

LO STATO DELL'ARTE DEL

WELLBEING AZIENDALE

2026

EXECUTIVE SUMMARY

wellhub

Il report “*Lo stato dell’arte del wellbeing aziendale 2026*” rivela un cambiamento decisivo nella percezione che tutti noi abbiamo sul nostro stile di vita: i dipendenti si stanno allontanando da una mentalità ossessionata dal lavoro per dedicarsi al proprio benessere. Stress, burnout e l’obbligo di ritornare a lavorare in ufficio stanno alimentando questo cambiamento, mentre palestre, strutture sportive per il benessere e spazi esterni sono emersi come i nuovi “terzi luoghi” in cui ricaricare le energie, connettersi con la propria community e sostenere routine salutari. Ciò che un tempo era un aspetto secondario dei pacchetti di benefit è ora un must-have che determina il modo in cui i dipendenti percepiscono e danno valore alla propria vita, al proprio lavoro ma soprattutto al proprio datore di lavoro.

In tutto il mondo, il messaggio è chiaro: **il benessere non è più un semplice benefit, ma una priorità quotidiana**. I lavoratori di ogni settore si aspettano sempre più che i datori di lavoro rendano

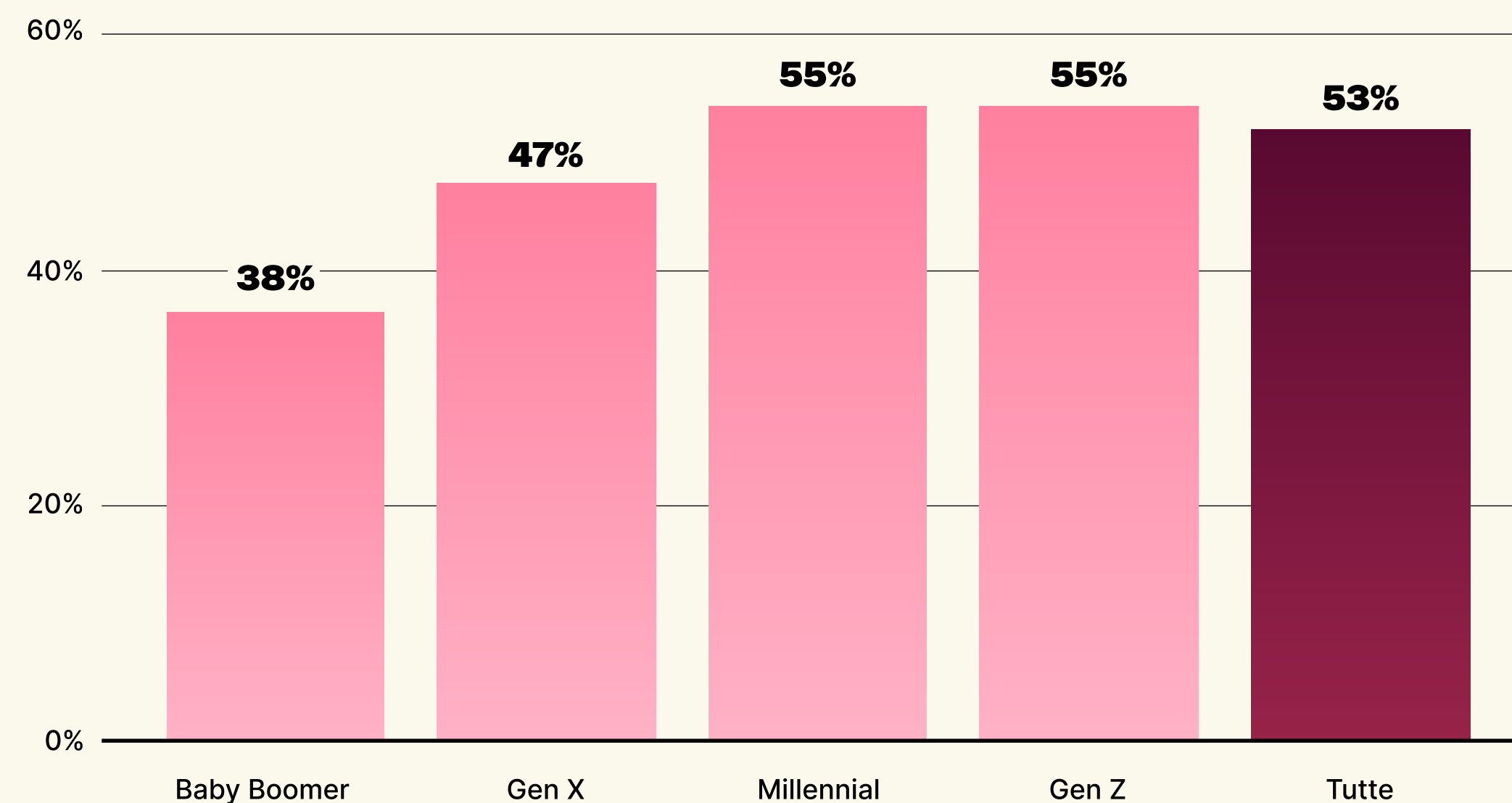


possibile un approccio olistico alla salute, attraverso i cinque pilastri del benessere: fitness, mindfulness, terapia, nutrizione e cura del sonno. E saranno proprio quei leader HR che sapranno allineare i loro programmi a questo cambiamento ad ottenere un vantaggio competitivo in termini di acquisizione di talenti, produttività, coinvolgimento e fidelizzazione. Si tratta di un cambiamento che va oltre i confini geografici e generazionali, rappresentando una trasformazione culturale che sta ridefinendo il panorama del lavoro di oggi.

LE SFIDE CHE SPINGONO VERSO IL BENESSERE OLISTICO

I dipendenti stanno affrontando livelli di stress e burnout senza precedenti, in particolare tra le generazioni più giovani. Oltre la metà della Gen Z (55%) e dei Millennial (55%) afferma che i propri livelli di stress sono aumentati anno dopo anno, a fronte del 47% della Gen X e del 38% dei Baby Boomer.

% DI DIPENDENTI CHE HANNO INDICATO UN AUMENTO DELLO STRESS NELL'ULTIMO ANNO



Complessivamente, il 90% dei dipendenti afferma di aver avuto sintomi di burnout nell'ultimo anno, con quasi 4 su 10 (39%) che ne hanno sofferto almeno una volta alla settimana. Queste pressioni non sono picchi temporanei; sono tensioni durature che minacciano sia il benessere individuale che le prestazioni aziendali.

Ma i dipendenti non si limitano ad assorbire queste pressioni, al contrario, cercano di reagire ricalibrando il loro stile di vita. Il 95% concorda sul fatto che gli aspetti fisici, mentali, emotivi e sociali del benessere sono interconnessi, con il 46% che è fortemente d'accordo a riguardo.

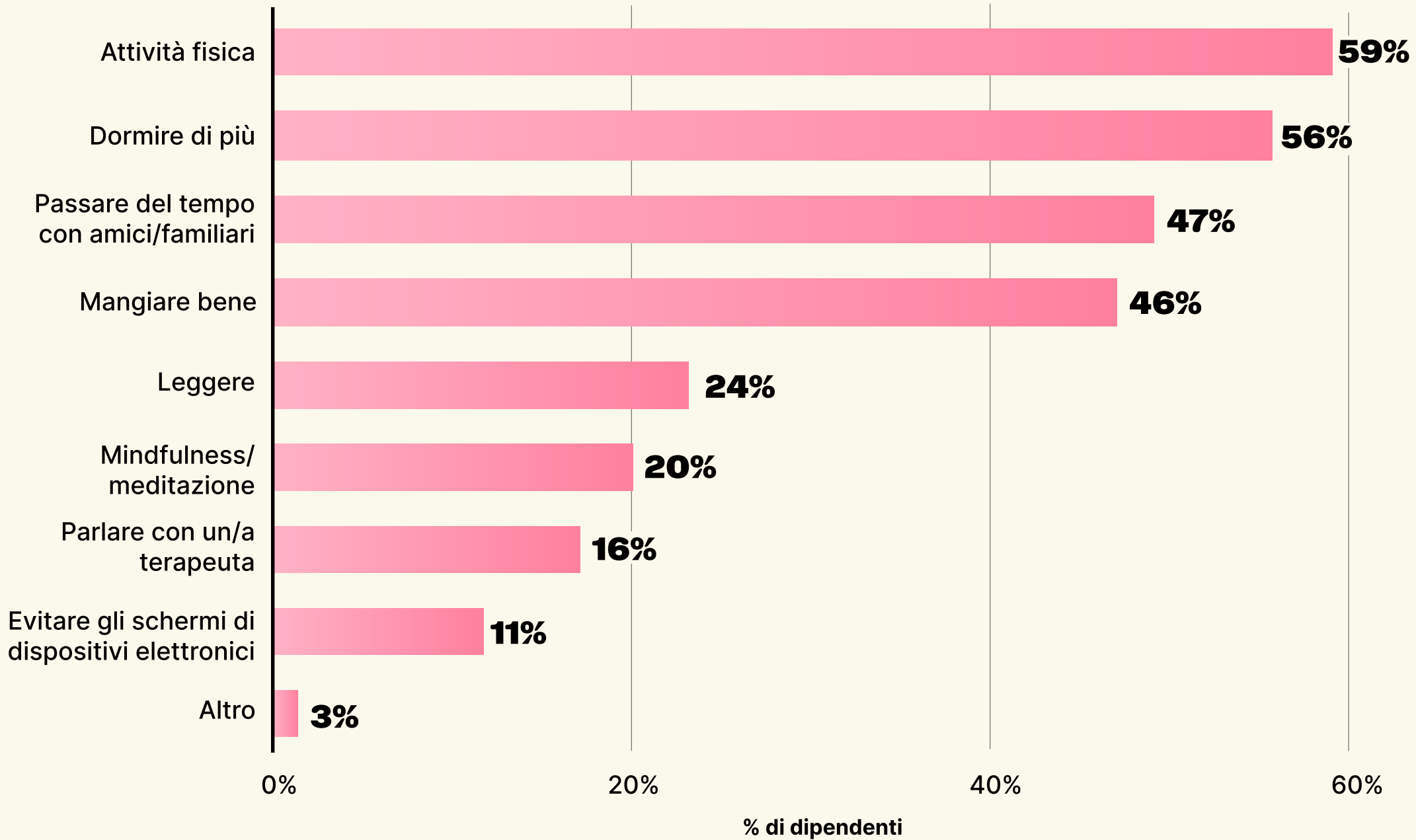
Il 64% afferma di essere più concentrato sul benessere oggi rispetto a cinque anni fa. I meccanismi di reazione scelti sono olistici e intenzionali: praticare attività fisica (59%), dormire di più (56%), trascorrere del tempo con la famiglia e gli amici (47%) e mangiare bene (46%). Queste abitudini riflettono la consapevolezza che il benessere non è più qualcosa da relegare ai margini di una vita frenetica incentrata sul lavoro, ma qualcosa che deve essere parte integrante della routine quotidiana.



95%

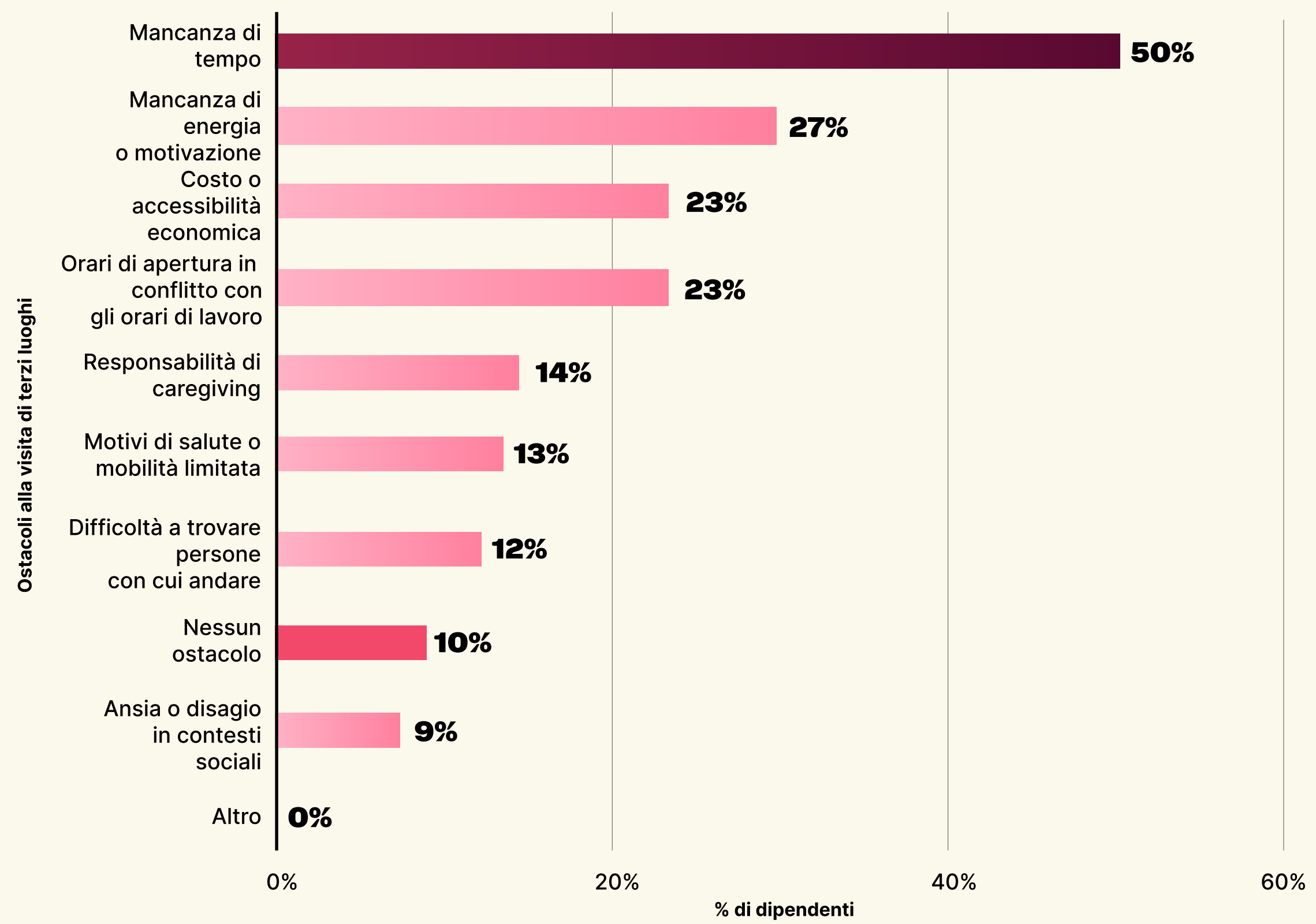
dei dipendenti concorda sul fatto che migliorare un ambito del **benessere** supporta tutti gli altri ambiti

MECCANISMI PER AFFRONTARE LO STRESS



L'aumento dei "terzi luoghi" incentrati sul benessere sta portando questo tema al centro dell'attenzione. Il 91% dei dipendenti afferma che trascorrere del tempo in palestre, studi di yoga o spazi ricreativi migliora la propria capacità di gestire lo stress legato al lavoro. Questi spazi non sono un lusso ma una parte essenziale della vita quotidiana dei dipendenti. Tre quarti dei lavoratori (74%) li visita almeno una volta alla settimana e il 21% lo fa quotidianamente. Essi offrono un senso di appartenenza e di responsabilità, al punto che il 62% dei dipendenti afferma che il supporto della comunità è fondamentale per mantenere abitudini salutari. L'83% sarebbe più incline a partecipare a un'iniziativa di benessere se questa includesse una componente di gruppo o comunitaria.

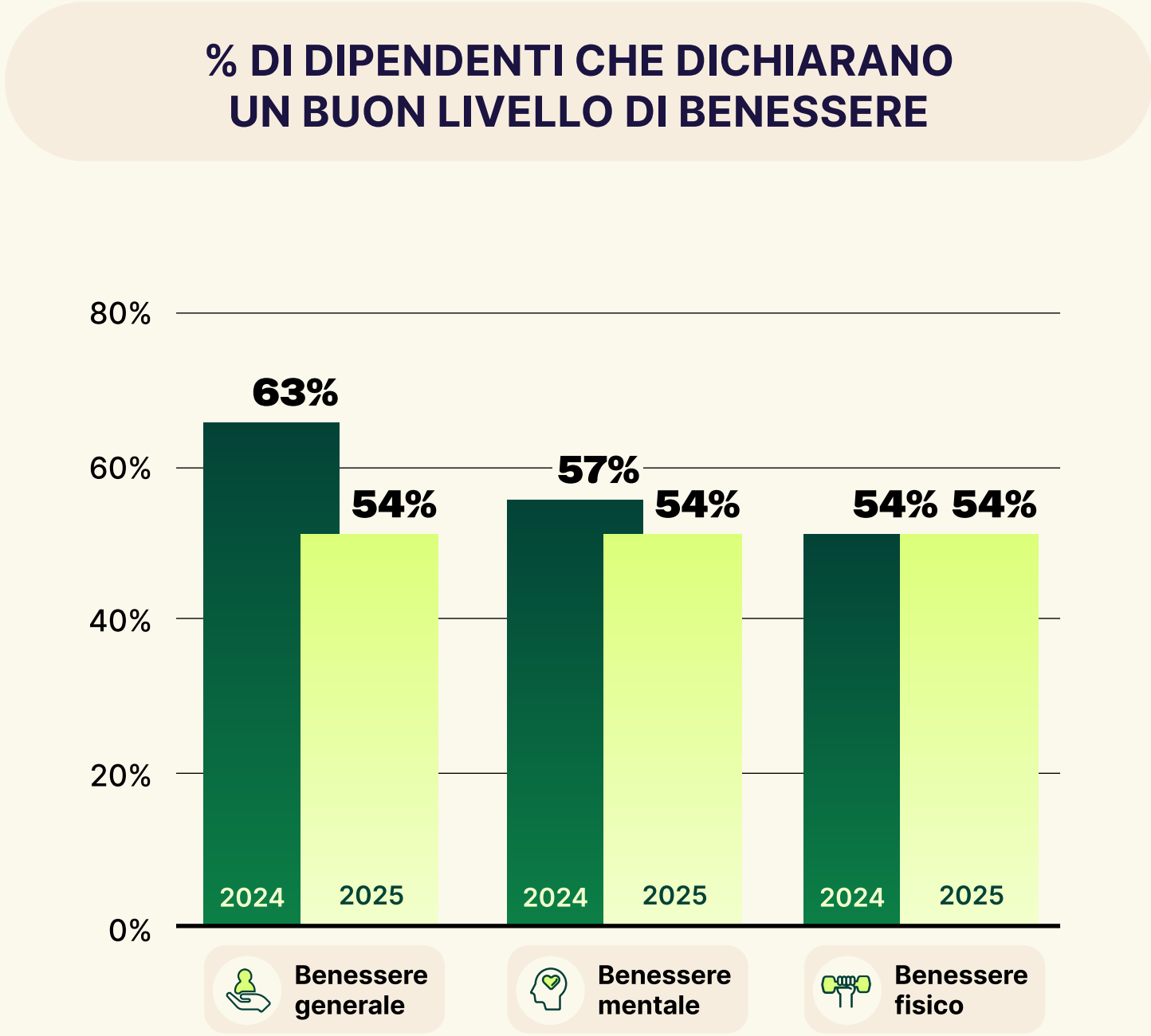
Tuttavia, permangono degli ostacoli: la metà dei dipendenti lamenta la mancanza di tempo, mentre il 27% indica la mancanza di motivazione e il 23% i costi proibitivi. Questi divari stanno aumentando le aspettative nei confronti dei datori di lavoro: quasi la metà dei dipendenti (47%) si aspetta un maggiore supporto al benessere sul lavoro rispetto a un anno fa.



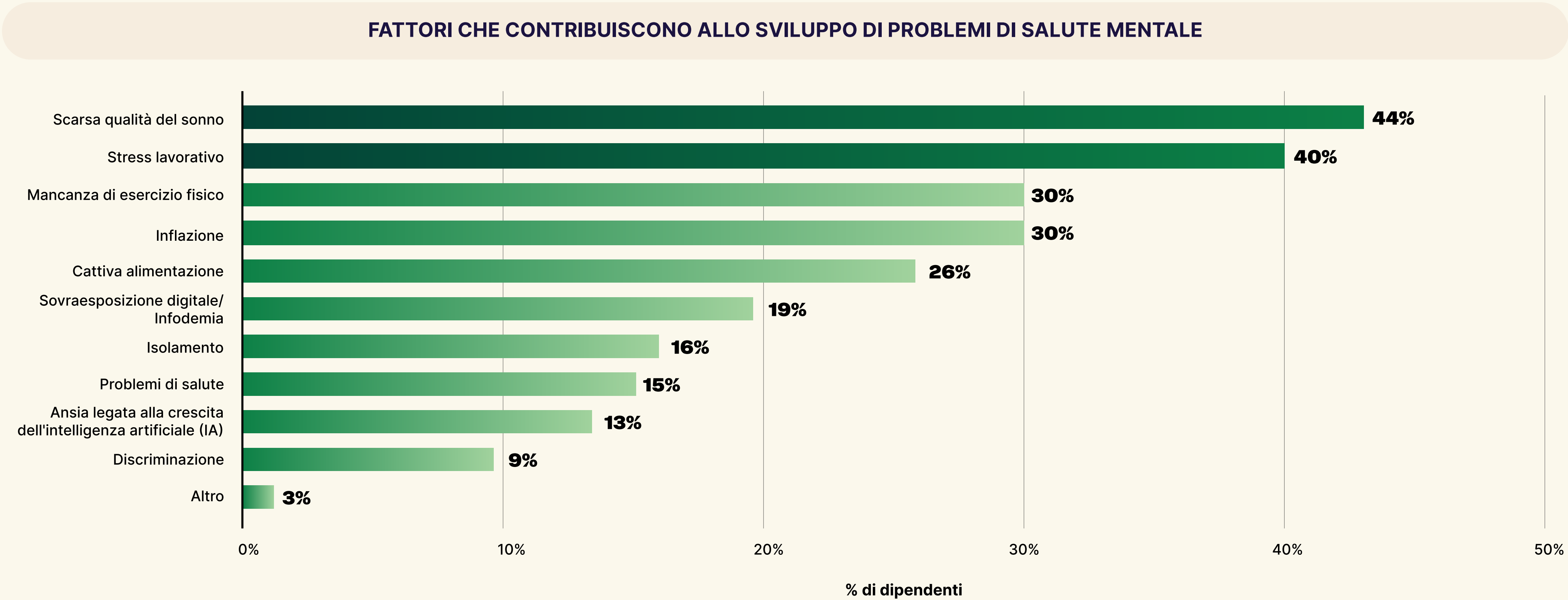
Al di là della forma fisica, questi terzi luoghi stanno diventando ancora culturali. È lì che le persone costruiscono e coltivano la loro socialità, trovano la giusta motivazione e riacquistano energia per le sfide del lavoro e della vita. Questi luoghi, svolgono anche un ruolo nella lotta alla solitudine e all’isolamento, situazioni ancora molto diffuse tra i dipendenti di tutto il mondo. Riunirsi in questi ambienti non solo migliora la salute fisica e mentale, ma rafforza anche i legami sociali, che a loro volta si traducono in maggiore collaborazione e resilienza sul posto di lavoro.

A CHE PUNTO È IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

Nonostante questi cambiamenti nello stile di vita, il benessere generale dei dipendenti è in calo. Nel 2025, solo il 54% dei lavoratori ha valutato il proprio benessere come buono o eccellente, rispetto al 63% del 2024. Il *deterioramento* del benessere non si limita a un singolo fattore, ma emerge dall’incrocio di lunghe ore di lavoro, mancanza di riposo e insufficiente supporto da parte dell’azienda.



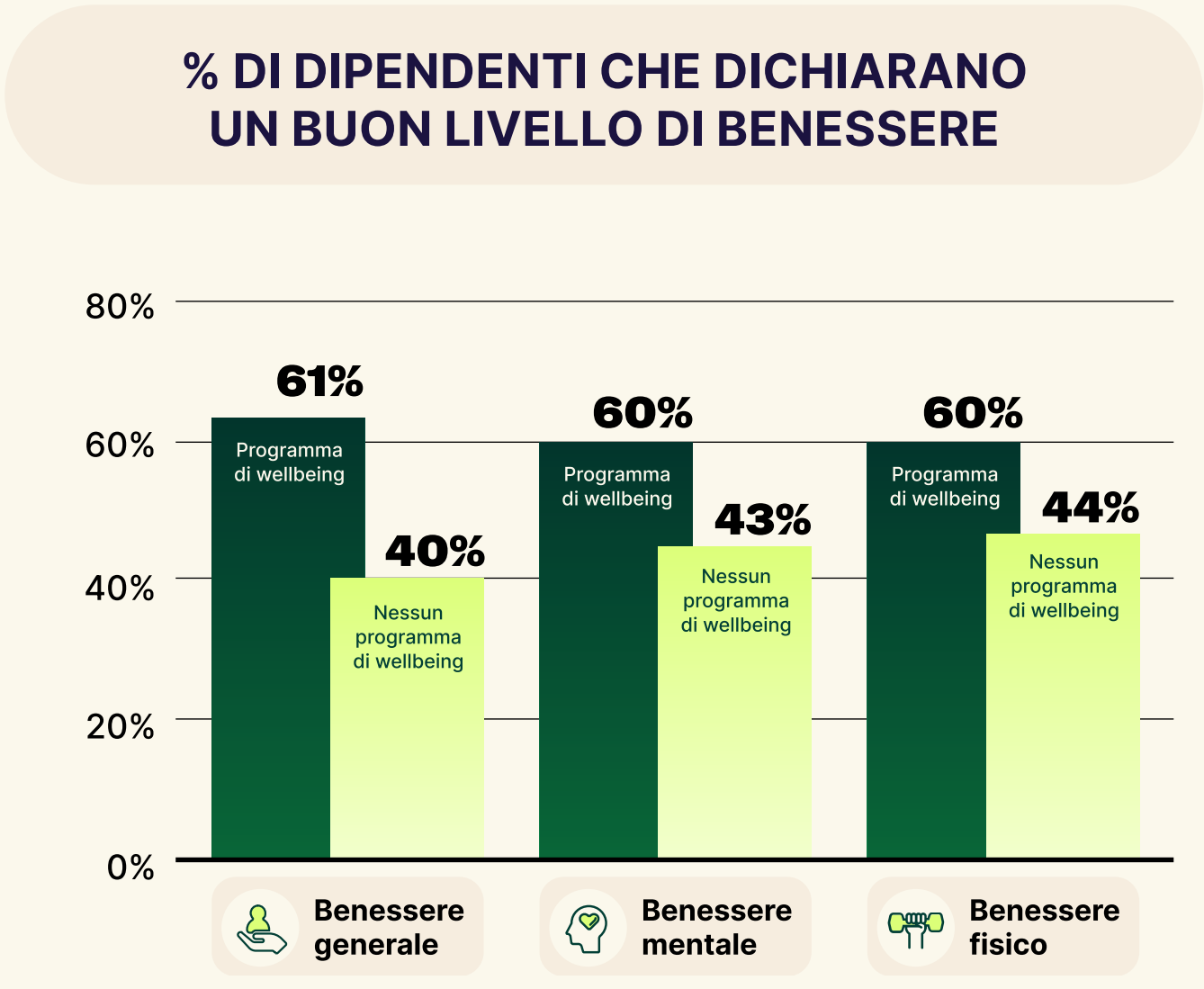
Il sonno e lo stress derivante dal lavoro sono le forze più dannose. Il 44% dei dipendenti afferma che la mancanza di sonno nuoce al benessere, mentre il 40% vede come causa principale lo stress lavorativo. Approfondendo ulteriormente le ragioni alla base della privazione del sonno, emerge che quasi la metà dei dipendenti, il 47%, ha affermato che lo stress o l'ansia li tengono svegli durante la notte. Questa difficoltà ad addormentarsi o a mantenere un sonno continuativo riduce drasticamente il tempo di recupero essenziale per la produttività e la lucidità mentale.



La mindfulness, sebbene riconosciuta dal 57% dei dipendenti come importante, è raramente praticata in modo coerente. Solo il 22% mantiene un impegno quotidiano. Questa incoerenza evidenzia un divario tra consapevolezza e azione e, per molti dipendenti, mette in luce la necessità di un supporto più strutturato. Insieme alla mindfulness, la terapia è emersa come uno sbocco fondamentale. E sono proprio le generazioni più giovani a rivolgersi maggiormente a soluzioni di psicoterapia: il 68% della Gen Z e il 59% dei Millennial considera la terapia fondamentale per il proprio benessere, rispetto al 45% della Gen X e al 33% dei Baby Boomer.

Anche il benessere fisico è sotto pressione. Il 51% dei dipendenti dichiara che la mancanza di tempo impedisce di fare esercizio fisico, mentre il 26% cita la mancanza di motivazione. Quando si allenano, tendono a preferire attività accessibili ed energizzanti: il 32% sceglie la corsa e il 23% l'allenamento di forza. Questi dati mostrano una chiara contraddizione: pur desiderando di essere attivi, i dipendenti faticano a conciliare l'allenamento con i propri impegni. L'effetto di queste sfide è una forza lavoro che, pur essendo consapevole delle proprie necessità di benessere, si sente limitata nella capacità di agire in modo coerente.

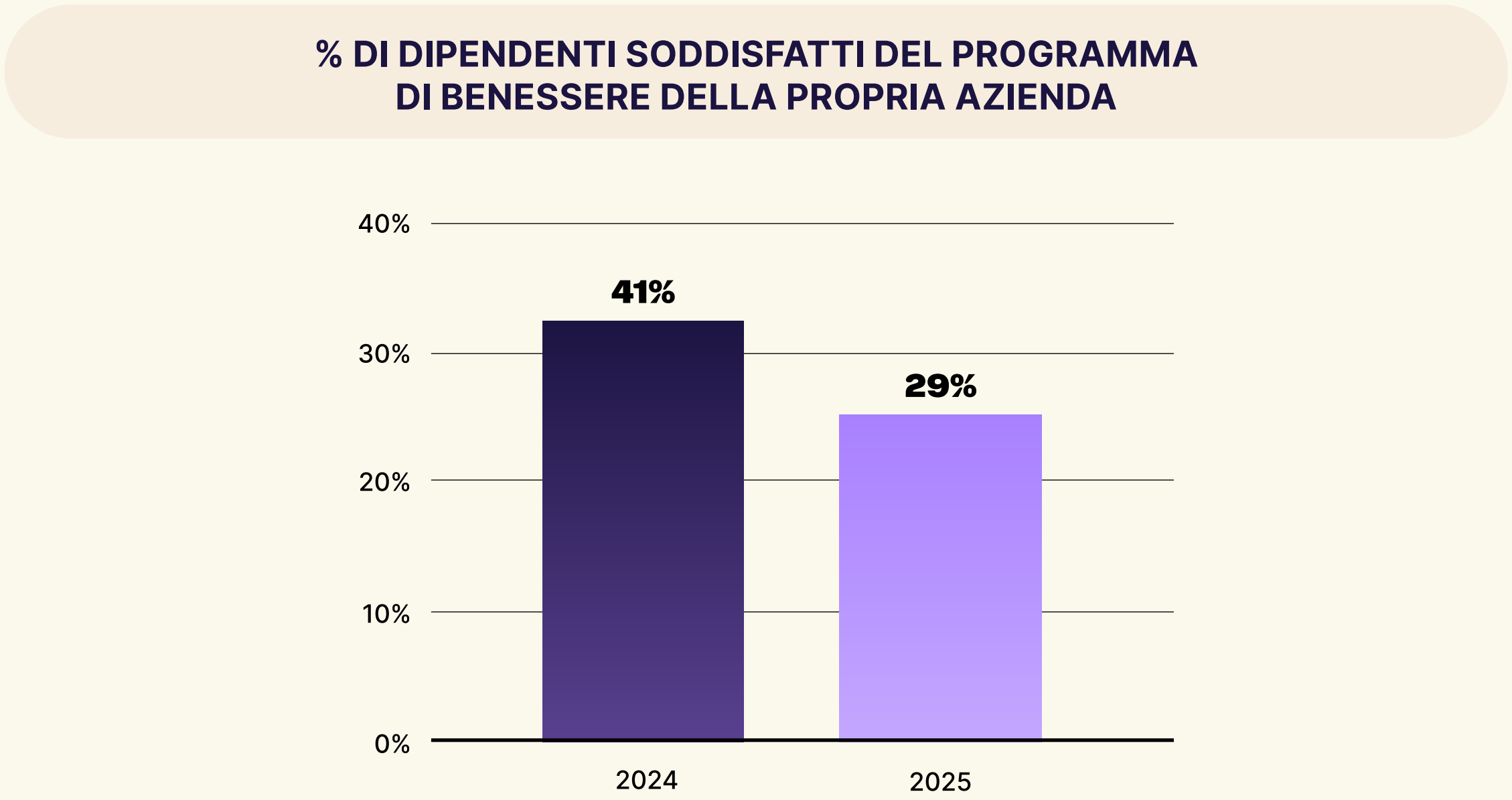
Qui entrano in gioco programmi di benessere strutturati capaci di colmare questo vuoto. I dipendenti che hanno accesso a questi programmi riferiscono livelli di benessere più elevati in ogni sfera. Inoltre, il 61% valuta positivamente la propria salute mentale, rispetto ad appena il 40% delle persone senza accesso a programmi di wellbeing. Questi programmi di benessere aiutano a mitigare gli effetti di stress, scarso sonno e mancanza di esercizio fisico, trasformando la semplice intenzione in un miglioramento concreto e duraturo.



Ciò sottolinea come il supporto aziendale sia cruciale per trasformare gli sforzi individuali in abitudini durature.

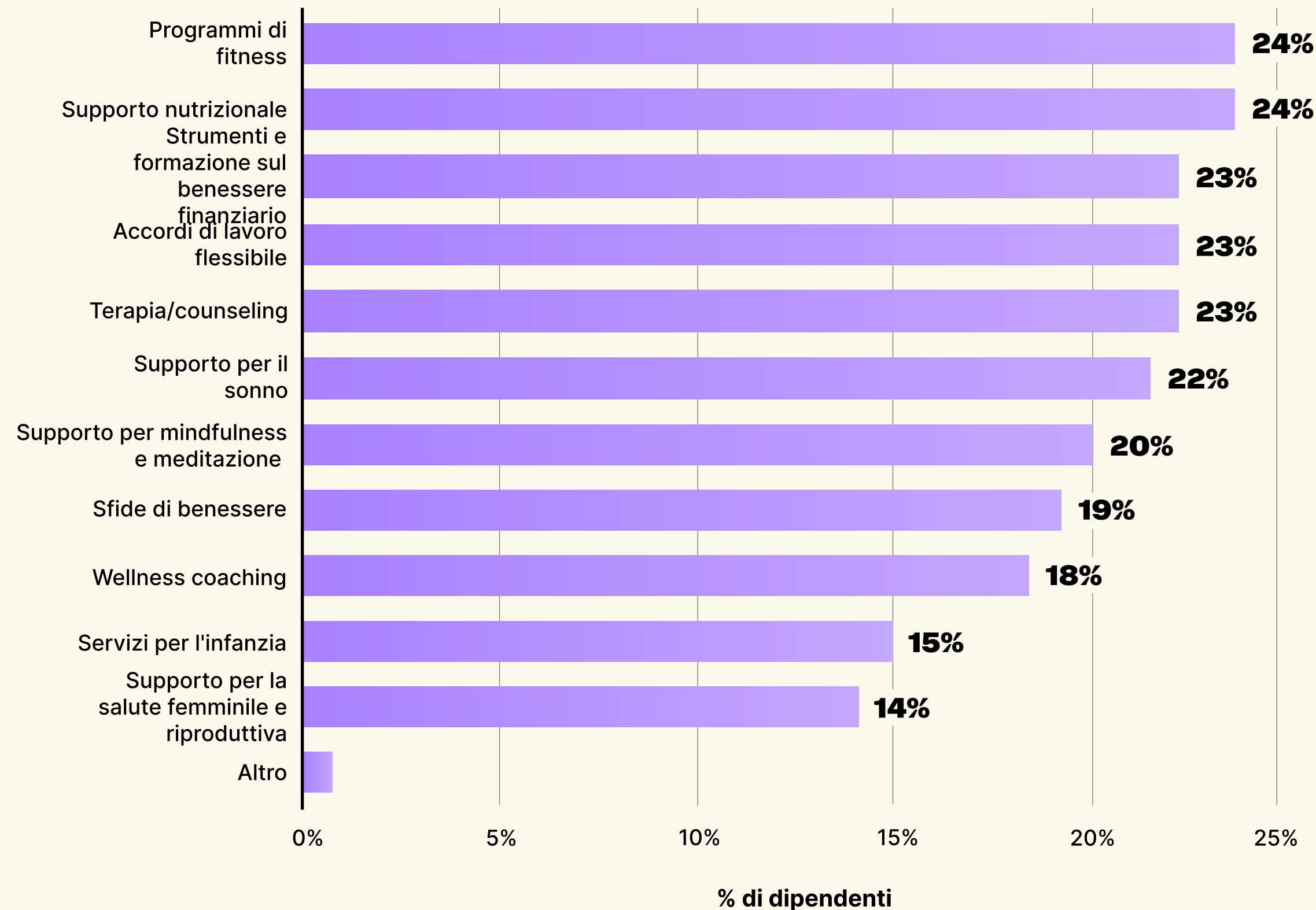
IL DIVARIO DI BENEFIT

La discrepanza tra ciò di cui i dipendenti hanno bisogno e ciò che i datori di lavoro offrono si sta ampliando. La soddisfazione per i programmi di benessere aziendale è scesa al 29% nel 2025, rispetto al 41% del 2024. E solo il 44% dei dipendenti afferma che il benessere è davvero radicato nella cultura della propria azienda. Questo divario non è solo una questione di aspettative deluse, ma un vero e proprio deficit di fiducia dei dipendenti nei confronti dei datori di lavoro.



I dipendenti desiderano un supporto integrato e olistico che rifletta la natura interconnessa della salute fisica, mentale e sociale. E chiedono sempre più aggiunte e aggiornamenti ai programmi di benessere, tra cui fitness (24%), nutrizione (24%), benessere finanziario (23%), lavoro flessibile (23%), terapia (23%) e supporto al sonno (22%).

BENEFIT PER IL BENESSERE PIÙ COMUNEMENTE UTILIZZATI



Non chiedono un benefit una tantum, ma ecosistemi di supporto che soddisfino le esigenze più diverse. In assenza di questo, i dipendenti sentono che l'azienda non è all'altezza delle loro aspettative, con un conseguente calo del coinvolgimento e della fedeltà. Questa insoddisfazione non rimane silente; si traduce in una riduzione del morale, in una minore produttività e, in ultima analisi, in un maggiore turnover dei dipendenti.

Il divario di benefit rivela anche la rapidità con cui cambiano le aspettative. Negli anni precedenti, uno sconto in palestra o una fiera annuale del benessere potevano essere sufficienti. Oggi i dipendenti si aspettano accesso quotidiano a risorse che li aiutino a gestire lo stress, a mantenere alta l'energia e a prendersi cura delle loro famiglie. Vogliono programmi flessibili, digitali e inclusivi.

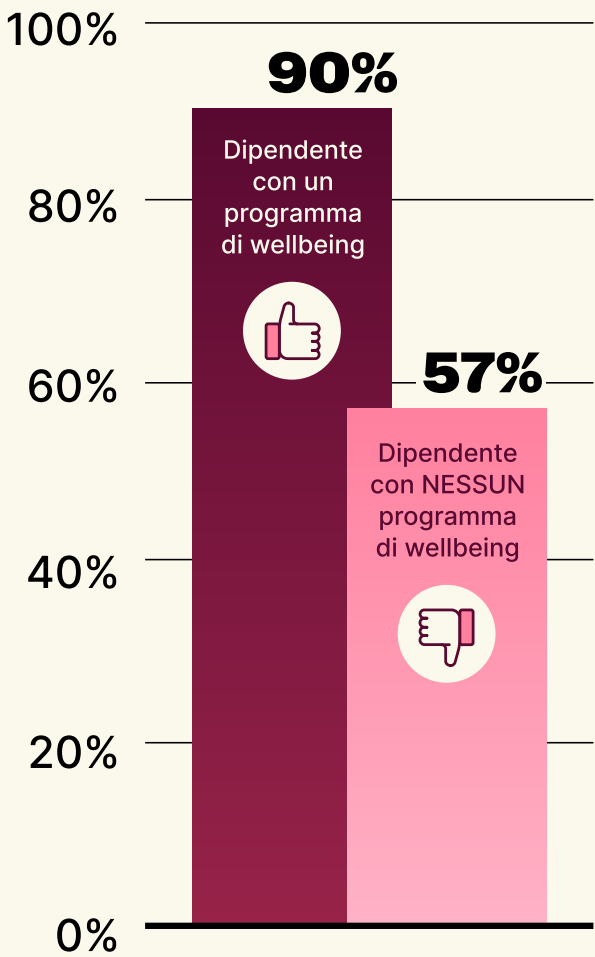
IL BENESSERE COME IMPERATIVO PER I TALENTI

Il benessere è diventato un fattore decisivo nelle decisioni di carriera. L'86% dei dipendenti afferma che prenderebbe in considerazione solo aziende che danno importanza al benessere nella ricerca del loro prossimo ruolo. La stessa percentuale (88%) afferma di apprezzare il proprio benessere sul lavoro quanto il proprio stipendio, sottolineando come il benessere sia diventato una parte fondamentale della retribuzione. Questi numeri dimostrano che il benessere è ora una componente chiave della proposta di valore per i datori di lavoro, capace di plasmare anche la percezione che le persone hanno dei propri leader e della fiducia che ripongono in loro. Il 90% dei dipendenti che hanno accesso a programmi di benessere ritiene di ricevere una retribuzione adeguata, rispetto ad appena il 57% dei dipendenti che non hanno accesso a tali programmi. Il 77% di coloro che hanno programmi di benessere afferma che il team HR si preoccupa del loro benessere, contro solo il 38% di coloro che non hanno accesso a tali programmi.

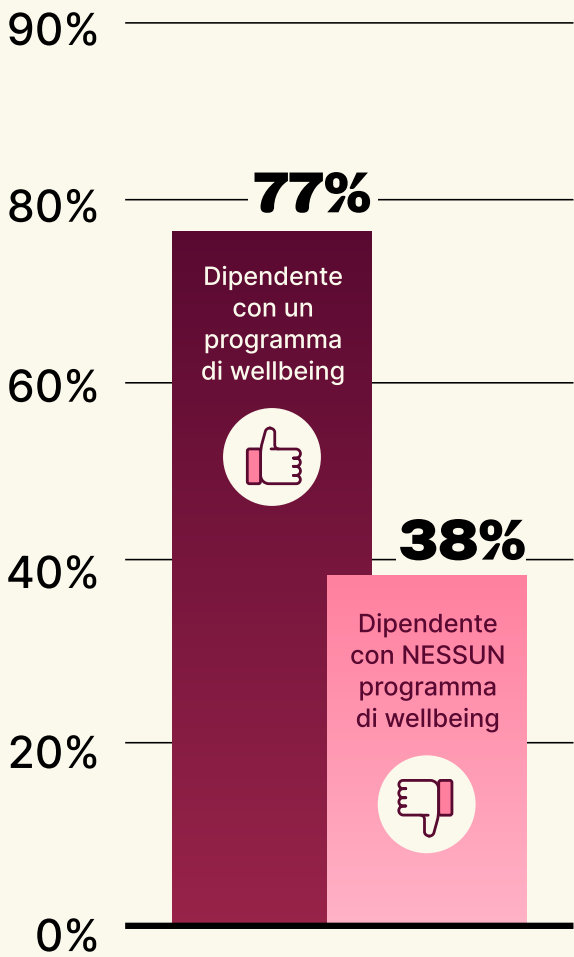


Queste differenze rivelano che i programmi di benessere non si limitano a migliorare la salute, ma rafforzano la cultura, costruiscono fedeltà e creano le condizioni per un coinvolgimento duraturo. Modificano anche la percezione dei dipendenti, che iniziano a sentire di essere realmente apprezzati dai vertici aziendali.

**% DI DIPENDENTI CHE AFFERMANO
DI ESSERE ADEGUATAMENTE RETRIBUITI
PER IL PROPRIO RUOLO**



**% DI DIPENDENTI CHE RITENGONO
CHE IL TEAM HR SI PREOCCUPI DAVVERO
DEL LORO BENESSERE**



Quando le aziende trascurano il benessere, le conseguenze sono immediate. L'85% dei dipendenti afferma che prenderebbe in considerazione l'idea di lasciare un'azienda che non dà priorità al benessere. I Millennial e la Gen Z, che ora costituiscono la maggior parte della forza lavoro, sono particolarmente propensi ad agire su questa convinzione, accelerando l'urgenza per le aziende di agire. Il rischio non è astratto. Si manifesta in tassi di esaurimento nervoso, difficoltà ad assumere e indebolimento dei datori di lavoro come ambassador della loro azienda.

Il risultato per i leader HR

Il benessere sta ridefinendo il modo in cui i dipendenti vivono, lavorano e pianificano la loro carriera. Per rimanere competitive, le organizzazioni devono:



Affrontare l'aumento dello stress e del burnout con un supporto olistico attraverso i cinque pilastri del benessere.



Supportare l'accesso a terzi luoghi e strumenti digitali che i dipendenti stanno già utilizzando per ricaricarsi, connettersi e costruire abitudini salutari.



Colmare il divario in termini di benefit allineando l'offerta alle aspettative dei dipendenti e fornendo un ecosistema di supporto integrato e olistico.



Presentare il benessere come una strategia fondamentale per i talenti, integrandolo nella cultura, nelle pratiche di leadership e nelle routine quotidiane.

Le aziende che promuovono e supportano il benessere saranno quelle che raggiungeranno i migliori talenti. Nel mondo del lavoro in continua evoluzione di oggi, il **wellbeing non è opzionale, ma un imperativo aziendale**. Investire nel benessere non significa solo avere dipendenti più sani, ma anche costruire una cultura più forte, promuovere una fiducia più profonda e creare organizzazioni resilienti pronte a prosperare negli anni a venire. Le aziende che riconoscono e abbracciano questo cambiamento si posizioneranno non solo come datori di lavoro di scelta, ma anche come leader di una forza lavoro più sana e sostenibile.



ACCEDI AL NOSTRO REPORT
COMPLETO PER SCOPRIRE
APPROFONDIMENTI DI ESPERTI
E INSIGHT PREZIOSI.

Scarica il report 

