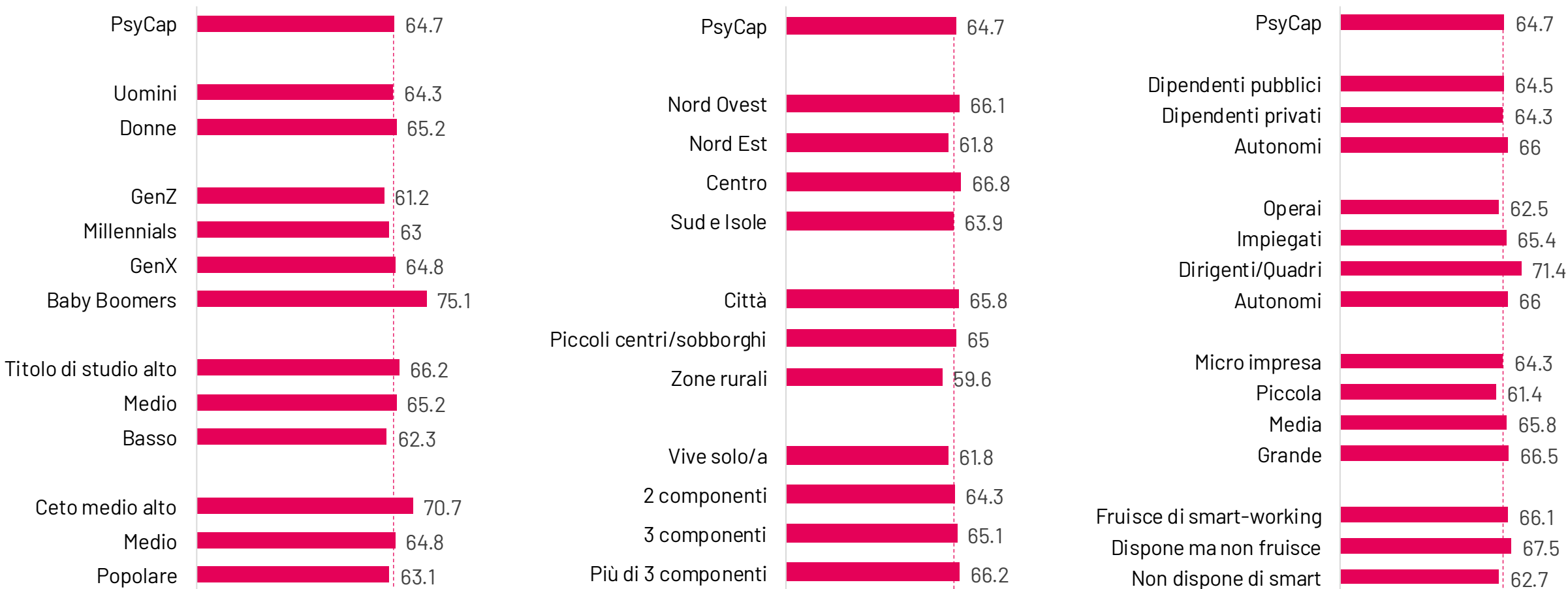
55%

Quando incontro ostacoli al lavoro, riesco a **trovare più di una strada** per raggiungere i miei obiettivi

# PSYCAP - PROFILAZIONE



Con un indice pari a 64,7, la categoria PsyCap occupa la **prima posizione**. In questa sezione entra la valutazione rispetto alla propria capacità di affrontare gli ostacoli lavorativi, saper gestire i fallimenti e gli errori e saper affrontare anche i compiti più complessi che ci si possono presentare. Fanno registrare un indice superiore alla media di categoria le donne, i Baby Boomers, coloro che hanno un titolo di studio elevato, gli appartenenti ad un ceto medio alto, i residenti nel Nord Ovest e nel Centro, coloro che abitano in città, coloro che vivono in famiglie con più di 3 componenti, i lavoratori autonomi, i dirigenti/quadri, chi lavora in imprese grandi o medie e coloro che hanno la possibilità di disporre di lavoro smart.



# PSYCHOLOGICAL CAPITAL

## HERO MODEL



# HERO MODEL

**HOPE** → E' LA CAPACITA' DI DEFINIRE OBIETTIVI CHIARI, TROVARE STRADE PER RAGGIUNGERLI, MANTENERE L'ENERGIA PER PROCEDERE

**EFFICACY** → E' LA FIDUCIA NELLE PROPRIE CAPACITA' DI AFFRONTARE COMPITI DIFFICILI E NUOVI

**RESILIENCE** → E' LA CAPACITA' DI AFFRONTARE DIFFICOLTA', URTI, FRATTURE, PRESSIONI E FALLIMENTI E RIPRENDERSI IN MODO COSTRUTTIVO, INTEGRANDO L'APPRENDIMENTO

**OPTIMISM** → E' LA TENDENZA AD INTERPRETARE IN MODO POSITIVO E REALISTICO IL FUTURO, CON LA CONSAPEVOLEZZA CHE LE PROPRIE AZIONI E IL PROPRIO CONTRIBUTO PORTINO ESITI POSITIVI

## Calo di soddisfazione e rischio di turnover

*PsyCap online, via WeChat, per 5 giorni lavorativi consecutivi.*

### L'INTERVENTO

Ogni mattina il gruppo sperimentale riceveva un **link con materiali di lettura + attività pratiche** basate sul modello PCI (Psychological Capital Intervention); i partecipanti completavano gli esercizi entro il giorno successivo. C'erano anche un **gruppo placebo e un gruppo controllo.**

### RISULTATI

1. aumentato il PsyCap
2. migliorato in modo significativo la job satisfaction
3. ridotto l'intenzione di turnover

### *Traduzione manageriale*

Quando il problema è: “le persone non stanno ancora uscendo, ma mentalmente stanno già mollando”, un micro-intervento giornaliero PsyCap può essere utile come booster rapido e low-cost.

## Persone bloccate dagli ostacoli e poco orientate al risultato

*Difficoltà operative o obiettivi sfidanti,*

### L'INTERVENTO

PARTECIPANTI: 118 dipendenti sono stati assegnati in modo casuale a **formazione face-to-face oppure online**; nel secondo, 110 dipendenti a **micro-learning** via app mobile oppure online.

CHALLENGE: una recente situazione avversa, usata come base per esercizi di reframing, definizione di obiettivi, alternative di percorso, risorse disponibili e superamento ostacoli.

### RISULTATI

1. Il PsyCap è aumentato significativamente subito dopo l'intervento
2. Il raggiungimento efficace degli obiettivi è aumentato soprattutto nelle 6 settimane successive
3. Il formato micro-learning ha mostrato uno slancio iniziale più forte rispetto all'online tradizionale

### *Traduzione manageriale*

PSYCAP funziona per **waypower + willpower**: cioè energia verso il goal e capacità di trovare nuove strade.

## Burnout e calo del Wellbeing

### *Contesti di lavoro ad alta pressione*

#### L'INTERVENTO

Uno studio randomizzato ha testato un programma di **8 settimane** pensato per lavoratori con segnali di **burnout**.

L'intervento combinava:

- incontri di gruppo
- supporto digitale/web-based
- esercizi progressivi per rafforzare la capacità di affrontare le richieste del lavoro

#### RISULTATI

1. miglioramenti significativi su tutti i 14 KPI
2. riduzione del burnout
3. effetti mantenuti nel tempo, non solo immediati dopo il training

#### *Traduzione manageriale*

Quando il costo invisibile è il burnout, non basta motivare: bisogna ricostruire risorse psicologiche



59%

Il **welfare aziendale** è un **aspetto importante** da valutare per scegliere di andare a lavorare in un'azienda



38%

Ciò che l'azienda in cui lavoro sta facendo per le persone ha un **impatto positivo sulla società** che ti circonda

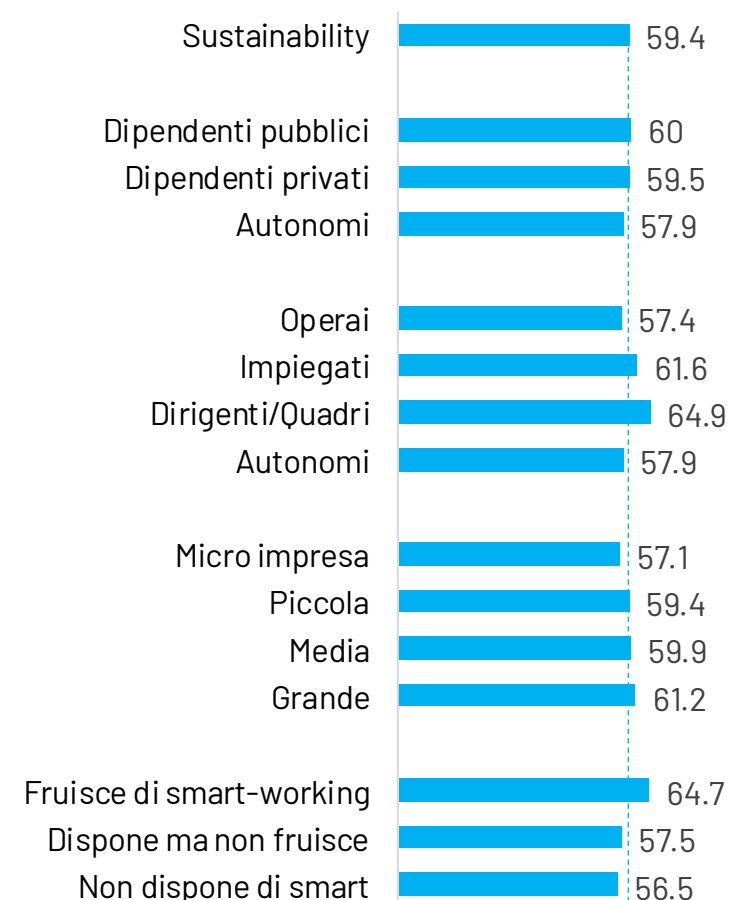
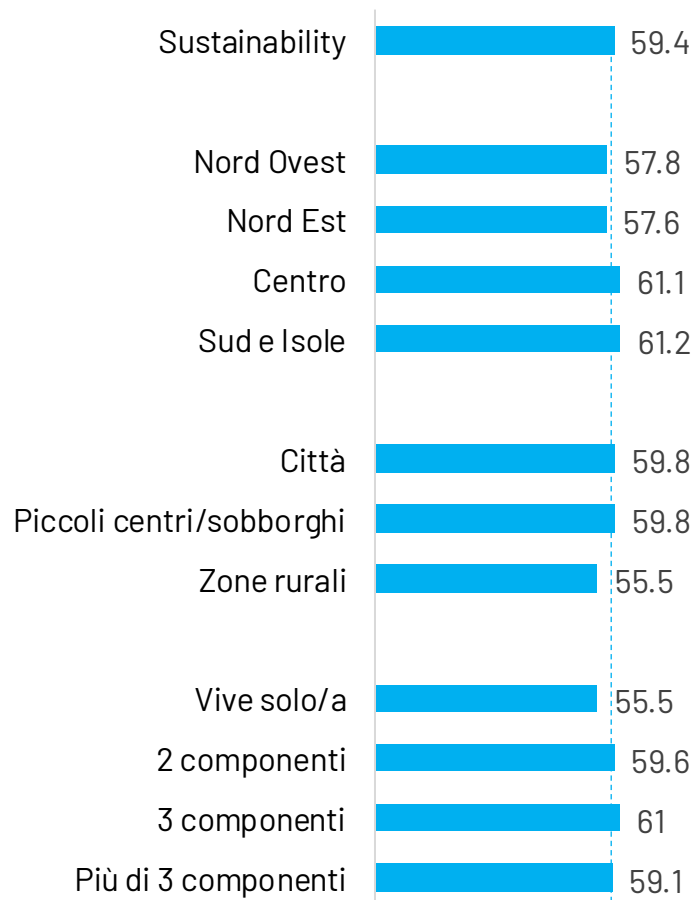
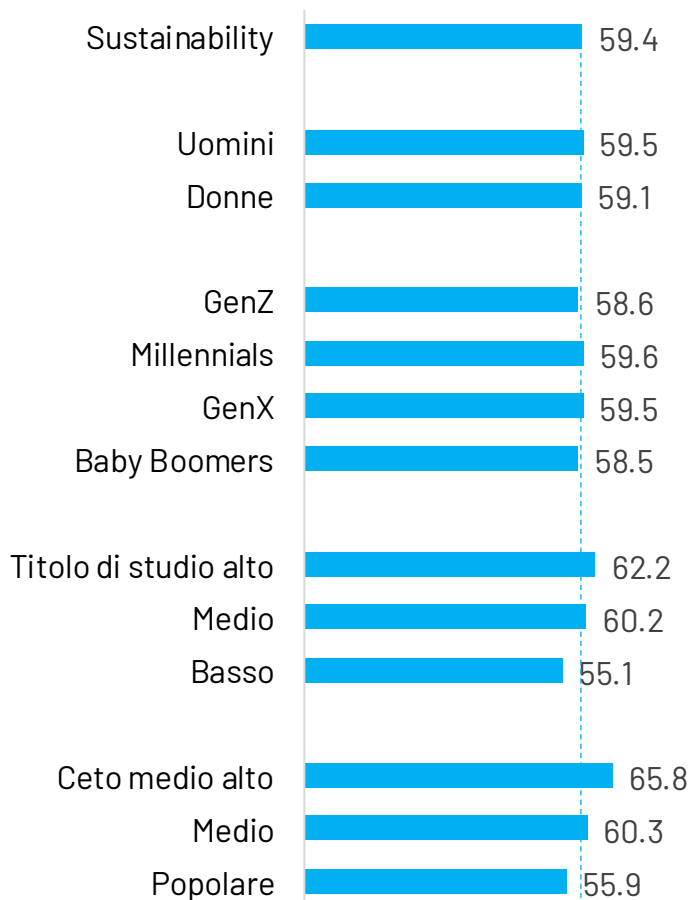


37%

L'azienda in cui lavoro sta contribuendo a **migliorare il futuro del lavoro** nel nostro paese

# SUSTAINABILITY- PROFILAZIONE

Con un indice pari a 59,4, la categoria Sustainability occupa la **seconda posizione**. In questa sezione entra la valutazione rispetto alla percezione di come l'azienda in cui si opera stia impattando sulla società contribuendo a migliorare il presente e il futuro del mercato del lavoro nel nostro paese anche con gli strumenti di welfare aziendale. Fanno registrare un indice superiore alla media di categoria coloro che hanno un titolo di elevato, gli appartenenti ad un ceto medio alto, i residenti nel Centro e nel Sud e Isole, coloro che abitano in città grandi o piccole, coloro che vivono in famiglie con 3 componenti, i dipendenti pubblici, i dirigenti/quadri, chi lavora in imprese grandi e coloro che hanno la possibilità di disporre di lavoro smart e ne usufruiscono.



57%

Mi sento **positivo/a** sul  
**lavoro**

57%

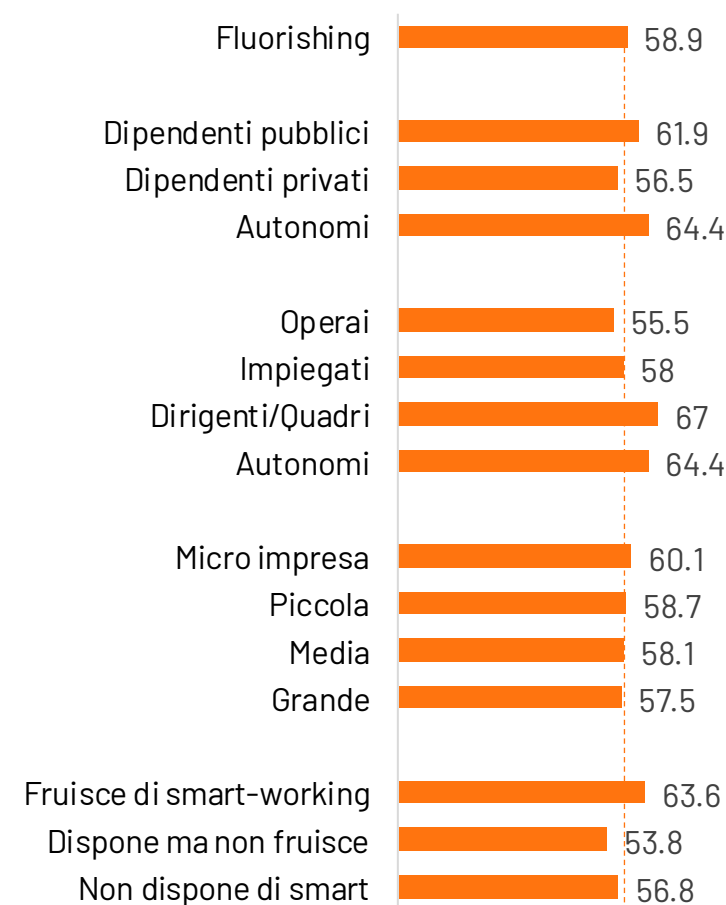
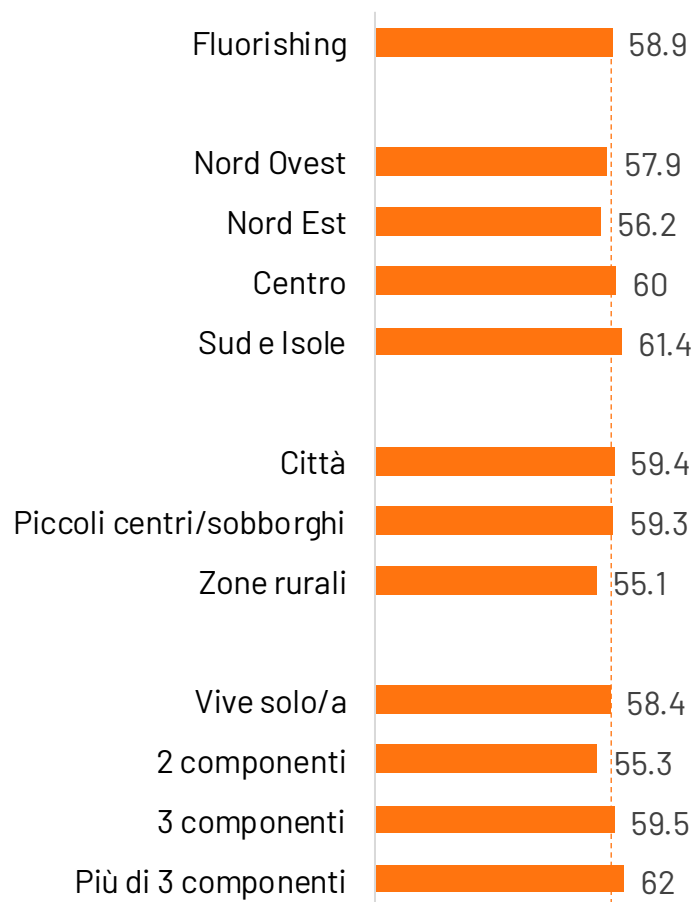
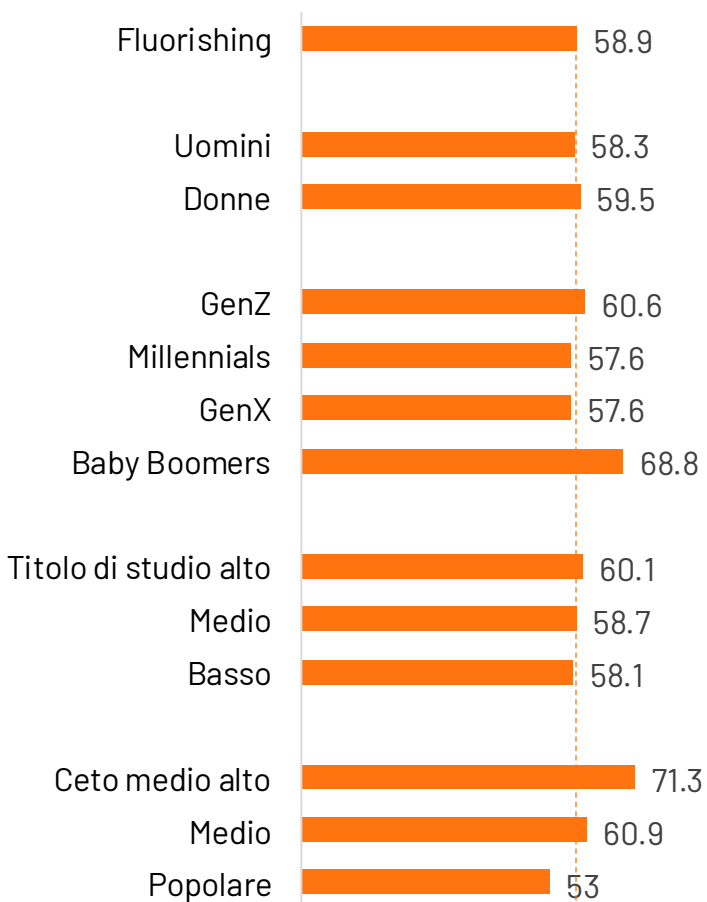
Sul lavoro stabilisco e  
raggiungo **obiettivi chiari**

45%

Sono **soddisfatto/a** del mio  
lavoro

# FLOURISHING - PROFILAZIONE

Con un indice pari a 58,9, la categoria Flourishing occupa la **terza posizione**. In questa sezione entra la valutazione del proprio livello di «fioritura» legata alla propria professionalità, ossia quanto il lavoro si lega alla propria crescita personale e al proprio senso di soddisfazione. Fanno registrare un indice superiore alla media di categoria le donne, GenZ e Baby Boomers, coloro che hanno un titolo di studio alto, gli appartenenti ad un ceto sociale alto/medio alto, i residenti nel Centro e nel Sud e Isole, in città o piccoli centri, coloro che vivono in famiglie numerose, i lavoratori autonomi, i dipendenti pubblici, i dirigenti/quadri, chi lavora in micro imprese e coloro che hanno la possibilità di disporre di smart-working e ne usufruiscono.



43%

Il mio **lavoro** è importante per la mia **felicità**

38%

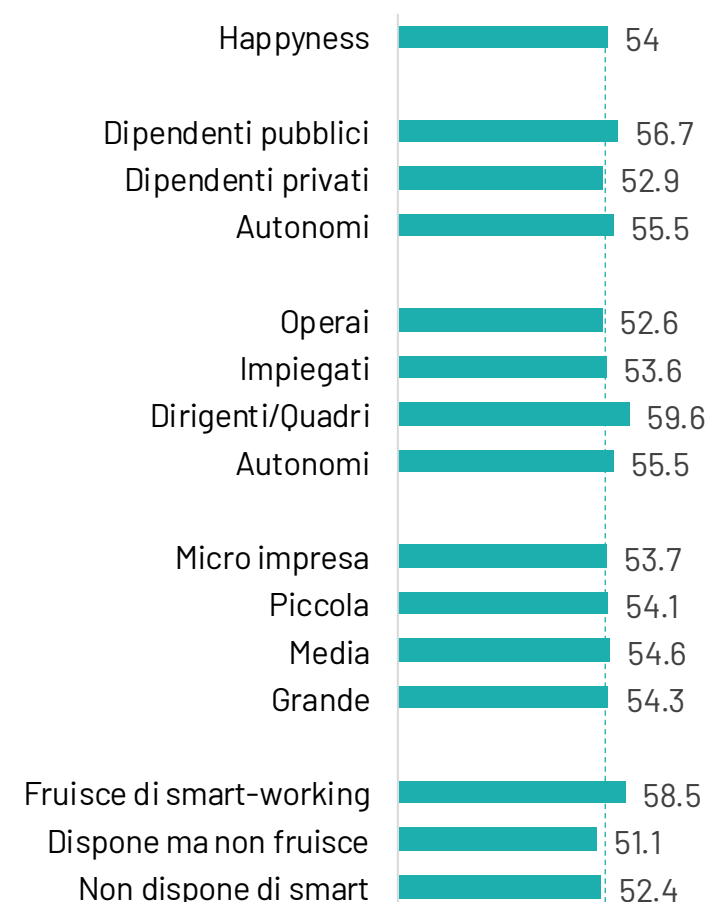
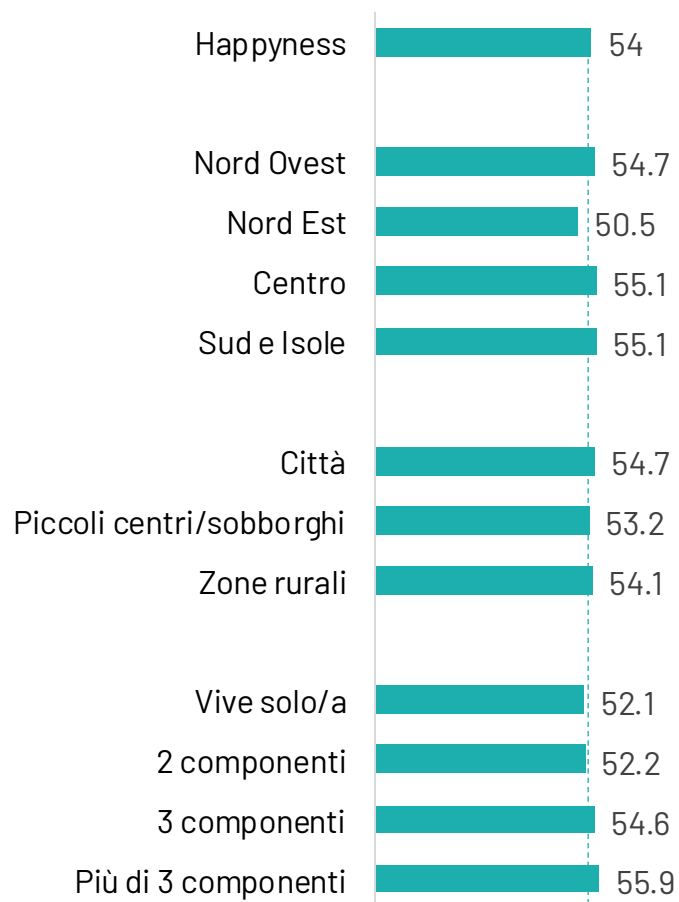
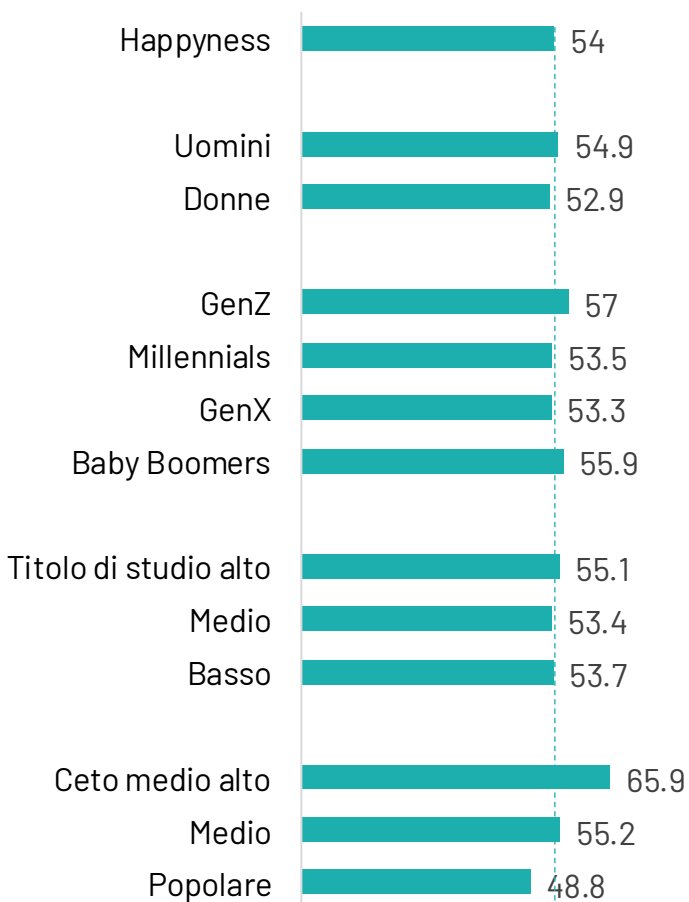
Mi sento **felice** in questo periodo

31%

Mi sento **più felice** delle altre persone che conosco

# HAPPINESS - PROFILAZIONE

Con un indice pari a 54, la categoria Happiness occupa la **quarta posizione**. In questa sezione entra la valutazione del proprio livello di felicità, quanto il lavoro incide su di essa e la felicità proiettata sugli altri. Fanno registrare un indice superiore alla media di categoria gli uomini, GenZ e Baby Boomers, coloro che hanno un titolo di studio alto, gli appartenenti ad un ceto sociale alto/medio alto, i residenti nel Centro e nel Sud e Isole, coloro che vivono in famiglie numerose, i lavoratori autonomi, i dipendenti pubblici, i dirigenti/quadri e coloro che hanno la possibilità di disporre di smart-working e ne usufruiscono.





35%

Mi sento pronta/o a lavorare in **team "misti"**, composti da umani e **Intelligenza Artificiale**



32%

Le **nuove tecnologie** come l'intelligenza artificiale applicata al mio lavoro **miglioreranno la mia esperienza lavorativa**



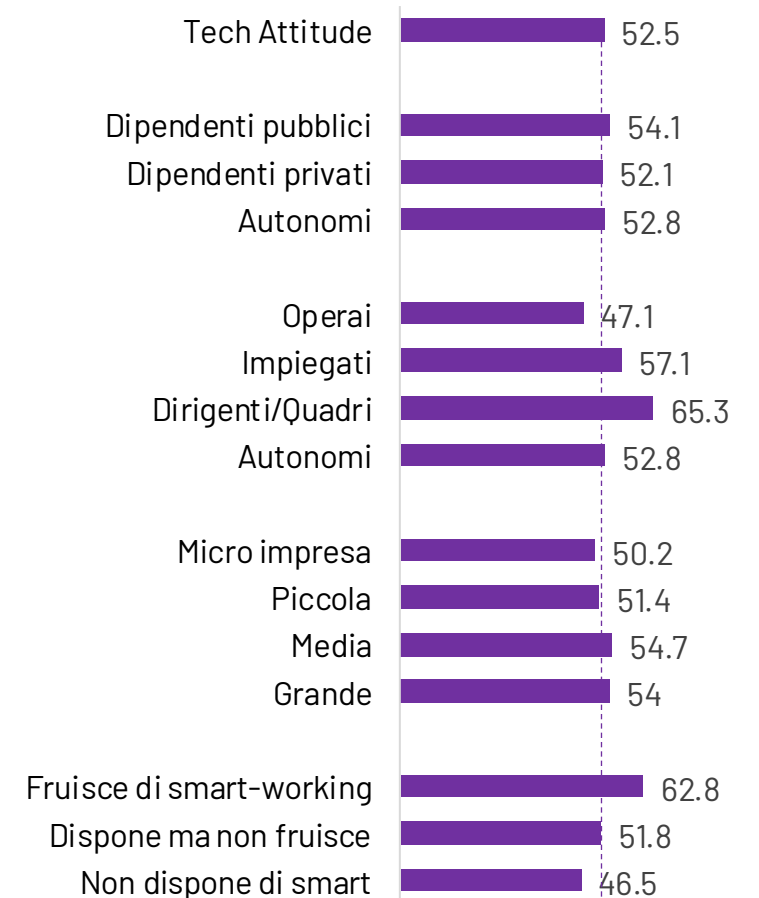
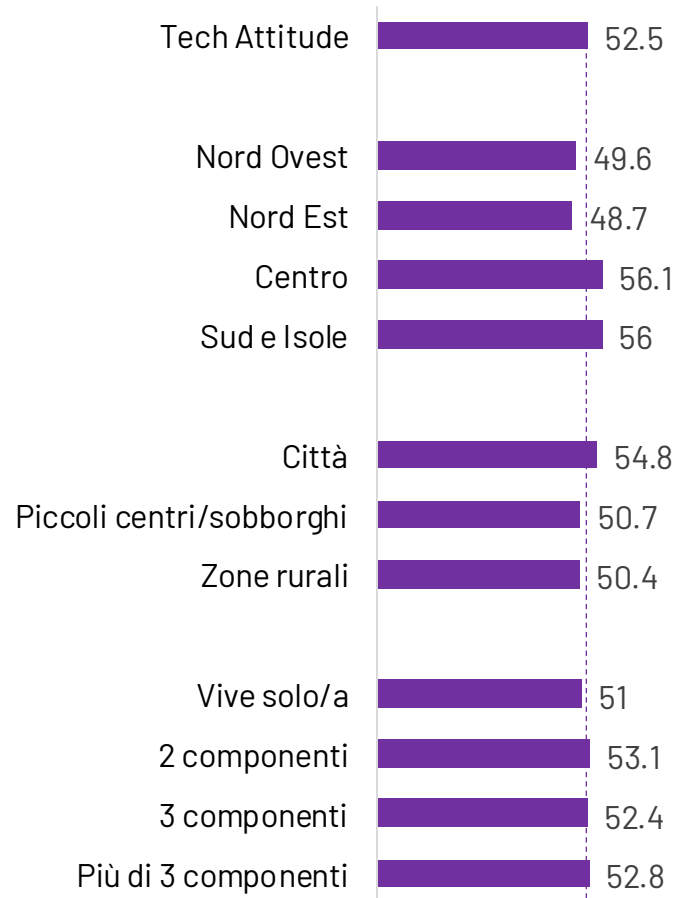
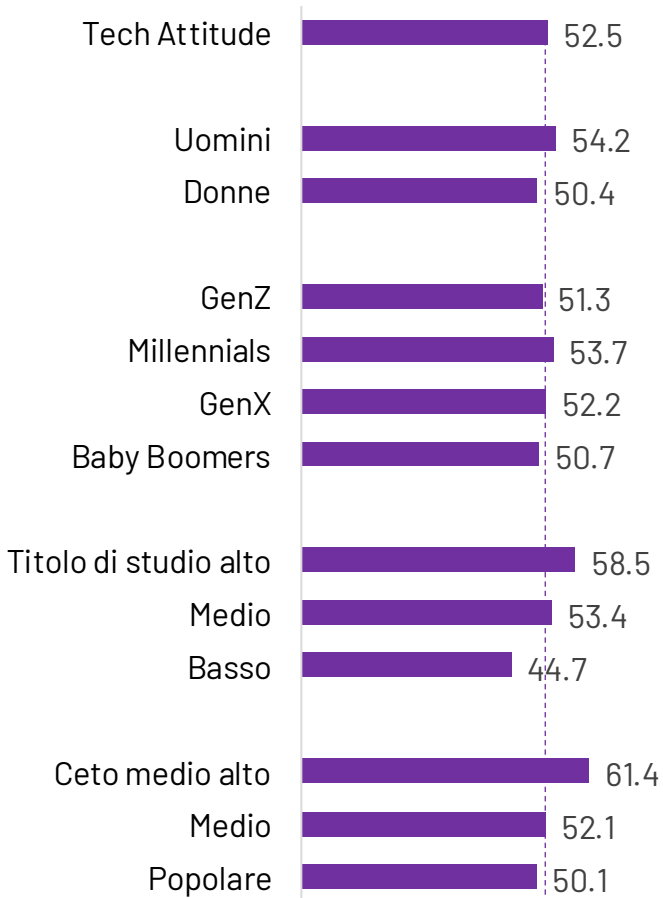
25%

Sono **preoccupato/a** per la mia carriera a causa dell'AI

# TECH ATTITUDE - PROFILAZIONE



Con un indice pari a 52,5, la categoria Tech Attitude occupa la **quinta posizione**. In questa sezione entra la valutazione rispetto alla propria capacità di relazionarsi con la tecnologia e di come questa impatta sul proprio percorso di carriera e sull'esistenza stessa della propria mansione. Fanno registrare un indice superiore alla media di categoria gli uomini, i Millennials, coloro che hanno un titolo di studio elevato, gli appartenenti ad un ceto medio alto, i residenti nel Centro e nel Sud e Isole, coloro che abitano in città, gli impiegati e i dirigenti/quadri, chi lavora in imprese grandi o medie e coloro che hanno la possibilità di disporre di lavoro smart e ne usufruiscono.



43%

Ricevo un **compenso economico troppo basso** per le mie prestazioni

32%

Non riesco a sfruttare pienamente le mie **competenze** e i miei **talenti** sul lavoro

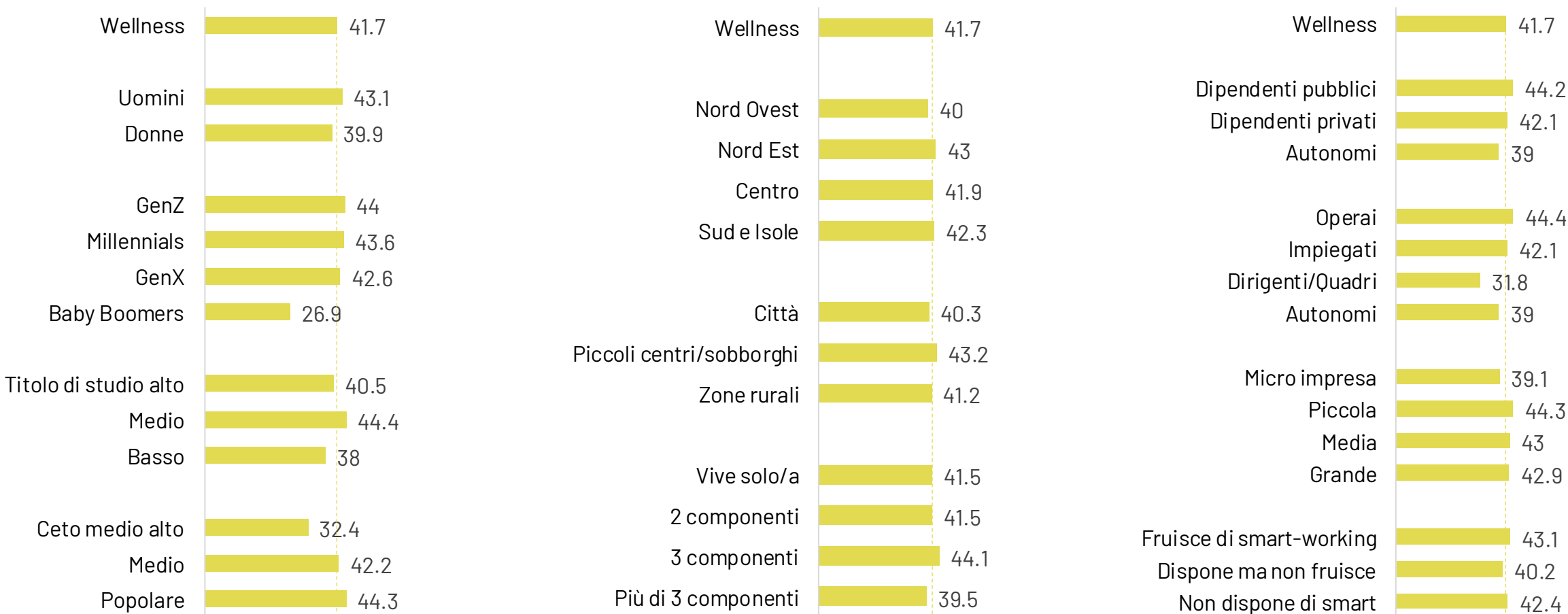
29%

Spesso ho **troppo lavoro** da fare e/o temo di non rispettare le scadenze

Non ho alcun potere decisionale nelle mie attività lavorative, **faccio solo ciò che mi si dice di fare**

# WELLBEING - PROFILAZIONE

Con un indice pari a 41,7, la categoria Wellbeing occupa la **sesta e ultima posizione**. In questa sezione entra la valutazione del livello di accettabilità delle condizioni lavorative e quanto queste incidono sul proprio benessere psico-fisico. Fanno registrare un indice superiore alla media di categoria gli uomini, Millennials e GenZ, coloro che hanno un titolo di studio medio (diploma), gli appartenenti ad un ceto popolare, i residenti nel Sud e Isole e in piccoli centri, coloro che vivono in famiglie con 3 componenti, gli operai, i dipendenti pubblici, chi lavora in imprese piccole e coloro che hanno la possibilità di disporre di smart-working e ne usufruiscono.



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE



[info@ricercafelicita.it](mailto:info@ricercafelicita.it)  
[www.ricercafelicita.it](http://www.ricercafelicita.it)

