



# ROI DEL BENESSERE '25

---

**EXECUTIVE SUMMARY**

---

**Il benessere è arrivato a un punto di svolta. Non è più un optional o un qualcosa di extra offerto dai datori di lavoro. Si tratta, invece, di un vantaggio commerciale a tutti gli effetti. Con l'aumento dei livelli di stress e i tassi di turnover del personale, il benessere dei dipendenti è sempre più al centro dell'attenzione dei vertici aziendali. Ma questo non basta. Per generare un impatto reale, sono necessarie azioni concrete e una forte coesione tra i leader e i loro team.**

Ecco perché Wellhub ha chiesto ai dirigenti cosa pensano davvero del benessere e lo abbiamo fatto intervistando più di 1.500 CEO e leader di aziende in 10 mercati a livello globale per scoprire i loro obiettivi, le loro preoccupazioni e le loro esperienze.

## COSA ABBIAMO SCOPERTO?

I leader puntano tutto sul benessere. Infatti, sono in molti a incrementare gli investimenti e a vedere dei ritorni concreti, ma permane un divario critico tra il modo in cui i CEO vedono il benessere dei propri dipendenti e quello che, invece, questi ultimi provano realmente.

**I CEO ritengono che il benessere sia una loro responsabilità ma i dipendenti non percepiscono questo impegno**

In tutti i settori e in tutti i Paesi, i dirigenti vedono il benessere come qualcosa di più di un semplice vantaggio. **Il sessanta per cento dei CEO afferma con decisione che il benessere dei dipendenti è una responsabilità dell'azienda** e non solo un'iniziativa delle Risorse Umane. La metà crede fermamente che i dipendenti diano al benessere un valore pari a quello della retribuzione. E un sorprendente **74% afferma che i migliori talenti non prenderanno neanche in considerazione** un'azienda se questa non dimostrerà un reale impegno verso il benessere.



Tuttavia, emerge una netta discrepanza tra la percezione dei CEO e la realtà vissuta dai loro team. Se ben il 92% dei dirigenti è convinto che la leadership ponga il benessere come una priorità, solo il 68% dei dipendenti condivide questa opinione. Un divario simile si riscontra nel percepito miglioramento della salute mentale: il 77% dei CEO dichiara che il proprio benessere mentale sia migliorato, ma solo il 33% dei dipendenti può affermare lo stesso.<sup>1</sup>

Questo divario di percezione non è solo un problema di pubbliche relazioni, ma è un rischio per la fiducia, il coinvolgimento e la fidelizzazione delle proprie persone. Per i leader delle Risorse Umane, questo rappresenta un chiaro invito ad agire, per costruire programmi che siano visibili, accessibili e basati su ciò di cui i dipendenti hanno veramente bisogno, non solo su ciò che i dirigenti pensano che sia necessario.

### **Il benessere sta producendo un ROI concreto e i CEO ne osservano attentamente i numeri**

L'empatia può innescare le prime conversazioni sui programmi di benessere, ma sono i dati a chiudere la trattativa. Infatti, il benessere sta scalando le priorità aziendali non soltanto per un imperativo etico nei confronti dei dipendenti, ma anche, e soprattutto, perché genera risultati tangibili.

I CEO riscontrano un ritorno sull'investimento reale. Più dell'80% dichiara di avere un ritorno positivo dai propri programmi di wellbeing, e uno su tre afferma che il ritorno supera il 100%. L'impatto, quindi, è evidente: il 97% conferma che il benessere aumenta la produttività, il 67% registra un minore assenteismo e il 73% riferisce di una maggiore fidelizzazione. Non si tratta di successi sporadici, ma di solidi risultati di business.

La produttività è la chiave, in quanto oltre la metà dei CEO afferma che è proprio il motivo principale per cui investono nel benessere. Subito dopo troviamo il coinvolgimento, il miglioramento del morale del team e la prevenzione del burnout; e in vista degli alti livelli di stress a cui sono sottoposti molti team, i leader puntano sul benessere per migliorare le prestazioni.

Il che è anche una strategia intelligente per acquisire nuovi talenti. Il quarantadue per cento dei CEO, infatti, punta sul benessere per attirare e trattenere i migliori talenti. Una visione che trova ampio riscontro in un contesto lavorativo in cui quasi la metà dei dipendenti ha lasciato un posto di lavoro a causa di uno scarso supporto al benessere<sup>2</sup> e l'89% dichiara che prenderà in considerazione solo opportunità in aziende che lo considerano prioritario. Ormai è alquanto chiaro che il benessere è un fattore critico di differenziazione in un mercato delle assunzioni competitivo.

Non si può trascurare, inoltre, il potenziale di risparmio insito in una strategia di wellbeing aziendale efficace. Con l'aumento dei costi sanitari e le patologie prevenibili che rappresentano la maggior parte delle spese mediche, il 34% dei CEO indica la riduzione di tali spese come motivo principale per finanziare i programmi di benessere. Per questi leader, quindi, il benessere si riflette anche nella salute dei bilanci aziendali.

<sup>1</sup> Fisher, J., Bhatt, J., & Fields, A. (14 novembre 2023). Six leader/worker disconnects affecting workplace well-being. Deloitte Insights. (Sei discrepanze tra leader e lavoratori che influenzano il benessere sul posto di lavoro. Approfondimenti Deloitte.) <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/environmental-social-governance/six-leadership-disconnects-affecting-workplace-satisfaction.html>  
<sup>2</sup> Fisher, J., & Silverglate, P. H. (22 giugno 2022). Il ruolo della C-suite nel benessere The C-suite and workplace wellness. Deloitte. (Il ruolo dei C-level nella promozione del benessere sul luogo di lavoro. Deloitte.) <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/employee-wellness-in-the-corporate-workplace.html>

## I CEO che prosperano sono quelli che investono e partecipano

La nostra ricerca evidenzia un nesso cruciale: **il successo delle iniziative di benessere aziendali è trainato dalla leadership**. I CEO che si impegnano attivamente e prendono parte ai programmi di benessere (e ne percepiscono personalmente i benefici) sono molto più propensi a incrementare i finanziamenti. Infatti, sono proprio i leader che godono di un eccellente benessere mentale, fisico ed emotivo ad avere **il doppio delle probabilità** di incrementare il budget dedicato al wellbeing rispetto a chi non si trova in una situazione analoga.

Questi dirigenti non si limitano a scegliere un fornitore di servizi per il benessere, ma vivono in prima persona l'importanza della cura di sé. **Tutti praticano regolarmente attività fisica, quasi il 90% segue un'alimentazione sana, l'84% dichiara di dormire bene e il 90% valuta positivamente il proprio benessere mentale, supportato da psicoterapia e mindfulness**. E i risultati parlano chiaro: coloro che utilizzano quotidianamente i programmi di wellbeing della propria azienda riportano i miglioramenti più significativi in tutti gli aspetti del benessere.

Ma questo rivela anche un contrasto preoccupante. **Mentre il 98% dei CEO afferma che il proprio benessere è migliorato nell'ultimo anno, solo il 50% dei dipendenti è della stessa opinione**.<sup>3</sup> Le disparità in materia di qualità del sonno, salute mentale e forma fisica persistono, spesso a causa di un accesso alle risorse limitato, della mancanza di consapevolezza o di orari poco flessibili. Per le Risorse Umane, questo rappresenta sia una sfida che un'opportunità perché potranno colmare questo divario e rendere il benessere di alto livello disponibile per tutti i dipendenti, non solo per chi sta ai vertici.



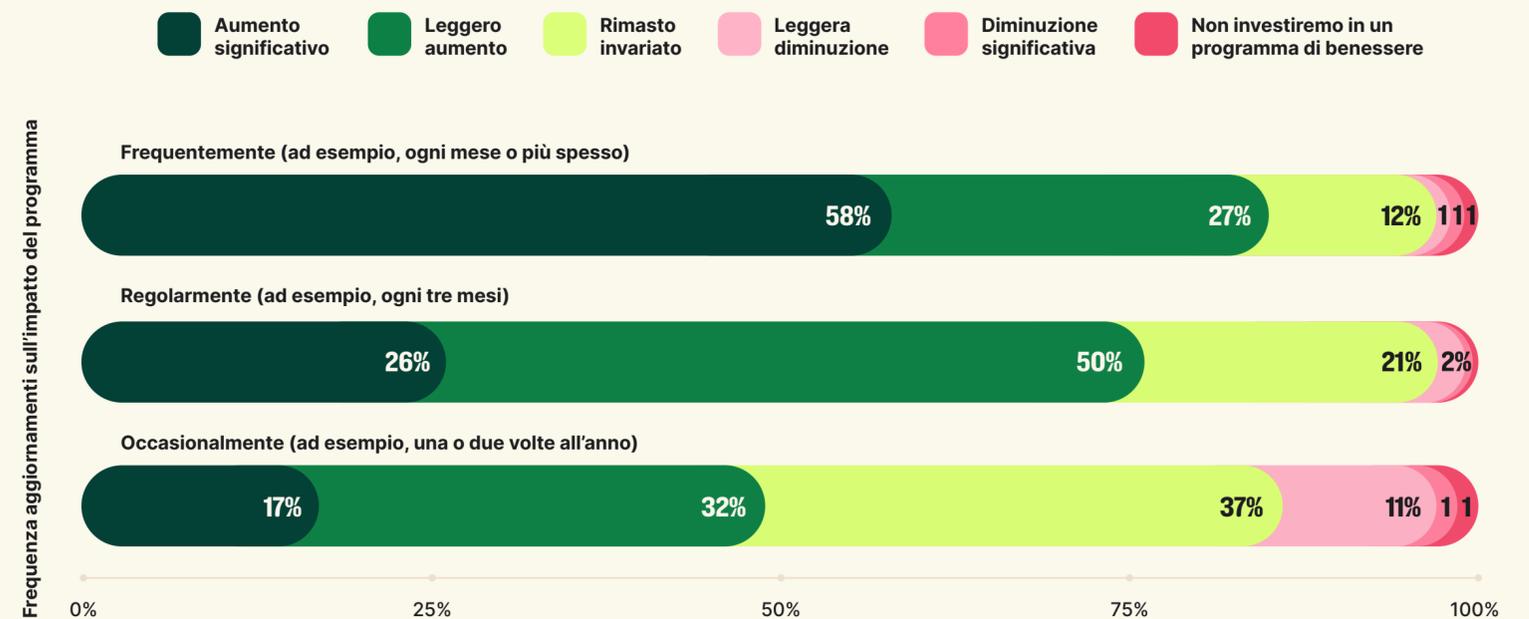
**Dalla convinzione al consenso: come le Risorse Umane possono trasformare lo scetticismo in strategia**

Anche i CEO più attenti al benessere hanno delle esitazioni. Tutti i leader intervistati hanno espresso di aver avuto almeno un'obiezione prima di dare il via libera a un programma. Queste preoccupazioni possono essere di diversa natura: alcuni temono che i dipendenti non usufruiscano del programma, mentre altri si interrogano sul ROI o si scontrano con priorità di budget concorrenti. Ma non si tratta di ostacoli. Al contrario, sono occasioni per le Risorse Umane da cui trarre spunto.

**I leader più visionari delle Risorse Umane non si fanno cogliere impreparati.** Anticipano le obiezioni supportando le loro proposte con sondaggi e testimonianze dei dipendenti, dati sul coinvolgimento dei programmi e correlazioni dirette tra benessere, produttività, fatturato e controllo dei costi. Forniscono, inoltre, report periodici che evidenziano l'impatto, focalizzandosi sulle metriche chiave per la dirigenza.

Questo tipo di reportistica è molto importante perché permette ai dirigenti di non basarsi solo sulle proprie impressioni ma di avvalersi dei dati per prendere le giuste decisioni. Ecco perché **i CEO che ricevono aggiornamenti mensili sulle iniziative di benessere** sono i più propensi a incrementare i budget.

**AGGIORNAMENTI PIÙ FREQUENTI SULL'IMPATTO DEL PROGRAMMA PORTANO A MAGGIORI FINANZIAMENTI DA PARTE DEI CEO**



## Il futuro: su misura, attento e adattabile

Il futuro del benessere sta prendendo forma. È più intelligente, più personale e profondamente integrato nel modo in cui le persone lavorano.



**La salute mentale è al primo posto.** Quasi la metà dei CEO prevede di aumentare gli investimenti nel benessere mentale nei prossimi cinque anni. E in questa direzione, la tecnologia sta giocando un ruolo fondamentale, grazie a strumenti basati sull'intelligenza artificiale che aiutano a rilevare il burnout precoce, a guidare i dipendenti verso il giusto supporto e a integrare questo tipo di supporto al benessere nella routine quotidiana.



**La personalizzazione è un'esigenza, non un bonus.** Il quarantuno per cento dei CEO afferma che le offerte di benessere personalizzate saranno essenziali e il 45% punta sui dati sanitari in tempo reale come prossima grande opportunità. I benefit generici stanno lasciando il posto a programmi flessibili e capaci di adattarsi alle esigenze individuali.



**La flessibilità continua ad essere la chiave di volta per il coinvolgimento.** Oltre la metà dei dirigenti afferma che la flessibilità degli orari è il fattore più importante per il benessere dei dipendenti. Infatti, utilizzare i programmi di benessere può risultare complicato se non si ha il tempo o il permesso di farlo, e anche i CEO stanno iniziando a rendersene conto.

## Rendere il benessere reale, misurabile e condiviso

Non c'è mai stata così tanta attenzione da parte dei dirigenti nei confronti del benessere dei dipendenti. Ma l'attenzione, da sola, non basta. I leader delle Risorse Umane hanno un ruolo fondamentale da svolgere: non si tratta solo di gestire dei programmi, ma di renderli reali. Ciò significa mostrare i dati, condividere le storie di successo e progettare un'idea di benessere che raggiunga tutti i livelli dell'organizzazione.

Quando i CEO sperimentano il benessere in prima persona, investono di più. Quando i dipendenti sentono questo sostegno, restano più a lungo, ottengono risultati migliori e mettono più energia nel loro lavoro.

Le aziende che colmeranno il divario e trasformeranno il benessere in un valore condiviso saranno quelle che avranno la meglio nel lungo periodo. Non solo perché ci tengono, ma anche perché hanno costruito il business case per dimostrarlo.

# Risultati chiave a livello globale

## Statistiche principali

**58%**

dei CEO afferma che il benessere è un fattore cruciale per il successo economico della propria azienda.

**94%**

dei CEO approva in ultima istanza il budget per le iniziative di wellbeing.

**58%**

dei CEO che ricevono aggiornamenti sull'impatto dei programmi almeno una volta al mese, ha aumentato significativamente i finanziamenti per le iniziative di wellbeing lo scorso anno.

**50%**

dei CEO è d'accordo nel dire che i dipendenti tengono al proprio benessere quanto al loro stipendio.

**56%**

dei CEO investe in programmi di benessere per migliorare la produttività e le prestazioni dei dipendenti.

**63%**

dei CEO che utilizza quotidianamente il proprio programma di benessere ha aumentato significativamente i finanziamenti dedicati a tale programma lo scorso anno.

**82%**

dei CEO riscontra un ROI positivo dai programmi di benessere offerti nella propria azienda.

**47%**

riporta che la produttività delle proprie persone è fortemente influenzata dai programmi di benessere aziendali.

**30%**

dei CEO afferma che il tasso di coinvolgimento dei dipendenti nei programmi di benessere è una delle principali preoccupazioni, il che lo rende l'obiezione più comune all'adozione di tali programmi.

# Approfondimenti chiave

#1

I CEO riconoscono il benessere come un asset aziendale, ma sottovalutano lo stato di benessere dei loro dipendenti, rischiando di non investire abbastanza in questo vantaggio strategico.

#2

I CEO considerano i tassi di coinvolgimento come il modo più efficace per valutare il ROI dei programmi di benessere.

#3

I CEO sono convinti che investire nel benessere si traduca in maggiore produttività, fidelizzazione dei dipendenti e, di conseguenza, in migliori risultati finanziari.

#4

I CEO necessitano di chiare metriche del ROI per giustificare la spesa destinata al wellbeing.

#5

I CEO che ricevono frequentemente dei report sull'impatto dei programmi di benessere sono più propensi ad approvare budget più elevati.

#6

I CEO sono più propensi a investire nel benessere quando questo viene inquadrato come un investimento strategico piuttosto che come un benefit di lusso.

#7

Il coinvolgimento del CEO nel programma di wellbeing guida la cultura del benessere e i finanziamenti dell'azienda.



# Risultati chiave in Italia

**54%**

dei CEO afferma che il benessere è un fattore cruciale per il successo economico della propria azienda.

**95%**

dei CEO approva in ultima istanza il budget per il benessere.

**64%**

dei CEO che ricevono aggiornamenti sull'impatto dei programmi almeno una volta al mese, ha aumentato significativamente i finanziamenti per le iniziative di wellbeing lo scorso anno.

**47%**

dei CEO concorda sul fatto che i dipendenti attribuiscono al proprio benessere la stessa importanza che riservano alla retribuzione.

**51%**

dei CEO investe in programmi di benessere per migliorare la produttività e le prestazioni dei dipendenti.

**60%**

dei CEO che partecipano attivamente e quotidianamente al proprio programma di benessere ha aumentato considerevolmente i finanziamenti destinati a tali iniziative nel corso dell'ultimo anno.

**76%**

dei CEO riscontra un ROI positivo dai programmi di benessere offerti nella propria azienda.

**35%**

riporta che la produttività delle proprie persone è fortemente influenzata dai programmi di benessere aziendali.

**21%**

dei CEO afferma che il tasso di coinvolgimento dei dipendenti nei programmi di benessere rappresenta una delle loro principali preoccupazioni.



# Vuoi scoprire il vero ROI del wellbeing aziendale?

Accedi al nostro report completo per ricevere approfondimenti utili e consigli di esperti.

**Scarica il report completo**

