

LO STATO DELL'ARTE DEL

WELLBEING

2025

AZIENDALE

Scopri il potenziale dei tuoi benefit aziendali

wellhub

Introduzione

1.1 Prefazione

1.2 Da un'altra
prospettiva

1.3 Risultati chiave
a livello globale

1.4 Indice

Prefazione

1.1

Sono lontani i giorni in cui un buono stipendio era sufficiente a tenere alta la motivazione e la produttività dei dipendenti. I migliori talenti sono pronti a dare il massimo, ma si aspettano che il datore di lavoro corrisponda adeguatamente il loro entusiasmo. In questo senso, i benefit offerti dall'azienda sono un elemento chiave. Non si tratta solo di offrire uno stipendio competitivo e un'assicurazione sanitaria che copra i servizi di base. I dipendenti di oggi aspirano a una gamma di soluzioni che rispondano alle loro esigenze e soddisfino le loro ambizioni.

Ovviamente però i budget dei team HR non sono illimitati. In qualità di Chief People Officer di Wellhub so bene che ogni professionista delle Risorse Umane vorrebbe offrire ai propri dipendenti tutti i vizi del mondo. Dopotutto se facciamo questo lavoro è perché vogliamo che i nostri talenti si sentano gratificati! Ma nel mondo reale i limiti di budget ci costringono ad essere strategici e a scegliere accuratamente quei benefit che garantiscono massima resa e minima spesa.

Non è un compito facile. Il 45% delle aziende di ogni dimensione dichiara che offrire un pacchetto di benefit competitivo è stata la principale difficoltà che si sono trovate ad affrontare nel 2023.¹ Al contempo, il costo dei benefit necessari a soddisfare le richieste dei dipendenti appare in aumento,² di pari passo con le aspettative e la diversità nella composizione della forza lavoro. Questo significa che i responsabili dei team HR si trovano oggi a dover soddisfare esigenze sempre più articolate, mentre le risorse a disposizione per farlo sono in diminuzione.

È necessario che ogni investimento renda il massimo, proprio come noi. Per questo motivo Wellhub ha condotto un sondaggio internazionale su oltre 5.000 dipendenti, al fine di identificare le loro aspettative riguardo ai benefit aziendali. Abbiamo così individuato alcuni punti scoperti e capito in che modo le aziende possono andare incontro alle aspettative del personale. I risultati dell'indagine, presentati in questo report, ti aiuteranno a combinare la giusta combinazione di benefit operando in modo strategico perché il tuo dipartimento possa apportare il migliore contributo possibile all'intera organizzazione.

Partiamo dal lato positivo: i dipendenti hanno aspettative molto chiare. Si aspettano che il loro pacchetto di benefit supporti il loro benessere: L'85% dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la **responsabilità** di contribuire al miglioramento del loro benessere. E pare proprio che oltre all'IA, non ci sia nessuno disposto a negoziare su queste aspettative: **l'83% dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro wellbeing (rispetto al 68% del 2022)**. Questa traiettoria mostra chiaramente che il desiderio di benessere non è una moda passeggera. Le aziende che non soddisfano le esigenze dei loro dipendenti si troveranno a pagarne il prezzo in termini di costi di assunzione e riorganizzazione del personale.

Sfortunatamente sono molte le aziende che si troveranno in questa situazione in quanto molti pacchetti di benefit non sono all'altezza delle aspettative.

I dipendenti intervistati ritengono che soltanto al 12% della forza lavoro venga offerta la possibilità di accedere a un programma di wellbeing. Si tratta di una percentuale molto esigua, soprattutto se si considera quanto il benessere sia fondamentale per la produttività.³ E quando gli viene chiesto quali benefit vorrebbero ricevere, ai primi posti troviamo assicurazione sanitaria integrativa, programmi di wellbeing e piani pensionistici, **un chiaro invito a una maggiore attenzione al benessere a 360°**.



Sono le aziende che offrono programmi di wellbeing dedicati a vincere la contesa sempre più serrata per accaparrarsi i migliori talenti. I programmi di wellbeing non solo consentono ai datori di lavoro di contribuire alla buona salute dei loro dipendenti, ma possono migliorarne le prestazioni. **I dipendenti cui vengono offerti dei programmi di wellbeing dichiarano livelli di benessere più alti rispetto a chi non può accedervi e sono più propensi a ritenere che il loro benessere sia migliorato nell'ultimo anno.** E visto che il benessere dei dipendenti è direttamente proporzionale alle prestazioni lavorative e alla produttività, si tratta di un vantaggio competitivo non indifferente.⁴

La domanda di strumenti di supporto al benessere proviene forte e chiara da tutta la forza lavoro, e sembra essere sempre più decisa. **Millennial e Gen Z sono persino più propensi della Gen X e dei Baby Boomer a porre il wellbeing sullo stesso piano dello stipendio. Dichiarano di essere disposti ad abbandonare un posto di lavoro se il loro wellbeing non è tenuto in sufficiente considerazione e accetterebbero di collaborare solo con aziende che supportano il benessere dei propri dipendenti.**

Nel prossimo futuro queste due generazioni costituiranno la maggior parte dei dipendenti, per questo è più importante che mai che il team HR soddisfi le loro aspettative di benessere. I Millennial costituiscono già la maggioranza della forza lavoro, mentre la generazione Z è la più numerosa del mondo.⁵ A causa della denatalità, i lavoratori che sostituiranno i pensionati sono sempre meno e in un decennio si stima che il rapporto tra lavoratori e pensionati sarà di 2:1.⁶

In questo contesto dare la priorità al benessere dei dipendenti non è soltanto utile a placare gli animi dei più giovani, ma risulta fondamentale per la creazione di un ambiente di lavoro sostenibile che attragga e trattenga i talenti di tutte le fasce di età. Con l'evolversi della forza lavoro il nostro approccio al benessere deve fare altrettanto, riconoscendo che si tratta di un bisogno universale oltre che di un fattore trainante per il successo aziendale.

Fortunatamente l'incremento dei benefit dedicati al wellbeing non avrà un impatto negativo sul budget. Al contrario, potrebbe persino costituire uno sgravio visto che la maggioranza delle aziende vede un ritorno sull'investimento di almeno 2 euro per ogni euro speso in un programma di wellbeing per i dipendenti.⁷

Per questo la mission di Wellhub è rendere ogni azienda una Wellbeing Company, perché sappiamo che dare la priorità al benessere dei dipendenti non solo è una scelta che dimostra empatia e coraggio ma è anche un'idea imprenditoriale vincente.

Dopo questa premessa, analizziamo da vicino i dati che sapranno innescare una rivoluzione positiva a catena nella tua organizzazione. E se hai bisogno di supporto nell'illustrare il potere trasformativo dei benefit dedicati al benessere al tuo team dirigenziale, contattaci in qualsiasi momento.



Livia Martini

Livia Martini
Chief People Officer di Wellhub



Da un'altra prospettiva

1.2

BENESSERE IN AZIENDA: UN INVESTIMENTO, NON UNA SPESA



LUCA SOLARI

Professore e fondatore di Orgtech, esperto in studi organizzativi e consulente strategico per grandi aziende internazionali.

[in /lucasolari](#)
[@ lucasolari.com](#)

Una recente ricerca di Workvivo ha evidenziato come il 98% degli HR si sentano in burn out sebbene convinti che il proprio lavoro sia pieno di significato (93%). Accanto ad una mole crescente di lavoro, spesso transazionale, una ragione nuova di preoccupazione è quello che è stato definito “the great detachment”, ovvero il grande distanziamento.

I risultati del sondaggio su State of the Global Workplace di Gallup sono impietosi:

- i dipendenti attivamente disimpegnati, cioè i lavoratori che si oppongono attivamente agli obiettivi del proprio datore di lavoro, rappresentano il 25% dei lavoratori in Italia;
- solo l'8% si dice coinvolto (siamo trentaseiesimi in Europa!).

Ma se come rivela una ricerca su più di 1.000 lavoratori nordamericani di MyPerfectResume, l'80% dei dipendenti ha paura del proprio dipartimento HR e l'85% confessa di aver esitato nel condividere con l'HR un tema critico per paura della confidenzialità o delle ripercussioni o per scarsa fiducia nella sua efficacia, è necessario cambiare rotta per poter contribuire non solo al benessere delle persone, ma agli obiettivi di business.

Una strada importante per ricostruire o rafforzare quel necessario rapporto di fiducia è investire nel wellbeing. I risultati della ricerca di Wellhub lo confermano evidenziando come il 52% dei dipendenti delle aziende con programmi di benessere sia soddisfatto (contro il 25% di quelle che non hanno fatto ancora questa scelta) e il 79% equipara il wellbeing allo stipendio.

Serve uno scatto da una prospettiva residuale e aggiuntiva dell'investimento in wellbeing, una sorta di logica a pacchetto, estensione logica dei concetti di total reward mix, per abbracciare una visione strategica che richiede partner attrezzati ad aiutare non solo a rendere disponibili dei servizi, ma a qualificarli e a misurarne l'impatto.



Risultati chiave a livello globale

1.3

STATISTICHE PRINCIPALI

88%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

68%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

89%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

47%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

85%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

79%

dei dipendenti utilizza il programma di benessere quando gli viene offerto.

83%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

61%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 36% dei dipendenti di aziende che non forniscono questo tipo di benefit.

66%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

70%

dei dipendenti con un programma di benessere ha valutato il proprio programma di benefit complessivo come eccellente, rispetto al 36% dei dipendenti di aziende che non forniscono questo tipo di benefit.

OSSERVAZIONI PRINCIPALI

Il wellbeing è più fondamentale che mai per attrarre e trattenere i talenti.

I programmi di benessere aumentano la soddisfazione dei dipendenti e forniscono il supporto olistico al benessere che essi desiderano.

L'attenzione dei lavoratori per il wellbeing cresce di generazione in generazione.



Indice

1.4

1 • Introduzione	2	1.1 Prefazione	3
		1.2 Da un'altra prospettiva	5
		1.3 Risultati chiave a livello globale	6
		1.4 Indice	8
2 • Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale	9	2.1 Benessere generale	10
		2.2 Benessere mentale	12
		2.2.1 Mindfulness e terapia	16
		2.3 Benessere fisico	22
		2.3.1 Fitness	23
		2.3.2 Nutrizione	27
		2.3.3 Cura del sonno e riposo	34
		2.4 Benessere finanziario	39
3 • L'effetto dei benefit sulla gestione dei talenti	42	3.1 Acquisizione di nuovi talenti	44
		3.2 Fidelizzazione dei dipendenti	48
		3.3 Soddisfazione dei dipendenti	50
4 • I tuoi benefit aziendali offrono il massimo ai dipendenti?	51	4.1 Un divario da sanare: aspettative dei dipendenti vs benefit che ottengono	53
		4.1.1 Congedi retribuiti	54
		4.1.2 Assicurazioni integrative	57
		4.1.3 Benefit dedicati al benessere	59
		4.1.4 Stock option/azioni aziendali	62
		4.2 Come ottimizzare la tua offerta di benefit	63
5 • L'effetto Wellhub	67	5.1 Più wellbeing	69
		5.2 Più soddisfazione tra i dipendenti	72
6 • Conclusioni			75
7 • Il benessere nel mondo	77	7.1 Risultati chiave a livello globale	78
		7.2 Argentina	79
		7.3 Brasile	80
		7.4 Cile	81
		7.5 Italia	82
		7.6 Germania	83
		7.7 Messico	84
		7.8 Regno Unito	85
		7.9 Spagna	86
		7.10 Stati Uniti	87
8 • Cos'è Wellhub			88
9 • Appendici	90	9.1 Metodologia	91
		9.2 Domande del sondaggio	91
		9.3 Bibliografia	93

Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale

**2.1 Benessere
generale**

**2.2 Benessere
mentale**

**2.2.1 Mindfulness
e terapia**

2.3 Benessere fisico

2.3.1 Fitness

2.3.2 Nutrizione

**2.3.3 Cura del sonno
e riposo**

**2.4 Benessere
finanziario**

Il benessere generale dei dipendenti

2.1

Oggi, sul posto di lavoro, non c'è bugia più grande di quel "Tutto bene" che raccontiamo a noi stessi e agli altri.

Circa la metà dei dipendenti (47%) ammette che lo stress lavorativo sta attivamente minando il loro benessere mentale. Nonostante questo, quando gli viene chiesto come valutano il proprio livello di benessere, il 63% risponde "buono" o "eccellente". Ma cosa c'è dietro a questa allarmante discrepanza?

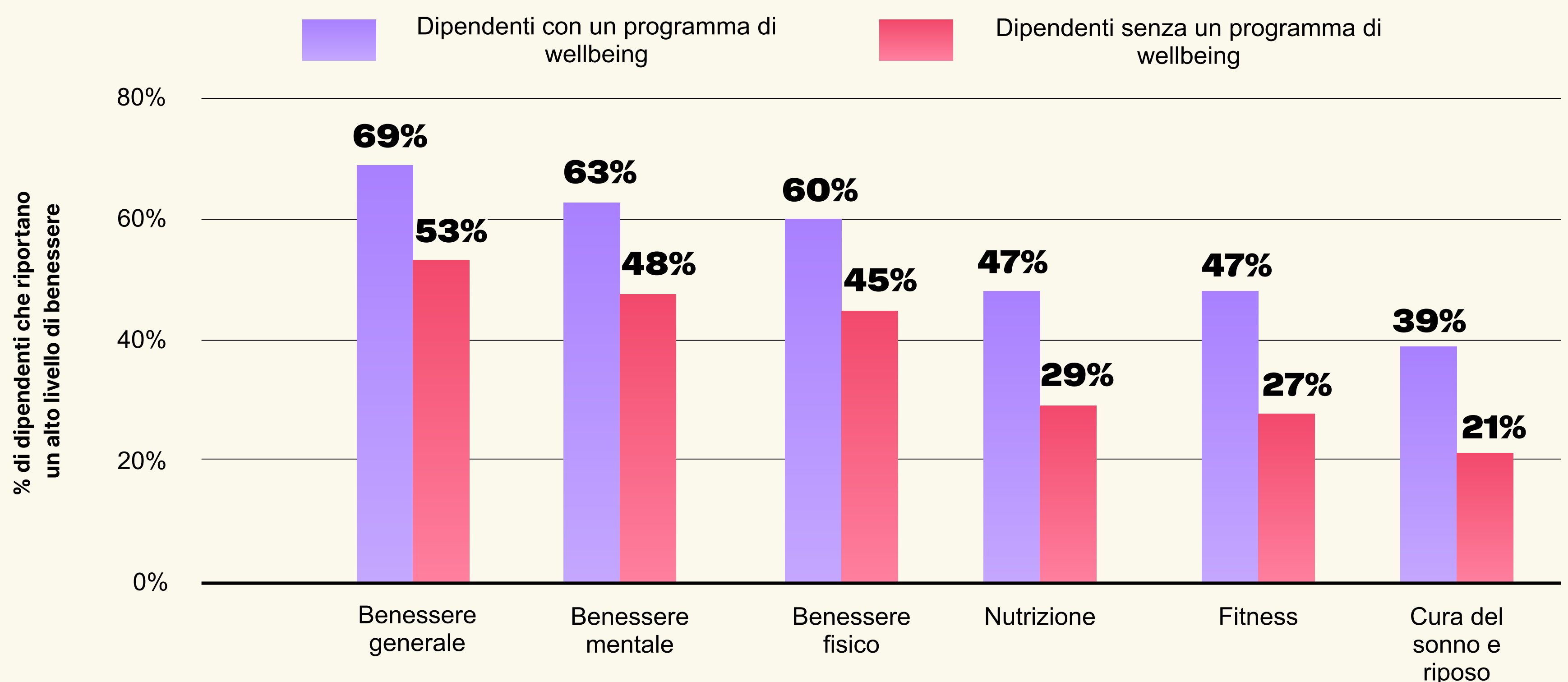
Basta andare oltre i convenevoli per scorgere dietro a quel "Come va?" un quadro allarmante. I lavoratori sembrano meno entusiasti riguardo alla loro salute mentale o fisica di quanto lo siano del loro benessere generale, e lo sono ancora meno in fatto di qualità del sonno, dell'alimentazione o dell'attività fisica. È come se dicessero "Ehi, sto benissimo! Eccetto quelle quattro cosucce che contano davvero".

Anche se circa la metà dei lavoratori dichiara di sentirsi meglio rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, esistono differenze notevoli tra chi accede a un programma di wellbeing e chi non ha questa opportunità.

I dipendenti abbastanza fortunati da avere un programma di wellbeing stanno fiorendo come le piante ben innaffiate dell'ufficio. Infatti, danno un voto più alto al loro grado generale di wellbeing, sia fisico che mentale. La più grande differenza riguarda la forma fisica. Infatti, coloro che hanno accesso a un programma benessere sono più propensi (20% in più) a dichiarare di essere in forma o estremamente in forma. Inoltre affermano con maggior frequenza che il loro wellbeing è migliorato, in generale oltre che in senso fisico e mentale.

Al contrario, coloro che non hanno accesso a nessun programma restano con l'amara sensazione che "wellbeing" sia solo l'ennesima parola di moda in ambito aziendale.

L'ACCESSO A UN PROGRAMMA DI WELLBEING MIGLIORA OGNI ASPETTO DEL BENESSERE DEI DIPENDENTI



Anche l'età è un fattore importante nella valutazione dei propri livelli di benessere. La Gen Z è risultata la più propensa a dichiarare alti livelli di benessere generale (Il bello della giovinezza!) e dei singoli aspetti che lo compongono (fisico, forma fisica, nutrizione e sonno), ad eccezione del wellbeing mentale. In questa specifica dimensione del benessere, sono la fascia d'età *meno* propensa a dichiarare di sentirsi bene o benissimo a livello mentale, un importante segnale d'allarme sul quadro generale di questa generazione (si veda la sezione 2.2.1 A, "Mindfulness e terapia, i più amati dai giovani lavoratori" per un'analisi approfondita di questo disagio e di come adeguare il pacchetto di benefit). Queste tendenze appaiono specularmente rovesciate rispetto alle valutazioni dei Baby Boomer, che invece segnalano i livelli maggiori di benessere mentale e i più bassi in tutte le altre dimensioni.

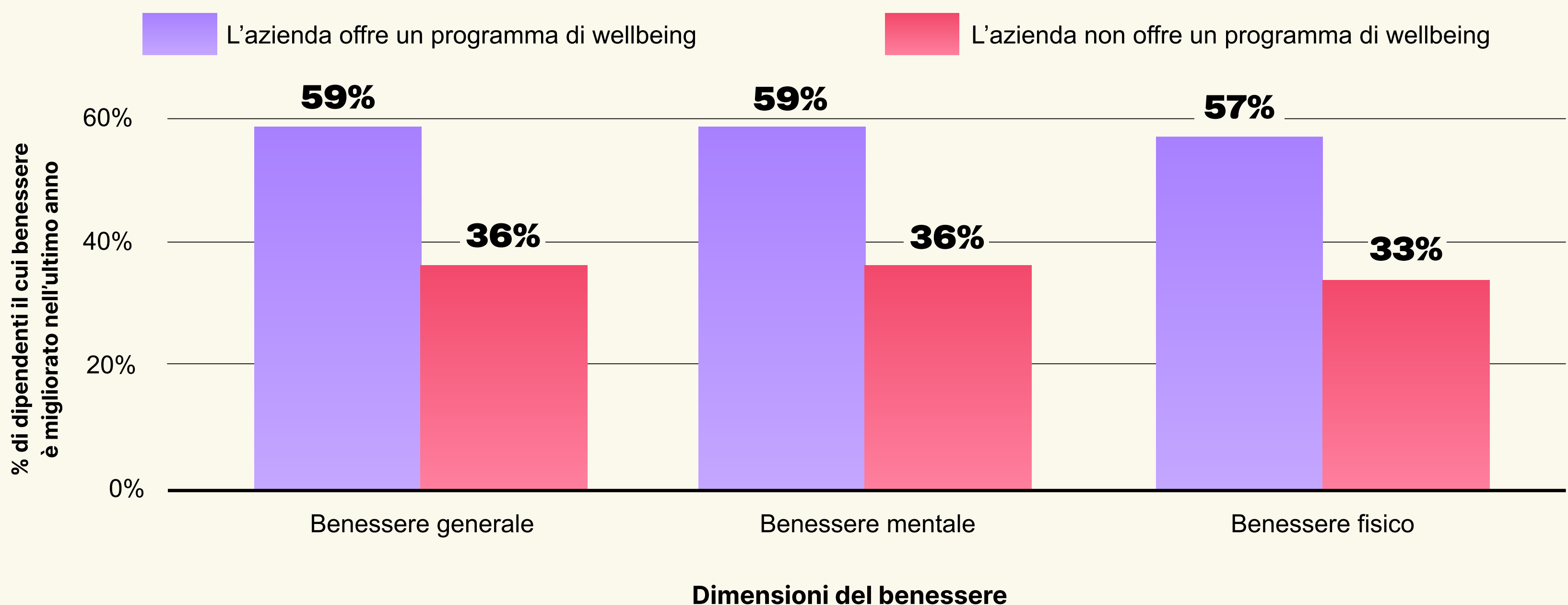
Questo dimostra che non esiste una ricetta uguale per tutti in fatto di wellbeing. È importante analizzare ogni situazione nel dettaglio e adeguare gli interventi in base alle esigenze della propria forza lavoro.

Un tale approccio ripagherà abbondantemente tutti gli sforzi. Le aziende che adottano strategie efficaci in fatto di wellbeing hanno maggiori probabilità di superare gli obiettivi finanziari, di soddisfare i loro clienti, di innovarsi e di adattarsi al cambiamento.⁸ Non c'è perciò da stupirsi se le aziende investono nel benessere!

Entro il 2030 si prevede che la spesa annuale per il wellbeing aziendale toccherà i 75 miliardi di dollari (con un aumento del 41% rispetto al 2022).⁹ Un investimento avveduto, che non influisce solo sui dipendenti ma sulla produttività generale. Una ragione ci sarà se 9 aziende su 10 che monitorano il ROI hanno visto un ritorno positivo dei propri investimenti sul benessere.¹⁰



I DIPENDENTI CON UN PROGRAMMA DI WELLBEING RITENGONO PIÙ FREQUENTEMENTE CHE IL LORO WELLBEING SIA MIGLIORATO NELL'ULTIMO ANNO



Benessere mentale

2.2

CONCLUSIONI PRINCIPALI

Molti dipendenti soffrono di disturbi del sonno e di un generale deterioramento psichico a causa dello stress lavorativo. La mindfulness costituisce un supporto importante laddove le barriere economiche impediscono ai più di accedere a terapie psicologiche necessarie. Tuttavia l'età è un fattore dirimente nella scelta terapeutica. I giovani dipendenti sono più portati a occuparsi attivamente del loro wellbeing mentale rispetto ai loro colleghi più anziani, per questo il supporto mentale è un aspetto fondamentale nella pianificazione a lungo termine del programma di benefit.

LE RIPERCUSSIONI DEL BENESSERE MENTALE SULLE PRESTAZIONI AZIENDALI

Bassi livelli di benessere mentale compromettono significativamente le prestazioni aziendali. Ansia e depressione, due dei disturbi mentali più comuni al mondo, fiaccano la produttività dei lavoratori 12 miliardi di giorni l'anno.¹¹ Queste condizioni influenzano la capacità di pensiero tanto da arrivare ad impedire lo svolgimento delle normali attività lavorative.¹² Oltre a ridurre la produttività, un tale sovraccarico può spingere i talenti ad abbandonare l'azienda. La perdita di produttività da burnout e il turnover volontario costano alle aziende qualcosa come 322 miliardi di dollari l'anno, oltre il 20% del totale dei loro salari. In un mondo dove le problematiche legate alla salute mentale pesano sull'economia globale per 1 bilione di dollari l'anno (cifra destinata a salire fino a 6 miliardi nel 2030), è davvero possibile per le aziende continuare a ignorare il benessere mentale della loro forza lavoro?¹³

L'altra faccia della medaglia è che una buona salute mentale è una manna per la produttività. Un dipendente felice è un dipendente più produttivo e i dipartimenti i cui lavoratori risultano più coinvolti producono maggiori profitti rispetto a quelli con lavoratori avviliti e insoddisfatti.^{14/15} La ricerca ha dimostrato che terapia e mindfulness sono in grado di migliorare le performance lavorative, fornendo un'ancora di salvezza agli individui in maggiore difficoltà.^{16/17/18}



ANALISI APPROFONDATA

La salute mentale è peggiorata drasticamente in tutto il mondo durante la pandemia, e la forza lavoro mondiale non sembra essersi ripresa. Prima della pandemia COVID, si stimava che il 12,5% della popolazione mondiale avesse sofferto di problematiche connesse alla salute mentale almeno una volta nella vita.¹⁹ Nel 2022, il 25% dichiarava di aver affrontato ansia e depressione senza alcun supporto.²⁰

Questa crisi del benessere mentale sta già gravando sul budget riservato ai benefit. Nel 2020, nei soli Stati Uniti, datori di lavoro e dipendenti hanno speso 77 miliardi di dollari per problematiche legate alla salute mentale, e la cifra è in continuo aumento.²¹ Oggi, un lavoratore su 10 (11%) dichiara di sentirsi mentalmente affaticato o esausto, e circa uno su cinque (18%) ritiene che il suo stato di salute mentale sia peggiorato nel 2024 rispetto al 2023.

Ma se la pandemia è finita, allora cos'è a causare questo continuo peggioramento?

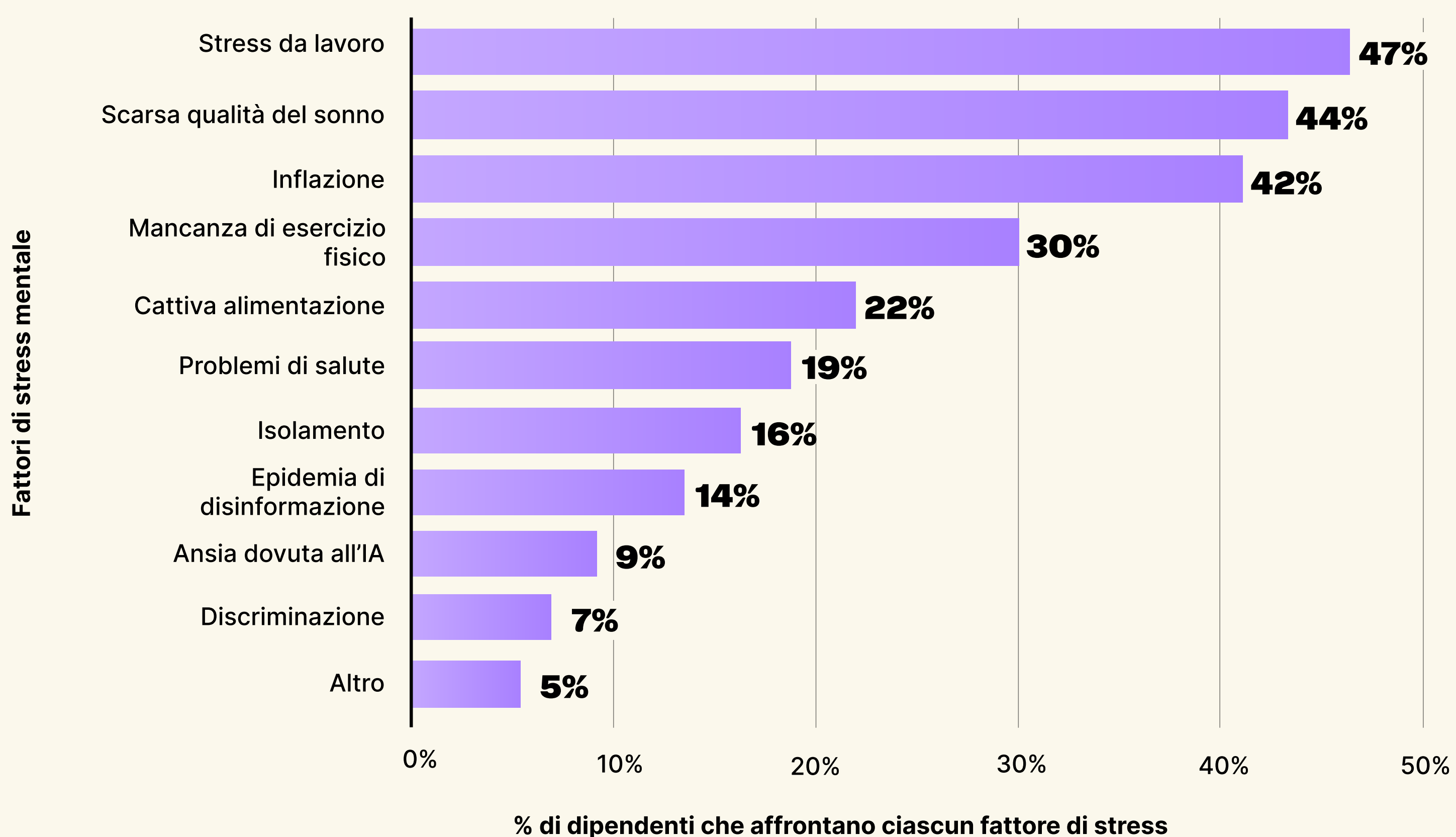
I dipendenti danno la colpa al lavoro. Circa la metà di essi (47%) afferma che lo stress lavorativo sta influenzando negativamente il proprio wellbeing mentale. Un risultato assai poco sorprendente se si considera il report

Wellhub *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024*, dal quale emerge che un consistente 96% degli intervistati vive esperienze di stress durante la giornata lavorativa. Il risultato sorprendente è invece che la responsabilità di questa situazione viene principalmente attribuita allo stress lavorativo, ancora prima della qualità del sonno, dell'inflazione, della mancanza di esercizio fisico o della cattiva alimentazione (anche se comunque importanti).

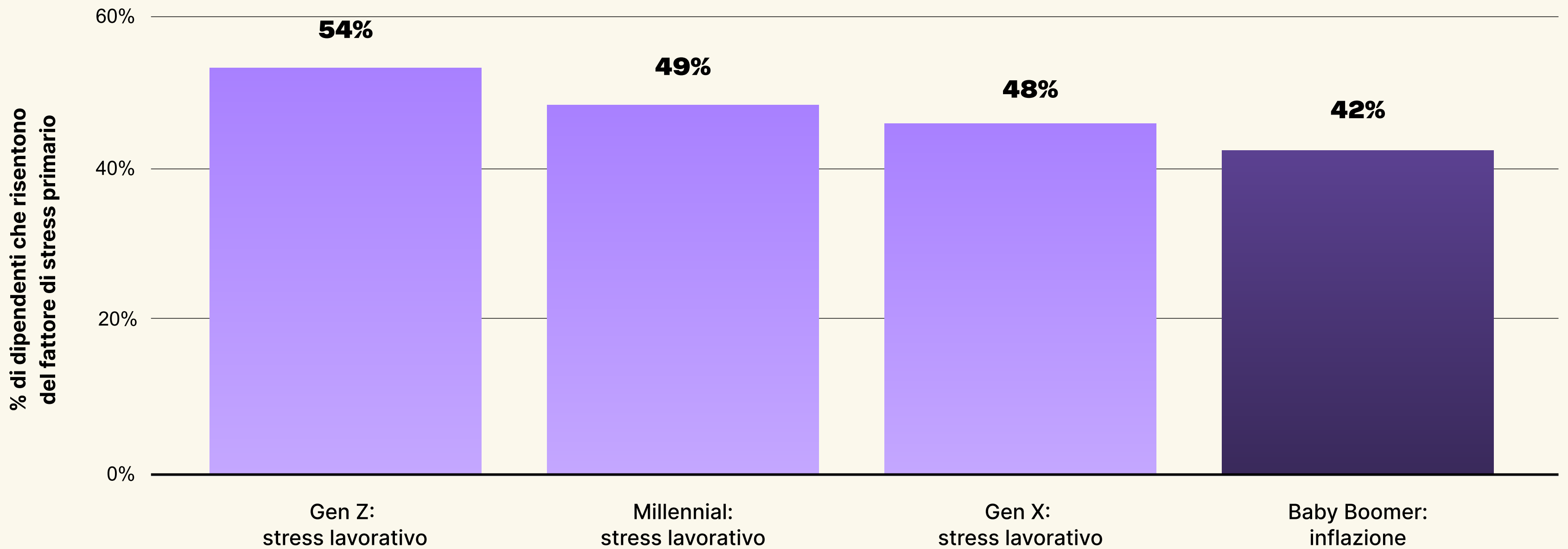
E questo vale per i lavoratori di ogni fascia d'età. Lo stress lavorativo è la causa più comune di malessere mentale tra i dipendenti nel pieno della loro carriera: il 54% per la Gen Z, il 49% per i Millennial e il 48% per la Gen X. I Baby Boomer che si avvicinano alla pensione, invece, sembrano più preoccupati dall'inflazione (42%).



LO STRESS LAVORATIVO È LA PRINCIPALE CAUSA DI MALESSERE MENTALE



QUELLA DEI BABY BOOMER È L'UNICA GENERAZIONE LA CUI PRIMA PREOCCUPAZIONE È L'INFLAZIONE. PER TUTTI GLI ALTRI GRUPPI DI ETÀ, IL PROBLEMA PRINCIPALE È COSTITUITO DALLO STRESS LAVORATIVO



L'affaticamento mentale genera una serie di effetti a cascata. Il più comune è la mancanza di riposo. Oltre la metà dei lavoratori (55%) ritiene che il deterioramento del proprio benessere mentale influenzi negativamente la qualità del sonno. Altri effetti collaterali riguardano lo stile di vita sedentario, stress relazionale, dipendenza dai media digitali, un'alimentazione eccessiva/indiscriminata e una diminuzione delle prestazioni lavorative.

Sperimentare uno qualsiasi di questi effetti indiretti può innescare un effetto domino in cui, per esempio, la scarsa qualità del sonno o l'alimentazione eccessiva compromette ulteriormente il benessere mentale. Tutto ciò spinge i lavoratori ad adottare abitudini poco sane, indirizzandoli verso una traiettoria negativa che non è di aiuto a nessuno.

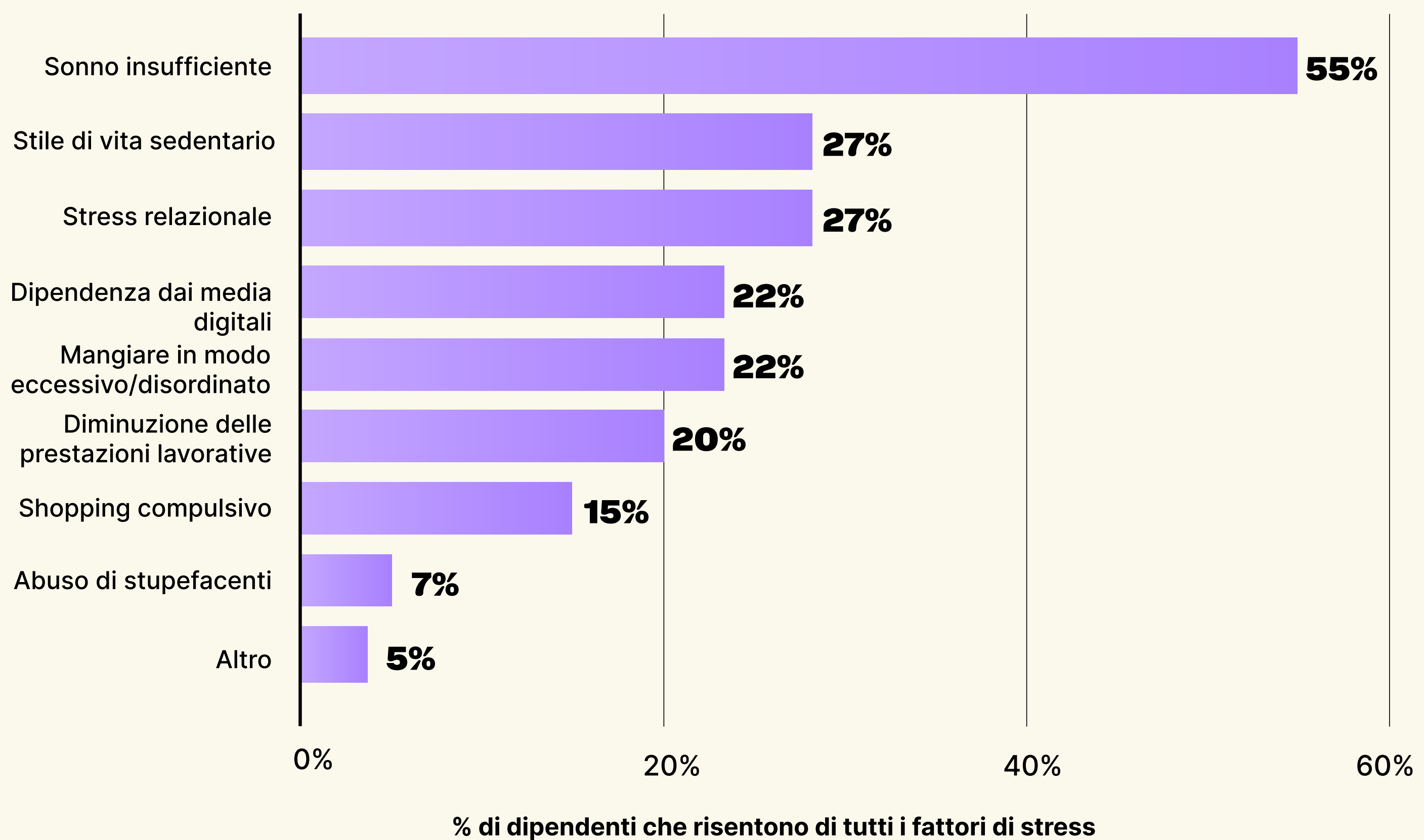
Se pensi che la tua azienda sia un'eccezione, forse dovresti pensarci meglio. Esiste un sostanziale divario tra la *percezione* di chi guida l'azienda e il *reale* stato di salute dei suoi dipendenti. In questo senso risulta eclatante la totale disconnessione della dirigenza dalla base dei lavoratori: la convinzione che il benessere mentale dei propri dipendenti sia migliorato nell'ultimo anno supera la realtà di oltre due volte.²² Datori di lavoro e dipendenti non la vedono affatto allo stesso modo sull'attenzione che viene riservata al loro stato mentale.

Se il 94% dei CEO ritiene di fare abbastanza per supportare il benessere mentale della forza lavoro, solo il 67% dei dipendenti è d'accordo.²³ Anche i datori di lavoro sono molto più propensi dei loro subalterni ad affermare che:

- i dipendenti hanno accesso a risorse dedicate al benessere mentale;
- i dipendenti dispongono di una flessibilità oraria sufficiente ad accedere a un supporto psicologico;
- in azienda il benessere mentale è migliorato;²⁴
- in azienda viene incoraggiato un dialogo aperto sul tema del benessere mentale.^{25/26}

Parte di questo divario probabilmente deriva dal fatto che i dirigenti hanno una maggiore visibilità delle risorse disponibili per i dipendenti. Dopotutto, spesso sono loro che influenzano o approvano la scelta dei benefit. Ne consegue che più alto è il livello del lavoratore maggiore sarà la sua propensione ad affermare che il programma di benefit ha subito delle modifiche nell'ultimo anno (leadership: 51%; management: 39%; altro: 26%), uggerendo che i dipendenti di grado inferiore non ricevono informazioni in tempo reale sui benefit realmente disponibili.

IL PRIMO SINTOMO DI MALESSERE MENTALE SI MANIFESTA NELLA SCARSA QUALITÀ DEL SONNO



Anche lo stigma della salute mentale si conferma un ostacolo importante che impedisce ai dipendenti di esternare con franchezza il loro bisogno di aiuto. Oltre la metà (52%) dei dipendenti crede che al datore di lavoro non interessi realmente il suo benessere mentale²⁷ e un enorme 87% si dichiara a disagio nel condividere il proprio malessere psicologico sul lavoro.²⁸ Coloro che non parlerebbero mai del loro disagio in ufficio:

- temono che il loro capo li giudicherebbe incapaci o poco interessati al lavoro (34%);
- temono di essere etichettati come "deboli" (31%);
- pensano che parlarne potrebbe compromettere le opportunità di carriera (22%);
- temono che quanto confessato finisca nel loro dossier (22%);
- hanno paura di venire derisi o di non essere presi sul serio (20%).²⁹

Ciò significa che l'aspetto culturale è fondamentale perché il pacchetto di benefit dia i risultati sperati. Offrire supporto finanziario mirato o delle giornate libere per il benessere mentale, i cosiddetti "mental health days", potrebbe non sortire l'effetto desiderato se i dipendenti hanno paura a

utilizzare queste risorse. Prima di tutto è necessario informare i dipendenti riguardo alla disponibilità di queste risorse e, *in seguito*, rassicurarli sul fatto che utilizzandole non saranno penalizzati. Al contrario l'accesso ai benefit per il benessere mentale deve essere costantemente incoraggiato e celebrato. Andare in terapia può essere costruttivo quanto allenarsi per una maratona e nessuno si vergognerebbe mai di condividere con gli altri i propri tempi di corsa in una chat di gruppo con i colleghi.



Mindfulness e terapia

2.2.1

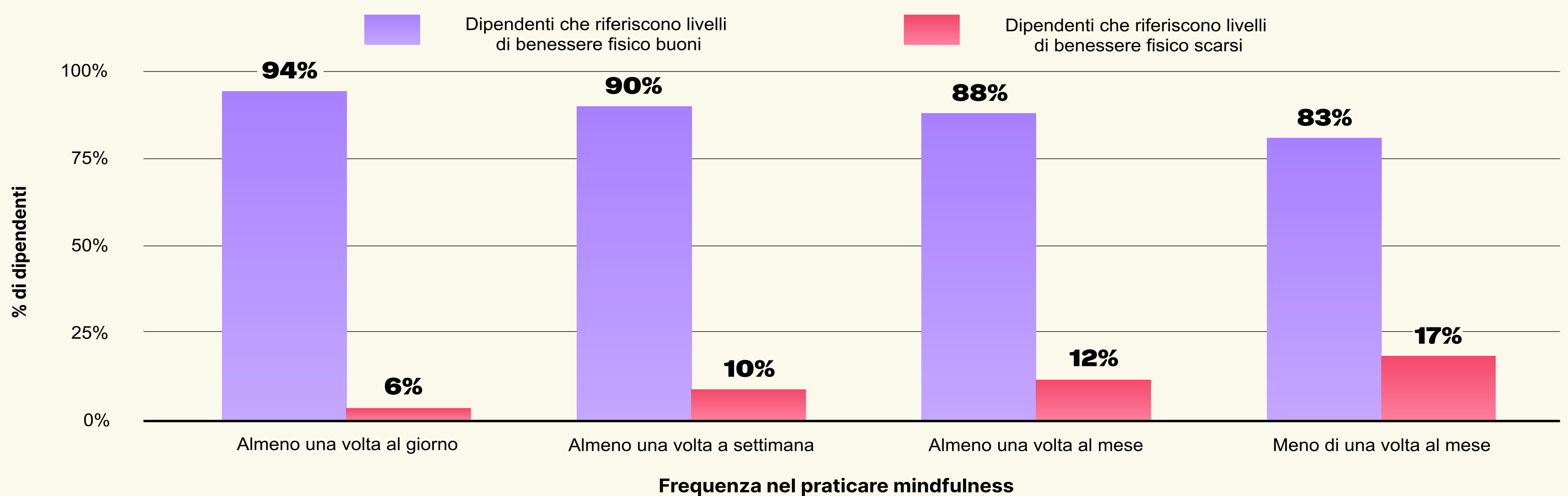
Nonostante non parlino volentieri della loro condizione mentale sul lavoro i dipendenti vorrebbero un supporto. L'interesse nella terapia è alto: circa la metà dei lavoratori (51%) ritiene la terapia/il counseling molto o estremamente importante per il proprio benessere.

Tuttavia, solo il 37% dichiara di rivolgersi a un professionista del benessere mentale. Tra i dipendenti che non sono in terapia tre su quattro (76%) vorrebbe andarci.

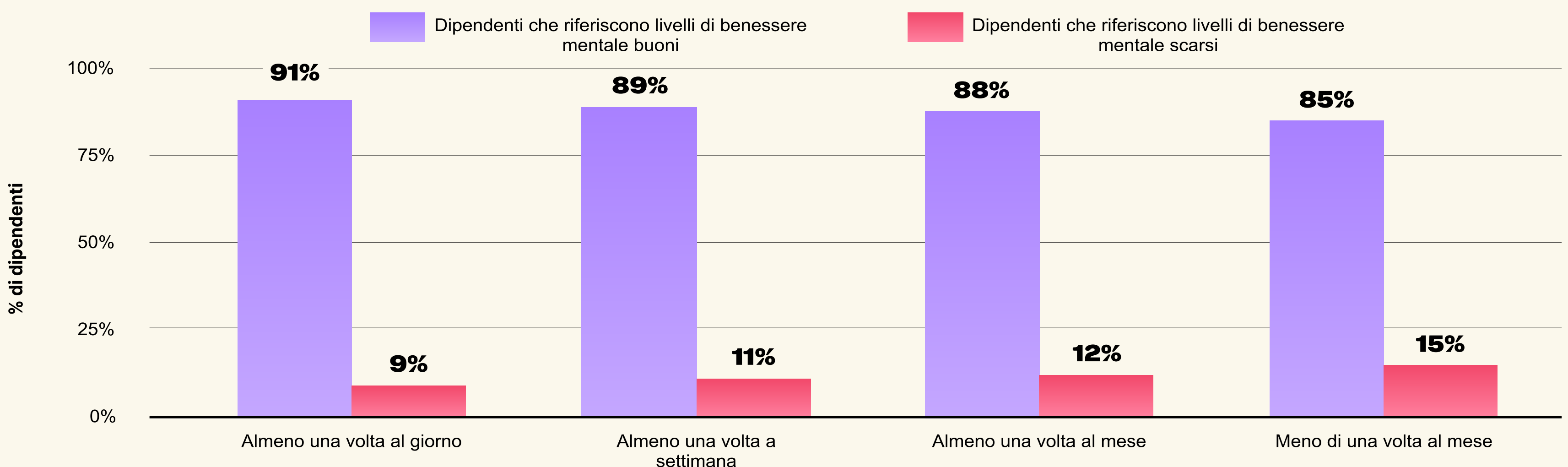
L'ostacolo più grande? Il costo. Il 36% dichiara, infatti, di non avere la disponibilità economica sufficiente a ottenere un supporto mentale.

Molti dei lavoratori che non possono permettersi un supporto terapeutico ripiegano sulla mindfulness. I risultati sono interessanti: coloro che praticano la mindfulness sono più propensi a dichiarare di sentirsi bene, sia mentalmente che fisicamente. Tuttavia, le difficoltà economiche sembrano limitarne l'efficacia (per un approfondimento su questa tendenza si veda la sezione 2.4: Benessere finanziario).

PRATICARE LA MINDFULNESS IN MODO COSTANTE SI ASSOCIA A UN MIGLIORE BENESSERE FISICO



PRATICARE LA MINDFULNESS IN MODO COSTANTE SI ASSOCIA A UN MIGLIORE BENESSERE MENTALE



"Se vuoi dipendenti più concentrati, meno emotivi e mentalmente più stabili, perché non offrirgli la possibilità di accedere a delle risorse di meditazione?", consiglia **Dan Harris**, conduttore del podcast *10% Happier*. "La scienza parla chiaro. È così ovvio. Soprattutto con i livelli di ansia, depressione, solitudine, dipendenza e suicidio che abbiamo raggiunto al giorno d'oggi. Tutte queste condizioni interessano anche la forza lavoro."

Dan Harris

Ex conduttore di ABC News, autore di best seller del *New York Times* e conduttore del podcast *10% Happier*.



E più meditiamo, più siamo felici. Le persone che praticano la mindfulness più volte al giorno sono le più propense a dichiarare che il loro wellbeing generale e psico-fisico è "migliorato drasticamente" nell'ultimo anno. Questi lavoratori ultra-consapevoli si affidano volentieri alla respirazione profonda (51%), alle passeggiate consapevoli (43%) e alle app di meditazione (42%) per realizzare un tale miglioramento. Ma non è necessario meditare mattina, pomeriggio e sera per raggiungere dei buoni risultati. Anche poche sedute di mindfulness al mese possono già contribuire ad aumentare lo stato di benessere.

A) MINDFULNESS E TERAPIA, I PIÙ AMATI DAI GIOVANI LAVORATORI

Se si suddividono i lavoratori in gruppi di età, emergono delle differenze nell'approccio al benessere mentale: le generazioni più giovani (Gen Z e Millennial) appaiono molto più interessate e disposte a partecipare a sedute di terapia e mindfulness rispetto ai loro colleghi più anziani (Gen X e Baby Boomer).

Questo scarto dovrà essere tenuto in considerazione dai responsabili dei team HR nella scelta dei pacchetti di benefit dei prossimi anni. I più giovani si affidano in misura maggiore alla terapia e alla meditazione, pertanto si aspetteranno che i datori di lavoro facilitino loro l'accesso a queste risorse fondamentali.

La Gen Z, la generazione più numerosa nel mondo,³⁰ è il gruppo più attivo nel prendersi cura del proprio benessere mentale. Sono gli individui più propensi a meditare con l'ausilio di

un'app (26%), di un corso (20%) o in autonomia (20%), mentre il 50% afferma di essere in terapia. I Millennial, la generazione attualmente più numerosa tra gli occupati,³¹ segue a ruota con il 45% che fa terapia.

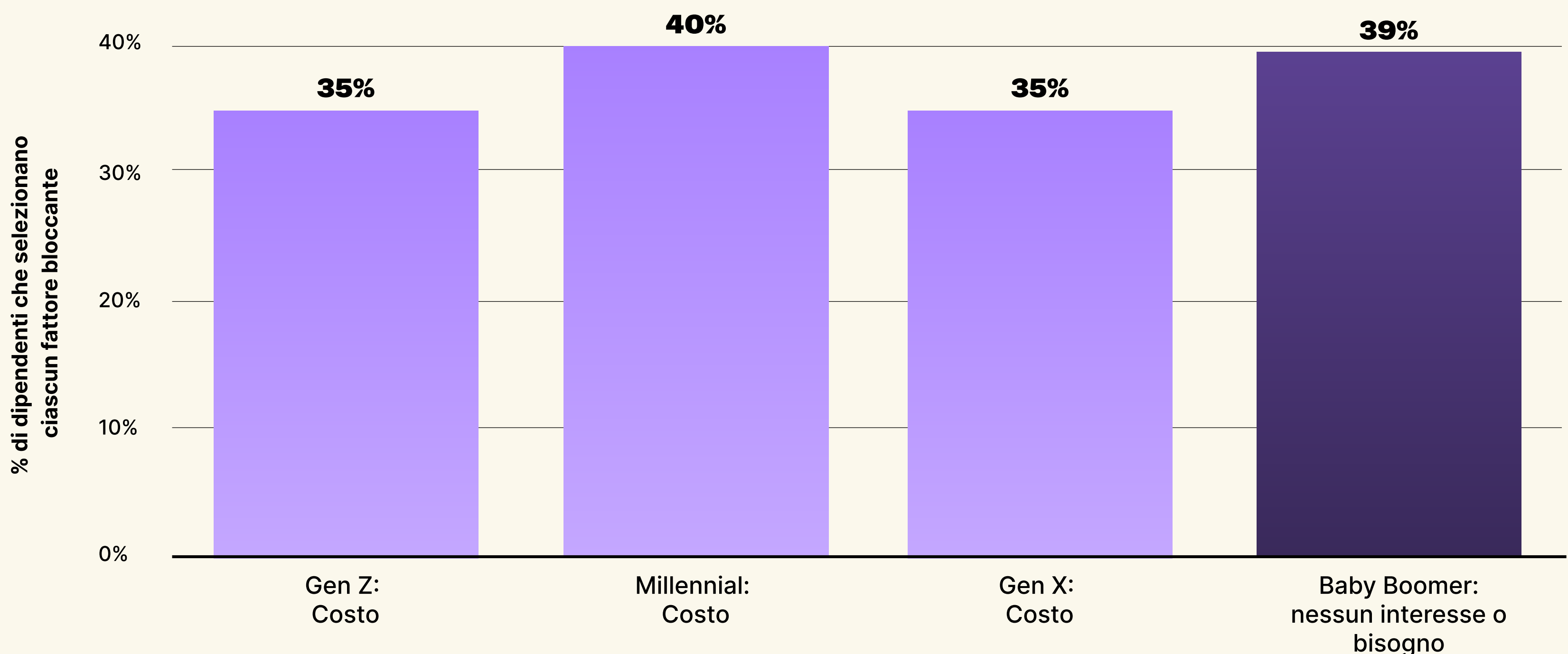
Osservando la Gen X e i Baby Boomer vediamo che l'affidamento alla terapia scende drasticamente, rispettivamente al 27% e al 24%. Questo riflette un modo diverso di intendere la cura del proprio benessere mentale. I Baby Boomer sono sette volte più propensi della Gen Z ad affermare che la terapia/il counseling non giocano alcun ruolo nel loro wellbeing (il 23% contro il 3%).

Questa differenza appare ancora più chiara se si guarda al modo in cui i Baby Boomer si dedicano al loro wellbeing mentale o, più precisamente, a come non lo fanno. Circa un terzo (32%) dei Baby Boomer dichiara di non praticare la mindfulness e oltre la metà (58%) di non avvalersi di risorse terapeutiche o di auto-aiuto. Di contro, solo il 21% dei Millennial e il 19% della Gen Z ignora le pratiche di mindfulness, mentre solo il 30% dei Millennial e il 20% della Gen Z non si avvale di terapie e risorse di auto-aiuto.

Essendo l'inflazione una delle preoccupazioni primarie dei Baby Boomer, si potrebbe pensare che il più grande ostacolo al supporto psicologico sia il costo della terapia. Ma non è così. Mentre tutte le altre generazioni citano i costi come la ragione principale del mancato accesso alla terapia (Gen X: 35%; Millennial: 40%, Gen Z: 35%), i Baby Boomer dichiarano candidamente di non essere interessati o di non averne bisogno (29%).



I BABY BOOMER SONO L'UNICA GENERAZIONE CHE AFFERMA DI NON FARE TERAPIA PRINCIPALMENTE PER MANCANZA DI INTERESSE O NECESSITÀ. PER TUTTE LE ALTRE FASCE D'ETÀ L'OSTACOLO PRINCIPALE È IL COSTO



Essendo la maggioranza della forza lavoro attualmente costituita da Gen Z e Millennial, i datori di lavoro sentono sulle loro spalle il peso economico di questo tipo di supporto, così richiesto dai loro dipendenti. Un'indagine settennale condotta negli Stati Uniti sui piani sanitari aziendali ha rivelato che la spesa per la salute mentale e le dipendenze è in crescita tra i lavoratori di età inferiore ai 25 anni. In questa fascia di età si concentra il 42% della spesa per la salute mentale, nonostante questo gruppo costituisca solo circa un terzo (36%) della popolazione totale.³²

Ed è improbabile che questa domanda diminuisca in futuro. I ricercatori di tutto il mondo segnalano una crisi della salute mentale giovanile in corso. Bisogna tenere presente che:

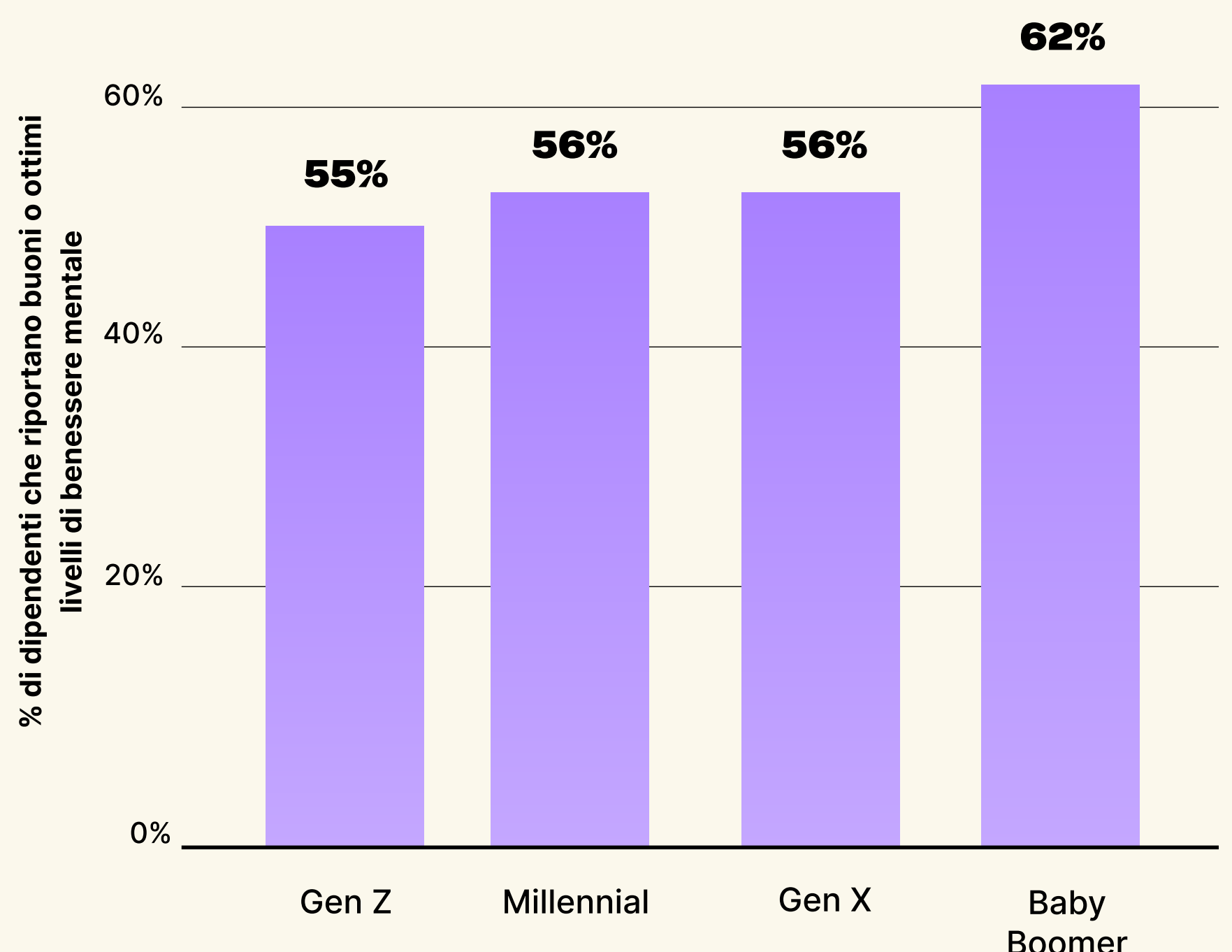
- negli Stati Uniti ansia e disturbi mentali sono in aumento tra gli studenti delle scuole superiori e gli universitari;
- nel Regno Unito sono in aumento i casi di autolesionismo;
- in Australia sono in aumento i ricoveri di minori per problematiche legate alla salute mentale;
- in Scandinavia sono sempre di più i pre-adolescenti e gli adolescenti che presentano alti livelli di disagio psicologico;
- nelle scuole di tutto il mondo si sta diffondendo un senso di alienazione.³³

I Baby Boomer sembrano indenni da queste tendenze, in

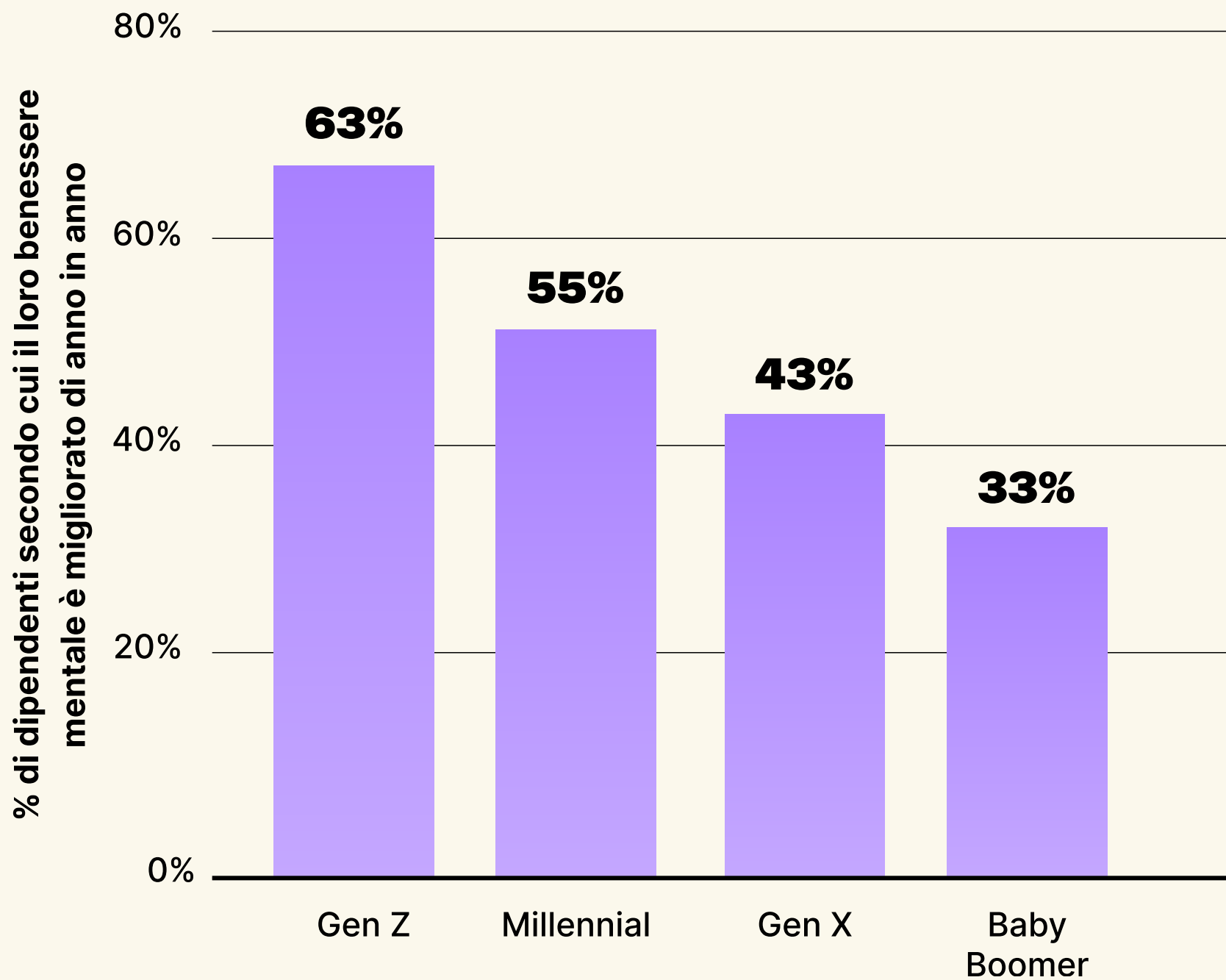
quanto costituiscono la generazione più propensa a dichiararsi mentalmente in buone o ottime condizioni.

Ma non è il caso di scoraggiarsi. La Gen Z, così presa dalla terapia e dalla meditazione, è anche la più propensa ad affermare che il proprio benessere mentale è migliorato nel 2024 rispetto al 2023. Si deduce che questi interventi li stiano aiutando a resistere o a guarire.

I BABY BOOMER SONO LA GENERAZIONE CHE DICHIARA IL TASSO PIÙ ALTO DI BENESSERE MENTALE



LA GEN Z È LA PIÙ PROPENSA AD AFFERMARE CHE IL PROPRIO BENESSERE MENTALE È MIGLIORATO NELL'ULTIMO ANNO



"Dato questo scarto generazionale sulle questioni relative alla salute mentale e alla cura di sé in generale, credo che offrire delle risorse per la meditazione ai dipendenti stia diventando un imperativo", spiega **Dan Harris**. "Non soltanto è fondamentale per attrarre e trattenere i dipendenti, ma anche perché la ricerca sembra suggerire incontrovertibilmente che aiuterà il tuo team favorendo la produttività."

Dan Harris

Ex conduttore di ABC News, autore di best seller del *New York Times* e conduttore del podcast *10% Happier*.



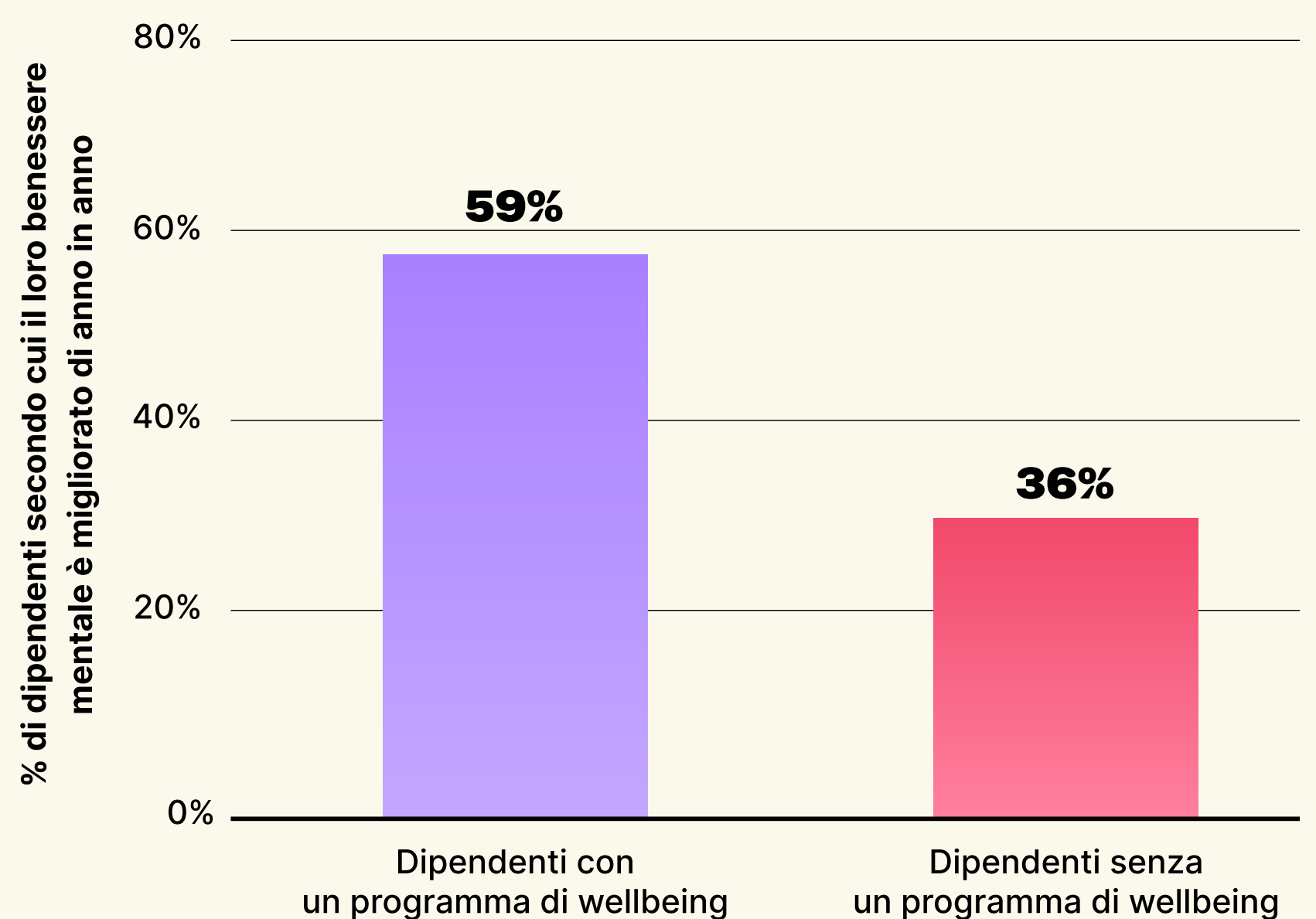
Questo rende il supporto al benessere mentale una parte fondamentale della pianificazione per i responsabili dei team HR negli anni a venire e li pone davanti a un difficile gioco di equilibrismo. I benefit per la salute mentale saranno fondamentali per attrarre e trattenere i talenti migliori, ma il costo di questi benefit è destinato a salire in quanto sempre più dipendenti ne fanno uso.³⁴

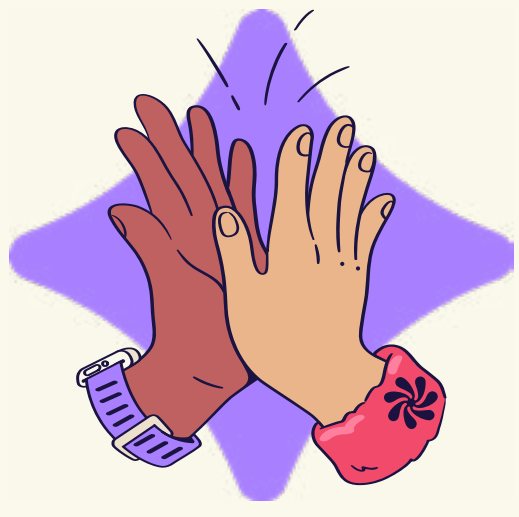
Ed è qui che entrano in scena i programmi benessere. Innanzitutto possono semplificare la vita ai responsabili delle Risorse Umane in quanto le aziende appaiono più attrattive agli occhi dei dipendenti, specialmente se appartenenti alla Gen Z e ai Millennial (per un approfondimento di questa tendenza si veda la sezione 3: L'effetto dei benefit sulla gestione dei talenti).

Allo stesso tempo consentono ai dipendenti di impegnarsi preventivamente per il loro benessere mentale quotidiano, così da non farsi trovare impreparati di fronte alle sfide future.³⁵ Ed è esattamente per questo che i dipendenti richiedono questi benefit, perché vogliono sentirsi meglio. E i dipendenti che hanno accesso a un programma dedicato al benessere sono più propensi ad affermare che la loro salute mentale nel 2024 è migliorata rispetto al 2023.

I programmi di wellbeing possono contribuire alla riduzione dei costi aziendali connessi alla salute mentale in quanto possono prevenire costosi interventi sanitari come cure ospedaliere d'emergenza o lunghe degenze.³⁶ In questo senso il supporto aziendale al benessere mentale dei dipendenti rafforza anche la produttività, dato che il 95% delle aziende che monitorano il ROI ha visto un ritorno positivo dei propri investimenti in iniziative di wellbeing.³⁷

I DIPENDENTI CON PROGRAMMI DI WELLBEING RITENGONO PIÙ FREQUENTEMENTE CHE IL LORO BENESSERE MENTALE SIA MIGLIORATO NELL'ULTIMO ANNO





Strumenti di wellbeing

BENEFIT PER IL BENESSERE MENTALE DEI DIPENDENTI

Che ne dici di attivarti per migliorare il benessere mentale dei tuoi dipendenti? Inserire questi benefit nel pacchetto è un modo efficace per offrire alla tua forza lavoro il supporto di cui necessita per prosperare!

Copertura assicurativa per la terapia psicologica

Offrire una copertura completa delle sedute di terapia e counseling consente di superare le barriere economiche che impediscono al 36% dei dipendenti di accedere al supporto mentale.

Abbonamenti alle app di mindfulness

Circa un lavoratore su cinque (17%) utilizza già un'app per la meditazione, a dimostrazione dell'interesse diffuso verso questa pratica e dell'utilità di un abbonamento ad app partner di Wellhub come **Headspace** o **Meditopia**. Coprire i costi di questi strumenti facilita l'accesso continuativo alle pratiche di mindfulness, con tutti i vantaggi che ne conseguono per il benessere mentale. Secondo uno studio dell'università di Harvard effettuato su un programma per il rilassamento psicofisico, il numero di trattamenti sanitari richiesti dai partecipanti diminuiva del 40%.³⁸ Ad esempio, la compagnia di assicurazione sanitaria Aetna provò a introdurre un programma gratuito di yoga e meditazione per i dipendenti, con il risultato che i partecipanti videro una riduzione dei livelli di stress e iniziarono a dormire meglio. La compagnia stima che questo programma abbia generato un ritorno sull'investimento di 11:1.³⁹

Riduzione dell'ansia

Nonostante i termini ansia e stress siano spesso associati, hanno in realtà significati differenti. Lo stress è una reazione di breve durata a un evento scatenante, mentre l'ansia è una condizione di preoccupazione persistente che si manifesta anche in assenza di una vera e propria causa.⁴⁰ Data la prevalenza dei disturbi d'ansia, non stupisce che un quarto del mercato in continua crescita delle app dedicate al benessere mentale sia dedicato ai sentimenti di ansia e depressione.⁴¹ La ricerca dimostra che queste app possono efficacemente ridurre le manifestazioni di ansia delle persone.⁴² Le app disponibili sulla piattaforma Wellhub, come **Calm**, possono aiutare i dipendenti a gestire l'ansia e il panico attraverso strumenti approvati da terapisti certificati, quali la meditazione guidata e i suoni rilassanti.

Abbonamento a una palestra

L'esercizio fisico aiuta a ridurre l'ansia e la depressione, migliorando l'umore e le funzioni cognitive.⁴³ Ad esempio, durante i periodi di lockdown della pandemia, le persone sono state costrette a rimanere in casa senza la possibilità di uscire per periodi di tempo prolungati. In quel periodo, molte persone hanno ridotto significativamente l'attività fisica creando terreno fertile per svariati comuni disturbi mentali.⁴⁴ Per il datore di lavoro è interessante sapere che le persone che non praticano attività fisica hanno sperimentato il 57% di giorni in più di scarso benessere mentale nell'ultimo mese.⁴⁵ Gli allenamenti cardio e in palestra possono ridurre i giorni di scarso benessere mentale di oltre il 20%.⁴⁶

Mental Health Days (giornate libere per il benessere mentale)



Potersi assentare per malattia è fantastico, ma offrire un congedo retribuito per prendersi cura in modo specifico della propria salute mentale invia un messaggio chiaro ai dipendenti, i quali percepiranno un'azienda attenta alla loro salute psicofisica.

Conti di risparmio sanitario (HSA) e Conti di spesa flessibili (FSA)



In Italia, queste soluzioni non sono disponibili ma in altri paesi le aziende aiutano i dipendenti a mettere da parte del denaro (al lordo delle imposte) per coprire eventuali quote a carico del paziente associate al supporto psicologico. Questo rappresenta un altro ottimo metodo per aiutarli a superare le barriere economiche che li separano dalla terapia.

Workshop sulla gestione dello stress



I programmi per la gestione dello stress possono contribuire ad allentare la tensioni tra i dipendenti generando, in ultima analisi, un risparmio per l'azienda. Un'analisi pluriennale effettuata negli Stati Uniti su un programma di wellbeing aziendale che includeva corsi e consulti per la gestione dello stress ha rilevato un risparmio di 1,65 dollari sulla spesa sanitaria per ogni dollaro investito.⁴⁷



Benessere fisico

2.3

Abbiamo uno scoop sul benessere fisico dei tuoi dipendenti. Tra noiose routine di allenamento in palestra e abitudini di riposo così cattive che non farebbero dormire neanche un medico specialista, i dipendenti si sentono meno "zen e tonici" e più "stressati e sedentari".

Nel complesso, pare che si vedano più come pantofolai che figurini. Solo circa la metà di loro (54%) afferma di essere in ottima forma fisica e le cose non fanno che peggiorare se si entra nel dettaglio. Solo il 39% di essi dichiara di fare sport, il 40% di mangiare sano e il 32% di dormire a sufficienza.

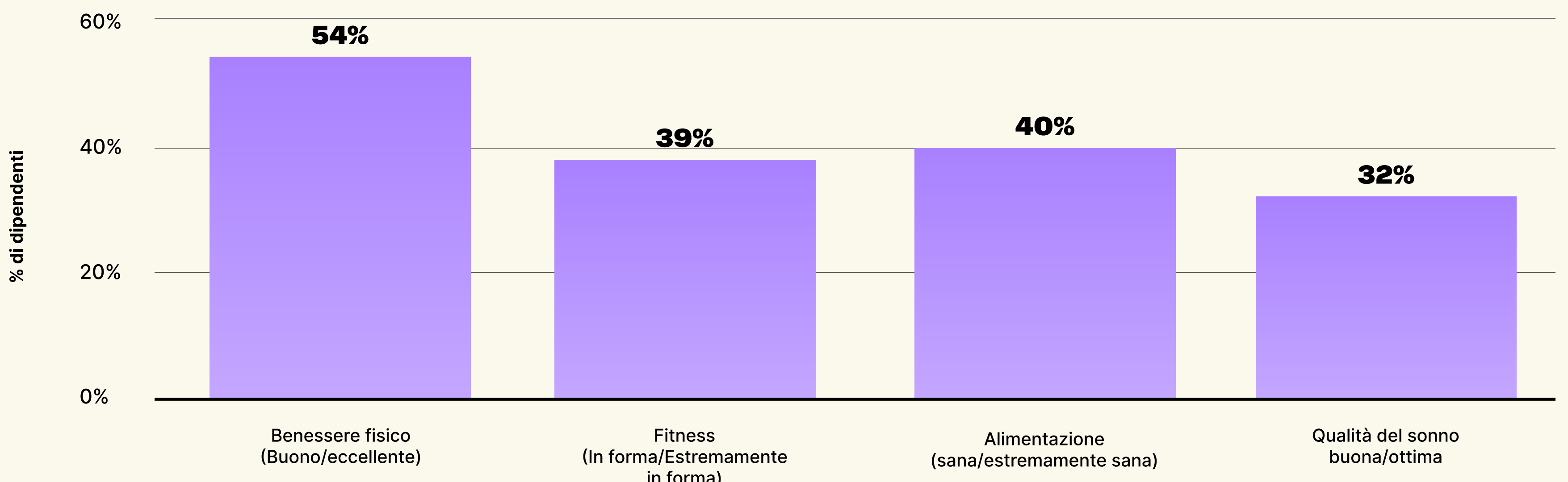
Se scomponiamo il wellbeing fisico nelle sue sottocomponenti, pare proprio che la forza lavoro sia impantanata in un'autentica crisi del benessere. Sono consapevoli che alla loro forma fisica, all'alimentazione e alle ore di sonno serva una messa a punto, ma pare non si rendano conto che questi sono i fondamenti del loro benessere generale.

E questa non è una cattiva notizia solo per la salute dei lavoratori, ma lo è anche per gli imprenditori: un gigantesco 93% dei lavoratori dichiara che il benessere fisico influisce sulla produttività.⁴⁸ Eh sì, proprio così, la salute dei dipendenti ha delle ripercussioni sulla produttività delle aziende per cui lavorano.

È ora che le aziende prendano in mano la situazione! Mettere un misero tapis roulant nella sala pausa non risolverà i problemi. È necessario offrire tutto un ventaglio di benefit dedicati al benessere, che includano fitness, nutrizione e sonno. Solo a quel punto i dipendenti e tutta l'azienda potranno davvero dare il meglio.



SONO POCHI I DIPENDENTI CHE SI SENTONO BENE FISICAMENTE



Fitness

2.3.1

CONCLUSIONI PRINCIPALI

Anche se i dipendenti riconoscono l'importanza del fitness per il loro wellbeing, gli impegni di tutti i giorni e la mancanza di motivazione costituiscono gli ostacoli maggiori quando si vuole creare una routine di esercizio fisico costante. Fortunatamente, offrire ai dipendenti un supporto strutturato nell'ambito del benessere può avere un effetto decisamente positivo sulla loro forma fisica.

L'EFFETTO DEL FITNESS SUL LAVORO

La forma fisica dei dipendenti influisce su moltissimi aspetti lavorativi, da come si presentano in ufficio (sguardo sveglio o assonnato) fino alla qualità del lavoro svolto (ineccepibile o così così). Quelli che non hanno ancora adottato una routine per la cura di sé sono più spesso assenti, anche se fisicamente presenti (un fenomeno noto anche come presenteismo). Anche se sono connessi al software aziendale sono mentalmente scollegati, e lo si vede facilmente dalla quantità del lavoro svolto (o non svolto).^{49/5}

D'altro canto, i dipendenti che hanno scoperto ciò che li fa sentire bene, che si tratti di yoga, corsa, danza o boxe, ne

vedono i benefici anche sul lavoro e non soltanto in palestra. Grazie all'impulso cerebrale di un esercizio fisico costante, i colleghi che usano regolarmente il pilates reformer o fanno una partitella di calcio guadagnano un vantaggio cognitivo. L'esercizio li rende mentalmente più lucidi e questo genera un aumento delle prestazioni e della produttività.^{51/52} Inoltre la produttività ne risentirà in modo positivo anche grazie alla riduzione dei congedi per malattia e a un aumento delle presenze.⁵³

A beneficiare di questa attività fisica sarà l'intero team, non solo il singolo dipendente. Chi non si sente meglio dopo un allenamento? E con dipendenti felici le riunioni su Zoom risulteranno più divertenti per tutti i soggetti coinvolti (con videocamera accesa o spenta). Quando poi sono dei gruppi numerosi ad abbracciare una mentalità sportiva, la cultura aziendale può risultarne positivamente trasformata.⁵⁴

Perciò la prossima volta che vedrai un collega fare meditazione, provare una nuova standing desk o fare una passeggiata in pausa pranzo, inviagli un cinque virtuale perché questo collega non si sta solo prendendo cura di se stesso ma sta contribuendo a un ambiente di lavoro più sano e felice per tutti!



ANALISI APPROFONDATA

In tutti gli uffici si combatte una battaglia silenziosa. Il nemico? Una vita sedentaria e una salute sempre più fragile. E chi sono i nostri eroi? I lavoratori che ogni giorno si impegnano per mantenersi in forma in un mondo che sembra progettato per mantenerli incollati alla sedia.

Ma vediamo il bicchiere mezzo pieno: il 99% dei dipendenti riconosce il legame cruciale che c'è tra fitness e benessere generale, e non lo sostiene solo a parole. Un consistente 93% si sta impegnando concretamente in qualche tipo di attività fisica almeno una volta alla settimana, mentre per oltre un terzo di loro (36%) si tratta di un impegno quotidiano.

Ma questa non è una storia di soli successi. Il 18% dei dipendenti non segue una routine di fitness. E nonostante gli sforzi di molti dipendenti, solo il 39% di essi si considera in forma o estremamente in forma.

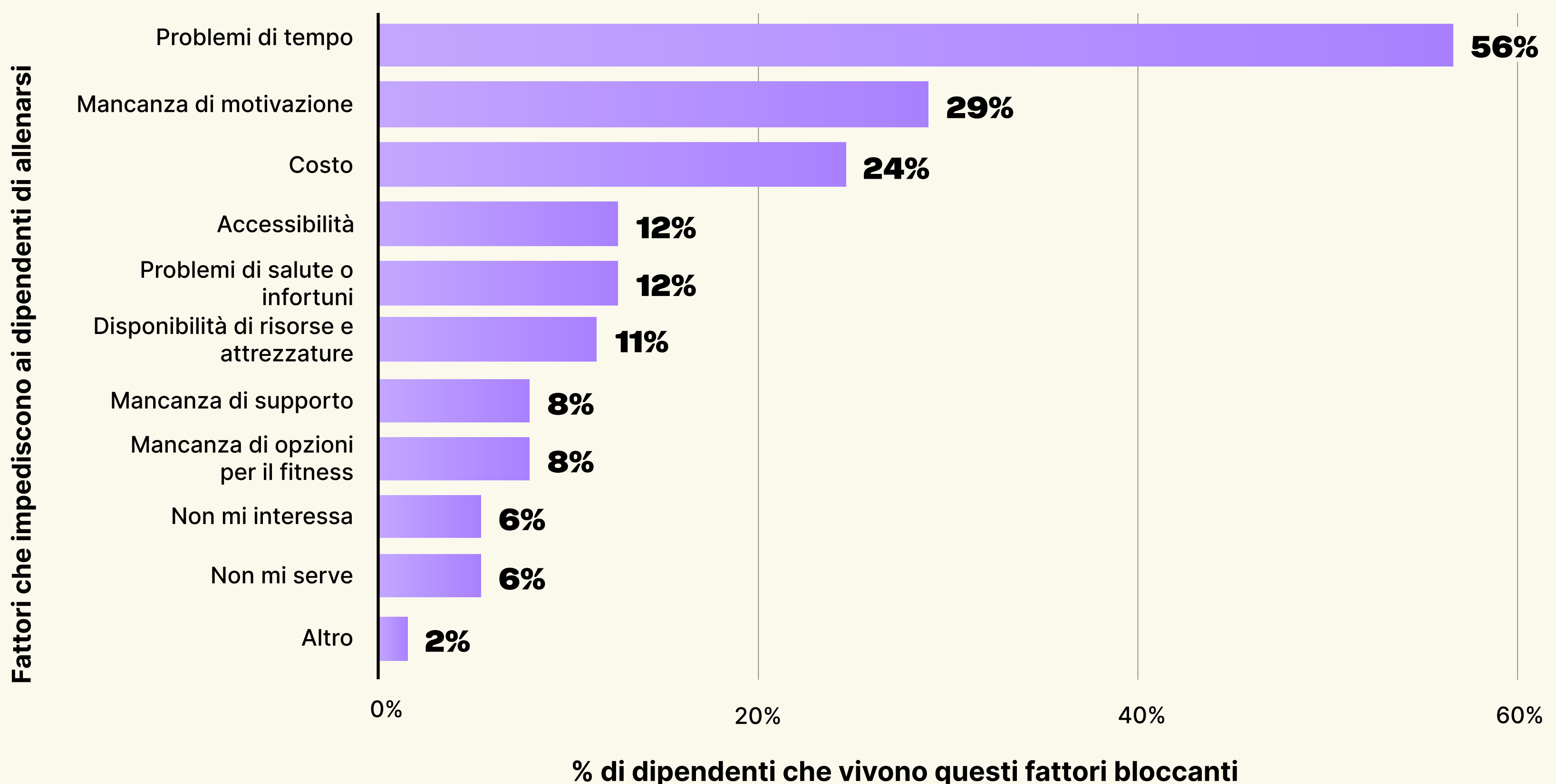
Cosa ostacola la nostra forza lavoro? I cattivi di questa storia sono fin troppo familiari: l'implacabile ticchettio dell'orologio (il 56% cita vincoli di tempo), la difficoltà nel trovare la giusta

motivazione (29%) e l'eterna preoccupazione per i costi (24%). Questi ostacoli sono enormi e minacciano di far deragliare anche i meglio intenzionati.

Quando riescono a superare questi ostacoli, solitamente i dipendenti si dedicano alla corsa (27%), ad allenamenti di forza (21%) o a esercizi di mobilità (18%). Ciascuna di queste attività ha il suo gruppo di fan. La Gen Z si dedica prevalentemente agli allenamenti di forza, con il 29% che li considera l'attività sportiva preferita. Millennial e Gen X amano la corsa (il 29% di entrambi i gruppi la definisce la "migliore attività sportiva"), mentre i Baby Boomer preferiscono gli esercizi di mobilità (20%).

La forza lavoro della maggior parte delle aziende è multigenerazionale, cosa che può rendere difficile pianificare delle attività di gruppo che interessino tutti per promuovere una reale cultura del benessere. Se non sai bene quale attività proporre a tutto l'ufficio per un'ora di benessere condiviso, ti suggeriamo degli esercizi di mobilità. Tra tutte le attività fisiche toccate dal nostro sondaggio, questa è la tipologia di fitness con il più alto tasso di adesione in tutte le fasce d'età (tra il 18 e il 20%). Va bene qualsiasi attività che migliori la mobilità articolare e il movimento funzionale delle articolazioni o dei muscoli, compresi gli esercizi di stretching dinamico, con il foam roller e di resistenza.

LA MANCANZA DI TEMPO E DI MOTIVAZIONE RENDE I DIPENDENTI SEDENTARI



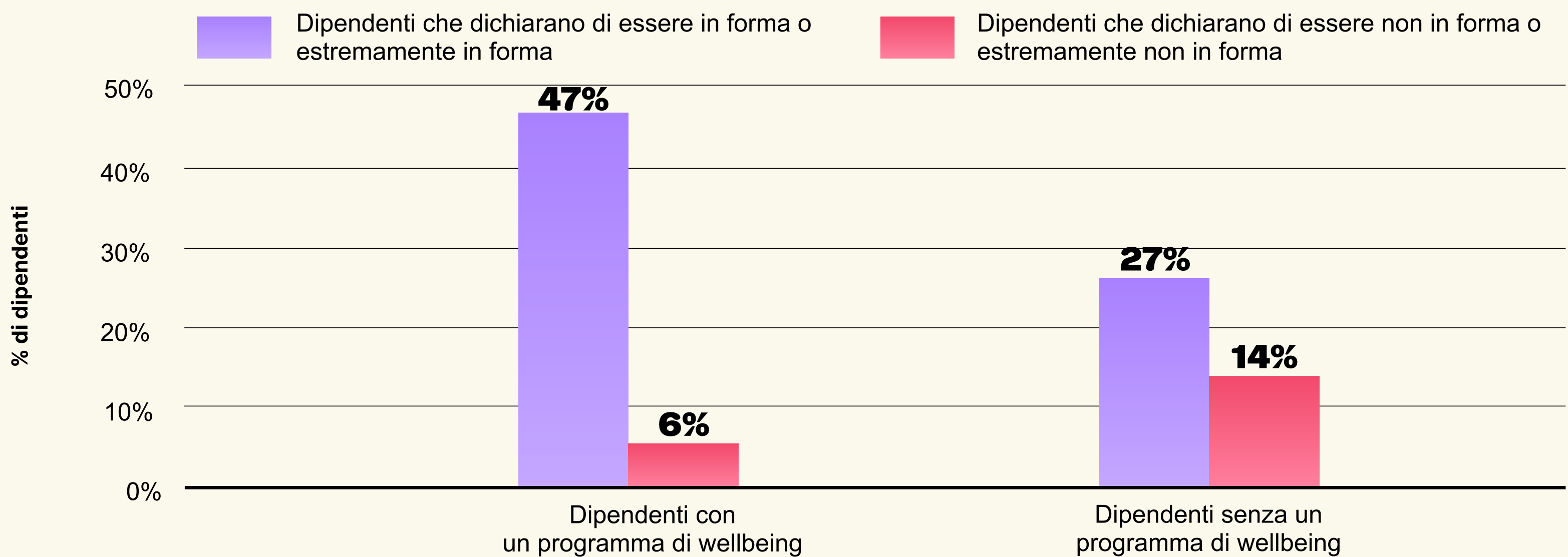
Analizzando i dati in profondità, emergono altre differenze generazionali. Le persone della Gen Z a inizio carriera e i Millennial a metà carriera si dichiarano in buona o ottima forma fisica in oltre il 40% dei casi. Nel frattempo, il fatto di lavorare più a lungo non conta come allenamento di resistenza: solo circa un terzo della Gen X e dei Baby Boomer dichiara di essere in forma o estremamente in forma.

Non si tratta di una mancanza di impegno: i tassi di attività complessivi rimangono simili tra le varie generazioni, ma i dipendenti più giovani sono più propensi ad andare in palestra come minimo ogni giorno. I loro colleghi più maturi si accontentano di allenarsi una volta a settimana. Questo indica la chiara necessità di un ulteriore supporto mirato per aiutare la Gen X e i Baby Boomer a rendere l'attività fisica una parte più consistente della loro routine quotidiana.

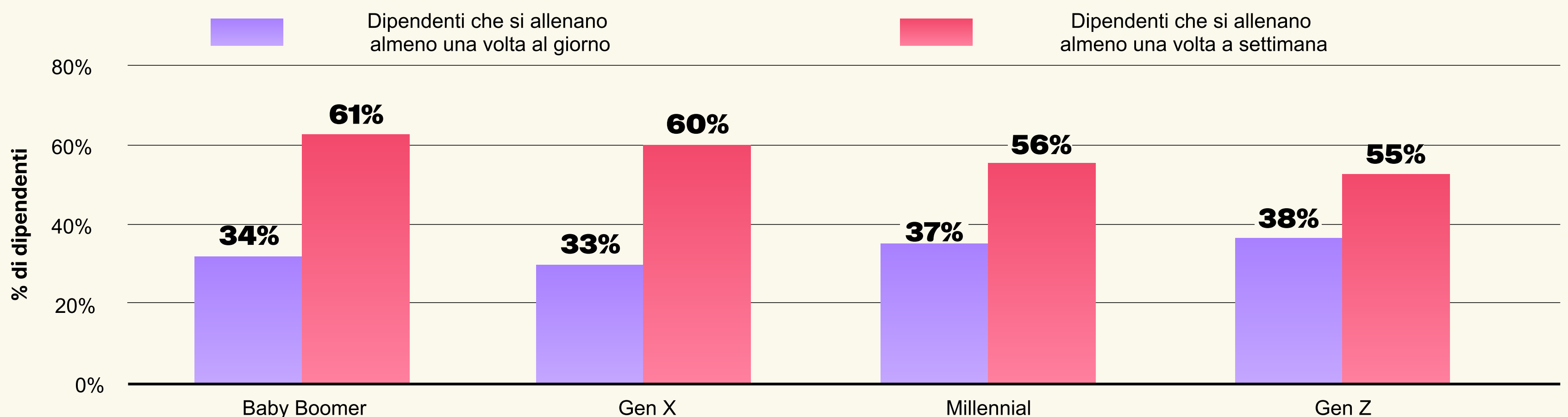
Fortunatamente, i dipendenti non sono destinati a scivolare nell'immobilità nel corso della loro carriera e i leader dei team HR possono aiutare. I programmi di wellbeing aziendale possono fare una grande differenza nella lotta contro gli stili di vita sedentari. I dipendenti che hanno accesso a questi programmi hanno una probabilità quasi doppia di dichiarare di essere in forma o estremamente in forma rispetto ai colleghi che non ricevono supporto. Si tratta di un netto contrasto che lascia intravedere una possibile soluzione al nostro enigma sulla forma fisica.

I dipendenti sanno che il fitness è importante. **Ora è arrivato il momento di attivarsi.** La strada da percorrere è chiara: abbattere le barriere, offrire supporto e creare opportunità di fare movimento che trovino il favore di tutte le generazioni.

I DIPENDENTI CON PROGRAMMI DI WELLBEING SONO PIÙ PROPENSI A DICHIARARE DI ESSERE IN FORMA



MENTRE LA MAGGIOR PARTE DEI DIPENDENTI SI ALLENA ALMENO UNA VOLTA ALLA SETTIMANA, I MILLENNIAL E LA GEN Z SONO PIÙ PROPENSI AD AVERE UNA ROUTINE DI FITNESS GIORNALIERA





Strumenti di wellbeing

SOLUZIONI DI BENEFIT PER I DIPENDENTI

I leader dei team HR possono sfruttare questi vantaggi mirati per aiutare i dipendenti a raggiungere i loro obiettivi di fitness.

Campionati sportivi in ufficio

Creare campionati sportivi in ufficio per incoraggiare il team building e l'attività fisica. Organizzare campionati di vari sport come calcio, basket, pallavolo o anche giochi più informali come palla avvelenata. Questi campionati possono essere organizzati durante la pausa pranzo o dopo il lavoro, offrendo ai dipendenti un modo divertente e socievole per mantenersi attivi. Partecipare agli sport di squadra può aumentare il morale, favorire il lavoro di squadra e migliorare i livelli di fitness generale.

Abbonamenti per il fitness

Offrire ai dipendenti abbonamenti per attività di fitness per favorire la loro routine, sia in modo virtuale che in presenza. Gli abbonamenti ad app come **Apple Fitness+**, **MyFitnessPal** o **Les Mills** offrono una serie di opzioni di allenamento virtuale che i dipendenti possono seguire a loro piacimento. Gli abbonamenti a palestre come **Anytime Fitness** o **FitUP** offrono una serie di opzioni di allenamento in presenza a cui i dipendenti possono accedere comodamente. Coprire il costo di tali abbonamenti rende più conveniente per i dipendenti mantenere i propri obiettivi di fitness.

Corsi di ginnastica in sede

Offrire corsi di ginnastica in sede per rendere il fitness più accessibile ai dipendenti. Assumere istruttori per tenere corsi di yoga, Pilates, Zumba o di allenamento della forza durante la pausa pranzo o dopo il lavoro. Offrire diversi tipi di corsi e lezioni rappresenta un approccio che si adatta a più livelli di fitness e interessi, assicurando che tutti ne possano trarre beneficio. I corsi in sede eliminano la necessità dei dipendenti di recarsi in palestra, rendendo più facile integrare l'esercizio fisico nella loro routine quotidiana.

Orari flessibili

Implementare orari di lavoro flessibili per consentire ai dipendenti di dedicare più tempo alle attività di fitness. Il 56% degli intervistati menziona la mancanza di tempo e questo cambiamento può avere un impatto significativo sulla loro capacità di rimanere attivi.

Sfide di check-in

Organizzare regolarmente sfide di fitness per motivare i dipendenti a tenersi attivi. Queste sfide possono includere attività come gare di passi, serie di allenamenti o tracciamento dell'attività. Utilizzare applicazioni come **Strava** per monitorare i progressi e premiare i dipendenti che raggiungono i loro obiettivi con incentivi come attrezzi per il fitness, carte regalo o ferie extra.

Nutrizione

2.3.2

CONCLUSIONI PRINCIPALI

I lavoratori fanno fatica a mangiare sano perché i tempi e i costi limitano le loro scelte alimentari. In particolare, i Baby Boomer e i dipendenti con programmi di wellbeing sono i gruppi di dipendenti più propensi a dichiarare di avere una buona salute dal punto di vista nutrizionale.

L'IMPATTO DELL'ALIMENTAZIONE SULLE PERFORMANCE AZIENDALI

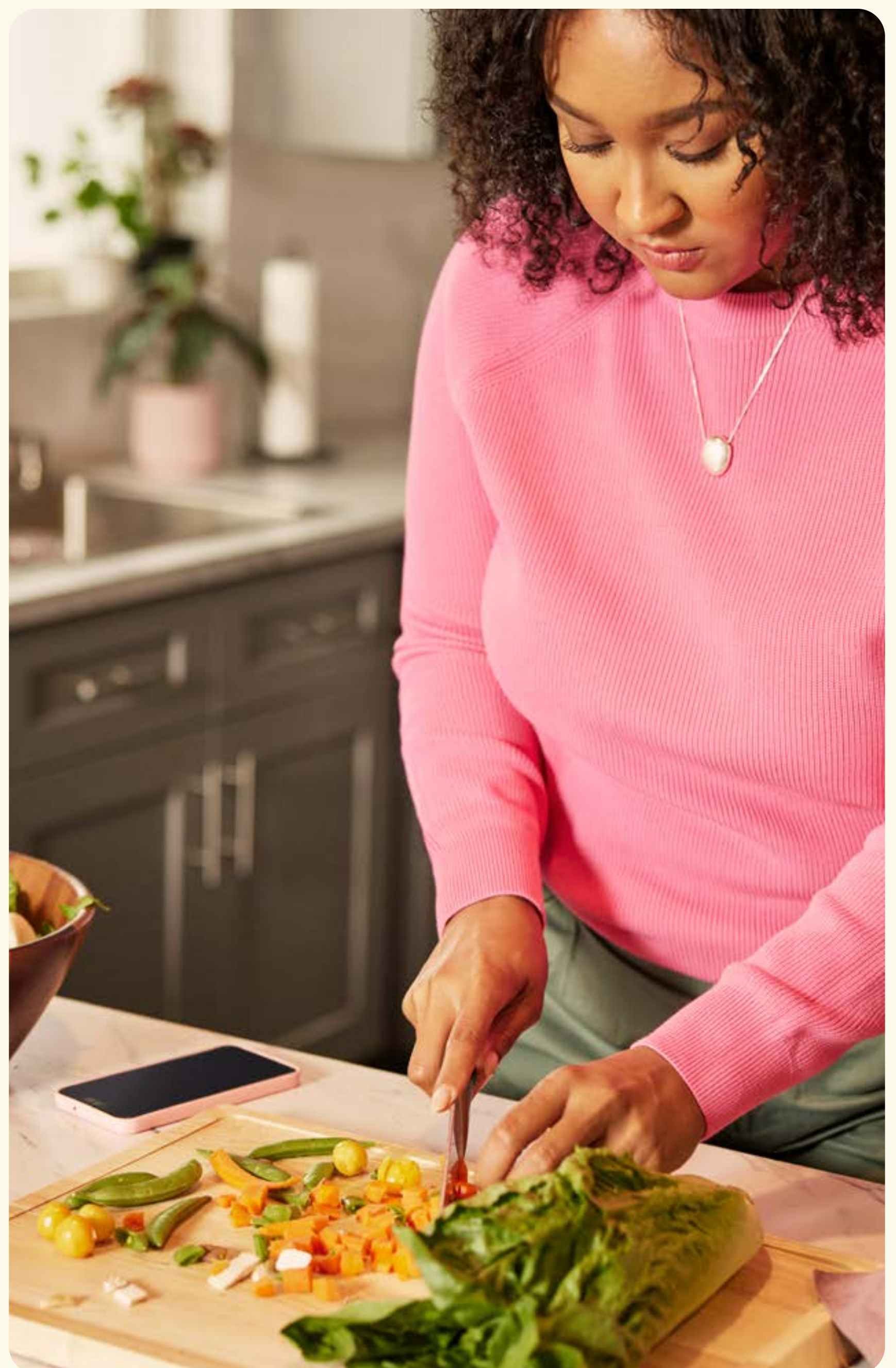
Immaginiamo questa scena: il tuo team, alimentato a suon di frullati di spinaci e scodelle di quinoa, conquista obiettivi e rispetta le scadenze come niente. Allo stesso tempo, i costi per l'assistenza sanitaria si erodono più velocemente di un mazzo di carote in una conigliera. Sembra troppo bello per essere vero? Beh, tieniti forte! È possibile, se apporti alcuni cambiamenti.

In questo momento, sono poche le organizzazioni che hanno la possibilità di sperimentare questa realtà a causa della diffusione di malattie causate da una cattiva nutrizione, come il diabete e l'obesità. E non dimentichiamoci del "presenteismo": quando i dipendenti si presentano al lavoro ma non riescono a concludere nulla della loro lista di cose da fare. Ora preparati a un numero veramente sorprendente: ben l'85% della spesa sanitaria degli Stati Uniti è dovuta a malattie croniche legate all'alimentazione.⁵⁵ Proprio così, gente: le nostre abitudini alimentari incidono sul budget più di quanto non faccia il distributore di merendine dell'ufficio.

D'altro canto, una buona alimentazione può aumentare le prestazioni aziendali. Il 79% dei lavoratori afferma che la qualità del loro lavoro migliorerebbe se seguissero un'alimentazione più sana e i dipendenti con abitudini alimentari sane sono davvero più produttivi e svolgono meglio il loro ruolo.^{56/57/58} Proviamo a riflettere su questo: quando è stata l'ultima volta che hai avuto un'idea geniale dopo aver mangiato una barretta di cioccolato? Ora immaginiamoci dopo un pranzo energetico a base di verdure. La noti la differenza? Una corretta nutrizione è come gli spinaci di Braccio di Ferro per la tua forza lavoro: fornisce la concentrazione e l'energia stabile necessarie a far flettere i muscoli mentali.

Purtroppo, molte aziende si stanno accidentalmente ostacolando da sole: più della metà dei dipendenti (58%) afferma che il proprio lavoro rappresenta un ostacolo per quando vogliono seguire un'alimentazione sana.⁵⁹ Ma non deve essere per forza così. I datori di lavoro possono contribuire a promuovere una corretta nutrizione, non a ostacolarla. È stato, infatti, dimostrato che i programmi nutrizionali sul posto di lavoro aumentano la produttività e riducono l'assenteismo.⁶⁰

Allora, è il momento di trasformare la tua forza lavoro da "fanatici delle patatine fritte" a "esperti di insalata"? Fidati di noi, i tuoi commercialisti ti ringrazieranno!



ANALISI APPROFONDATA

La maggior parte dei dipendenti si trova bloccata tra la poke bowl dei propri sogni e la realtà della propria vita frenetica: Solo due lavoratori su cinque (40%) seguono una buona alimentazione*. Non si tratta solo di forza di volontà, ma di destreggiarsi tra tempo, denaro e convenienza.

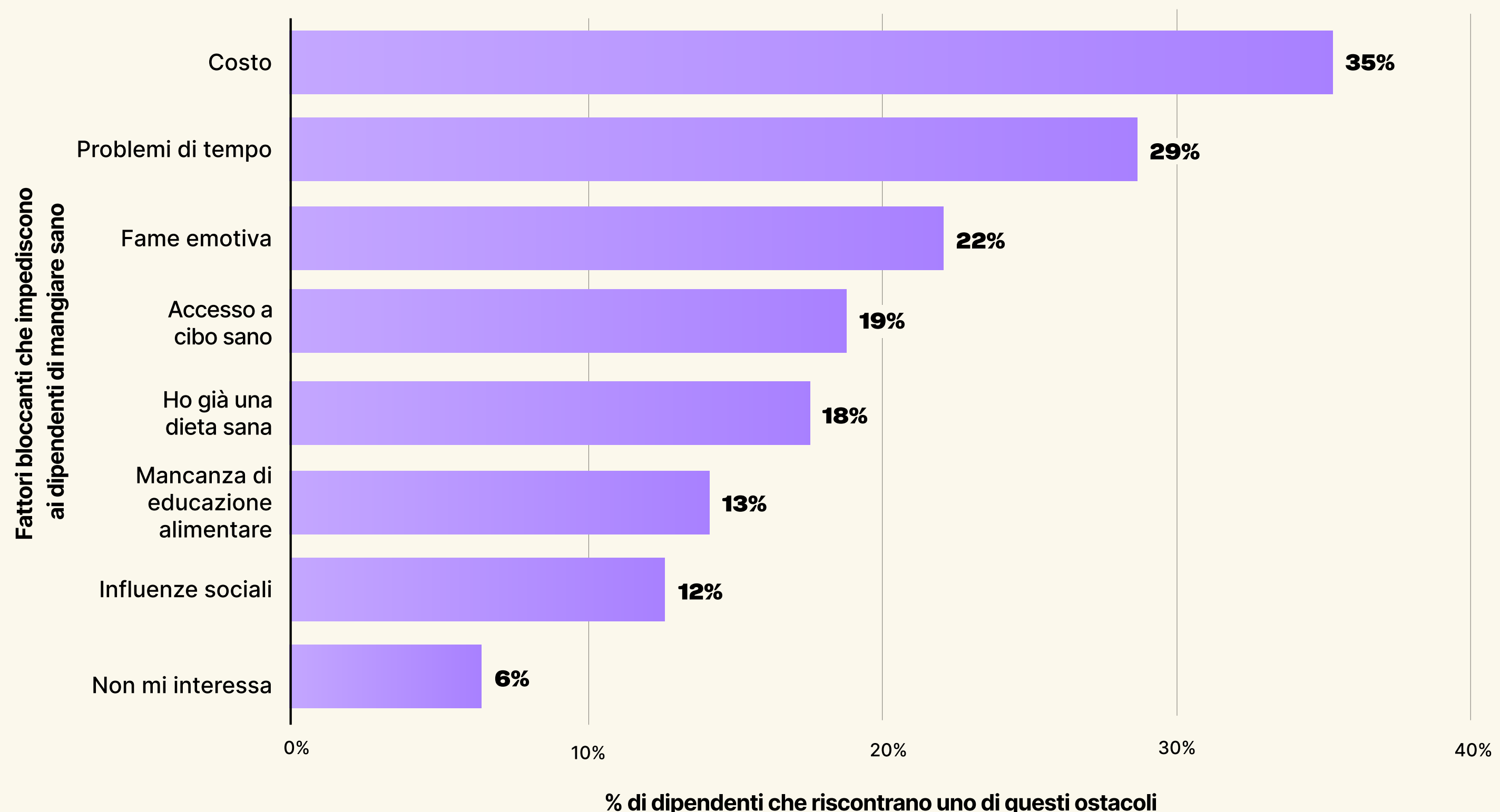
Sappiamo tutti come vanno le cose. Dopo una lunga giornata di lavoro, di fronte alla scelta tra preparare un pasto ricco di nutrienti o tuffarsi in una vaschetta di gelato guardando l'ultimo reality, molti di noi cedono al richiamo irresistibile dello zucchero e dell'intrattenimento privo di pensieri. Non è che non vogliamo, è che la vita ha un modo tutto suo di proporre situazioni difficili da gestire a modo nostro.

I costi (35%) e i vincoli di tempo (32%) sono in cima alla lista degli ostacoli all'alimentazione sana, dato che i dipendenti si destreggiano tra budget ridotti e orari ancora più stretti. Ma non si tratta solo di portafogli vuoti e agende strapiene. La *fame emotiva* si insinua nel 22% dei dipendenti. Al contempo, l'accesso limitato a opzioni alimentari sane può far sì che per il 19% dei lavoratori il semplice compito di trovare della verdura fresca sembri una ricerca degna di un romanzo fantasy.



* Intervistati che hanno valutato la propria salute nutrizionale come sana o estremamente sana.

BUDGET LIMITATI E VINCOLI DI TEMPO IMPEDISCONO AI LAVORATORI DI SEGUIRE UNA DIETA NUTRIENTE



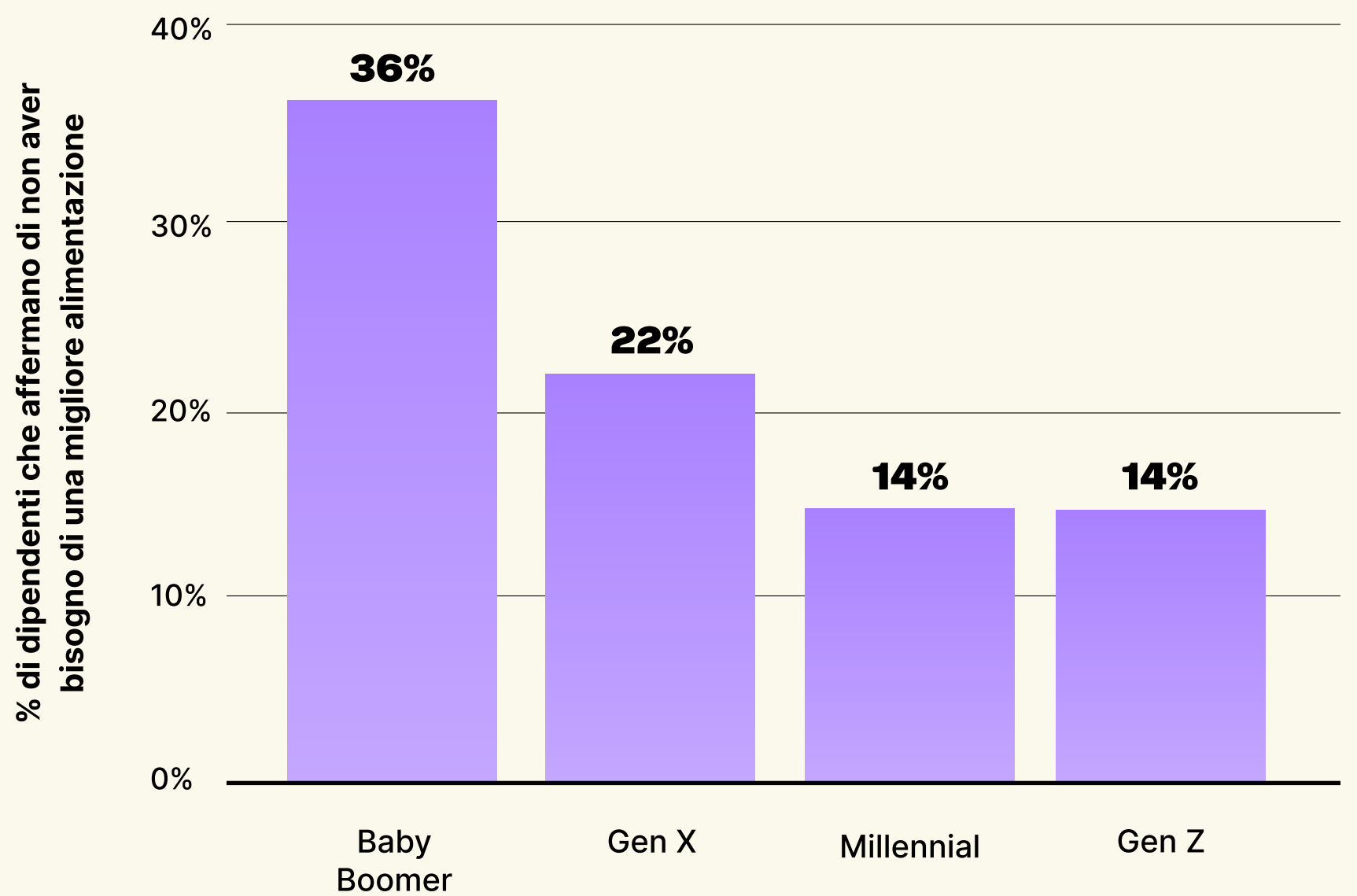
In effetti, il modo più comune in cui le persone si prendono cura del proprio benessere nutrizionale è economico e facilmente accessibile: l'idratazione (44%).

Ma quando si tratta di cibo vero e proprio? È qui che le cose diventano un po' più complicate.

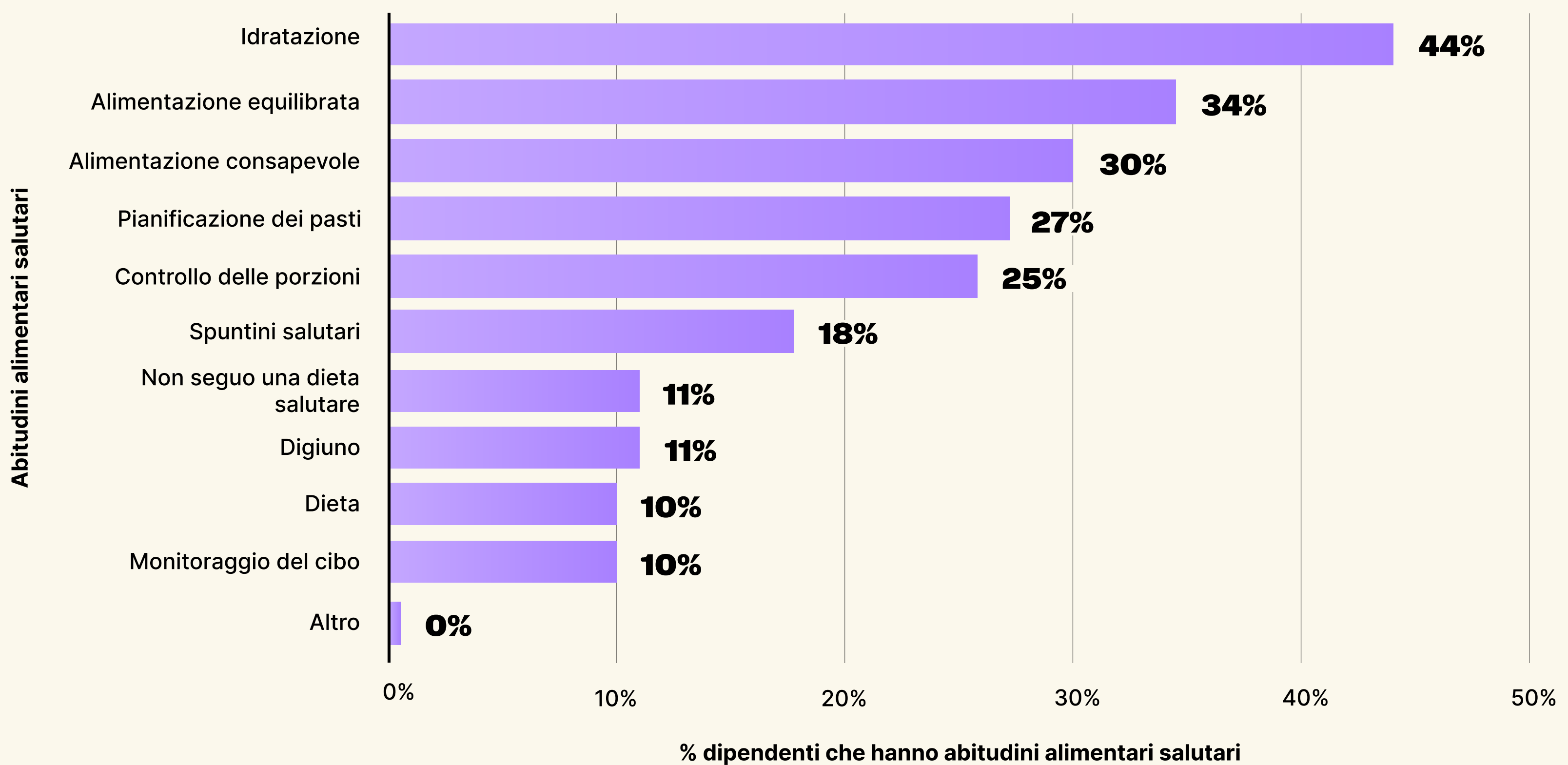
Solo circa un terzo delle persone (34%) dichiara di avere una dieta equilibrata. Ancora meno sono quelli che abbracciano lo zen dell'alimentazione consapevole (30%), probabilmente perché è difficile fare mente locale quando si sta divorando il pranzo alla scrivania tra una riunione e l'altra.

Inoltre, in un'altra fascia generazionale, i Baby Boomer sono la categoria di gran lunga più propensa a dire che non hanno bisogno di mangiare meglio perché hanno già una alimentazione sana: più di un terzo (36%) è soddisfatto di come mangia. Mentre solo il 22% della Gen X, il 14% dei Millennial e il 14% della Gen Z afferma di seguire una dieta sana.

I BABY BOOMER SONO PIÙ SODDISFATTI DELLA LORO ALIMENTAZIONE RISPETTO ALLE GENERAZIONI PIÙ GIOVANI



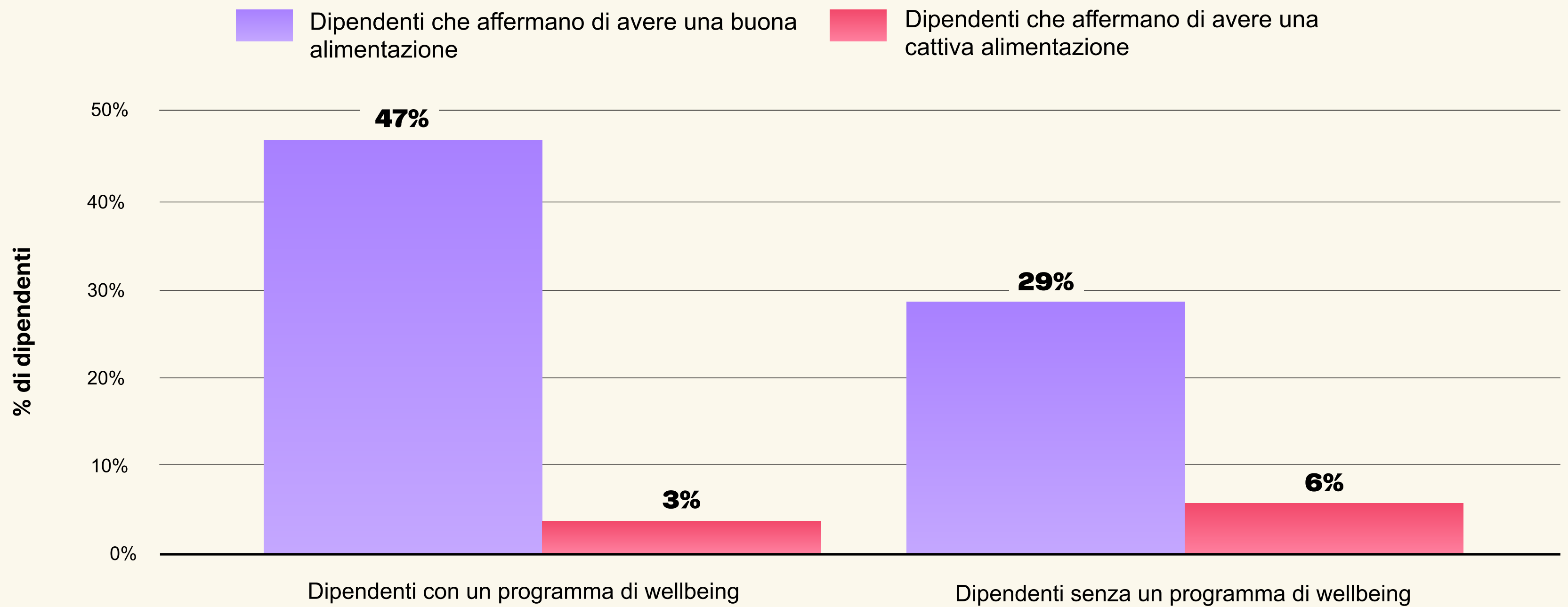
I DIPENDENTI FATICANO A INTEGRARE ABITUDINI ALIMENTARI SANE NELLA LORO ROUTINE QUOTIDIANA

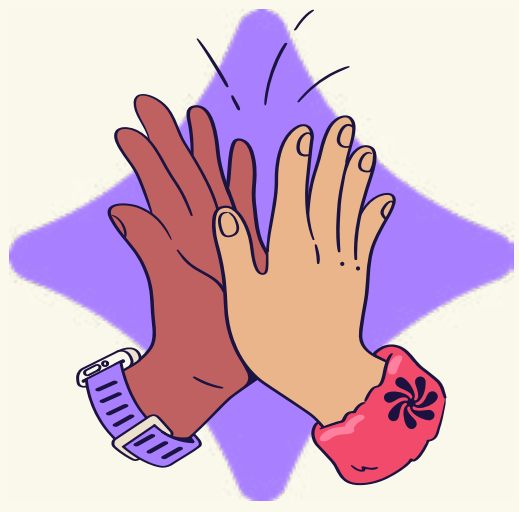


Per fortuna, avanzare con l'età non è l'unica strada da percorrere per migliorare la propria alimentazione. Anche i dipendenti che usufruiscono di benefit per il benessere se la cavano piuttosto bene. Quasi la metà (47%) di questi lavoratori

dichiara di seguire una buona dieta, rispetto ad appena il 29% dei loro colleghi senza programmi di benessere. Inoltre, se non si dispone di tali vantaggi di benessere, si ha il doppio delle probabilità di seguire una dieta scorretta (6% contro il 3%).

I PROGRAMMI DI WELLBEING MIGLIORANO LA SALUTE NUTRIZIONALE DEI DIPENDENTI





Strumenti di wellbeing

Quindi, quale scenario vedi per la tua azienda? Una forza lavoro senza energie e frustrata o un team alimentato da buon cibo e vibe positive?

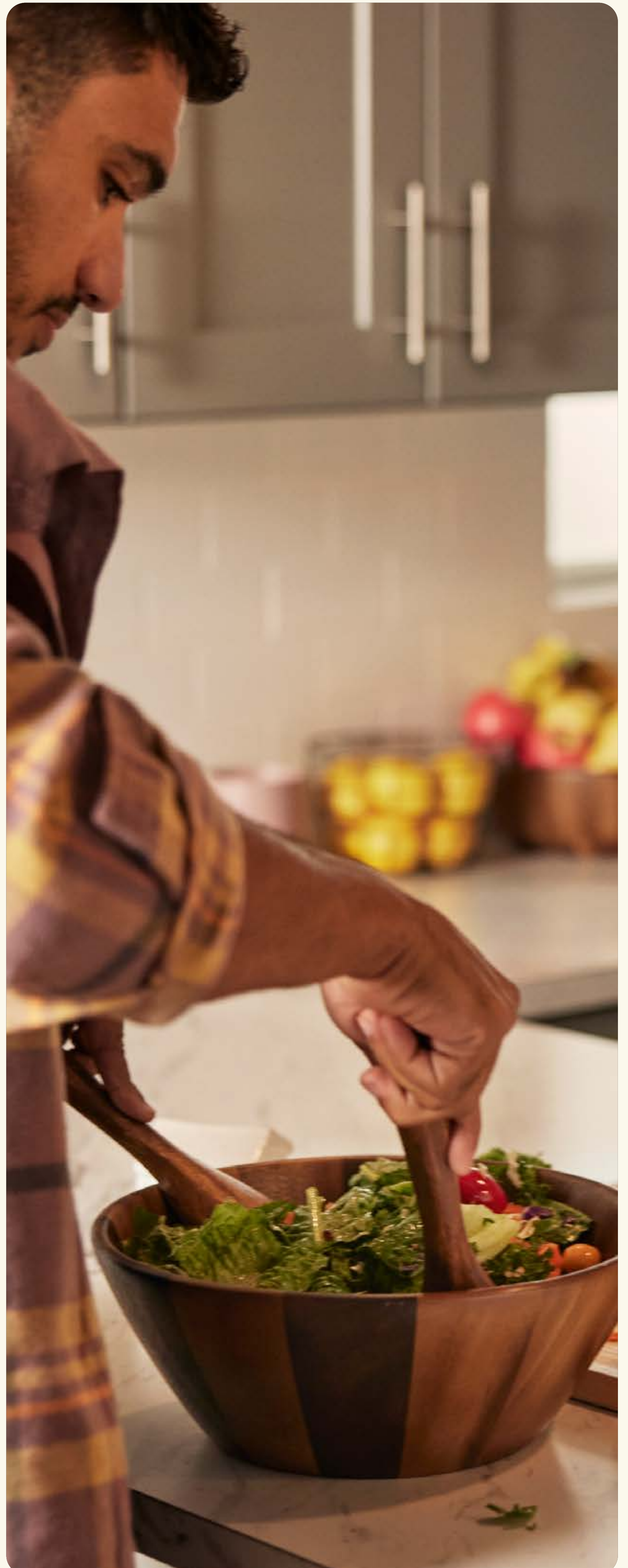
Prova a immaginare questa scena: ti senti molto ottimista riguardo all'ultima iniziativa di benessere organizzata in azienda. Con la tua azienda, avete organizzato un seminario "Le basi di una buona alimentazione", con tanto di presentazione in PowerPoint e una mela in omaggio per ogni partecipante. Missione compiuta, vero?

Beh, ecco come stanno le cose: I dipendenti non vivono sotto una roccia. Sono ben consapevoli che le loro scelte riguardanti il pranzo si collocano a metà strada tra "cibo per conigli" e "attacco di cuore nel piatto".

La vera sfida non è quella di istruirli sugli ovvi motivi per cui i cavoletti di Bruxelles sono meglio degli Oreo. È dare loro gli strumenti per optare per la verdura quando invece hanno voglia di Oreo.

Perciò, invece di darti una pacca sulla spalla per aver organizzato "l'ora di apprezzamento dell'insalata", è ora di rimboccarsi le maniche e riflettere su come apportare un cambiamento alimentare reale? Il programma di benessere aziendale dovrebbe essere non tanto una lezione "mangia questo, non quello", quanto un piano d'azione del tipo "ecco come fare in modo che *questo* si realizzi nonostante viviamo in una vita assolutamente caotica".

È bene ricordare che la conoscenza è potere, ma un frigorifero in ufficio completamente rifornito e qualche pausa pranzo in più fanno miracoli. Dai ai dipendenti il mantello per volare oltre il fast food e raggiungere la terra promessa dei pasti equilibrati.





Strumenti di wellbeing

SOLUZIONI DI BENEFIT PER I DIPENDENTI

Strumenti di monitoraggio degli alimenti

Quando si registra ciò che si mangia, è più facile fare scelte più salutari per quanto riguarda i pasti che consumiamo.⁶¹ È stato inoltre dimostrato che il monitoraggio costante degli alimenti tramite le app digitali aiuta a perdere peso,⁶² rendendo questi strumenti una parte utile per qualsiasi programma nutrizionale dei dipendenti. È possibile ottenere questo risultato sponsorizzando l'abbonamento ad app come **LifeSum** o **MyFitnessPal** (entrambe disponibili con Wellhub), che aiutano a tenere traccia delle calorie e dei nutrienti in base ai propri obiettivi di fitness individuali. Le ricerche dimostrano che coloro che utilizzano MyFitnessPal con costanza hanno maggiori probabilità di raggiungere i loro obiettivi nutrizionali.⁶³

Nutrizionisti e dietologi

Cambiare le nostre abitudini è più probabile e più facile quando abbiamo un supporto. Dopotutto, si ha il 65% di probabilità in più di raggiungere un obiettivo se ci si impegna con qualcun altro.⁶⁴ Dare ai dipendenti la possibilità di accedere a professionisti dell'alimentazione non solo dà loro un partner responsabile, ma anche qualcuno con l'esperienza necessaria a rispondere alle loro domande e a seguirli e indirizzarli in base agli obiettivi nutrizionali individuali. Questo può essere fatto in modo virtuale attraverso i servizi di Wellhub come **Nutrium**, che mette in contatto gli utenti con un nutrizionista per aiutarli ad adottare abitudini salutari e sostenibili nel lungo periodo. Grazie al coaching e alle indicazioni disponibili via chat, i dipendenti possono perfezionare le loro abitudini alimentari nel corso del tempo.

Migliorare gli spuntini in ufficio

Alla prossima riunione *offsite*, offri frutta e verdura al posto di pasticcini e snack salati. Non solo contribuirai alla loro salute nel lungo periodo, ma i dipendenti saranno più energici e non subiranno il calo di zuccheri conseguente all'ingestione di un piatto di schifezze solo perché si trova lì davanti. Queste piccole accortezze possono fare una grande differenza: mangiare frutta e verdura in abbondanza riduce le probabilità di sviluppare malattie agli occhi e all'apparato digerente,⁶⁵ e si è visto che un maggior consumo di alimenti e cibi non processati diminuisce il rischio di prediabete per chi soffre di insicurezza alimentare.⁶⁶ Questo vantaggio riguarda anche i vincoli di costo e di tempo che spesso ostacolano una corretta nutrizione.

Piani pasto preimpostati



In un giorno si possono prendere solo un numero limitato di decisioni. In un fenomeno noto come stanchezza decisionale, si tende a prendere decisioni peggiori quanto più sono le scelte che vengono richieste di volta in volta. Una persona normale deve fare ben 35.000 scelte al giorno, e più di 220 di queste sono direttamente collegate al cibo.^{67/68} Ecco perché è più difficile dire di no al dolce dopo cena piuttosto che a una ciambella a colazione. Offrire piani pasto per tutti, dai vegani agli intolleranti al lattosio, tramite programmi come **Lifesum**, partner di Wellhub, può aiutare i dipendenti ad alleviare le conseguenze della fatica nel prendere decisioni relative alla loro dieta. Questo può aiutarli a fare scelte migliori più spesso.

Pranzi salutari serviti dal catering



Un pranzo tutti insieme in azienda è un ottimo momento per supportare abitudini alimentari salutari. La prossima volta che la tua azienda dovrà organizzare un rinfresco in occasione di una giornata di lavoro di gruppo, prendi in considerazione l'idea di optare per una cucina mediterranea. La ricerca ha continuamente dimostrato che una dieta mediterranea, caratterizzata da alimenti come le verdure a foglia verde, i cereali integrali e il pesce, può diminuire l'infiammazione cronica,⁶⁹ ridurre il rischio di malattie cardiache⁷⁰ e di ictus⁷¹ e allungare la durata della vita.⁷² Dato che il cibo mediterraneo piace a tutti, si tratta di un vantaggio per tutti. Chi non ama i falafel e l'hummus? Durante la pianificazione di eventi che prevedono la ristorazione, assicurati di contattare i dipendenti per valutare quali allergie alimentari o restrizioni dietetiche devono essere prese in considerazione.



Cura del sonno e riposo

2.3.3

CONCLUSIONI PRINCIPALI

I lavoratori sanno che dormire è fondamentale per il loro wellbeing, ma non si può dire che sia così in base alle loro abitudini di riposo, dato che la stragrande maggioranza di loro dorme poco e male. È evidente la necessità di interventi mirati e di sistemi di supporto per migliorare la salute generale del sonno nella forza lavoro.

L'IMPATTO DEL SONNO SUL LAVORO

Una volta fare le ore piccole era un vanto, dormire era per i rammolliti e il caffè era imprescindibile. Sì, quelli erano i tempi... delle pessime decisioni commerciali. A quanto pare, lesinare sul sonno è dannoso per i profitti. Anche poche notti di sonno agitato possono trasformare il dipendente più performante in uno zombie, con pensieri alterati, crolli emotivi e la produttività di un bradipo in vacanza.^{73/74/75/76}

Quanto è grave? Immagina 44 miliardi di dollari che svaniscono nel nulla: ecco quanto le aziende statunitensi perdono ogni anno perché la loro forza lavoro è troppo assonnata per funzionare a dovere.⁷⁷

Questo prima ancora di parlare di sicurezza sul lavoro. I dipendenti assonnati hanno riflessi più lenti e commettono più errori.^{78/79} Non è l'ideale quando abbiamo personale ospedaliero che si destreggia tra i farmaci, camionisti che affrontano il traffico dell'ora di punta o operai edili su un'impalcatura.^{80/81/82/83} Non è l'ideale nemmeno per professioni come avvocati o assicuratori, dove le decisioni prese in preda alla stanchezza potrebbero portare a costose richieste di risarcimento per errori e omissioni.

E questo è solo a causa di una temporanea privazione del sonno. La privazione cronica del sonno è come la kryptonite per il nostro cervello. Può portare al declino cognitivo, compresa la demenza! E aumentare il rischio di problemi di salute come le malattie cardiache e l'obesità.^{84/85} Traduzione: costi sanitari più elevati e più giorni di malattia: un duplice problema che nessuna azienda vuole affrontare.

Il risultato finale? Lavorare con una forza lavoro senza energie è come cercare di vincere una gara automobilistica con un'auto senza benzina. La fretta non porterà da nessuna parte e, anzi, costerà caro all'azienda. È arrivato il momento di cambiare le magliette con su scritto "dormirò quando sarò morto" con un comodo pigiama e una buona notte di riposo. La tua azienda (e la sanità mentale dei tuoi dipendenti) ti ringrazierà.



ANALISI APPROFONDATA

Se il tuo team è a corto di energia, il problema non è la mancanza di caffè nella sala break. Piuttosto, quasi tutti i dipendenti hanno bisogno di dormire di più e meglio.

Uno sconcertante 71% dei lavoratori dichiara di dormire meno di sette ore a notte, che i ricercatori considerano il minimo per un sonno notturno accettabile.⁸⁶ Il lavoratore medio dichiara di dormire in media solo 6 ore e 21 minuti ogni notte,* e queste ore sono raramente di qualità: solo un terzo dei lavoratori (32%) dichiara che il proprio sonno è sano o estremamente sano.

Questi numeri disastrosi fanno del sonno il pilastro del benessere fisico su cui i dipendenti hanno più difficoltà. Se a questo si aggiunge che la scarsa qualità del sonno è la norma per ogni fascia d'età, si può parlare di un'epidemia globale di spossatezza.

La mancanza di sonno nuoce gravemente al benessere dei dipendenti sia nel breve che nel lungo periodo. La privazione temporanea del sonno può entrare in azione anche dopo una sola notte di sonno insufficiente, aumentando l'irritabilità e diminuendo la concentrazione. Questo ha un impatto immediato

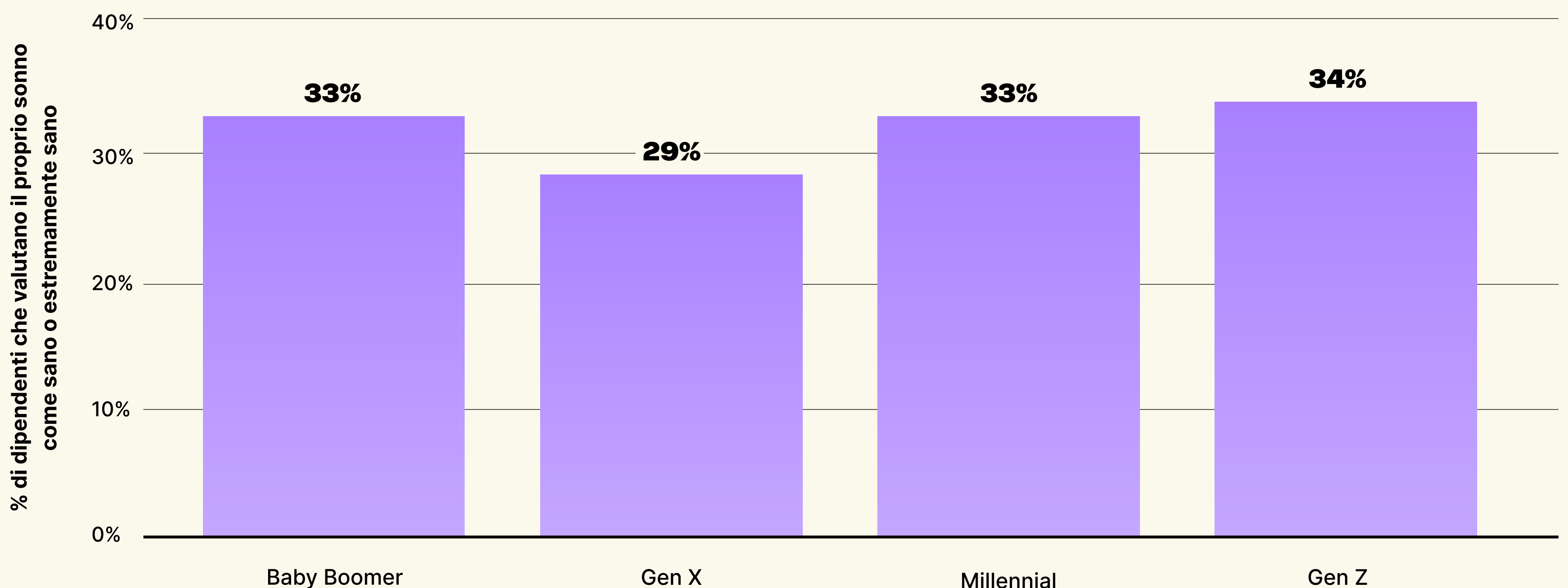
sulla giornata di un dipendente. Quando siamo esausti, è più difficile mantenere la pazienza ed essere empatici, il che può portare a litigi con un collega o con il coniuge.⁸⁷ Ancora più pericoloso è guidare fino all'ufficio, visto che la guida in stato di sonnolenza causa più di 6.000 incidenti automobilistici mortali ogni anno.⁸⁸ La privazione del sonno ha un impatto sulle persone simile a quello dell'intossicazione da alcol, rendendo rischioso manovrare macchinari o attraversare la città per andare a incontrare clienti in orario di lavoro.

La mancanza di sonno nel lungo periodo, o cronica, può portare a una serie di problemi che riguardano l'intero spettro della salute. Quando si parla di una patologia, è probabile che la privazione del sonno la renda più probabile: pressione alta, infarto, ictus, diabete, obesità, immunodeficienze e disturbi mentali, solo per citarne alcuni.^{89/90/91/92/93}

E non è che i dipendenti non lo sappiano. L'86% dei lavoratori afferma che il sonno è molto o estremamente importante per il proprio benessere.

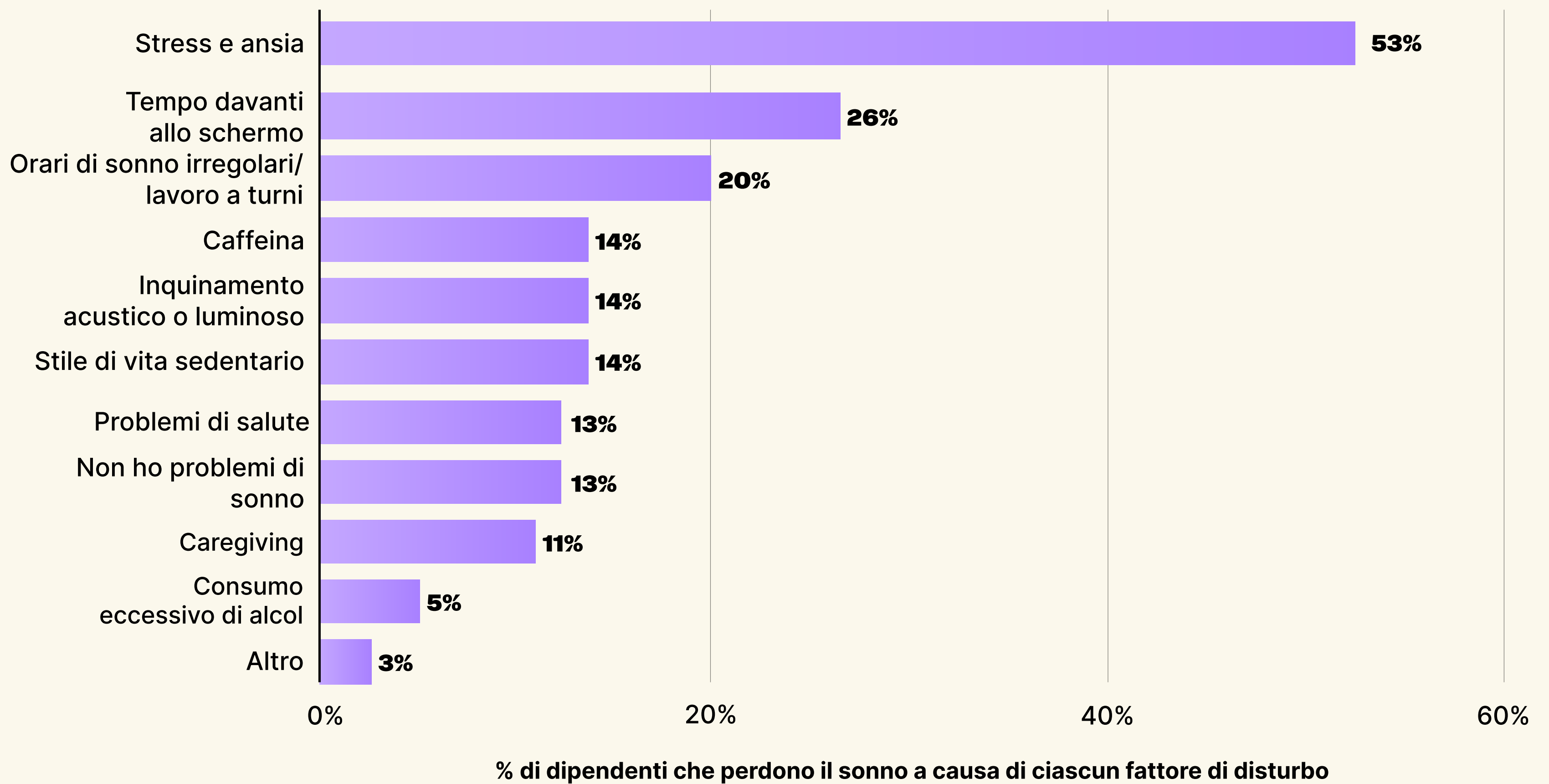
Ma ci sono molte cose che ostacolano la qualità del riposo. Niente induce più insonnia dello stress e dell'ansia, che colpiscono il 53% dei lavoratori.

SOLO CIRCA UN TERZO DEI DIPENDENTI RIESCE A DORMIRE BENE A QUALSIASI ETÀ



*I calcoli presuppongono che la quantità media di sonno degli intervistati che dichiarano di dormire "Meno di 4 ore" sia di 3 ore e che quelli che dichiarano "Più di 10" sia di 11 ore.

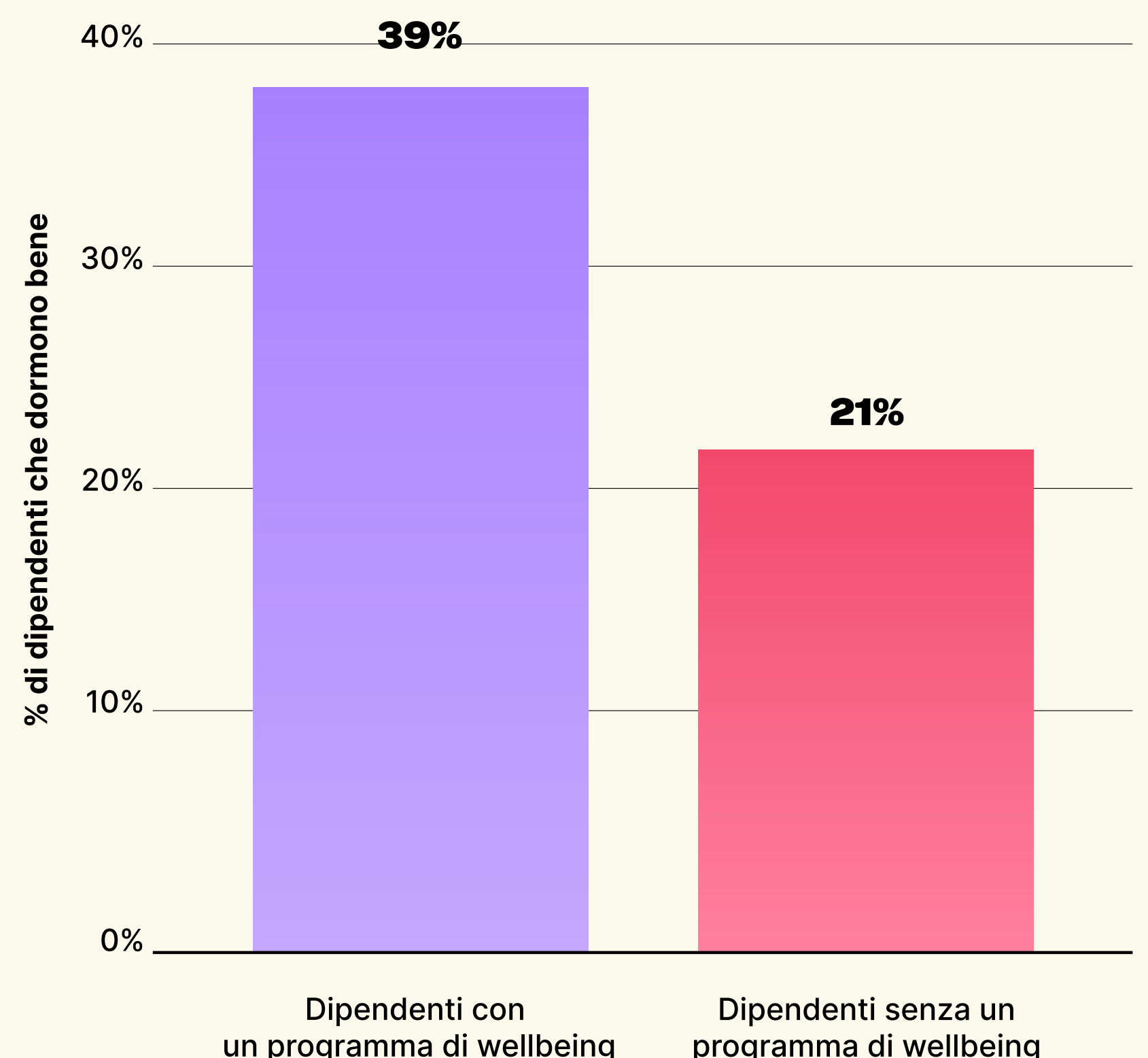
LO STRESS E L'ANSIA CAUSANO AI DIPENDENTI MAGGIORI PROBLEMI DI SONNO



Fortunatamente, i professionisti non devono restare in disparte a guardare la forza lavoro che diventa una legione di nottambuli dipendenti dalla caffeina. I dipendenti con programmi di benessere hanno quasi il doppio delle probabilità di dormire bene rispetto a quelli senza (39% contro 21%).

È arrivato il momento di mettere in campo interventi mirati come le app di monitoraggio del sonno e la suddivisione dell'orario di lavoro su base regionale, le tue armi segrete nella lotta contro la stanchezza. Perché, diciamocelo: un'azienda in cui tre dipendenti su cinque sono esausti è un'azienda che non raggiunge il suo pieno potenziale. Investimenti aggiuntivi per migliorare la qualità e la quantità del sonno non solo miglioreranno la loro vita, ma potrebbero anche aumentare la produttività dell'azienda tanto da rendere i report di fine trimestre un momento di gioia.

I DIPENDENTI CON PROGRAMMI DI BENESSERE RIFERISCONO DI DORMIRE BENE PIÙ SPESSO DI QUELLI SENZA PROGRAMMI DI BENESSERE





Strumenti di wellbeing

SOLUZIONI DI BENEFIT PER I DIPENDENTI

Dormire poco e male porta a lavorare in modo non ottimale, a prescindere dall'entusiasmo del dipendente o dal numero di ore di lavoro che svolge in ufficio. Puoi aiutare i dipendenti a riposare per lavorare al meglio con uno qualsiasi, o un mix, di questi strumenti.

Sleep Tracker

Gli sleep tracker sono dispositivi che misurano l'attività del sonno (spesso basandosi su quanto movimento una persona fa durante la notte) e che hanno dimostrato di migliorare la qualità del sonno.⁹⁴ Possono essere dispositivi indossabili come un **Apple Watch** e/o app per telefono come **SleepCycle**, accessibile tramite Wellhub. Questo tipo di supporto al sonno è sempre più diffuso: il 28% degli adulti usa un cellulare per monitorare il proprio sonno⁹⁵ e si prevede che entro il 2028 gli sleep tracker rappresenteranno un giro d'affari di 11,2 miliardi di dollari in tutto il mondo.⁹⁶ Il sonno è così importante che anche le organizzazioni sportive professionali, dalle squadre della NFL⁹⁷ ai club di calcio europei,⁹⁸ oggi tracciano e analizzano il sonno dei giocatori. Perché i leader delle organizzazioni non dovrebbero volere lo stesso vantaggio competitivo per i loro dipendenti?

Abbonamenti alle app di meditazione

Gli esercizi di mindfulness agiscono sui sintomi dell'ansia e dello stress fisico, rendendo più facile addormentarsi. I datori di lavoro possono aiutare i propri dipendenti a sviluppare (o approfondire) la pratica della meditazione sponsorizzando abbonamenti ad applicazioni come **Meditopia** e **Headspace**, disponibili su Wellhub. Queste risorse non solo possono aiutare la mindfulness in generale, ma consentono ai dipendenti di accedere a sessioni di meditazione guidata specificamente orientate all'addormentamento. La ricerca ha scoperto che l'utilizzo di sessioni guidate e registrazioni rilassanti sulle app può ridurre efficacemente l'ansia e la depressione.⁹⁹ Allo stesso tempo, questi esercizi possono migliorare la qualità del sonno¹⁰⁰ riducendo l'insonnia e la stanchezza.¹⁰¹ Quindi chi è pronto per un pisolino ristoratore? Se ci si sente sopraffatti, potrebbe essere la cosa più efficace da fare immediatamente!

Corsi di formazione sulla gestione dello stress

I livelli di stress e di ansia sono il fattore che più incide sulla qualità del sonno. I team HR possono aiutare il 53% dei dipendenti, che perdono il sonno a causa dello stress, a reagire con degli eventi di formazione sulla gestione dello stress. Queste sessioni offrono le competenze necessarie per individuare i fattori che provocano lo stress, gli esercizi di mindfulness per ridurre la reazione allo stress in modo da potersi concentrare e le tecniche di gestione del tempo che aiutano a destreggiarsi meglio tra le responsabilità personali e professionali che si devono affrontare giorno dopo giorno.

Instillare una cultura del rispetto



Un dipendente su quattro perde il sonno a causa del tempo trascorso davanti allo schermo. Questo perché la luce blu proveniente dallo schermo sopprime l'ormone del sonno, la melatonina, rendendo più difficile addormentarsi. E quando alla fine ci si addormenta, può ridurre il numero di ore di sonno e diminuirne la qualità.¹⁰² Certo, una parte di questo fenomeno è dovuto allo *scrolling* spensierato su Instagram e Tik Tok dopo essersi messi a letto. Ma anche la cultura aziendale ha un impatto importante sul tempo che si passa a fissare il laptop e il cellulare: inviare e-mail o messaggi su Slack poco prima di coricarsi può rendere incredibilmente difficile addormentarsi. Inoltre, con l'aumento del lavoro a distanza, è sempre più frequente che i dipendenti sfruttino la flessibilità del lavoro a distanza staccandosi in anticipo, per poi ricollegarsi e lavorare un po' prima di andare a letto.¹⁰³

Ci sono molti modi in cui le aziende possono aiutare i dipendenti a evitare questa inutile esposizione alla luce blu a tarda notte. Collaborare con i responsabili per creare una cultura in cui sia perfettamente accettabile che i dipendenti stacchino la spina alle 18, anche se per il capo di qualcuno in un ufficio in un altro fuso orario sono le 14. I manager e i dirigenti dovrebbero evitare di programmare riunioni troppo presto o troppo tardi per i dipendenti che devono essere presenti alla chiamata, e astenersi dall'aspettarsi risposte alle e-mail dopo l'orario di lavoro. Meglio ancora, possono dare l'esempio, astenendosi dall'inviare messaggi dopo l'orario di lavoro e dimostrare così il loro impegno al buon riposo.

Programmi di esercizio fisico



Numerosi studi hanno rilevato che l'esercizio fisico migliora la qualità del sonno.^{104/105/106} Si tratta di un aiuto a dormire ampiamente accessibile, poiché qualsiasi tipo o intensità di esercizio fisico può aiutare a migliorare il sonno. Non c'è bisogno di correre una maratona per aumentare la dose di fase REM! Le aziende che vogliono far fare movimento ai propri dipendenti hanno a disposizione un'ampia gamma di opzioni. Gli abbonamenti sovvenzionati a palestre ad esempio, ma i dipendenti non vogliono più limitarsi ad allenamenti classici in location grigie e poco stimolanti. L'offerta di abbonamenti ad app per il fitness come **Les Mills** e **Barry's X**, disponibili tramite Wellhub, offrono allenamenti virtuali in modo che ci si possa allenare ovunque.



Benessere finanziario

2.4

CONCLUSIONI PRINCIPALI

Lo scarso benessere finanziario sta compromettendo il wellbeing generale dei dipendenti. I team HR possono reagire rendendo il wellbeing più accessibile con un programma inclusivo e sponsorizzato dall'azienda, mettendo il benessere alla portata di tutti i membri del team, indipendentemente dal loro stipendio.

L'IMPATTO DEL BENESSERE FINANZIARIO SULLE PERFORMANCE AZIENDALI

Quando le risorse finanziarie scarseggiano, investire nel wellbeing personale diventa più difficile di una partita a Jenga. Abbonamenti alle palestre? Inafferrabili come un unicorno. Un frigorifero pieno di verdure nutrienti?

Lo stress finanziario tiene sveglia di notte più volte al mese metà della nostra forza lavoro.¹⁰⁷ Scordiamoci di spendere in sonniferi o app sul relax per risolvere il problema: il loro budget è già ridotto all'osso. Questa stretta finanziaria non è solo un problema personale, ma si ripercuote anche sulle prestazioni professionali. Come abbiamo visto in tutta la Sezione 2, quando il benessere ne risente anche il lavoro ne risente. Come datori di lavoro, si ha tutto l'interesse a eliminare i blocchi finanziari che si frappongono tra i dipendenti e il loro wellbeing.

ANALISI APPROFONDATA

Quando il portafoglio è in crisi, quale sarebbe la priorità più alta: cercare di conservare il più possibile il riso nella dispensa o continuare a pagare l'abbonamento in palestra? E come si fa a dormire bene con l'ansia di non sapere come pagare la retta dell'asilo nido la prossima settimana?

Le risposte sono ovvie, il che rende del tutto comprensibile che i dipendenti sacrifichino il loro wellbeing per questioni più urgenti. Purtroppo si tratta di una situazione più comune di quanto si possa pensare: il 68% dei dipendenti afferma che la

propria situazione economica impedisce loro di investire nel proprio benessere. Si trovano costantemente a dover scegliere tra necessità essenziali e investimenti sul benessere, un gioco di preferenze che nessuno vorrebbe fare.

Quando è così, le conseguenze sono ovunque: i dipendenti che ritengono che per loro il benessere non sia accessibile hanno un wellbeing generale più scarso rispetto a coloro che invece affermano di averlo accessibile. È meno probabile che mangino cibi nutrienti rispetto ai loro colleghi più stabili dal punto di vista economico ed è più facile che dicano di essere meno in forma. Inoltre, sono doppiamente propensi ad affermare che il loro wellbeing è diminuito nell'ultimo anno (22% dei dipendenti che considerano il benessere inaccessibile contro l'11% di quelli che affermano che è accessibile) e di affermare che il loro wellbeing mentale è scarso, in difficoltà o molto in difficoltà (14% contro 7%, rispettivamente).

Tutto questo è aggravato dall'inflazione: il 47% delle persone che non possono investire nel proprio wellbeing afferma che l'inflazione sta peggiorando il loro wellbeing mentale. Coloro che hanno la disponibilità economica per prendersi cura di sé sono molto meno propensi a preoccuparsi dell'aumento dei prezzi (30%).

Purtroppo, i dipendenti più esposti allo stress causato dall'inflazione sono anche quelli che non possono permettersi l'aiuto professionale necessario per gestirlo. Il 46% di questi dipendenti stressati dal punto di vista finanziario cita il costo come motivo per cui non va in terapia, rispetto ad appena il 18% che afferma che prendersi cura del proprio wellbeing generale è accessibile.

E si tratta di un disagio che non può essere risolto solo con un atteggiamento zen: entrambi i gruppi riferiscono di apprezzare e praticare la mindfulness in percentuali complessivamente simili. Infatti, coloro che sono "pienamente d'accordo" sul fatto che la loro situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio wellbeing si affidano molto a questa pratica di benessere gratuita: sono il gruppo più propenso a dichiarare di praticare la mindfulness ogni singolo giorno.

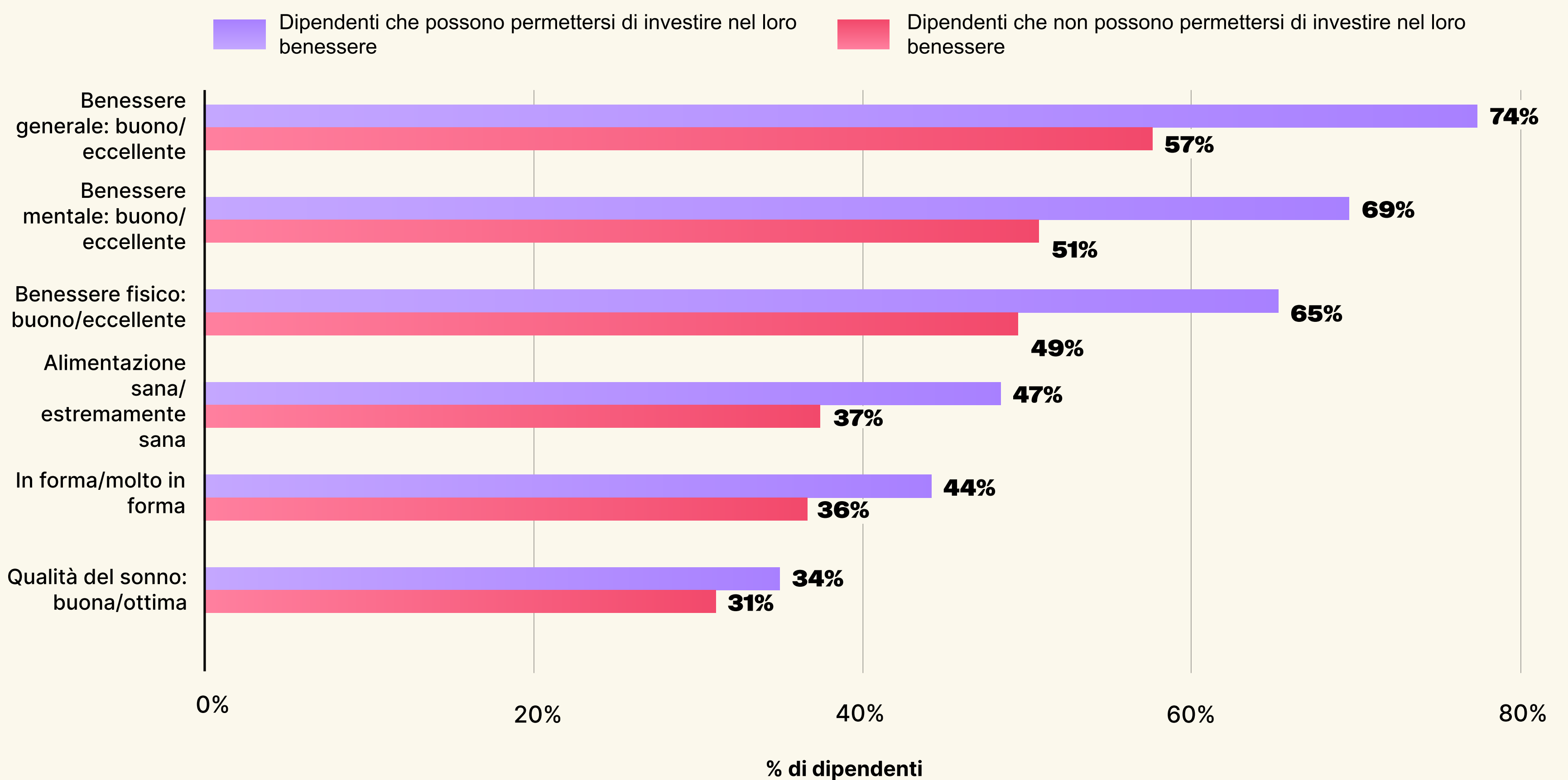
Fortunatamente, i programmi di wellbeing aiutano a superare i blocchi che si frappongono tra i dipendenti e il wellbeing. I lavoratori che usufruiscono di benefit per il benessere sono più propensi di quelli che non ne usufruiscono a dichiarare che è conveniente prendersi cura del proprio wellbeing (77% degli intervistati contro il 58%).

Questo perché questi programmi di wellbeing non si limitano a consegnare cerotti e a definire questo gesto assistenza sanitaria. Dotano i dipendenti di un kit di sopravvivenza completo per il mondo selvaggio del benessere. È come se qualcuno avesse osservato il panorama della salute dei dipendenti e avesse detto: "Costruiamo dei ponti sopra a questi burroni finanziari".

Per i datori di lavoro è un po' come scoprire una ricetta segreta per la soddisfazione dei dipendenti. Non solo aiuteranno i membri del loro team a prosperare, ma è anche probabile che vedranno un miglioramento delle prestazioni e un ecosistema aziendale complessivamente più sano.

Bisogna tenere presente che investire nel wellbeing dei dipendenti non è solo una questione di dimostrare calore ed empatia, ma una strategia aziendale intelligente. Dopo tutto, una squadra che può permettersi di dare priorità alla salute è una squadra pronta a scalare qualsiasi montagna.

UNA SCARSA SALUTE FINANZIARIA COMPROMETTE ALTRI ASPETTI DEL WELLBEING





Strumenti di wellbeing

SOLUZIONI DI BENEFIT PER I DIPENDENTI

La tua azienda è pronta a migliorare il wellbeing generale delle sue persone? Utilizza questi strumenti per rendere il supporto completo al wellbeing accessibile e conveniente per tutti i dipendenti, indipendentemente dalle loro esigenze!

Abbonamenti per il fitness

Gli abbonamenti per attività di fitness, sia per le palestre locali che per le piattaforme virtuali, offrono ai dipendenti molti modi per prendersi cura del proprio wellbeing fisico. Coprire il costo di questi abbonamenti può rendere più conveniente per loro creare e mantenere una routine di esercizio fisico costante. Con **Wellhub** è possibile dare ai dipendenti l'accesso a migliaia di palestre in presenza e a workout virtuali attraverso un unico benefit facile da gestire.

Organizza Sfide di Benessere gratuite

Le sfide di benessere sono un modo divertente e interattivo per promuovere abitudini sane tra i dipendenti. (E, come bonus, possono aiutare a creare affiatamento nel team!) Per semplificare il più possibile la partecipazione, si possono scegliere attività a costo zero come gare di conteggio dei passi, sfide di idratazione o esercizi di mindfulness.

Lifestyle Spending Accounts (LSA)

I Lifestyle Spending Accounts sono uno strumento di benefit, disponibile in alcuni paesi, che consente ai dipendenti di utilizzare una somma di denaro messa a disposizione dal datore di lavoro per spese legate al benessere. Possono coprire un'ampia gamma di servizi e prodotti, dando ai dipendenti i fondi necessari per ottenere ciò che desiderano di più: attrezzature per il fitness, app per il benessere o persino massaggi. Offrendo gli LSA, le aziende danno ai loro dipendenti l'autonomia di scegliere le risorse per il benessere che meglio si adattano alle loro esigenze individuali.

Incentivi per il benessere finanziario

Il wellbeing ripaga, letteralmente, quando si danno incentivi finanziari ai dipendenti che partecipano al proprio programma di benessere. I team HR possono offrire incentivi specifici, come ad esempio pagare l'abbonamento a un'app di meditazione per i dipendenti che raggiungono il maggior numero di meditazioni in una settimana, ad esempio; fornire bonus in denaro a chi vince una sfida di benessere o offrire carte regalo per aver partecipato a un workshop sulla gestione dello stress. Questo non solo motiva i dipendenti ad agire, ma può anche aiutare a compensare i costi sostenuti per prendersi cura di se stessi.

Programmi di educazione finanziaria

Offri al tuo team le conoscenze e gli strumenti di cui ha bisogno per gestire le proprie finanze e migliorare il proprio wellbeing finanziario. I workshop in ufficio o i corsi online possono riguardare la pianificazione delle spese, la gestione dei debiti, le basi dell'investimento e la pianificazione della pensione. È possibile anche sottoscrivere abbonamenti ad app di pianificazione delle spese come il partner di Wellhub, **Mobilis** al fine di offrire loro gli strumenti e le conoscenze di cui hanno bisogno per compiere passi concreti verso gli obiettivi di benessere finanziario.

Abbonamenti ai piani alimentari

Fornire ai dipendenti abbonamenti o sussidi per i pasti può migliorare notevolmente le loro abitudini nutrizionali. Servizi come HelloFresh o Freshly consegnano pasti salutari e già pronti direttamente a casa dei dipendenti. Offrire l'accesso a questi programmi può ridurre notevolmente i costi di accesso a un'alimentazione corretta, rendendo più facile per tutto il team dire addio alle cene a base di cibi pronti in due minuti al microonde.

L'effetto dei benefit sulla gestione dei talenti

3.1 Acquisizione di nuovi talenti

3.2 Soddisfazione dei dipendenti

3.3 Fidelizzazione dei dipendenti



E se si potesse attrarre i migliori talenti e ridurre il turnover, rendere felici i propri dipendenti, il tutto offrendo i giusti benefit?

Non è un sogno irrealizzabile. Secondo i dipendenti, questo è esattamente ciò che accade quando trovano il giusto pacchetto retributivo. Contrariamente a quanto si possa pensare, le persone cercano qualcosa di più del semplice stipendio. I benefit sono l'aspetto che i lavoratori guardano di più quando sono alla ricerca di un lavoro e sono anche il motivo per cui non abbandonano la nave.

Ma qui non stiamo parlando di benefit classici. Stiamo parlando di benefit olistici che arricchiscono le persone in modo completo: finanziariamente, fisicamente ed emotivamente. Non si tratta di una semplice sviolinata, ma di una mossa strategica che può rivoluzionare la propria strategia di acquisizione dei talenti e di fidelizzazione.

E c'è di più: è ottimo anche per i profitti. Ben il 73% dei dipendenti ha dichiarato di aver migliorato le proprie prestazioni dopo un miglioramento del pacchetto di benefit.¹⁰⁸ Bisogna essere pronti a creare un ambiente di lavoro in cui i migliori talenti non si limitano a presentarsi alla porta, ma sono in aumento. È ora di aumentare il livello della propria offerta di benefit!

Acquisizione di nuovi talenti

3.1

CONCLUSIONI PRINCIPALI

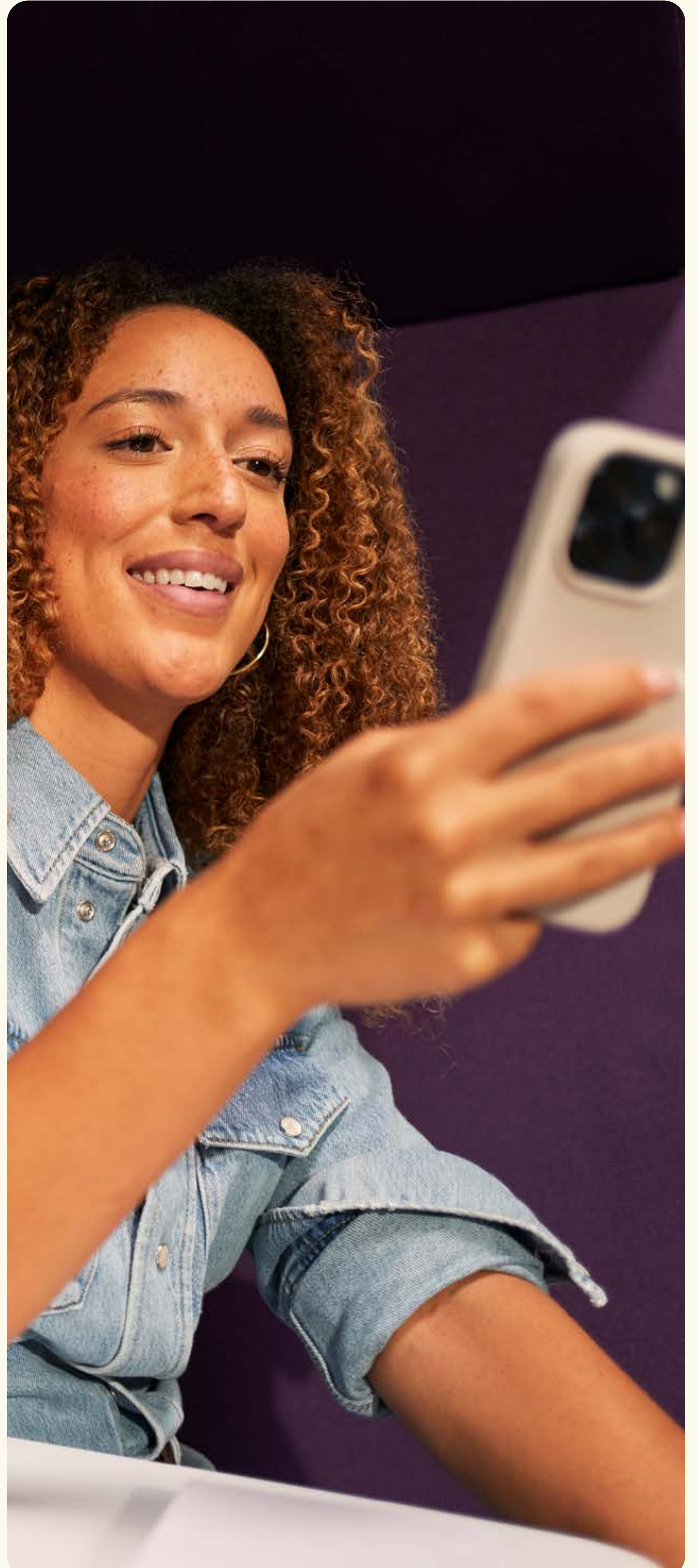
Una retribuzione competitiva non basta a convincere i migliori talenti. Le aziende devono anche dare priorità al wellbeing e alla flessibilità del lavoro se vogliono assumere i migliori e i più brillanti.

ANALISI APPROFONDATA

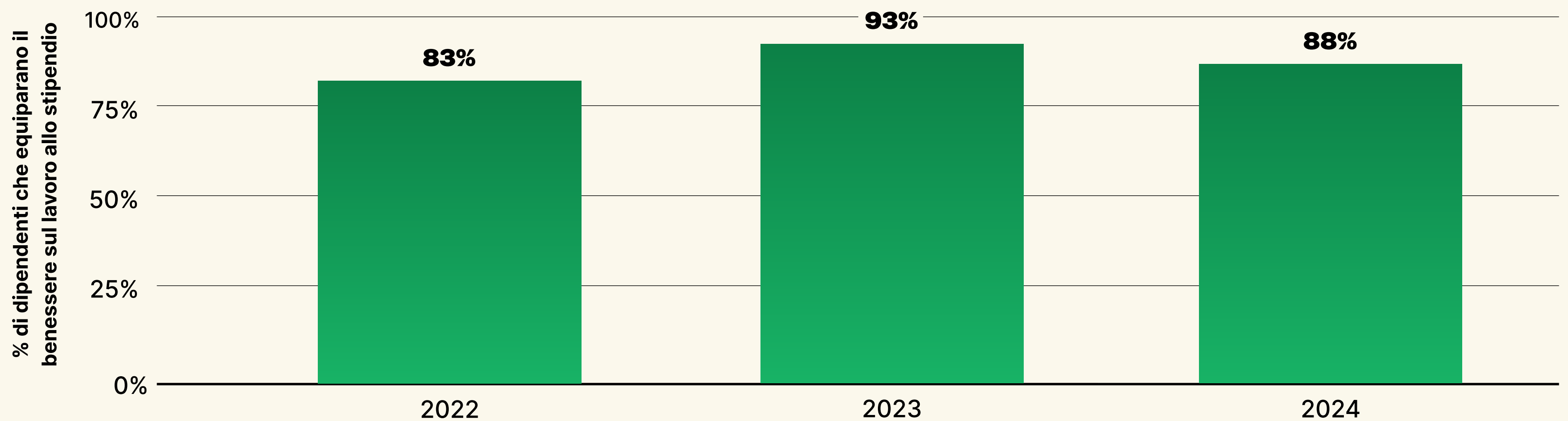
Sono finiti i tempi in cui un buon stipendio era sufficiente ad attrarre i migliori talenti. Quei giorni sono ormai passati come i floppy disk e l'internet via cavo. E se stai pensando di mettere un paio di tapis roulant in ufficio e chiamarlo "programma di benessere", lascia stare. La forza lavoro di oggi? Non se la bevono. Vogliono **sentirsi apprezzati e supportati**, in grado di prosperare sia nel lavoro che fuori.

Benvenuti nella nuova era delle assunzioni, in cui il wellbeing non è solo un benefit di lusso, ma è il fondamento di tutta la strategia di acquisizione.

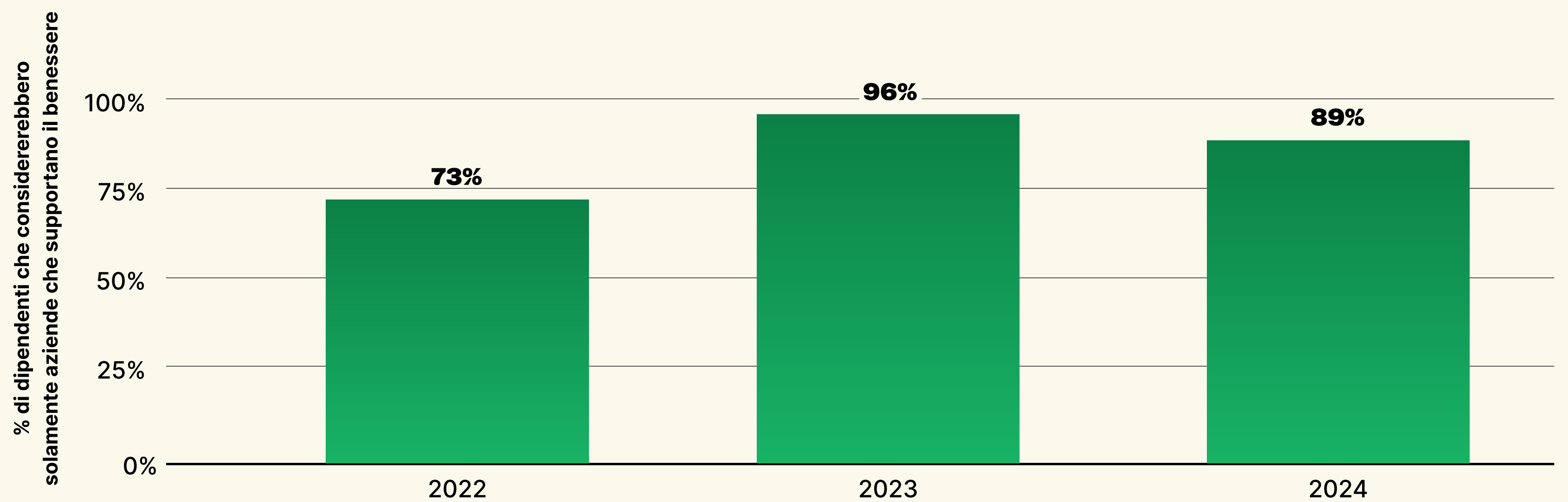
Certo, la retribuzione non è irrilevante: il 72% dei lavoratori prende in considerazione il compenso quando cerca un nuovo ruolo, e più della metà (55%) lo considera il fattore chiave. Non si può pagare una cifra irrisoria e pretendere di assumere i titani del proprio settore. Ma questo non basta a riempire il proprio ufficio con i migliori e i più brillanti. I potenziali candidati di oggi non sono disposti a sacrificare il loro wellbeing in cambio di una lusinghiera retribuzione: l'88% dei lavoratori afferma di attribuire al proprio wellbeing lavorativo un valore pari a quello dello stipendio; per il terzo anno consecutivo la stragrande maggioranza della forza lavoro è d'accordo su questo punto. Ecco perché l'89% dei lavoratori prenderà in considerazione, per il prossimo lavoro, *solo* le aziende che pongono una chiara enfasi sul wellbeing del personale. In particolare, per tre anni consecutivi la stragrande maggioranza dei dipendenti è d'accordo su questo punto.



ANNO DOPO ANNO, LA STRAGRANDE MAGGIORANZA DEI DIPENDENTI VALUTA IL PROPRIO WELLBEING SUL LAVORO TANTO QUANTO IL PROPRIO STIPENDIO



LA STRAGRANDE MAGGIORANZA DEI DIPENDENTI PRENDERÀ IN CONSIDERAZIONE SOLO LE AZIENDE CHE PONGONO UNA CHIARA ENFASI SUL WELLBEING DEL PERSONALE

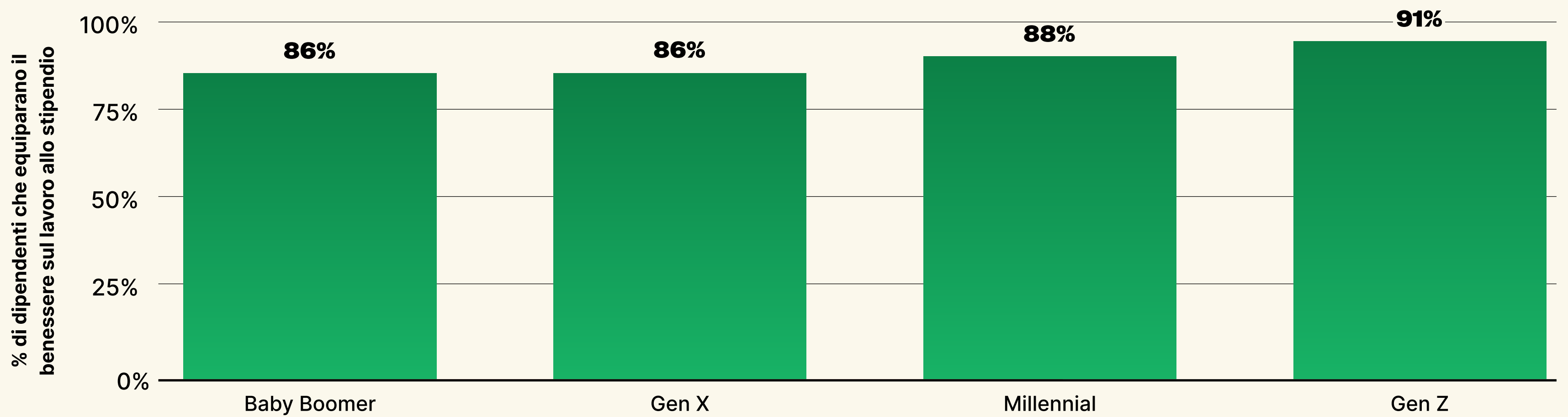


I Millennial e la Gen Z sono i più interessati a luoghi di lavoro incentrati sul benessere. Sebbene i lavoratori di ogni età si preoccupino del loro wellbeing, i Millennial e la Gen Z sono leggermente più propensi rispetto alla Gen X e ai Baby Boomer a dare al loro wellbeing la stessa importanza del loro stipendio.

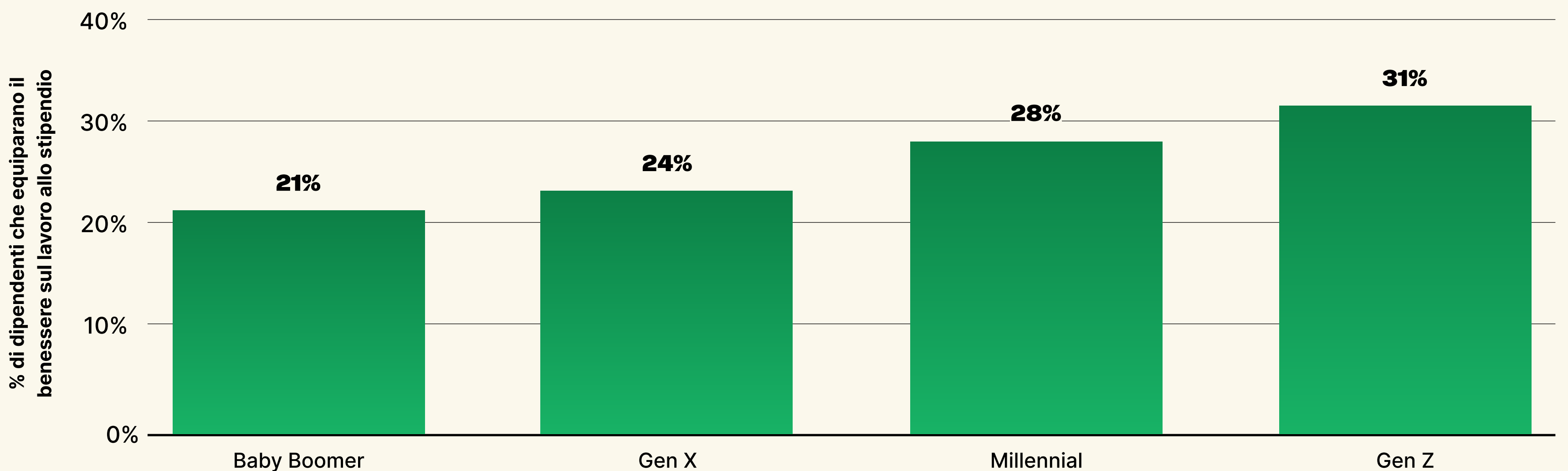
Tuttavia, se si analizza la situazione dei dipendenti che danno molta importanza al benessere, emerge un divario generazionale più ampio: la Gen Z ha il 10% di probabilità in più rispetto ai Baby Boomer di affermare di essere "pienamente d'accordo" sul fatto che il loro wellbeing sul lavoro sia importante quanto il loro stipendio.



LA GENERAZIONE Z E I MILLENNIAL SONO MOLTO PIÙ PROPENSI A CONSIDERARE IL LORO WELLBEING SUL LAVORO IMPORTANTE TANTO QUANTO IL LORO STIPENDIO*.



LA GENERAZIONE Z E I MILLENNIAL SONO I PIÙ PROPENSI AD ESSERE "PIENAMENTE D'ACCORDO" SUL FATTO CHE IL LORO WELLBEING SUL LAVORO È IMPORTANTE TANTO QUANTO IL LORO STIPENDIO.**



Qual è quindi la ricetta segreta? **Flessibilità, libertà e sentirsi bene.** I candidati chiedono ai datori di lavoro di poter gestirsi il loro calendario e di prendersi cura della loro salute.

Più della metà dei dipendenti cerca ferie pagate (56%) e un orario di lavoro flessibile (53%) quando prende in considerazione un cambio di lavoro, e un terzo (34%) dà priorità alla flessibilità del lavoro da remoto. Come aspettative di benefit più comuni vorrebbero anche potersi prendere cura della propria salute e del proprio benessere, con benefit relativi alla salute (40%) e programmi di wellbeing (26%).

Queste aspettative non sono una moda passeggera, sono durature come la passione dei Millennial per la connessione digitale. Le generazioni più giovani quando cercano lavoro mettono il wellbeing in cima alla lista delle loro priorità, superando di gran lunga le preoccupazioni dei loro predecessori. Mentre questi lavoratori si affacciano sul mercato del lavoro armati di esperienza digitale e desiderio di un lavoro significativo, le aziende devono prepararsi: queste priorità sono destinate a rimanere. E per questo motivo, le aziende che abbracciano questa nuova realtà non solo sopravviveranno, ma prospereranno nel braccio di ferro per accaparrarsi i talenti.

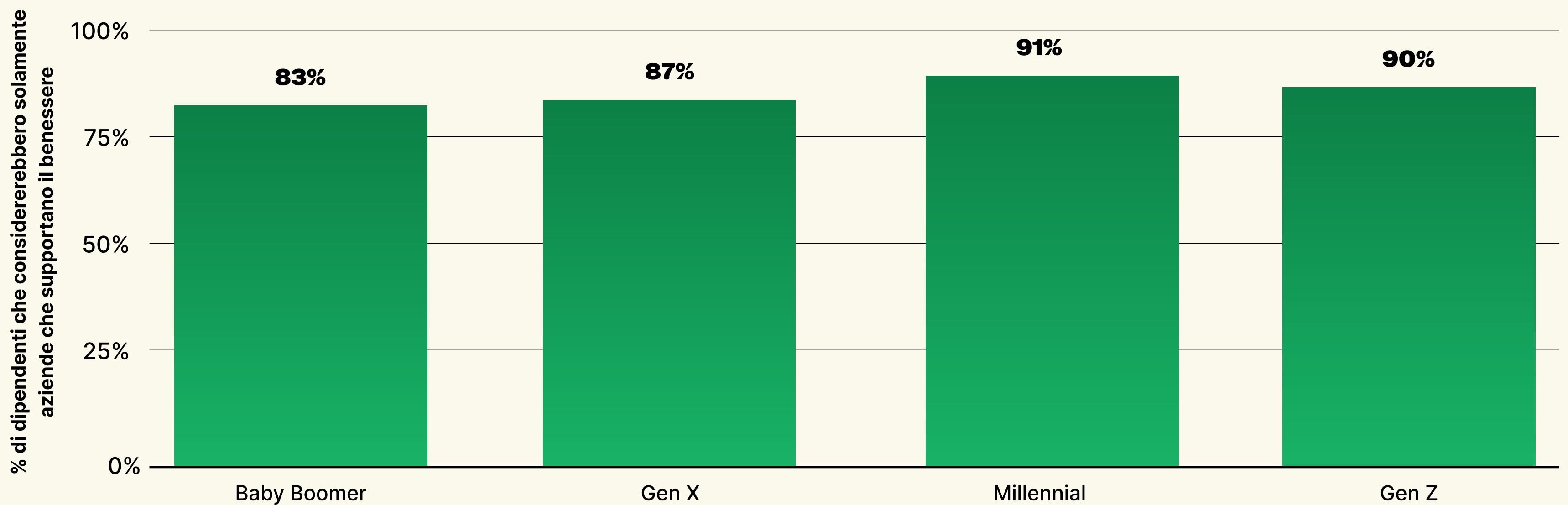
* Include gli intervistati che sono "pienamente d'accordo", "d'accordo" o "abbastanza d'accordo" sul fatto che il wellbeing sul lavoro è importante tanto quanto lo stipendio.

** Include gli intervistati che sono "pienamente d'accordo" sul fatto che il wellbeing sul lavoro è importante tanto quanto lo stipendio.

Se **oggi** si terrà conto di queste aspettative nella propria strategia di assunzione, si potrà ottenere un notevole vantaggio competitivo nella ricerca di talenti. Dopotutto, la maggior parte dei recruiter sottovaluta l'importanza che i candidati attribuiscono alla loro felicità.¹⁰⁹

Quelli che non lo fanno hanno un chiaro vantaggio e ne raccoglieranno i frutti: le aziende che fanno leva su solide strategie di wellbeing hanno una probabilità più che quintuplicata di riuscire ad assumere nuovi talenti.¹¹⁰

I MILLENNIAL E LA GEN Z SONO LEGGERMENTE PIÙ PROPENSI A PRENDERE IN CONSIDERAZIONE SOLO I DATORI DI LAVORO CHE PONGONO UNA CHIARA ENFASI SUL WELLBEING DEL PERSONALE



Fidelizzazione dei dipendenti

3.2

CONCLUSIONI PRINCIPALI

Il wellbeing è fondamentale per evitare che il personale abbandoni la nave per andare a lavorare per un competitor. I dipendenti si aspettano che le aziende mantengano le promesse sulla qualità della vita fatte durante il processo di assunzione e non esiteranno a cercare un altro datore di lavoro se i loro standard non vengono rispettati.

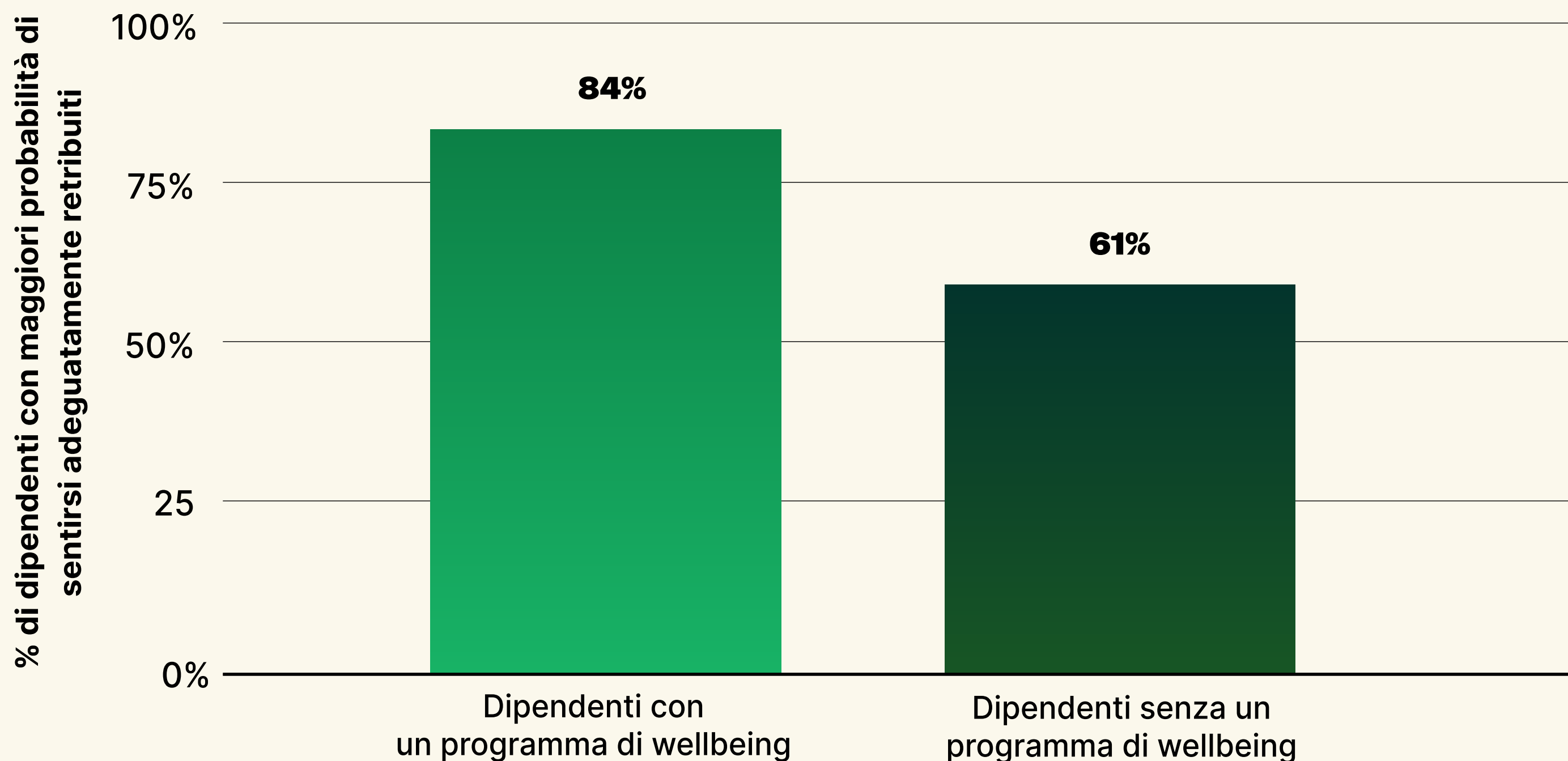
ANALISI APPROFONDATA

Immaginiamo questo: il nuovo dipendente partecipa a una lezione di yoga di gruppo con i suoi colleghi all'ora di pranzo della seconda settimana. Quando entra nella sala, vede la CFO che fa stretching e si prepara per la stessa lezione. Gli sorride e gli fa cenno di posizionare il tappetino vicino al suo.

Il suo entusiasmo conferma che il benessere non è solo una moda sterile da seguire. E la CFO è la prima a dare l'esempio.

I dipendenti affermano che questo è il tipo di cultura che li farà rimanere a bordo. Se le parole di un'azienda relative al benessere si rivelano vuote, i lavoratori correranno in un lampo dritti verso il concorrente che invece fa sul serio. Ovviamente, la retribuzione è una parte importante dell'equazione. Più della metà dei dipendenti (55%) afferma che prenderebbe in considerazione l'idea di cercare un nuovo ruolo se potesse ottenere un contratto migliore. Ma la percezione che un dipendente ha della qualità della propria retribuzione va ben oltre l'importo della busta paga. I dipendenti di oggi guardano alla retribuzione attraverso una lente olistica e i benefit per il wellbeing giocano un ruolo fondamentale nel dare forma alle loro percezioni: 84% dei dipendenti con programmi di benessere afferma di essere adeguatamente retribuito per il proprio ruolo, percentuale che scende drasticamente al 61% per i dipendenti senza tali programmi.

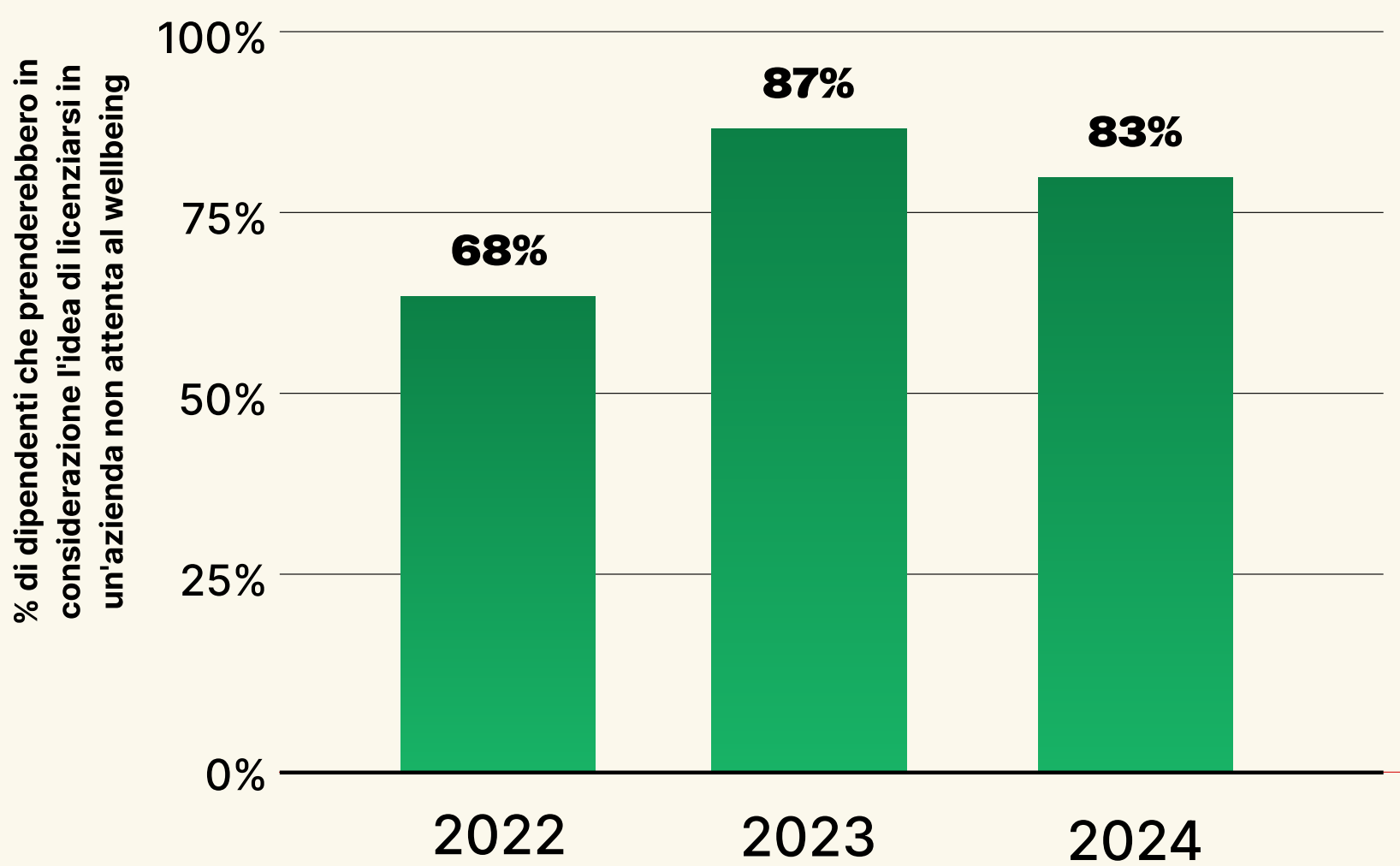
I DIPENDENTI CON PROGRAMMI DI WELLBEING HANNO MAGGIORI PROBABILITÀ DI SENTIRSI ADEGUATAMENTE RETRIBUITI



Con queste premesse, non c'è da stupirsi che i dipendenti che ritengono che il loro datore di lavoro non si preoccupi del loro wellbeing siano più propensi a cercare un nuovo lavoro.¹¹¹

E non si tratta di una percentuale esigua: un significativo 83% dei dipendenti prenderebbe in considerazione la possibilità di lasciare un'azienda che non si concentra sul loro wellbeing. È il secondo anno consecutivo in cui quattro dipendenti su cinque direbbero addio a un datore di lavoro noncurante, in aumento rispetto al 68% del 2022.

I DIPENDENTI DICHIARANO CONTINUAMENTE CHE LASCEREBBERO UN'AZIENDA CHE NON SI CONCENTRA SUL WELLBEING DEI PROPRI DIPENDENTI.



E una volta che i dipendenti hanno avuto un assaggio dei benefit sul benessere? Diventano dei conoscitori della cultura del wellbeing aziendale. Un impressionante 88% dei dipendenti che hanno accesso ai programmi di benessere si rifiuterebbe

di scegliere le aziende che non mettono il wellbeing al centro dell'attenzione.

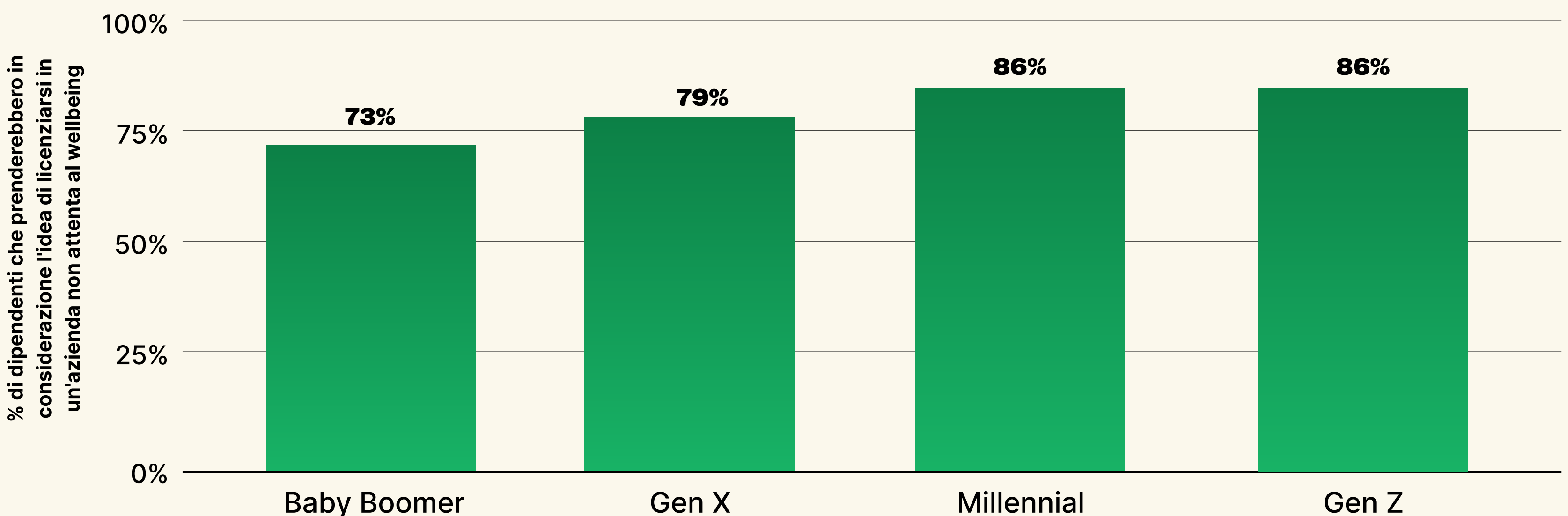
Le nuove generazioni sono quelle che stanno riscrivendo il codice di comportamento aziendale. Si rifiutano di lavorare semplicemente per arrivare a fine mese. I Millennial e la Gen Z sono più propensi dei Baby Boomer o della Gen X a dichiarare che lascerebbero un'azienda che non si preoccupa del benessere personale.

Questo manda un chiaro messaggio ai datori di lavoro per i prossimi decenni: il benessere non passerà come una canzone in voga su TikTok, ma è un dovere che durerà nel tempo. Per attrarre e trattenere i migliori talenti, le aziende devono offrire ai propri dipendenti assistenza olistica. I Millennial e la Gen Z non si lasceranno impressionare dalle promesse di ricompense future o da benefit della vecchia scuola come l'orologio d'oro. Queste generazioni sono alla ricerca di benefit immediati e tangibili che migliorino la loro vita adesso, non nei decenni a venire.

Per questi giovani professionisti la fedeltà è una strada a doppio senso e si aspettano che siano i datori di lavoro a fare la prima mossa. Sono alla ricerca di un nuovo tipo di impegno sul posto di lavoro, che comprenda un'assistenza completa, un rispetto autentico e un salario che permetta loro di godersi la vita.

Quindi, datori di lavoro, tocca a voi. Preferisci che i tuoi talenti facciano meditazione o che lascino l'azienda? È ora di andare oltre all'idea dello stipendio di base e di creare un luogo di lavoro che nutra corpo, mente e spirito.

I LAVORATORI PIÙ GIOVANI SONO PIÙ PROPENSI A PRENDERE IN CONSIDERAZIONE L'IDEA DI LASCIARE UN'AZIENDA CHE NON SI CONCENTRA SUL WELLBEING DEI DIPENDENTI



Soddisfazione dei dipendenti

3.3

CONCLUSIONI PRINCIPALI

La soddisfazione dei dipendenti è fortemente legata alla disponibilità e alla qualità dei benefit offerti dal datore di lavoro. Il denaro da solo non può comprare la felicità dei dipendenti: oggi si aspettano che la loro azienda sostenga anche il loro wellbeing.

ANALISI APPROFONDATA

Se si vuole aumentare la soddisfazione dei dipendenti, bisogna che li si aiuti a prosperare. Non si tratta solo di una moda passeggera. I dipendenti affermano che le loro aziende sono obbligate a fornire supporto: quattro lavoratori su cinque (85%) affermano che il loro datore di lavoro ha la responsabilità di aiutarli a prendersi cura del loro wellbeing.

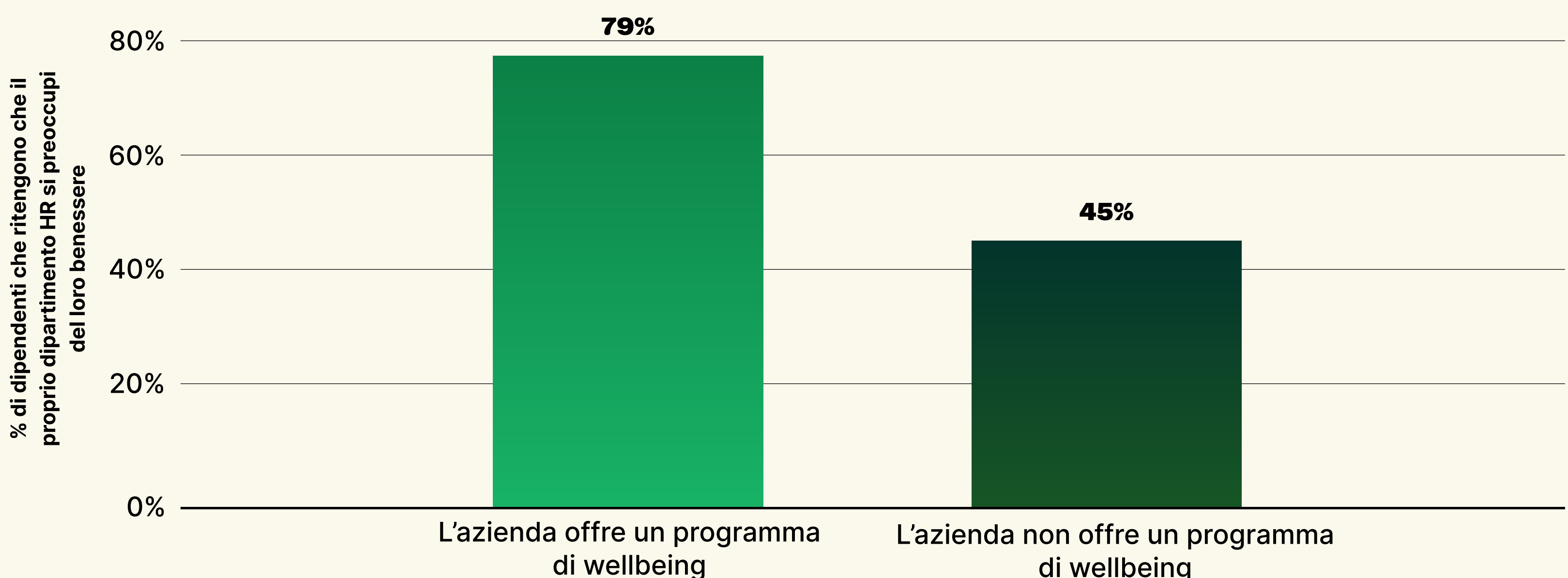
Fortunatamente, i programmi di wellbeing offrono alle aziende una strada percorribile per soddisfare queste aspettative. Dare ai dipendenti vantaggi di wellbeing li aiuta a prendersi cura

attivamente di se stessi e fa capire loro che hanno il via libera per farlo. Questo fa una grande differenza nella capacità delle proprie persone di prendersi cura di se stessi: più della metà dei dipendenti con programmi di benessere afferma di avere il tempo di prendersi cura del proprio wellbeing quando necessario (57%), ma solo il 27% di loro può dire lo stesso in mancanza di programmi di benessere.

La differenza nella soddisfazione dei dipendenti è netta. Il 61% dei lavoratori che usufruiscono di benefit per il wellbeing dichiara di essere felice o estremamente felice della propria azienda. Al contrario, la soddisfazione precipita a un misero 36% per coloro che non godono di questi benefit.

I programmi di benessere aiutano anche i dipendenti a percepire un senso di cura da parte del team HR! Introduci un solido programma di benessere e vedrai l'indice di gradimento dell'azienda salire alle stelle. Il 79% dei dipendenti che usufruiscono di vantaggi di benessere ritiene che il team HR si preoccupa davvero del loro wellbeing. Ma senza questi programmi? La percentuale scende al 45%.

I DIPENDENTI CON PROGRAMMI DI WELLBEING SONO PIÙ PROPENSI A RITENERE CHE IL LORO TEAM HR SI PREOCCUPI DAVVERO DEL LORO BENESSERE



I tuoi benefit aziendali offrono il massimo ai dipendenti?

4.1 Un divario da sanare: aspettative dei dipendenti vs benefit che ottengono

4.1.1 Congedi retribuiti

4.1.2 Assicurazioni integrative

4.1.3 Benefit dedicati al benessere

4.1.4 Stock option/azioni aziendali

4.2 Come ottimizzare la tua offerta di benefit



È chiaro che i benefit sono un fattore di cambiamento: influenzano tutto, dall'attrazione dei talenti alla fidelizzazione. Per questo motivo la creazione di un pacchetto di benefit efficace è un compito assolutamente cruciale per ogni responsabile delle Risorse Umane.

Più facile a dirsi che a farsi, vero? Il 45% delle organizzazioni afferma di aver faticato a creare un'offerta efficace lo scorso anno.¹¹² Allo stesso tempo, i costi dell'offerta di benefit stanno aumentando, insieme alle aspettative dei dipendenti.¹¹³

Per questo motivo i responsabili delle Risorse Umane si trovano di fronte a un compito difficile che non diventerà mai più facile: creare una strategia di benefit che rientri nel budget e soddisfi le esigenze dei dipendenti. Ogni decisione ha la sua importanza.

Un divario da sanare: Aspettative dei dipendenti vs benefit che ottengono

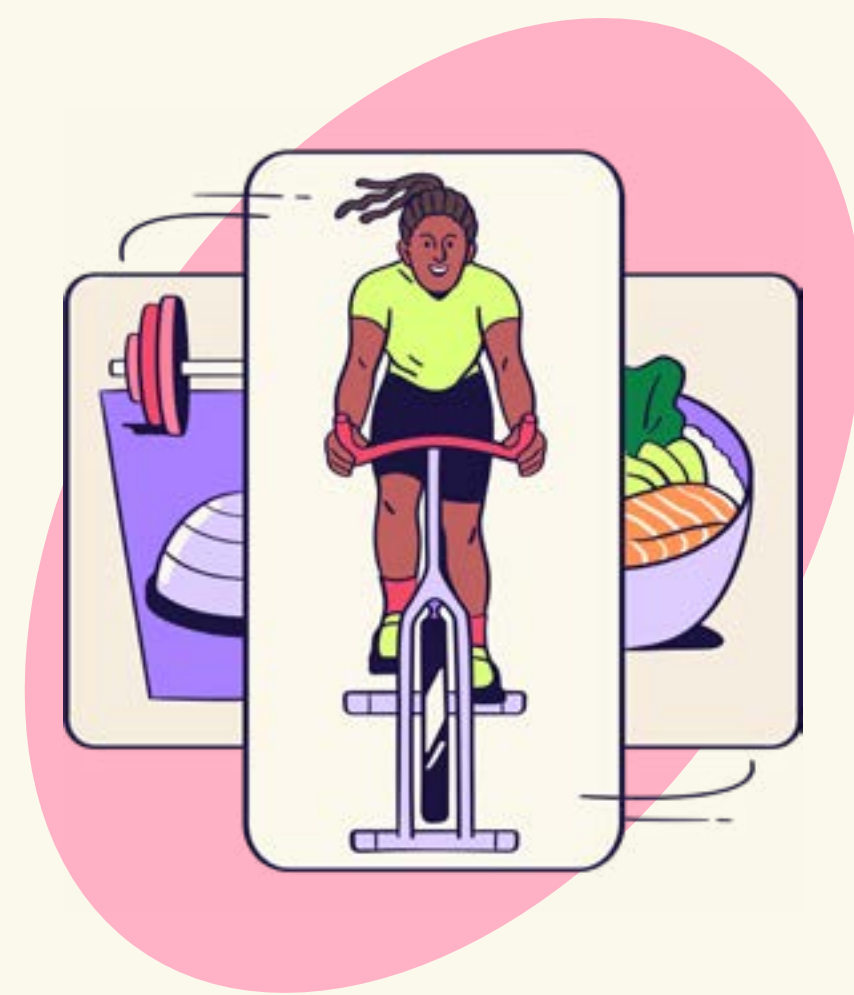
4.1

I benefit non verranno sprecati: se si offrono dei benefit, i dipendenti li useranno. Secondo le ricerche di Wellhub, i tassi di utilizzo dei benefit sono pari o superiori al 65%. Se si incoraggiano i dipendenti a prendere le ferie, a trascorrere del tempo con la famiglia, a partecipare a sessioni di meditazione o a frequentare un corso di formazione professionale o a recarsi dal dentista, i dipendenti lo faranno volentieri e con più spensieratezza.

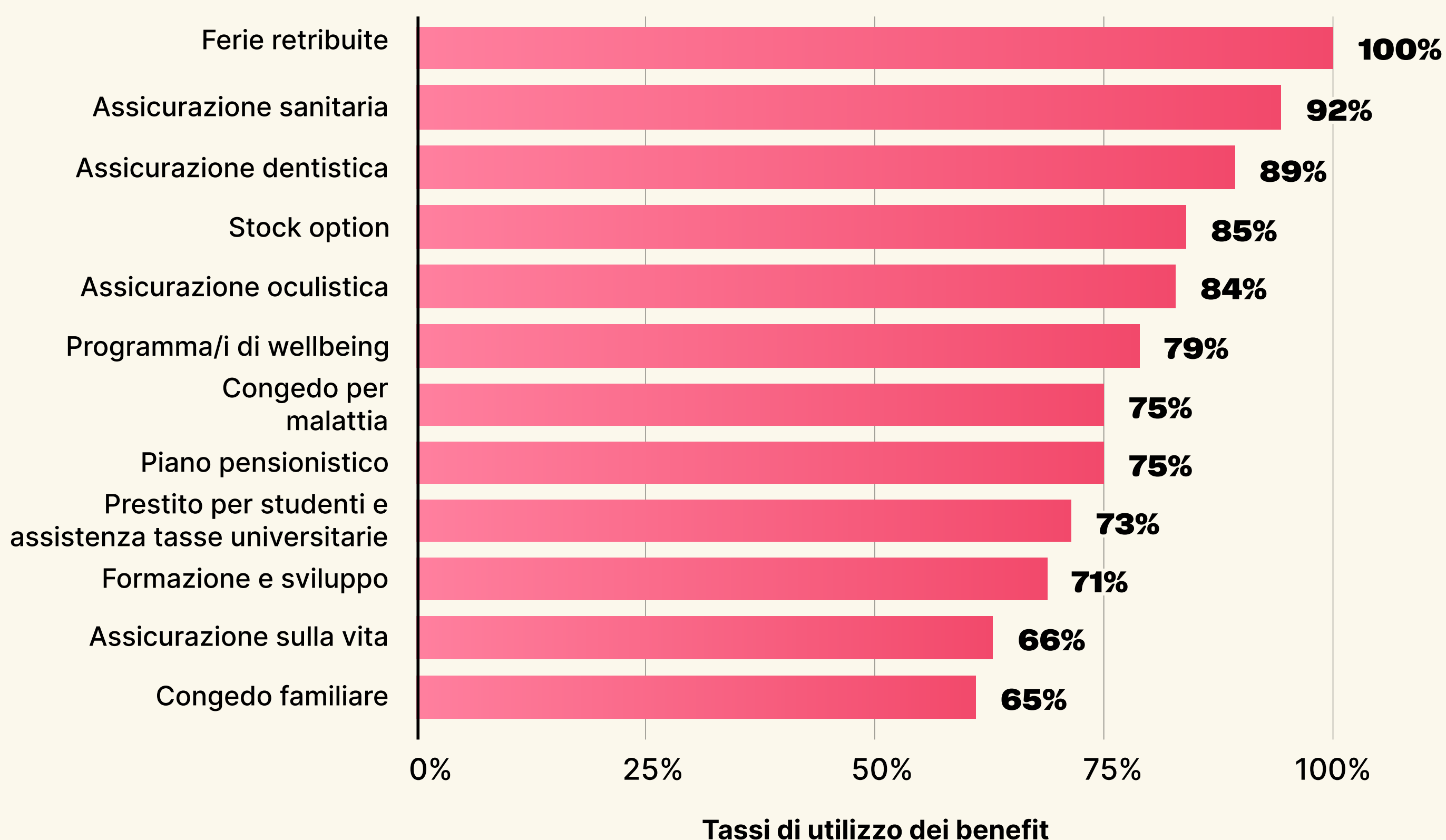
Tuttavia, nonostante la loro popolarità, le aziende tardano a proporre queste offerte rivoluzionarie.

Questa sezione è dedicata ai benefit più apprezzati dai dipendenti e alle opportunità che le Risorse Umane potrebbero cogliere per renderli ancora più efficaci. Attenzione: c'è un grande divario tra ciò che i dipendenti

vogliono e ciò che ottengono. Ma, per dare una nota più allegra, molte di queste lacune sono facilmente colmabili dal team HR, quindi massimizzare l'impatto del proprio programma di benefit è un obiettivo alla portata di tutti!



I DIPENDENTI UTILIZZANO AMPIAMENTE I BENEFIT A LORO DISPOSIZIONE



Congedi retribuiti

4.1.1

Non è una sorpresa che le ferie retribuite siano uno dei benefit più comuni e popolari in tutto il mondo. Il 93% degli intervistati afferma di avere un certo numero di ferie retribuite, il che indica che i responsabili dei team HR sono consapevoli del fatto che si tratta di una parte importante del pacchetto retributivo complessivo.

Tuttavia, anche questo programma, di accesso quasi universale, non soddisfa la domanda di flessibilità dei lavoratori. Mentre a nove lavoratori su 10 vengono offerte le ferie retribuite, 10 su 10 dichiarano di usufruirne. Hai letto bene. Il 100% dei dipendenti dichiara di usufruire di permessi retribuiti, indipendentemente dal fatto che facciano parte o meno del pacchetto di benefit.

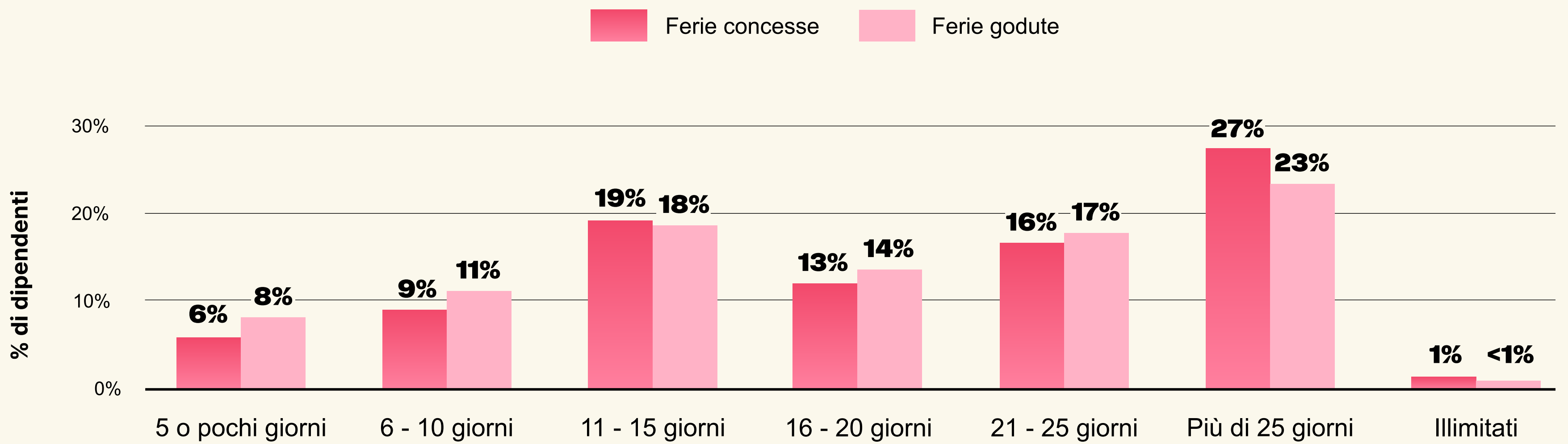
I PACCHETTI DI FERIE RETRIBUITE RIENTRANO TIPICAMENTE IN TRE CATEGORIE

- 1** 10 o meno giorni? Non è raro che i dipendenti che formalmente hanno solo due settimane o meno di ferie retribuite chiedano di averne un po' di più.
- 2** Da 11 a 25 giorni? I lavoratori si trasformano in campioni di efficienza, utilizzando ogni singolo giorno a disposizione.
- 3** E oltre i 25 giorni? Improvvisamente i dipendenti si mostrano generosi, lasciando qualche giorno inutilizzato.

Questo indica che il periodo di relax e riposo è compreso tra i 10 e i 25 giorni. Né troppo né poco: il giusto per rendere felice la propria forza lavoro senza trasformare l'ufficio in una città fantasma. Ricorda che un dipendente felice è anche produttivo. E non c'è niente che esprima la "felicità" come la libertà di abbandonare ogni tanto il mouse e prendere piuttosto una piña colada!



I DIPENDENTI TENDONO A SUPERARE IL LIMITE MASSIMO DI FERIE RETRIBUITE QUANDO NE HANNO A DISPOSIZIONE FINO A 10



Certo, non è detto che ogni giorno lontano dall'ufficio sia dedicato al divertimento. Esistono anche i congedi per malattia. Questi benefit, che possono essere usati solo in caso di effettiva malattia, sono meno popolari, con un tasso di utilizzo del 75%. Tuttavia è molto improbabile che il restante 25% sia costituito da piccoli Superman che non si ammalano mai. È invece più probabile trovarli a lavorare al computer imbottiti di integratori di vitamina C con un pacchetto di fazzoletti accanto, mentre tossiscono durante una call in muto perché non si ritengono "abbastanza malati" da utilizzare anche uno solo di quei preziosi giorni di malattia. Questa paura è ciò che genera il presenteismo, che sta già sottraendo migliaia di miliardi di dollari l'anno alla produttività.¹¹⁴

Questo fa ben capire quanto sia ingenuo aspettarsi che i dipendenti mettano da parte tutte le loro esigenze personali durante l'orario di lavoro. La vita non conosce interruzioni. Tutti hanno bisogno di tempo per andare dal dottore, dare una mano alla scuola dei propri figli, attendere il tecnico della caldaia o per riprendersi dopo un periodo intenso di lavoro. I dipendenti sanno che queste cose fanno parte della vita di ogni giorno, ed è per questo che cercano posti di lavoro che gli offrano la possibilità di occuparsi delle questioni personali quando ce n'è bisogno.

Certo, la flessibilità varia da settore a settore. Le ferie retribuite non sono un privilegio dei soli impiegati d'ufficio. Se paragoniamo gli impiegati ad altri tipi di lavoratori, vediamo che la percentuale di utilizzo delle ferie retribuite è la stessa. Il 93% di entrambi i gruppi afferma di avere diritto a dei permessi retribuiti, il che indica che stiamo soddisfacendo

le esigenze di benessere sia di coloro che sono dietro una scrivania che di coloro che lavorano sul campo. Ma non è realistico pensare che ogni azienda possa offrire la stessa flessibilità in ogni ruolo.

Un infermiere o un'infermiera del reparto di terapia intensiva neonatale deve essere presente in determinati orari in quanto la squadra deve essere composta da un certo numero di persone ogni giorno. Ma la mentalità del "sei a nostra disposizione tutti i giorni dell'anno" non funziona più. Le aziende devono fornire un certo livello di autonomia nella gestione del tempo se vogliono poter contare su un solido bacino di talenti. Rifiutare di concedere ferie retribuite o altre soluzioni flessibili potrebbe bollare un'azienda come antiquata o caratterizzata da una cultura del lavoro che non tiene in sufficiente conto il benessere



dei dipendenti.

Questo potrebbe ostacolare le nuove assunzioni e spingere gli attuali dipendenti ad abbandonare l'azienda, rendendo altresì complicato fare previsioni accurate sui numeri dell'organico. Infatti, se al personale non sarà consentito programmare i giorni di assenza in anticipo, anche la direzione non sarà in grado di organizzarsi in tempo. Le aziende devono dotarsi di una struttura organizzativa che assicuri ai dipendenti il tempo necessario a occuparsi dei loro affari personali.

Fortunatamente tutto questo tempo libero è in realtà una buona notizia per i datori di lavoro, non soltanto perché offriranno un benefit molto richiesto, ma perché è dimostrato che il tempo libero migliora le prestazioni dei dipendenti. Al ritorno dalle vacanze le persone sono più creative, meno stressate, si sentono generalmente meglio e sono più produttive rispetto ai colleghi che non hanno messo il naso fuori dall'ufficio.^{115/116/117/118} Quindi non soltanto offrire delle ferie retribuite nel programma di benefit attirerà nuovi talenti, ma potrebbe trattenerli e migliorare le loro prestazioni. Cosa c'è di meglio?



Assicurazioni integrative

4.1.2

A) ASSICURAZIONE SANITARIA INTEGRATIVA

Includere o no un'assicurazione sanitaria integrativa tra i benefit offerti ai dipendenti è qualcosa che cambia da un Paese all'altro. Dei nove Paesi presi in considerazione dal sondaggio, tutti tranne gli Stati Uniti offrono un qualche livello di assistenza sanitaria gratuita universale attraverso un ente governativo nazionale. Eppure, anche con un'assistenza sanitaria gratuita facilmente accessibile, il 92% dei dipendenti divora letteralmente anche i servizi offerti dai piani sanitari aziendali.

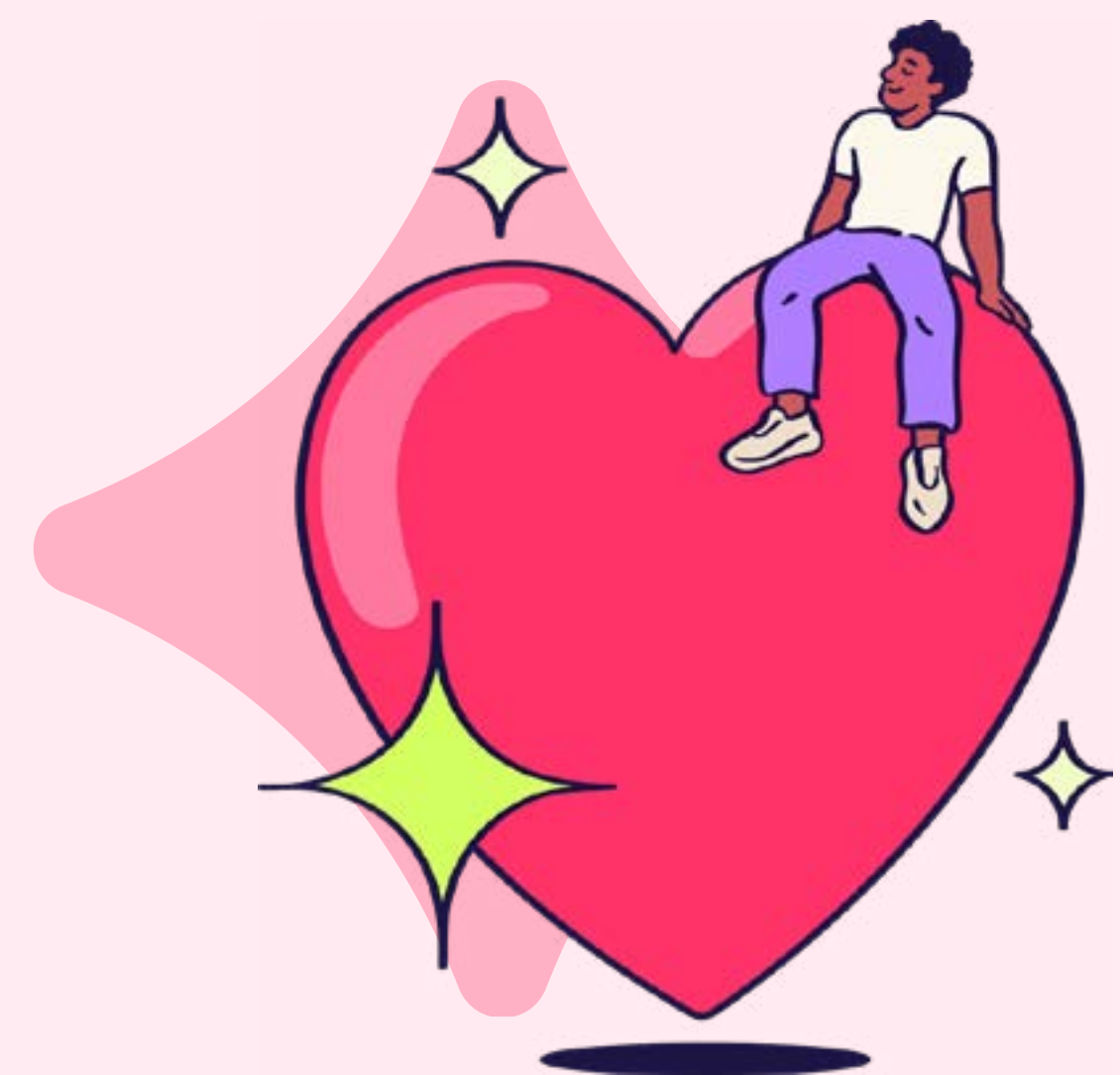
Tassi così alti suggeriscono che i piani aziendali stanno toccando la nota giusta, andando a soddisfare delle esigenze sanitarie altrimenti lasciate scoperte. Si tratta di una risorsa dal valore inestimabile per le aziende, in quanto l'assistenza sanitaria ha dimostrato di ridurre il fenomeno del presenteismo,¹¹⁹ migliorando la produttività.

Ma sembra che i datori di lavoro non stiano cogliendo il segnale. Meno della metà dei dipendenti di tutto il mondo (47%) afferma di ricevere un qualche tipo di assicurazione sanitaria dalla propria azienda (non sorprende che questo dato sia superiore negli Stati Uniti, con il 72%, dato che qui è principalmente il datore di lavoro a offrirne una). Questo divario tra la frequenza con cui viene offerta e

la voracità con cui viene utilizzata suggerisce ai team HR che sarebbe saggio inserire una qualche forma di assicurazione sanitaria nel loro pacchetto. Che si tratti di una polizza completa o di una copertura supplementare, è chiaro che i dipendenti si aspettano un supporto in questo senso.

Ma se l'assistenza sanitaria è così importante per i dipendenti, come mai non viene utilizzata al 100% come avviene per le ferie retribuite?

Senz'altro ci saranno dei dipendenti che trovano i piani pubblici abbastanza soddisfacenti, ma la vera risposta sta nel fatto che in molte famiglie a lavorare sono in due. E dato che molte aziende offrono pacchetti di benefit per tutto il nucleo familiare, è possibile che uno dei due lavoratori preferisca avvalersi del pacchetto del partner anziché del proprio. Per questo è importante monitorare come viene utilizzato il programma di assicurazione sanitaria offerto. Non necessariamente bassi tassi di utilizzo suggeriscono un disinteresse da parte del dipendente nei confronti del benefit. Al contrario, potrebbero indicare che l'assicurazione sanitaria proposta non sta reggendo il confronto con la concorrenza.



B) ASSICURAZIONE DENTISTICA

Proprio come l'assicurazione sanitaria, le cure dentistiche nella maggior parte dei casi sono coperte dal sistema sanitario nazionale. Fanno eccezione gli Stati Uniti, dove per avere sempre denti bianchi e brillanti serve un'assicurazione privata.

Ora, si potrebbe pensare che siccome in tutti i Paesi ad eccezione degli Stati Uniti queste prestazioni sono coperte, in parte, dal servizio pubblico siano da scartare per il team HR. Ed effettivamente solo il 23% dei datori di lavoro offre questo benefit.

Ma con un tasso di utilizzo dell'89%, l'assicurazione dentistica/assicurazione dentistica integrativa è uno dei benefit aziendali più amati del mondo. E questa popolarità non dovrebbe far sorridere solo i dentisti. La ricerca dimostra che i controlli dentali possono prevenire problemi di salute come gengivite o cancro orale, riducendo i costi dentali complessivi del 31% per paziente all'anno. Saltare i controlli annuali, invece, può far lievitare i costi del 43% in soli cinque anni.¹²⁰

Sai qual è la buona notizia? Aggiungere la copertura dentistica al pacchetto di benefit è semplice.

C) ASSICURAZIONE OCULISTICA

Proprio come per l'assicurazione sanitaria e dentistica i dipendenti apprezzano i piani aziendali di copertura oculistica, nonostante nove dei 10 Paesi considerati dal sondaggio offrano cure oculistiche pubbliche.

Questo rende l'assicurazione oculistica uno dei benefit maggiormente sottoutilizzati in tutti i Paesi. Un mero 14% dei dipendenti afferma di ricevere un'assicurazione di questo tipo dalla propria azienda, ma di questi pochi fortunati la utilizza l'84%. Questa popolarità non sorprende, se l'OMS stima che una persona su quattro nel mondo soffra di problemi alla vista. Significa che 2,2 miliardi di persone strizzano gli occhi davanti a un foglio di calcolo!¹²¹

I datori di lavoro possono trarre vantaggio dalla copertura oculistica in quanto i controlli annuali costituiscono un'efficace prevenzione sanitaria. La visita oculistica è una delle strategie più semplici e più economiche per identificare segnali di allarme precoci per oltre 270 malattie croniche, tra cui le malattie renali, ipertensione e alcuni tipi di cancro, prima che emergano altri sintomi fisici.¹²² Sapevi che il 20% delle persone affette da diabete riceve la sua prima diagnosi durante una visita oculistica?¹²³ E i controlli alla retina? Possono segnalare in largo anticipo un problema cardiovascolare.¹²⁴ In pratica un check-up completo semplicemente leggendo la tabella optometrica!

Allora, responsabili delle Risorse Umane, è ora di mettere gli occhi sull'assicurazione oculistica. Si tratta di una semplice aggiunta che può aumentare la soddisfazione dei dipendenti e dare la reale dimensione dei costi sanitari.

Benefit dedicati al benessere

4.1.3

I benefit dedicati al benessere sono visti solitamente come una piccola parte della categoria "assicurazione sanitaria", ma si tratta in realtà di una categoria di benefit a sé stante. L'assicurazione sanitaria è principalmente (ma non esclusivamente) orientata verso il trattamento delle malattie una volta diagnosticate. I programmi benessere, al contrario, sono soprattutto preventivi. Forniscono ai dipendenti le risorse di cui hanno bisogno, dal fitness all'alimentazione ai corsi di meditazione. In pratica, gli offrono tutti gli strumenti necessari a mantenersi in salute!

Dipendenti più sani significa un futuro risparmio sui costi sanitari.

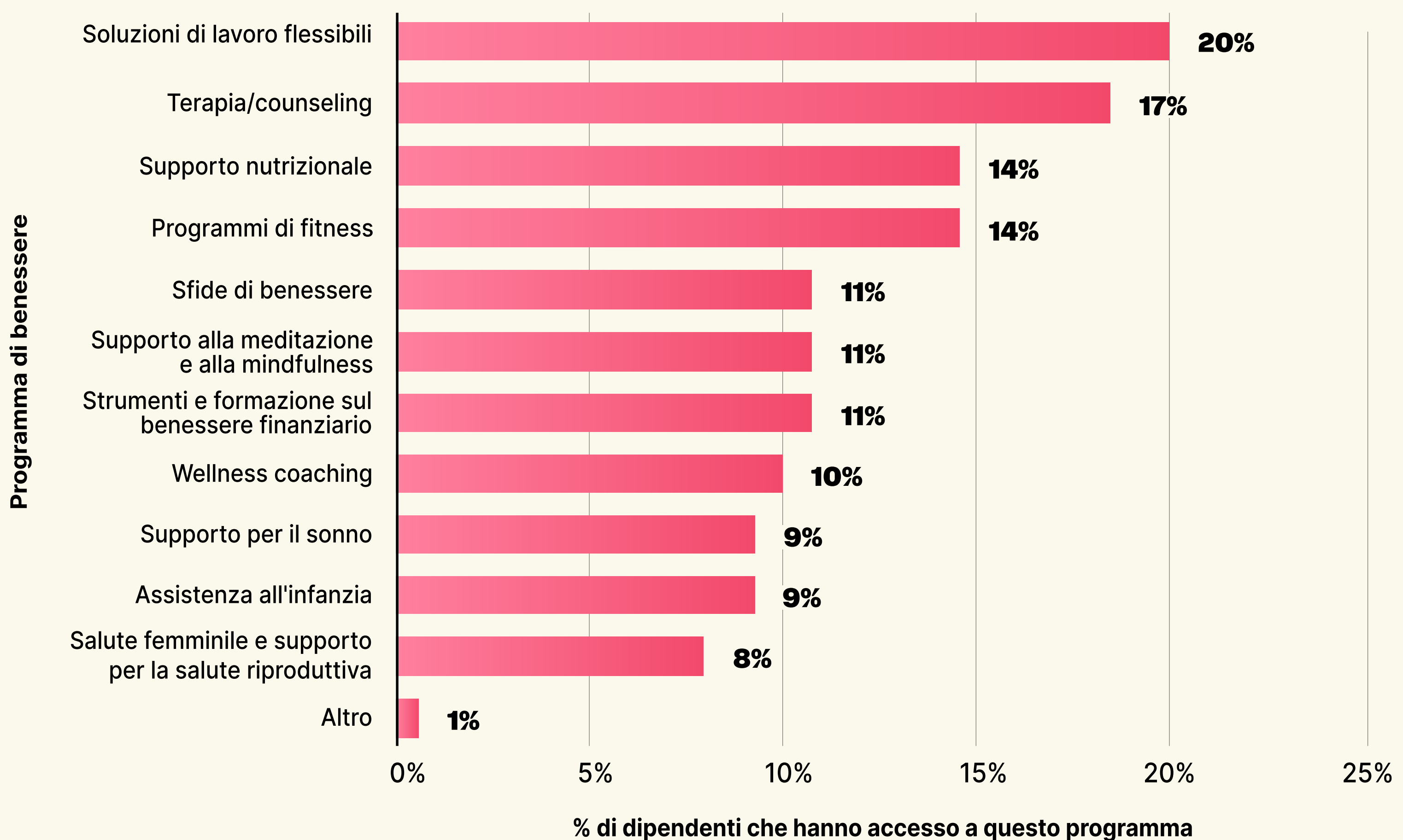
Dopotutto, se i dipendenti hanno gli strumenti per prendersi cura della loro salute a 360° saranno meno suscettibili allo sviluppo di condizioni cliniche. Seminare oggi per raccogliere domani.

E una forza lavoro sana non soltanto consente di risparmiare denaro, ma anche di guadagnarne. Nove dipendenti su 10 ritengono che il loro wellbeing influenzi la produttività.¹²⁵ Esatto, sentirsi bene si traduce in migliori prestazioni lavorative! Inoltre, la maggior parte delle aziende sperimenta un ritorno su questo tipo di investimento di 2 dollari per ogni dollaro speso, un ROI decisamente salutare.¹²⁶

Alla luce di tutto questo, appare chiaro il perché di tanto successo: i programmi benessere sono utilizzati dal 79% dei dipendenti a cui vengono offerti.

Ma purtroppo, a potervi accedere sono in pochi. Solo il 12% dei dipendenti dichiara di avere accesso a un programma di wellbeing aziendale, e non certo perché non sappia cosa includa il suo pacchetto di benefit. Anche analizzando nel dettaglio i vantaggi offerti, come lavoro flessibile o supporto nutrizionale, i numeri variano di poco.

I PROGRAMMI DI BENESSERE PIÙ RICHIESTI SONO ACCESSIBILI SOLO A UNA MINIMA PARTE DELLA FORZA LAVORO



L'orario di lavoro flessibile, la soluzione più comunemente offerta tra le politiche di sostegno al benessere, è resa disponibile solo al 20% dei dipendenti. Salute delle donne e supporto riproduttivo? Vi accede un misero 8%.

Questa è una grande spia rossa sulla dashboard del team HR. I pacchetti di benefit sono molto indietro rispetto alla crescente domanda di soluzioni di supporto al benessere, anche se è dimostrato che fornire queste risorse consente di risparmiare e rafforza le prestazioni aziendali.

Perché i programmi benessere sono così efficaci? Perché sono versatili! Essendo composti da una vasta gamma di attività diverse riescono a soddisfare le esigenze più svariate, per questo i tassi di adesione sono così alti. Ma questa varietà può intimorire il team HR. Da dove iniziare? Quali sono le iniziative che i dipendenti troveranno più coinvolgenti?

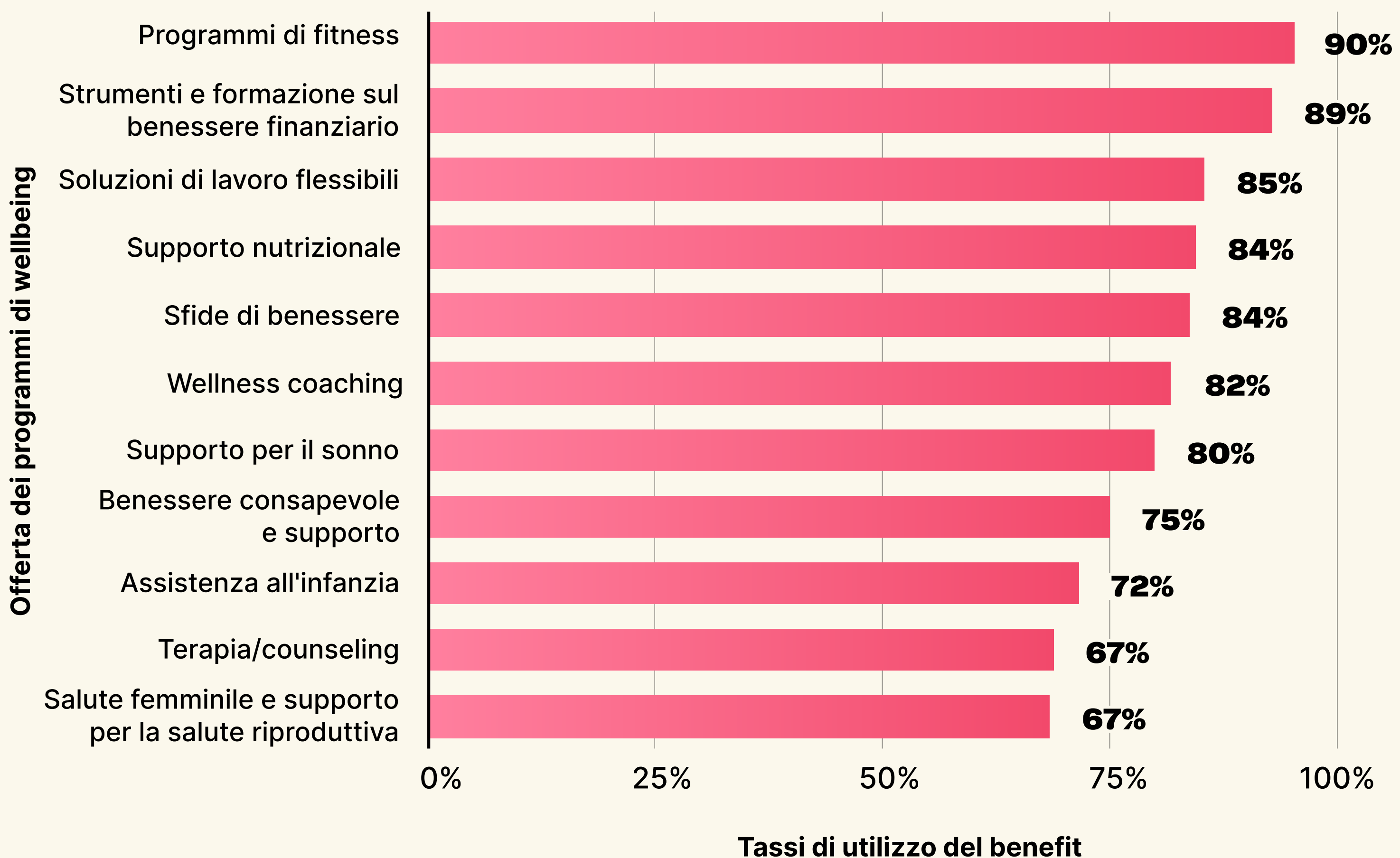
Entriamo nel dettaglio per scoprire quali sono le soluzioni più convenienti di un programma benessere. Dopotutto, nel mondo dei benefit aziendali il benessere è come un albero che rinnova continuamente i suoi frutti!

Iniziare con il fitness fa sempre colpo. Quando vengono proposte della attività sportive ad aderire è un impressionante 90% dei dipendenti. Si tratta di un cambiamento sorprendente se si pensa che il 27% dichiara di avere uno stile di vita sedentario. È chiaro che le risorse e gli strumenti offerti dai programmi di fitness hanno la capacità di invogliare le persone ad alzarsi dal divano per andare in palestra.

Il fitness è il tassello mancante della maggior parte dei pacchetti di benefit: solo il 14% dei dipendenti dichiara di avere accesso a un programma di fitness aziendale. Inserirlo nel pacchetto potrebbe offrire un vantaggio competitivo, comunicando che la tua azienda è al passo coi tempi e investe in modo significativo nel wellbeing dei dipendenti.

I programmi di fitness sono un mondo vastissimo, **ma per non sbagliare è sufficiente concentrarsi sulle tre attività più amate: corsa, allenamenti di forza ed esercizi di mobilità.** Queste attività sembrano piacere a tutte le generazioni!

TUTTI I PROGRAMMI DI BENESSERE SONO UTILIZZATI DALLA MAGGIOR PARTE DEI LAVORATORI



Gli strumenti e la formazione in tema di benessere finanziario seguono a ruota, con un tasso di coinvolgimento dell'89%. Le app per la gestione del budget e i seminari sui risparmi previdenziali sono una sorta di CrossFit per il portafoglio! Non sorprende che siano soluzioni molto apprezzate, dato che il 42% afferma che l'inflazione gli scombussola l'umore (terza solo dopo stress lavorativo e scarsa qualità del sonno).

Si capisce quindi in cosa consiste il vero potere dei programmi di benessere: un piccolo cambiamento può innescare un effetto positivo a cascata su diversi aspetti della vita. A essere molto amati sono anche l'orario di lavoro flessibile, il supporto nutrizionale, le sfide di benessere, il wellness coach, il supporto al sonno e il supporto a mindfulness e meditazione. Ciascuna di queste attività ha tassi di adesione del 75% o più.

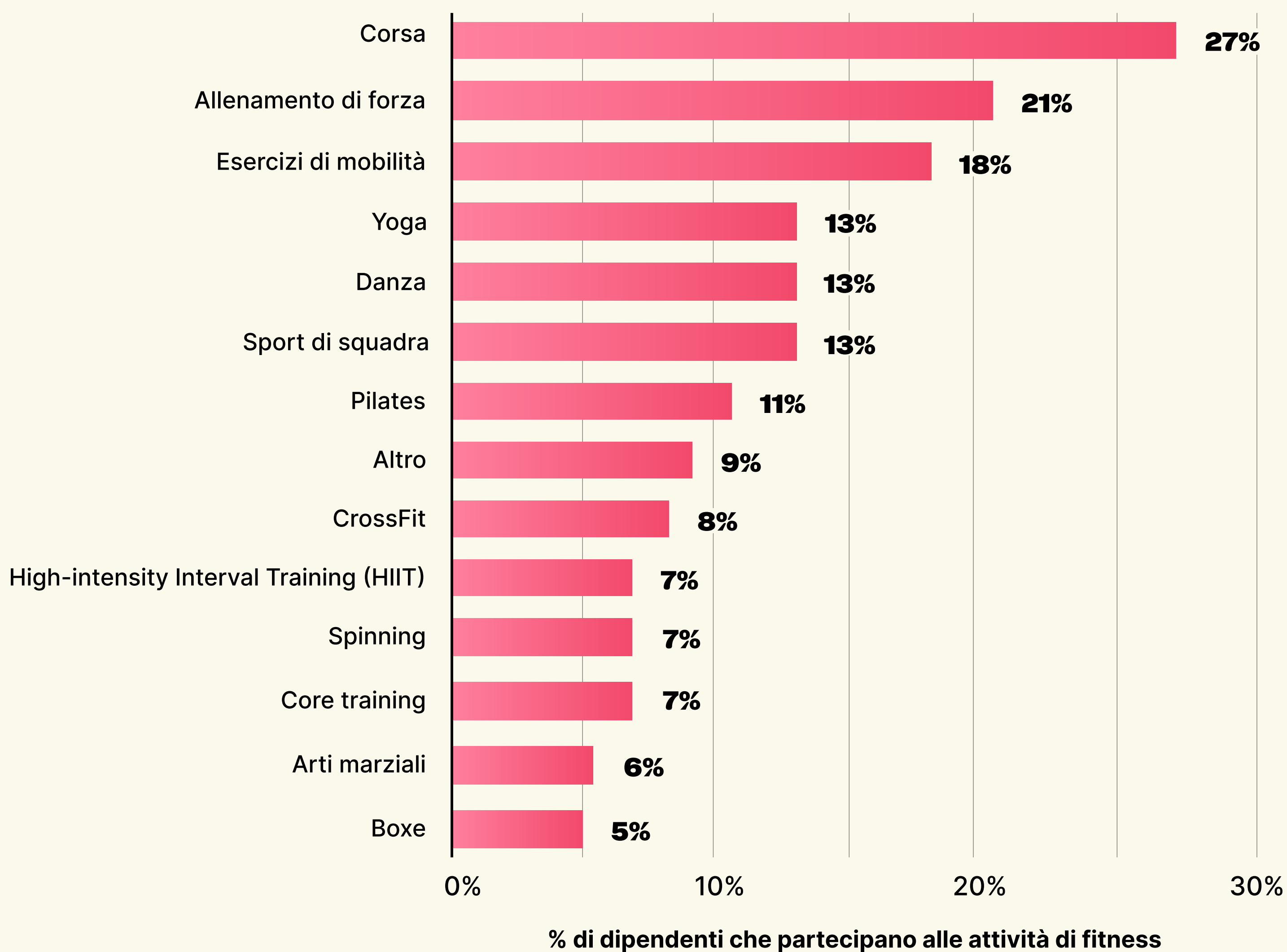
Ma anche qui, si tratta di soluzioni rare quanto una giornata di lavoro senza interruzioni. Ti basta leggere questi dati: solo

l'11% dei dipendenti ha accesso a un supporto alla meditazione e alla mindfulness, e soltanto il 9% alla cura del sonno. È un dato significativo se si pensa che il 47% dei lavoratori combatte contro lo stress lavorativo e il 44% passa la notte rigirandosi nel letto a causa di una cattiva qualità del sonno.

Il lato positivo? Le app per il sonno e la mindfulness sono economiche e accessibili con un clic. Insomma sono la scelta più semplice per il tuo programma di benefit!

Anche i programmi che interessano solo alcuni gruppi di lavoratori vanno alla grande. L'assistenza all'infanzia, per esempio, utile solo ai genitori, ha un tasso di utilizzo del 72%. E il supporto riproduttivo e alla salute delle donne, che si rivolge direttamente ai dipendenti che vogliono avere figli e ai lavoratori che si identificano come donne, sono sfruttati dal 67% della forza lavoro quando offerti. Il messaggio è chiaro: se lo offri, verrà utilizzato, anche se non è per tutti!

CORSA, ALLENAMENTI DI FORZA ED ESERCIZI DI MOBILITÀ SONO LE ATTIVITÀ DI FITNESS PIÙ AMATE DAI DIPENDENTI



Stock option/azioni aziendali

4.1.4

Le stock option sono una sorta di chimera per i lavoratori: difficili da trovare e molto ricercate. Del 5% dei dipendenti cui vengono proposte ne usufruisce l'85%.

Questi incentivi non solo fanno bene al portafoglio (che già di per sé non è male!), ma promuovono una mentalità manageriale che può realmente motivare la forza lavoro. Prova a pensarci: un team che non pensa solo a timbrare il cartellino, un team composto da comproprietari che hanno degli interessi diretti in gioco.

Certo, si sa, non tutte le aziende possono avvalersi di questo potente strumento. Per le piccole imprese o per quelle non presenti sul mercato di Wall Street potrebbe essere una soluzione fuori portata. E anche quando accessibile, viene spesso riservata ai top player e ai dirigenti di successo.

Ma il messaggio resta valido: la compartecipazione punta dritto al cuore dei dipendenti.

E il benessere finanziario è importante. Quasi tutti i dipendenti (99%) affermano che lo stato delle loro finanze incide sul benessere, mentre il 76% lo ritiene un fattore estremamente o molto importante. Ancora, il 66% ammette che la sua attuale

situazione finanziaria lo distrae dal lavoro e la metà (50%) di esserne così preoccupato da restare sveglio la notte per diversi giorni al mese.¹²⁷

Con l'inflazione a rimestare gli animi, offrire delle azioni aziendali non è soltanto un bonus ma una mossa vincente. È come dare al tuo team un turbo-incentivo, un asset che cresce nel tempo, per guardare al problema dell'inflazione da una certa distanza.

Anche se non è semplice come inserire l'assicurazione oculistica nel piano di incentivi sanitari, confrontati con l'ufficio paghe e contributi per capire se le stock option o altri programmi di partecipazione dei dipendenti possono essere per te una soluzione praticabile. Il vantaggio? Una maggiore stabilità finanziaria sul lungo termine per il tuo team e un senso di responsabilità che potrebbe far decollare le tue performance aziendali. Non si tratta solo di condividere i guadagni, ma anche di coltivare una forza lavoro che investe nel tuo successo, sia in senso metaforico che letterale!

Allora che ne dici di premere l'acceleratore del tuo pacchetto di benefit? Le stock option potrebbero essere l'aggiunta che hai sempre cercato!



Come ottimizzare la tua offerta di benefit

4.2

Nonostante i chiari vantaggi per le imprese di un pacchetto di benefit personalizzato, sono poche quelle che utilizzano tale potente strumento. Solo il 34% dei dipendenti dichiara che i loro benefit vengono ricalibrati annualmente per riflettere interessi ed esigenze emergenti.

Se vuoi che il budget destinato ai benefit dia i suoi frutti, tuttavia, devi offrire ai dipendenti ciò di cui hanno realmente bisogno. Se offrire azioni e stock option ai dipendenti è fuori dalla tua portata, ci sono moltissime altre soluzioni che puoi adottare per stimolare la forza lavoro. Ecco cosa puoi fare per assicurarti che il tuo pacchetto di benefit costituisca una potente proposta di valore per i dipendenti, sulla base delle priorità da loro stessi indicate.

AREA DI FOCUS N.1

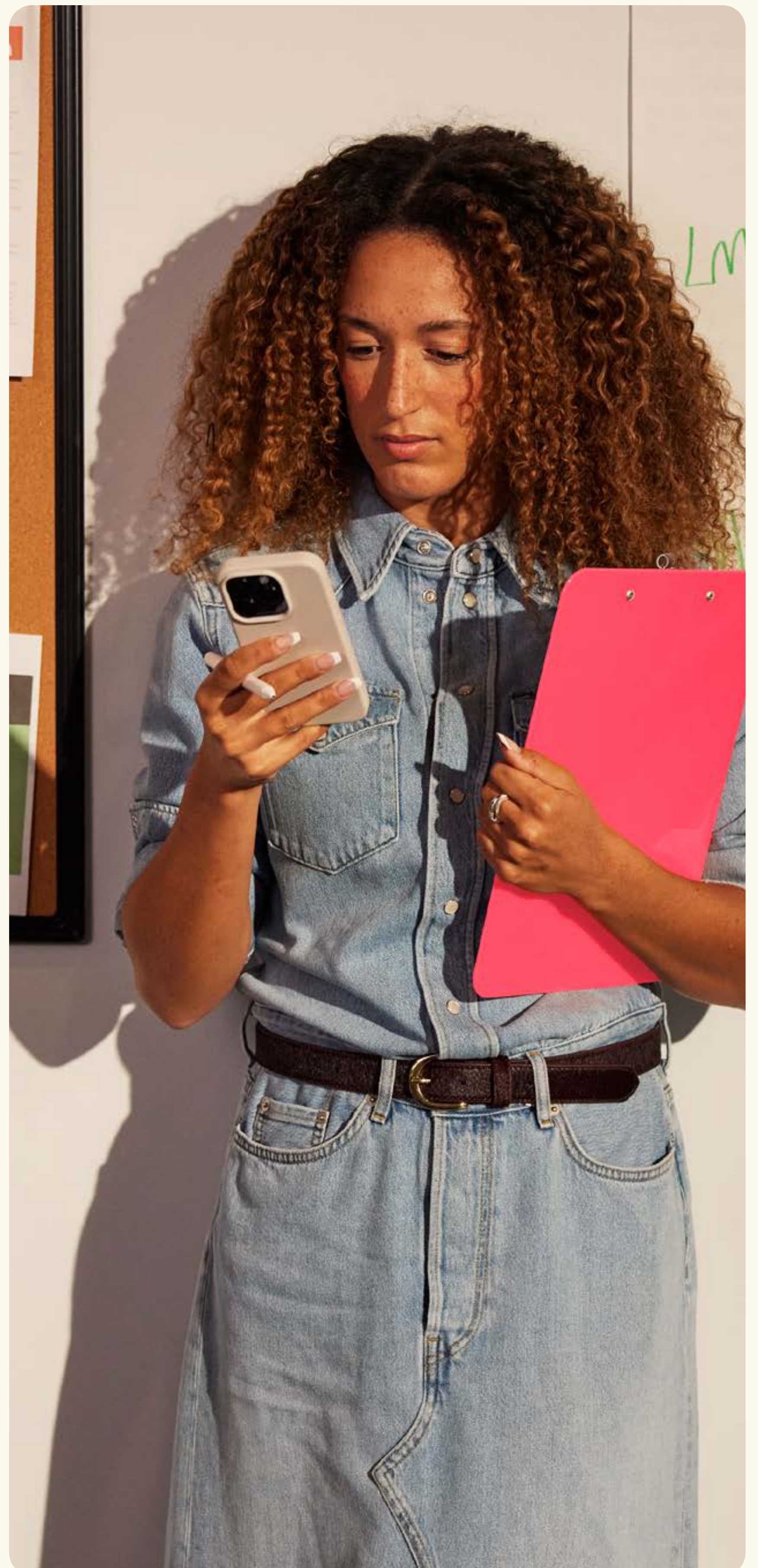
Supporto alla salute e al wellbeing

AREA DI FOCUS N.2

Flessibilità lavorativa

AREA DI FOCUS N.3

Una comunicazione adeguata alla generazione



AREA DI FOCUS N.1

Supporto alla salute e al wellbeing



PERCHÉ I dipendenti lo dicono chiaramente: il loro wellbeing non è in discussione. Le aziende devono trovare un modo per andare incontro alle loro aspettative, e un pacchetto di benefit dedicato al wellness è il modo migliore per farlo. Questo approccio agisce su due fronti: da un lato i programmi benessere puntano a prevenire i problemi di salute, dall'altro la copertura sanitaria mira a risolverli una volta insorti.

POSSIBILI INTERVENTI

Potenziare i programmi benessere



Le iniziative per il benessere olistico, come corsi di fitness, programmi nutrizionali e sessioni di counseling, sono un valido supporto alla salute dei dipendenti. Possono aiutarli a migliorare le loro abitudini alimentari, a fare più movimento, a guarire emotivamente e a dormire meglio. Così facendo i dipendenti miglioreranno le loro vite e l'azienda comunicherà al mondo la propria attenzione al benessere della forza lavoro. Questo aumenterà la soddisfazione del personale rinforzando la cultura aziendale, agevolerà l'assunzione di nuove risorse e rinforzerà la retention. Risvolti negativi? Nessuno.

Una solida assicurazione sanitaria



Se la tua azienda non offre un'assicurazione sanitaria o un piano integrativo, probabilmente è arrivato il momento di farlo. Se invece supporti già la salute dei tuoi dipendenti, è il caso di valutare quanto la tua strategia sia conveniente e completa. Offri già una copertura assicurativa oculistica, dentistica o per la terapia psicologica? Più la tua copertura è completa, più alto sarà il tasso di soddisfazione.

Copertura dei costi sanitari



Non è sufficiente offrire ai dipendenti il miglior piano sanitario del mondo se poi non possono accedervi quando necessario. Coprire una parte consistente del premio assicurativo, contribuire al conto di risparmio sanitario (HSA) o ospitare un centro influenzale in ufficio sono tutti esempi di come alleggerire la spesa sanitaria dei dipendenti.

AREA DI FOCUS N.2

Flessibilità lavorativa

PERCHÉ Non solo il tuo personale vuole avere la libertà di gestire il proprio tempo, ci sono momenti in cui ha necessità di farlo. Politiche come le modalità di lavoro e l'orario di lavoro flessibile consentono ai dipendenti di prendersi cura di se stessi e di lavorare durante le ore di massima produttività personale, promuovendo la fiducia e l'equilibrio vita-lavoro.



POSSIBILI INTERVENTI

Offrire giornate di ferie retribuite



Considerando che il 100% dei dipendenti usufruisce delle giornate di ferie retribuite, queste non possono mancare in un pacchetto di benefit. Offrire un generoso piano ferie dà ai dipendenti la libertà di scegliere quando e come rilassarsi, offrendogli la flessibilità necessaria per occuparsi delle loro faccende personali. Allo stesso tempo diminuisce la probabilità che i dipendenti usino più ferie di quanto previsto, evitando i problemi derivanti dalle assenze inattese. Tali politiche sono particolarmente utili nei settori che operano su turni, come quelli sanitario, alberghiero e manifatturiero, e che non possono offrire altre forme di autonomia come orario flessibile o telelavoro.

Promuovere una cultura aziendale orientata ai risultati



Dobbiamo essere realistici: alla fine della giornata conta di più che i tuoi dipendenti abbiano lavorato 40 ore o che abbiano raggiunto gli obiettivi chiave? Presumibilmente la seconda opzione. Lasciare che i dipendenti inizino e terminino la giornata quando è meglio per loro gli consente di dare il massimo durante l'orario lavorativo e di avere tempo a sufficienza per andare a prendere i figli a scuola o recarsi dal dentista. Spostare l'attenzione dalle ore lavorate ai risultati raggiunti, spingerà i manager a fissare obiettivi chiari e a misurare le prestazioni in base al loro raggiungimento anziché in base al tempo trascorso alla scrivania. Questo approccio può consentire ai dipendenti di gestire il proprio tempo in modo più proficuo e di lavorare quando si sentono più produttivi.

Consentire il lavoro ibrido (quando possibile)



Offrire un modello di lavoro ibrido consente ai dipendenti di coniugare il meglio dei due mondi: la struttura dell'ufficio e la flessibilità del lavoro da remoto. Questo modello lascia spazio all'autonomia organizzativa in fatto di orario e ambiente di lavoro, assecondando le preferenze individuali e favorendo la produttività. In più favorisce il benessere dei dipendenti, i quali affermano di sentirsi meglio rispetto ai colleghi costretti a lavorare al di fuori del loro ambiente preferito.¹²⁸ Definendo linee guida e aspettative chiare per le giornate di lavoro a distanza e in ufficio, le aziende possono mantenere alta la produttività pur offrendo ai dipendenti l'autonomia a cui tengono.

AREA DI FOCUS N.3

Una comunicazione adeguata alla generazione

PERCHÉ I dipendenti necessitano di benefit e soluzioni di supporto al benessere differenti in ogni fase della vita. Se imparerai a conoscere meglio ogni gruppo, potrai confezionare un pacchetto di benefit realmente capace di soddisfarne le esigenze. Inoltre, potrai far conoscere al mondo l'efficacia dei tuoi benefit. Così facendo otterrai il massimo dalla tua offerta di benefit supportando una forza lavoro multigenerazionale.

**POSSIBILI INTERVENTI****Conduci regolarmente dei sondaggi**

Ricevere feedback regolarmente ti aiuterà a soddisfare le esigenze in continua evoluzione delle varie generazioni che compongono la tua forza lavoro. Per conoscere il parere dei tuoi dipendenti puoi avvalerti di sondaggi e focus group. L'analisi di questi dati ti consentirà di individuare nuove tendenze, priorità e spazi di miglioramento. Inoltre, sarà l'occasione per accertarti che tutti siano a conoscenza dei benefit disponibili e di come usufruirne. Potresti scoprire che il problema non sono programmi di benefit inadeguati ma la scarsa visibilità per la forza lavoro.

Adegua l'offerta dei benefit annualmente

Solo il 34% dei datori di lavoro lo fa, anche se questo è il modo migliore per assicurarsi che i vantaggi offerti siano in linea con le esigenze dei dipendenti nelle diverse fasi della loro carriera. Fortunatamente, grazie ai feedback raccolti, disponi dei dati necessari ad attivare nuovi benefit e a liberarti di quelli divenuti ormai obsoleti per la tua azienda.

Fornisci un prospetto dei benefit a ogni dipendente

Fornisci a ogni dipendente un prospetto personalizzato dei benefit che gli spettano. Puoi farlo con cadenza annuale o renderlo sempre accessibile dal portale online. Così facendo i dipendenti diventeranno più consapevoli del valore del pacchetto di benefit e di come esso soddisfi le loro esigenze individuali.

L'effetto Wellhub

5.1 Più wellbeing

5.2 Più soddisfazione tra i dipendenti



Con Wellhub, i dipendenti non sono solo più soddisfatti del loro wellbeing. I dipendenti che accedono a Wellhub sono anche più entusiasti del loro pacchetto di benefit, del loro dipartimento HR e della loro azienda in generale rispetto a coloro che non lo utilizzano.

Ed è proprio il caso di dire che "di più è meglio", infatti, più i dipendenti utilizzano Wellhub e più sono propensi a sentirsi meglio con se stessi e con la loro azienda!

Più wellbeing

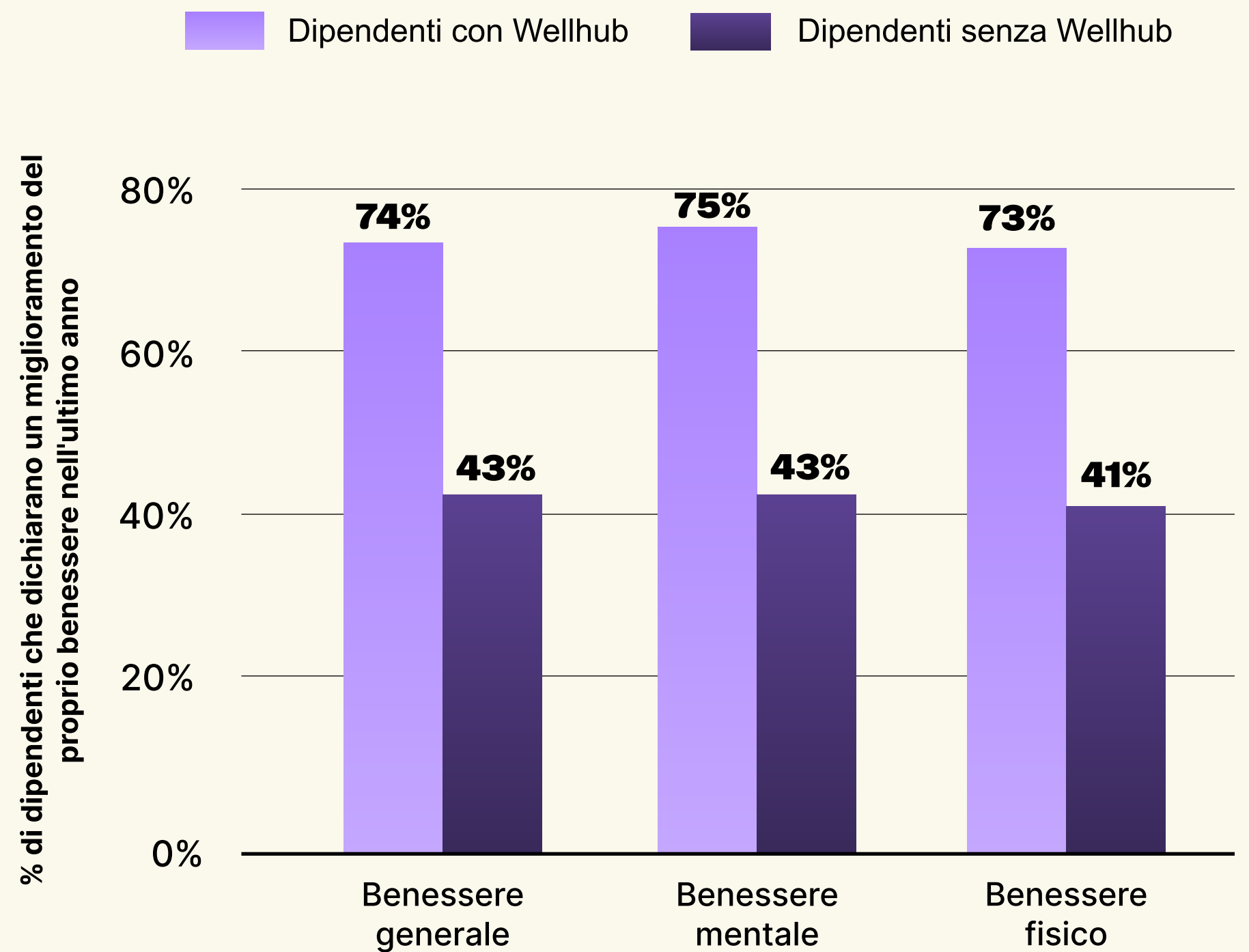
5.1

Quando nel pacchetto di benefit c'è Wellhub, il benessere dei lavoratori fa un balzo in avanti. Se i dipendenti che non accedono a Wellhub sono nella zona "così così", gli utenti Wellhub vivono più serenamente. E non parliamo di un vantaggio marginale, c'è una grande differenza tra chi utilizza e chi non utilizza la piattaforma.

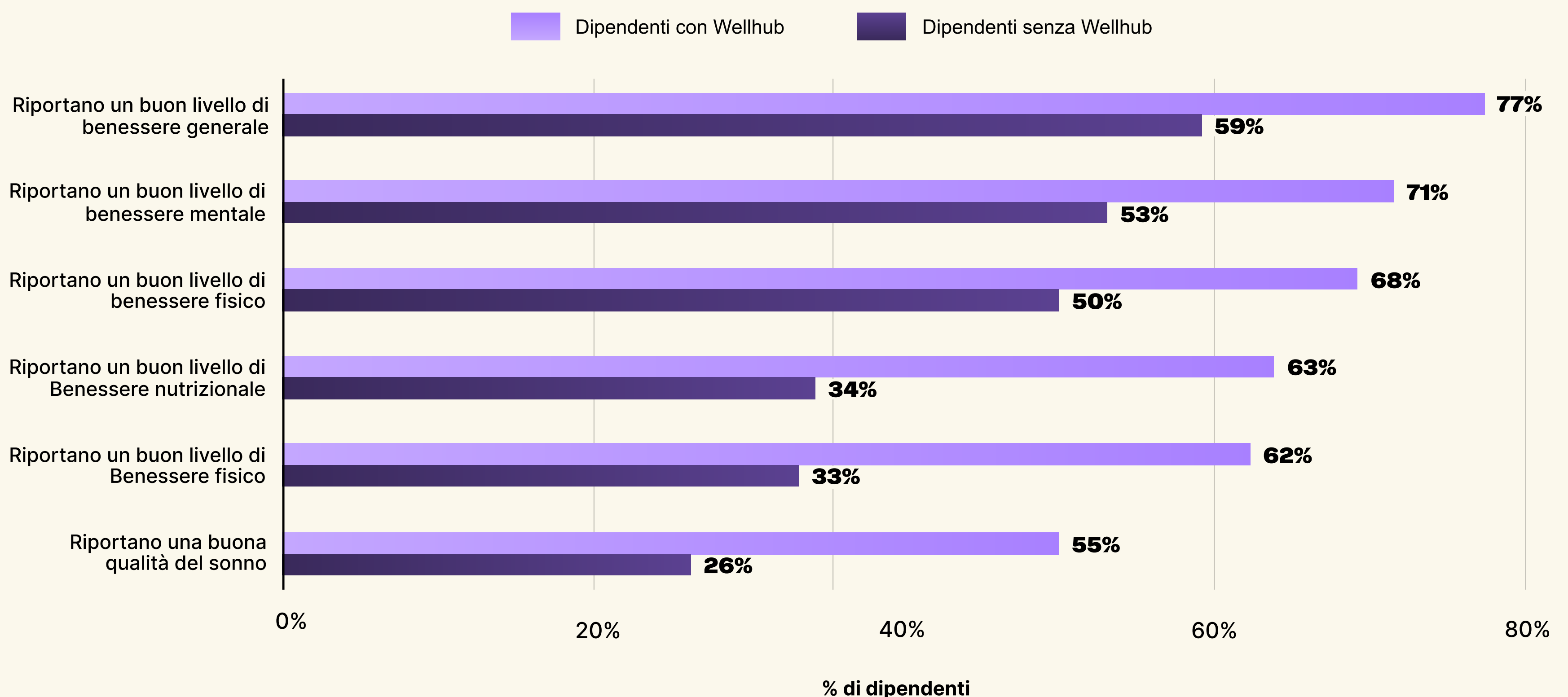
Non soltanto i dipendenti che accedono a Wellhub hanno un tasso di wellbeing più alto rispetto a quelli che non vi accedono, ma sono molto più propensi a sostenere che il loro wellbeing stia andando nella giusta direzione, che prendersi cura del loro benessere sia economicamente sostenibile e che se ne prendono cura più spesso.

Mentre meno della metà dei dipendenti che non usano Wellhub si sente meglio dell'anno scorso, un sorprendente 75% degli utenti Wellhub dichiara di sentirsi generalmente meglio. Benessere mentale? Migliorato. Forma fisica? Alla grande. Benessere generale? In rapido aumento.

I DIPENDENTI CHE USANO WELLHUB RITENGONO PIÙ FREQUENTEMENTE CHE IL LORO WELLBEING SIA MIGLIORATO NELL'ULTIMO ANNO



I DIPENDENTI CHE USANO WELLHUB SEGNALANO UN MAGGIORE BENESSERE DI COLORO CHE NON VI ACCEDONO



Questo perché Wellhub non è solo uno dei tanti programmi di benefit disponibili. È un potente strumento che i dipendenti utilizzano davvero! Chi accede a Wellhub è quattro volte più propenso a dichiarare di usare il suo programma benessere rispetto a chi non ce l'ha. Essendo un programma olistico, Wellhub tocca le corde di ogni dipendente, a prescindere dalla loro disponibilità economica e dai loro interessi. Che stiano cercando di dormire meglio, di fare più jogging, di mangiare più proteine, di aumentare il carico del bilanciere o intonare più "Oooom", il nostro programma può aiutarli a farcela. E questo a prescindere dal loro livello salariale. I lavoratori che utilizzano Wellhub sono per il 19% più propensi a ritenere che occuparsi del loro wellbeing è economicamente sostenibile.

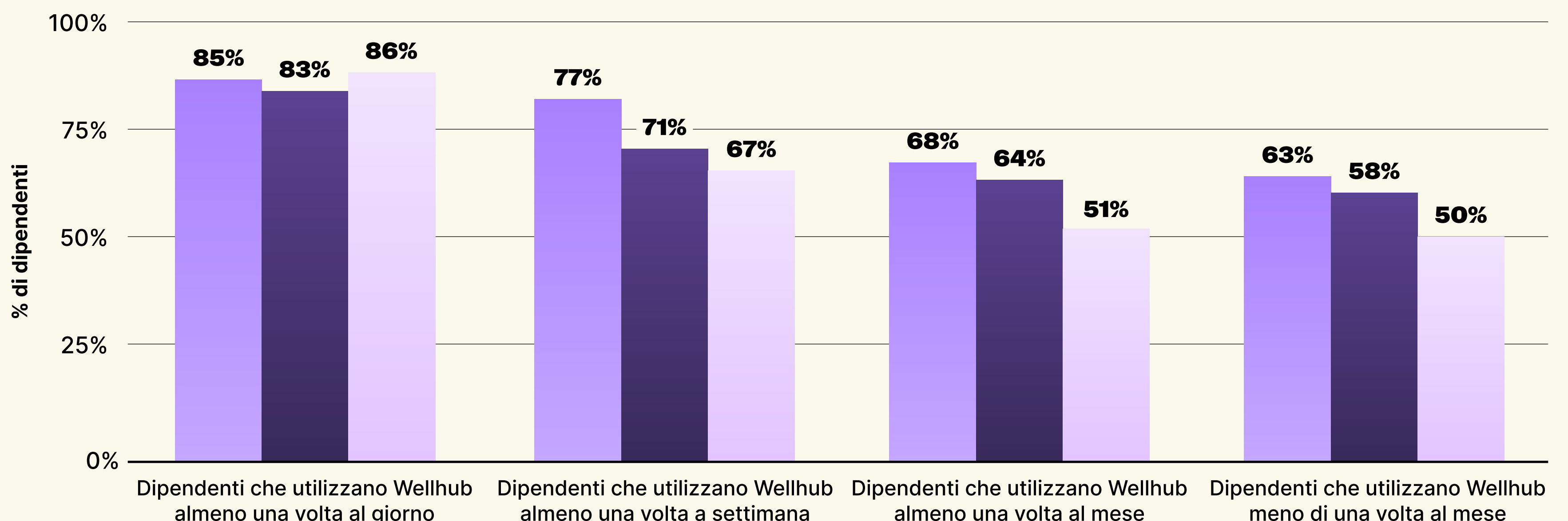
Ciò è fondamentale perché il team HR non ha né tempo né risorse da sprecare in benefit che restano lettera morta. Dopotutto, un programma benessere contribuisce a migliorare la produttività solo se i dipendenti ne usufruiscono davvero. Quando il tasso di adesione al programma di benessere raggiunge l'11-20%, il ROI è positivo per il 75% delle aziende, percentuale che sale al 99% dove il tasso di adesione è superiore al 91%.¹²⁹

Gli utenti Wellhub si prendono cura di se stessi con maggiore costanza. Infatti, quasi la metà (48%) di essi si allena quotidianamente, rispetto al 31% di coloro che non hanno accesso al programma. Ma non è tutto. Questi guerrieri del benessere dormono anche meglio, fanno terapia più frequentemente e trovano l'equilibrio attraverso pratiche di mindfulness. Questo fa capire come Wellhub fornisca tutti gli strumenti e la guida necessari per un vero cambiamento.

La costanza è molto importante. Se si considerano i soli dipendenti che utilizzano Wellhub, quelli che ne beneficiano più spesso dichiarano di sentirsi meglio rispetto a quelli che lo usano solo sporadicamente. Il team HR ha un interesse diretto nel promuovere l'uso del programma perché gli utenti più attivi sono più propensi dei loro colleghi a ritenere che:

- il loro wellbeing generale, fisico e mentale è eccellente/buono;
- il loro wellbeing generale, fisico e mentale è migliorato nell'ultimo anno;
- sono in ottima forma, seguono una alimentazione sana e nutriente e dormono bene.

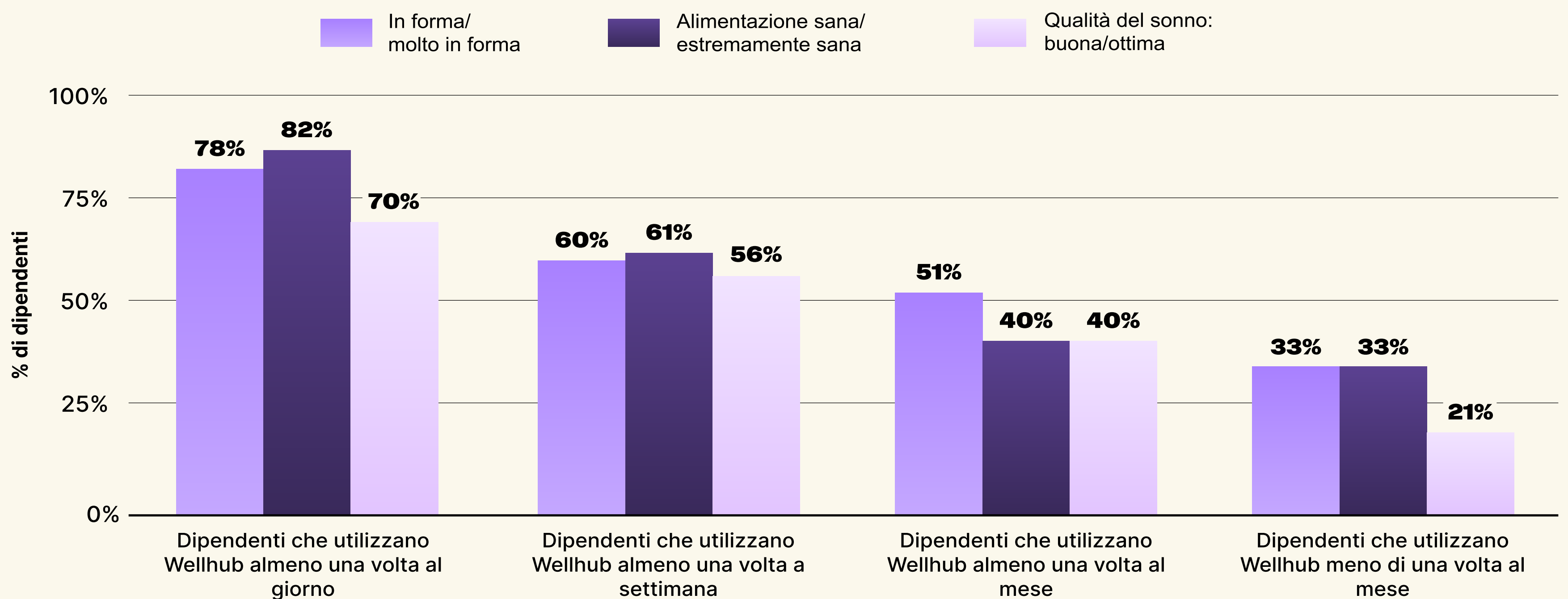
PIÙ SPESSO I DIPENDENTI UTILIZZANO WELLHUB, PIÙ SI SENTONO BENE



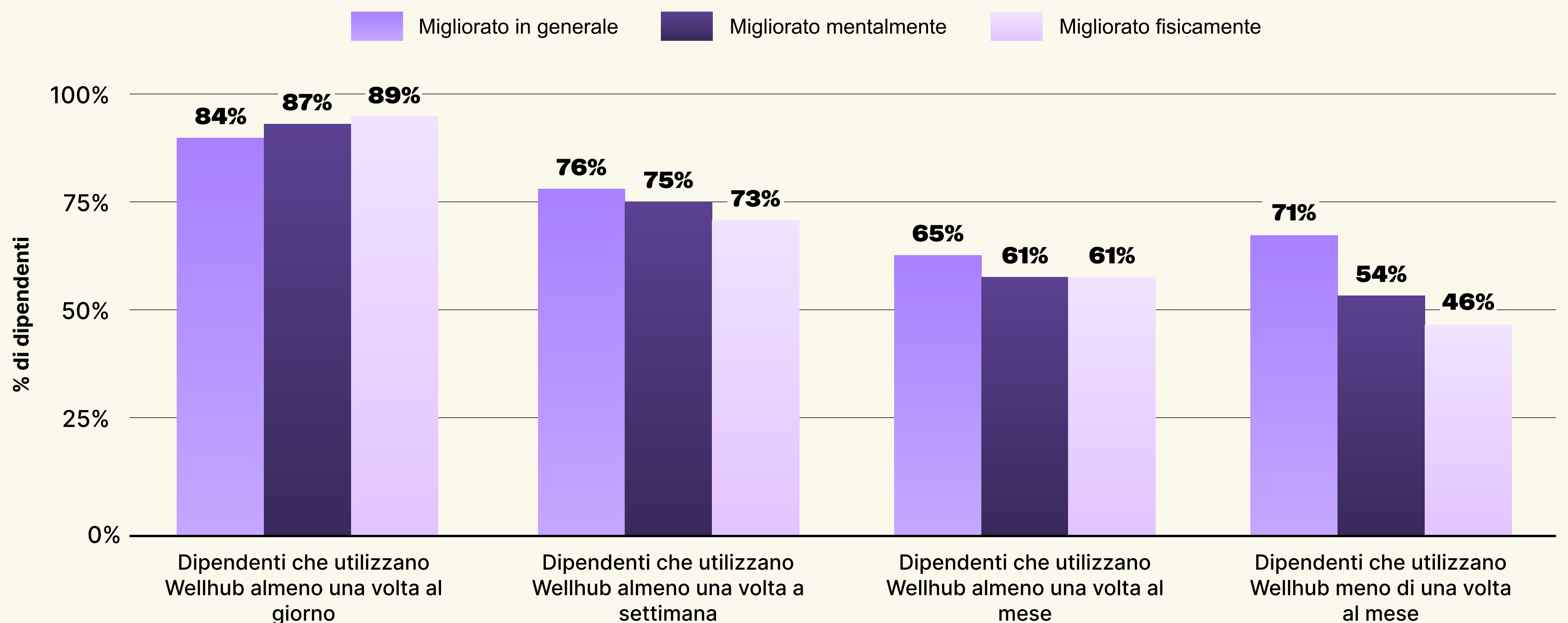
La parte migliore? Più lo utilizzano, più si sentono bene, e più tendono a ritenere sostenibile occuparsi del proprio benessere. Pensaci bene: più lo utilizzano, meno sembra costoso. Questo perché hanno a disposizione un intero *banchetto* di soluzioni per il loro benessere. Con Wellhub possono accedere ad app, palestre, studi di yoga e pilates,

corsi e personal trainer. Senza Wellhub, un tale livello di wellbeing semplicemente non sarebbe stato sostenibile. Data la connessione inestricabile tra benessere della forza lavoro e prestazioni aziendali, **Wellhub è un potente strumento della tua strategia di benefit**, in quanto ti offre un vantaggio decisivo per attrarre e trattenere talenti di alto livello.

I DIPENDENTI CHE USANO WELLHUB PIÙ SPESSO DORMONO MEGLIO, MANGIANO MEGLIO E SONO PIÙ IN FORMA



I DIPENDENTI CHE USANO WELLHUB PIÙ SPESSO TENDONO A SENTIRSI MEGLIO DELL'ANNO SCORSO



Più soddisfazione tra i dipendenti

5.2

Ma gli effetti benefici non finiscono qui, perché Wellhub non si limita a far sentire meglio i dipendenti con se stessi ma contribuisce a farli sentire meglio sul posto di lavoro.

Lo stress lavorativo risulta significativamente più basso con Wellhub. Solo il 35% degli utenti segnala problematiche psicologiche correlate allo stress lavorativo, rispetto al 51% di chi non lo utilizza. Questo perché oltre un terzo (34%) dei dipendenti riesce a prendersi cura di sé nel corso della giornata lavorativa. Basta una seduta di meditazione tra una call e l'altra su Zoom o inserire il proprio pranzo in un'app per il monitoraggio delle abitudini alimentari. Di coloro che non accedono a Wellhub solo il 12% riesce a prendersi cura di sé durante il giorno.

Questo si traduce direttamente in un tasso di gradimento molto più alto del loro pacchetto di benefit. I lavoratori che utilizzano Wellhub sono quasi tre volte più portati ad affermare che il loro programma di benefit è "eccellente" (37% contro 13%). Ed è comprensibile che elogino il loro team HR per aver scelto di fare la differenza! L'88% dei dipendenti che accedono a Wellhub ritiene che il team HR abbia realmente a cuore il loro wellbeing, rispetto al 60% di coloro a cui non viene offerto.

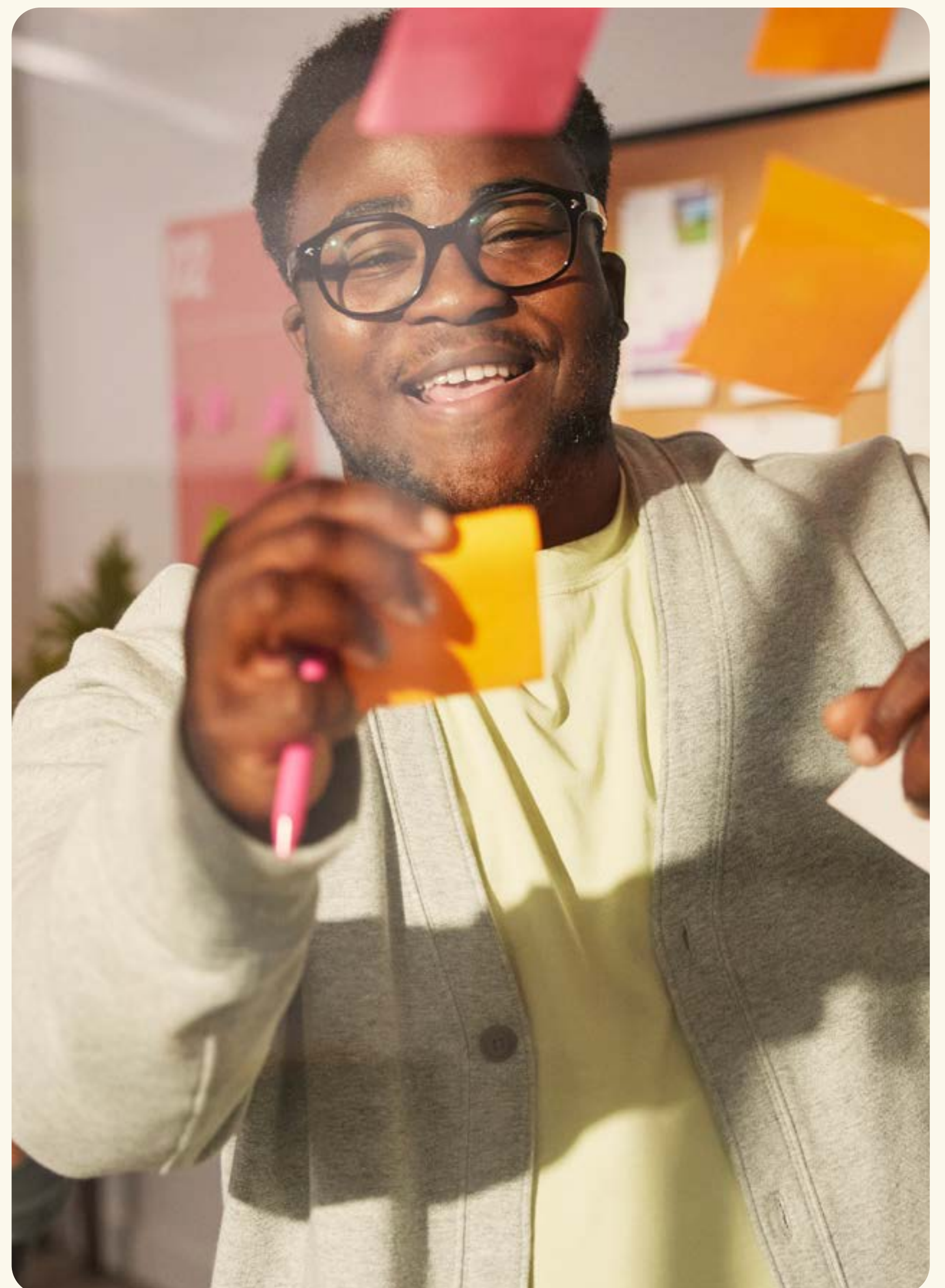
Questo sentimento positivo si ripercuote anche su altri aspetti della vita lavorativa. Oltre a sentirsi meglio, infatti, questi dipendenti si dichiarano anche più soddisfatti del loro stipendio. Con Wellhub, l'89% dei dipendenti ritiene di ricevere un compenso adeguato al proprio ruolo e al proprio settore. Una percentuale che scende al 71% tra coloro che devono farne a meno. E questo divario è costituito per la maggior parte (31% dei dipendenti che usano Wellhub) da persone che si dichiarano "pienamente d'accordo" con questa affermazione. Mentre tra i dipendenti che non hanno Wellhub questa percentuale scende a un misero 13%.

Tutto questo fa capire come lo stipendio sia solo una parte del compenso. I programmi benessere sono un elemento fondamentale del pacchetto retributivo, e Wellhub consente ai datori di lavoro di offrire ai propri dipendenti il compenso e il supporto al wellbeing che si aspettano davvero. Il tasso di soddisfazione dei dipendenti dimostra l'efficacia di questa combinazione. Coloro che hanno accesso a Wellhub si dichiarano

"estremamente felici" di lavorare nella propria azienda in percentuale doppia (32%) rispetto a chi non vi accede (12%).

Wellhub non si limita a far sentire meglio i dipendenti con se stessi ma contribuisce a farli sentire meglio sul posto di lavoro. I dipendenti che usano Wellhub più spesso sono più propensi ad affermare che:

- i benefit e i programmi benessere offerti dalla loro azienda sono ottimi o eccellenti;
- sono felici/estremamente felici di lavorare per la loro azienda;
- il team HR si preoccupa davvero del loro wellbeing;
- sono adeguatamente retribuiti per il loro ruolo e il loro settore;

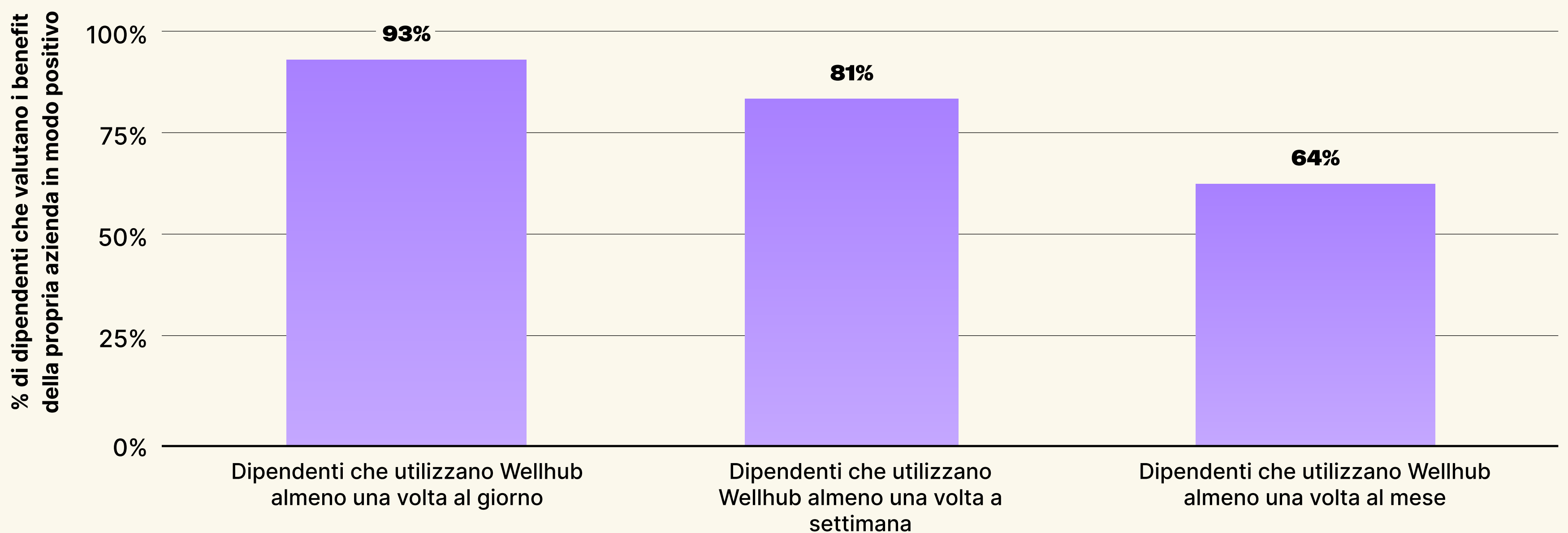


Wellhub non solo contribuisce a rafforzare la salute dei lavoratori, ma anche il legame tra lavoratori e datori di lavoro. Il risultato? Le aziende che offrono Wellhub vedono una gradita riduzione dei costi sanitari e dei tassi di turnover.¹³⁰

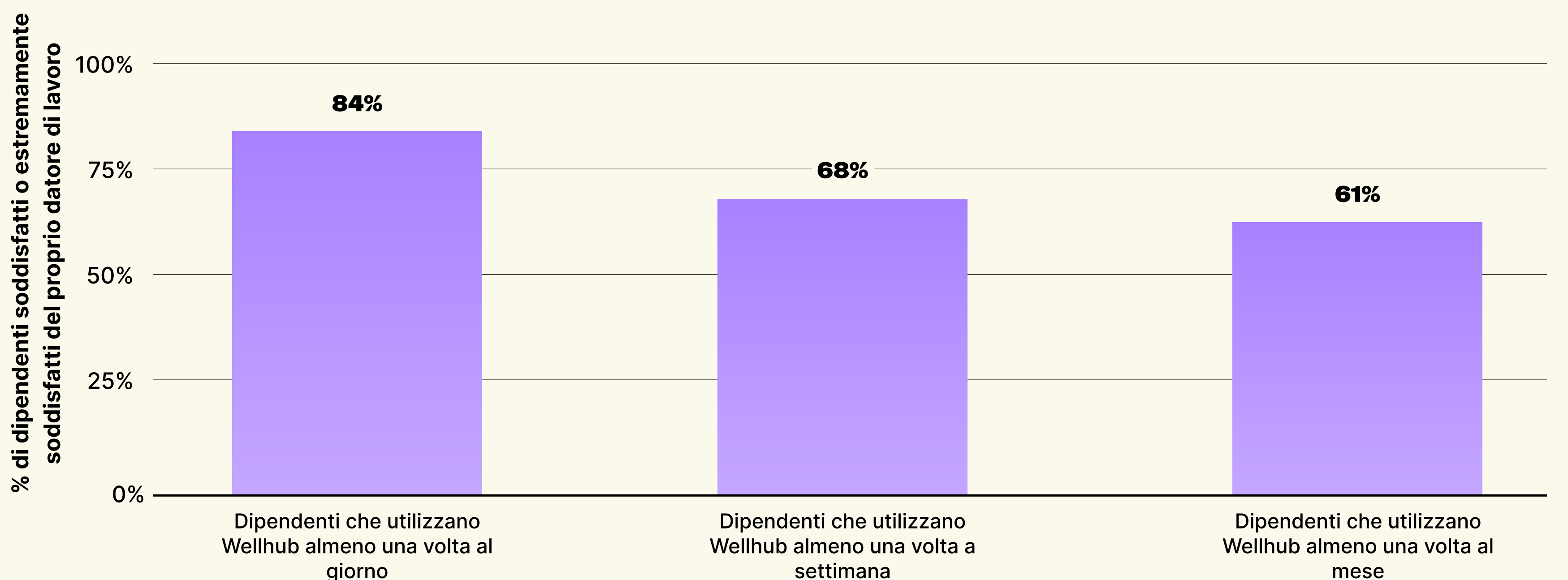
Questo doppio risultato sta alleggerendo i team HR che non si trovano più a dover gestire emergenze ogni giorno. Anziché destreggiarsi continuamente tra problemi di salute e colloqui di uscita, possono concentrarsi sul quadro generale. Immagina un team HR con del tempo a disposizione per nuove iniziative: **non è utopia, è l'effetto Wellhub.**



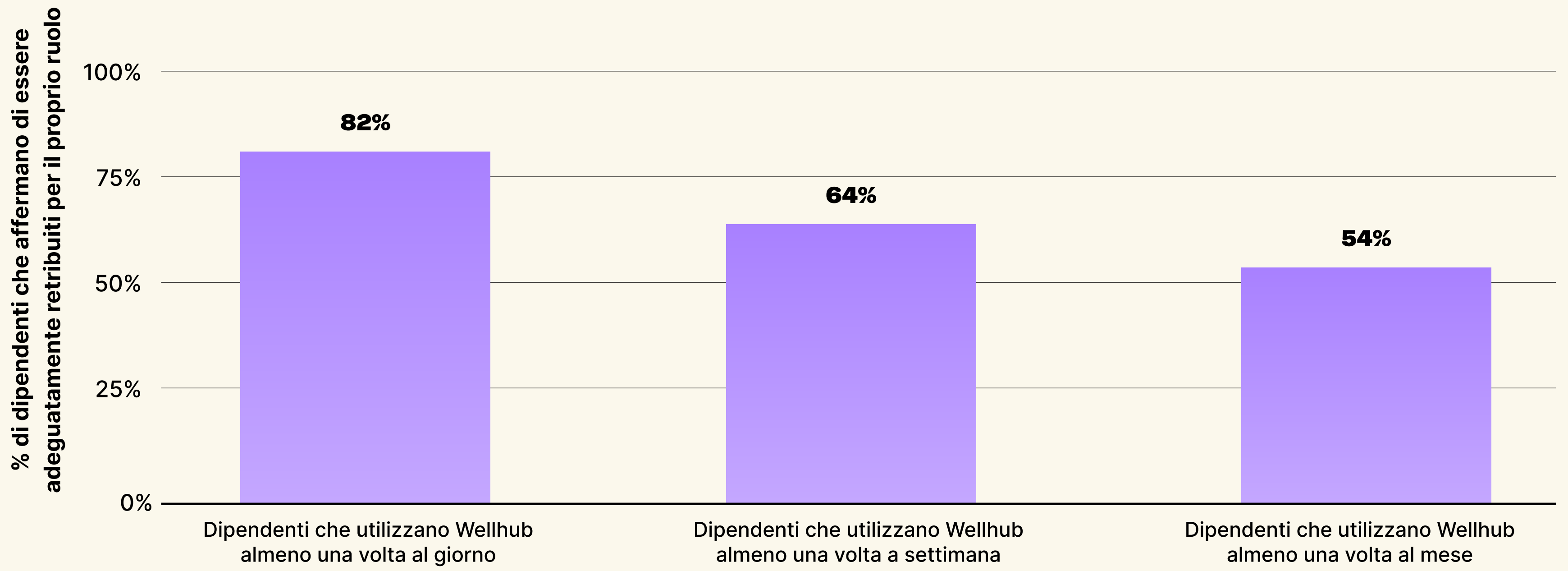
PIÙ SPESSO I DIPENDENTI USANO WELLHUB, PIÙ VALUTANO POSITIVAMENTE IL LORO PROGRAMMA DI BENEFIT



I DIPENDENTI CHE USANO WELLHUB RITENGONO PIÙ FREQUENTEMENTE CHE IL LORO WELLBEING SIA MIGLIORATO NELL'ULTIMO ANNO



PIÙ I DIPENDENTI USANO WELLHUB, PIÙ TENDONO A ESSERE SODDISFATTI DEL LORO STIPENDIO



Conclusioni

Se il tuo team va in burnout, la prossima vittima sarà la tua azienda. È semplice.

Abbracciare questa mentalità dà alle aziende un consistente vantaggio competitivo. Non soltanto un pacchetto di benefit orientato al benessere consente di attrarre i migliori talenti ma può aumentare la redditività, riducendo i costi di gestione del personale e incrementando la produttività.

Ma i dipendenti corrono più velocemente. Stanchi di sacrificare il loro wellbeing per creare il foglio di calcolo perfetto, stanno abbandonando le loro postazioni, costringendo i datori di lavoro a ritornare sui siti di recruiting per inseguire una classe lavoratrice disposta a collaborare solo con chi sostiene il suo benessere personale e lavorativo.

A guidare questa trasformazione sono le nuove generazioni. Millennial e Gen Z hanno maggiori aspettative riguardo al posto di lavoro, chiedono programmi di benefit completi con particolare attenzione al benessere, e si aspettano che i datori di lavoro soddisfino le loro esigenze di benessere fisico, mentale ed economico. Sono convinti che non si viva per lavorare ma che si lavori per vivere.

Le implicazioni sul mondo del lavoro di questo cambio generazionale sono profonde. Ormai, non si lavora più avendo come obiettivo il solo il weekend, e lavorare dal lunedì al venerdì

deve offrire un reale valore. Non riuscire a promuovere una solida cultura del benessere rischia di aumentare i tassi di turnover e i costi di riassunzione e formazione associati.

Per soddisfare queste aspettative non bastano benefit saltuari e iniziative isolate per il benessere. Le aziende devono offrire un pacchetto di benefit sostanzioso, che includa una valida assicurazione sanitaria integrativa, un salario competitivo, condizioni di lavoro flessibili e programmi per il benessere olistico che soddisfino le sfaccettate esigenze dei dipendenti in ogni fase della loro vita.

Per fortuna i programmi benessere sono sufficientemente versatili. La natura stessa delle soluzioni di wellbeing fa sì che ogni intervento abbia un impatto positivo su diversi aspetti della vita dei dipendenti. Ad esempio la meditazione non soltanto migliora la loro salute emotiva, un bisogno sempre più diffuso, ma li aiuta a dormire meglio e a concentrarsi di più, due elementi cruciali per le prestazioni lavorative. Ogni intervento nell'ambito del benessere può innescare un ciclo positivo che amplifica la cura di sé.

Se la tua azienda non sta già supportando il wellbeing dei dipendenti, non c'è dubbio su quale sia la tua prossima mossa: elaborare una strategia per il benessere olistico dei dipendenti. I vantaggi sono profondi e di vasta portata. Le aziende otterranno in cambio un aumento della produttività e della soddisfazione dei dipendenti, preparandosi per il successo a lungo termine in un mercato competitivo.



Il benessere nel mondo

7.1 Risultati chiave a livello globale

7.2 Argentina

7.3 Brasile

7.4 Cile

7.5 Germania

7.6 Italia

7.7 Messico

7.8 Regno Unito

7.9 Spagna

7.10 Stati Uniti



Risultati chiave a livello globale

7.1

STATISTICHE PRINCIPALI

88%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

66%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

89%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

68%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

89%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al loro wellbeing.

47%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il suo benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva, prima dell'inflazione, della scarsa attenzione al benessere o della solitudine.

83%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro wellbeing.

61%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 36% dei dipendenti di aziende che non forniscono questo tipo di benefit.

Argentina

7.2

STATISTICHE PRINCIPALI

91% dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

60% dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

92% dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

73% dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

88% dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

67% dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il suo benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva. Il secondo fattore è lo stress lavorativo, che influisce sul 55% dei dipendenti.

86% dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

58% dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 34% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.





Brasile

7.3

STATISTICHE PRINCIPALI

92%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

76%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

94%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

59%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

82%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

45%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

92%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

77%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 49% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.





Cile

7.4

STATISTICHE PRINCIPALI

88%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

65%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

93%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

77%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

86%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

55%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

83%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

52%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 27% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.





Germania

7.5

STATISTICHE PRINCIPALI

89%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

69%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

85%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

62%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

86%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

48%

dei dipendenti afferma che una qualità del sonno insufficiente sta compromettendo il suo benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva. Lo stress lavorativo viene al terzo posto per il 42% dei dipendenti, a breve distanza dall'inflazione (43%).

83%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

56%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 39% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.



Italia

7.6

STATISTICHE PRINCIPALI

79%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

60%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

83%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

63%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

81%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

49%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

72%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

52%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 25% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.



Messico

7.7

STATISTICHE PRINCIPALI

94%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

67%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

94%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

70%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

91%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

55%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

90%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

62%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 34% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.



Regno Unito

7.8

STATISTICHE PRINCIPALI

83%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

63%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

85%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

72%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

86%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

42%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

81%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

63%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 43% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.





Spagna

7.9

STATISTICHE PRINCIPALI

88%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

56%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

86%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

68%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

88%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

48%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

80%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

56%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 34% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.





Stati Uniti

7.10

STATISTICHE PRINCIPALI

85%

dei dipendenti considera il wellbeing importante quanto il proprio stipendio.

76%

dei dipendenti ritiene che il team HR si preoccupi davvero del loro benessere.

86%

dei dipendenti, se cercherà un impiego in futuro, prenderà in considerazione solo aziende che pongono un forte accento sul wellbeing aziendale.

69%

dei dipendenti afferma che la propria situazione finanziaria impedisce loro di investire nel proprio benessere generale.

78%

dei lavoratori ritiene che il proprio datore di lavoro abbia la responsabilità di contribuire al miglioramento del loro benessere.

50%

dei dipendenti afferma che lo stress lavorativo sta compromettendo il proprio benessere mentale e rappresenta la principale causa di problemi di salute emotiva.

79%

dei dipendenti potrebbe valutare la possibilità di lasciare un'azienda che non si preoccupa del loro benessere.

67%

dei dipendenti con programmi di benessere è soddisfatto della propria azienda, rispetto al 51% dei dipendenti di aziende che non offrono questo tipo di benefit.

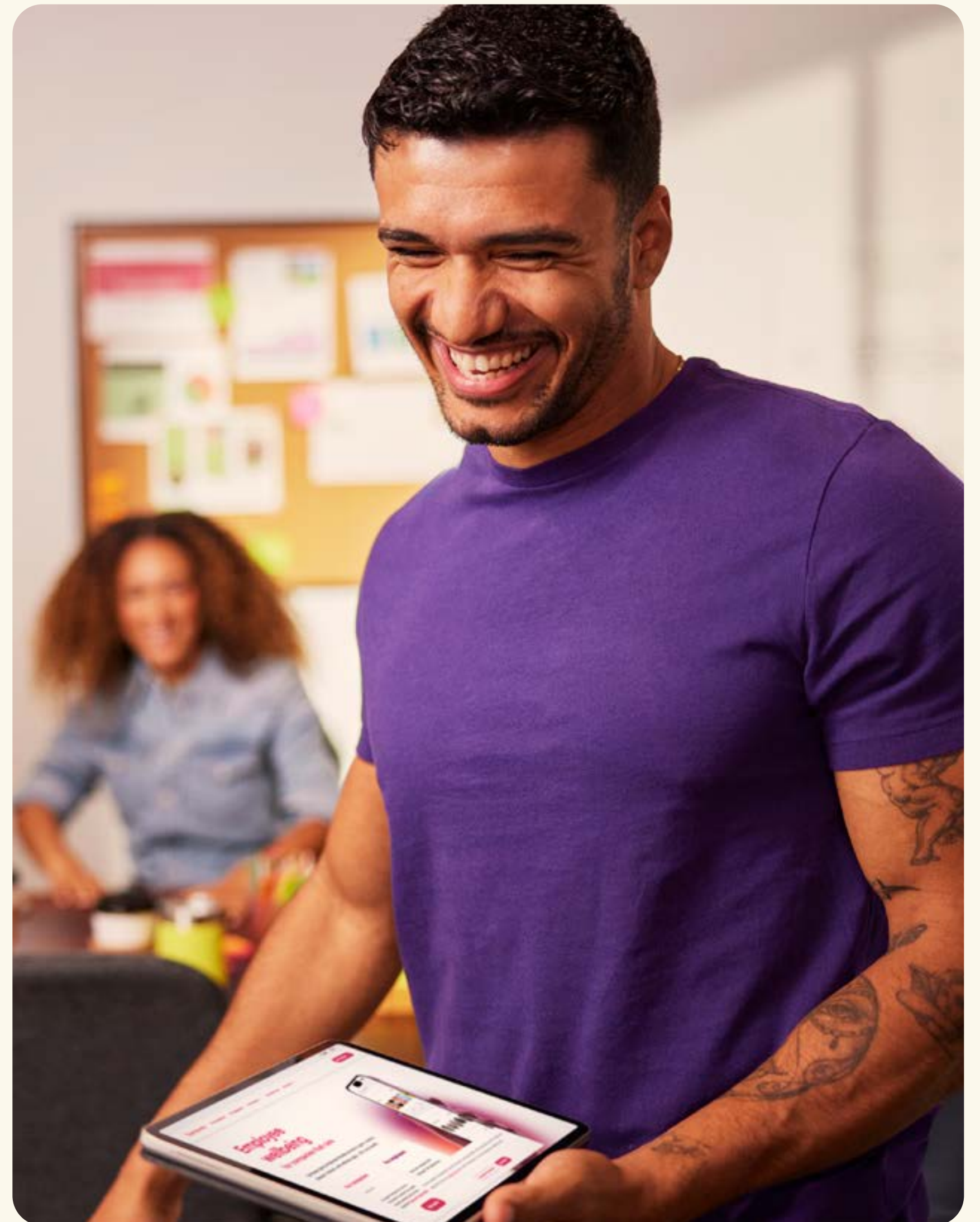


Tutto su Wellhub

Wellhub è la piattaforma per il wellbeing aziendale più amata, che ti permette di accedere al miglior network di palestre, strutture sportive, corsi, personal trainer e app per il benessere con un solo programma aziendale.

Oltre 15.000 aziende si affidano a Wellhub per aiutare i propri dipendenti a fare attività fisica, avere un'alimentazione sana, dormire bene e sentirsi meglio grazie all'accesso a partner del fitness e del benessere tramite abbonamenti che costano fino al 50% in meno rispetto a quelli tradizionali.*

Wellhub ti permette di raddoppiare il numero di dipendenti che si dedicano al loro benessere. Questa partecipazione diffusa si traduce in una riduzione del 40% delle probabilità di turnover** dei dipendenti e in un risparmio fino al 35% sulle spese sanitarie***. Investire nel benessere dei dipendenti significa investire nel successo della tua azienda. Inizia da Wellhub.com.



I NOSTRI NUMERI IN TUTTO IL MONDO

11
paesi

+ di 7.500
città

15.000
clienti

500 milioni
di check-in

3 milioni
di utenti attivi

9 miliardi di minuti
dedicati al benessere dei dipendenti

+ di 60.000
palestre, strutture sportive,
corsi, trainer e app per
il benessere in presenza
e online

+ di 900
attività

* In base a dati interni.

** Studio condotto internamente da Wellhub su clienti brasiliani. I dati si basano sul confronto tra due gruppi sperimentali (composti da oltre 17.000 utenti Wellhub che effettuano fino a quattro check-in al mese e utenti che effettuano più di cinque check-in al mese) e un gruppo di controllo (composto da più di 2.000 non utenti).

*** Studio interno condotto da Wellhub con clienti brasiliani da gennaio 2019 a maggio 2022. Gli utenti con più di 5 check-in al mese vengono considerati "moderatamente attivi".

Appendici

METODOLOGIA

Wellhub ha condotto il sondaggio "Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2025" per valutare lo stato attuale del benessere per i lavoratori ed esaminare in che misura i programmi di benefit per i dipendenti rispondono alle loro esigenze.

Tra il 21 maggio 2024 e il 3 giugno 2024, più di 5.000 dipendenti a tempo pieno sono stati intervistati online dall'agenzia di sondaggi QuestionPro. Il pool di risposte comprendeva solo i lavoratori di età pari o superiore ai 18 anni che hanno svolto un lavoro a tempo pieno negli ultimi tre mesi. I risultati hanno un livello di affidabilità del 95% e un margine di errore del 5%. Le opzioni di risposta per le 60 domande del sondaggio (vedi "Domande del sondaggio") comprendevano valutazioni a scala Likert, a scelta multipla e a selezione multipla.

I Paesi inclusi in questo sondaggio sono stati i seguenti: Stati Uniti, Regno Unito, Brasile, Argentina, Cile, Spagna, Italia, Germania e Messico. Per ogni Paese sono state raccolte tra le 555 e le 575 risposte. Dove necessario, le domande e le opzioni di risposta sono state adattate per riflettere le variazioni regionali in termini di disponibilità dei benefit.

DOMANDE DEL SONDAGGIO

Ai partecipanti al sondaggio statunitense sono state sottoposte le seguenti domande. Ogni domanda è stata tradotta e localizzata in base all'area di somministrazione del sondaggio.

1. Quale opzione descrive meglio il tuo stato lavorativo negli ultimi tre mesi?
2. In quale Paese risiedi?
3. Quanti dipendenti a tempo pieno ci sono nella tua azienda?
4. Qual è il tuo anno di nascita?
5. Quale dei seguenti settori descrive meglio la tua azienda?
6. Quale delle seguenti definizioni descrive meglio il tuo ruolo attuale all'interno dell'azienda presso cui lavori?
7. Come valuti attualmente il tuo benessere generale?
8. Ritieni che il tuo wellbeing sia migliorato o peggiorato nel 2024 (rispetto al 2023)?
9. Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: La mia situazione finanziaria mi

impedisce di investire nel mio benessere generale.

10. Quanto è economicamente accessibile prendersi cura del proprio benessere?
11. Come valuti il tuo stato di benessere mentale?
12. Ritieni che il tuo benessere mentale sia migliorato o peggiorato nel 2024 (rispetto al 2023)?
13. Cosa influisce negativamente sul tuo stato di benessere mentale? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
14. Quale/i dei seguenti problemi ha/hanno un impatto sul tuo benessere mentale? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
15. Quanto è importante praticare la mindfulness per il tuo benessere generale?
16. Cosa stai facendo attualmente per praticare la mindfulness? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
17. Con quale frequenza pratichi la mindfulness?
18. Quanto è importante la terapia/il counseling per il tuo benessere generale?
19. Stai frequentando un terapeuta/consulente?
20. Cosa ti impedisce di vedere un terapeuta/consulente?
21. Come valuti il tuo stato di benessere fisico?
22. Ritieni che il tuo benessere fisico sia migliorato o peggiorato nel 2024 (rispetto al 2023)?
23. Quanto ti ritieni generalmente in forma?
24. Come stai curando la tua forma fisica? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
25. Con quale frequenza ti prendi cura della tua forma fisica?
26. Cosa ti impedisce di dedicarti maggiormente alla tua forma fisica? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
27. Quanto ti ritieni complessivamente in salute dal punto di vista nutrizionale?
28. Come pratichi attualmente le buone abitudini nutrizionali? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
29. Cosa ti impedisce di mangiare in modo più sano? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
30. Quanto ti ritieni complessivamente in salute per quanto riguarda la qualità del sonno?
31. Quanto è importante il sonno per il tuo benessere?
32. In media, quante ore dormi ogni notte?
33. Cosa influenza la qualità del tuo sonno? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.

- 34.** Quali dei seguenti benefit offre attualmente la tua azienda ai dipendenti? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
- 35.** Come valuti il programma di benefit della tua azienda?
- 36.** Quali programmi di wellbeing offre la tua azienda nell'ambito del suo programma generale di benefit? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
- 37.** Come valuti il programma di wellbeing della tua azienda?
- 38.** La tua azienda adegua ogni anno la sua offerta di benefit per riflettere le mutevoli esigenze e gli interessi dei suoi dipendenti?
- 39.** Quanti giorni di ferie retribuite vengono concessi ogni anno?
- 40.** Di quanti giorni di ferie retribuite usufruisci ogni anno?
- 41.** Tra i benefit offerti dal tuo datore di lavoro, quali utilizzi? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
- 42.** Tra i programmi di benessere offerti dal tuo datore di lavoro, quali utilizzi? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
- 43.** Quali sono i benefit che vorresti ma che la tua azienda attualmente non offre?
- 44.** Quali sono i programmi di benessere che vorresti ma che la tua azienda attualmente non offre?
- 45.** Quali dei seguenti vantaggi ritieni importanti quando inizi a lavorare in un'azienda? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
- 46.** Quale dei seguenti vantaggi ritieni essere il PIÙ importante quando inizi a lavorare in un'azienda? Seleziona una sola risposta.
- 47.** Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: Quando cercherò il mio prossimo impiego, prenderò in considerazione solo le aziende che danno realmente importanza al wellbeing dei dipendenti.
- 48.** Lavori in ufficio, da casa o in modalità ibrida?
- 49.** Preferiresti lavorare in ufficio, da casa o in modalità ibrida?
- 50.** Quanto sei felice di lavorare presso la tua azienda?
- 51.** Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: Il mio lavoro mi consente di dedicare tempo al wellbeing quando necessario (ad esempio, facendo esercizi durante la giornata lavorativa, meditando, partecipando a una sessione di counseling, prendendomi una giornata da dedicare alla salute emotiva e così via)
- 52.** Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: Considero il mio wellbeing sul lavoro importante quanto il mio stipendio.

- 53.** Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: Il mio datore di lavoro ha la responsabilità di aiutarmi a prendermi cura del mio wellbeing
- 54.** Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: Il dipartimento delle Risorse Umane si preoccupa davvero del mio wellbeing.
- 55.** Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: Ricevo una retribuzione adeguata per il mio ruolo e il mio settore.
- 56.** Indica in che misura sei d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione: Prenderei in considerazione l'idea di lasciare un'azienda che non si preoccupa del wellbeing dei dipendenti.
- 57.** Quale delle seguenti opzioni, se presente, ti farebbe prendere in considerazione la ricerca di un nuovo impiego? Seleziona le opzioni che ritieni opportune.
- 58.** Quale delle seguenti opzioni prenderesti PIÙ in considerazione per la ricerca di un nuovo ruolo?
- 59.** La tua azienda offre Wellhub (precedentemente chiamato Gympass)?
- 60.** Se sì, quanto spesso usi Wellhub (precedentemente chiamato Gympass)?



BIBLIOGRAFIA

1. **Aflac. (2023). *The state of workplace benefits and enrollment.***
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
2. **Aflac. (2023). *The state of workplace benefits and enrollment.***
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
3. **Wellhub. (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024.***
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
4. **Wellhub. (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024.***
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
5. **Nix, N. (5 ottobre 2022). *Gen Z is about to upend everything about the workplace.* Fortune.**
<https://fortune.com/2022/10/05/gen-z-versus-millennials-boomers-driving-most-workplace-trends/>
6. **McLean, R. (25 giugno 2024). *Stock futures are rising.* CNN.**
<https://www.cnn.com/2024/06/25/investing/premarket-stocks-trading/index.html#>
7. **Wellhub (16 maggio 2024). *ROI del Benessere 2024.***
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/studio-roi-del-benessere-2024/>
8. **Bersin, J. (2021). *The healthy organization: A definitive guide.* Josh Bersin.**
https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf
9. **Grand View Research. (s.d.). *Corporate wellness market.***
<https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/corporate-wellness-market>
10. **Wellhub (16 maggio 2024). *ROI del Benessere 2024.***
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/studio-roi-del-benessere-2024/>
11. **World Health Organization. (2022). *Mental health at work.***
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
12. **Wellable. (1 gennaio 2023). *120 employee wellness statistics for 2023.***
<https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
13. **Chauhan, V., Galwankar, S. C., & Collins, M. L. (2020). *The rise of telemedicine in the shadow of COVID-19.* Journal of Global Infectious Diseases, 12(2), 85-90.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7561290/>
14. **University of Oxford. (24 ottobre 2019). *Happy workers are 13% more productive.***
<https://www.ox.ac.uk/news/2019-10-24-happy-workers-are-13-more-productive>
15. **Gallup. (2022). *The world workplace is broken. Here's how to fix it.***
<https://www.gallup.com/workplace/393395/world-workplace-broken-fix.aspx>
16. **Ihara, Y., & Kurosawa, T. (2015). *The effectiveness of preventive group interventions on depressive symptoms: A meta-analysis.* Japanese Journal of Clinical Psychiatry, 44(4), 339-350.** <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effectiveness-of-preventive-group-interventions-Ihara-Kurosawa/eb7a004642931bec4a9ede8b60c67fed9539704b>
17. **Janssen, M., & Heerkens, Y. (2018). *Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety.* Journal of Occupational Rehabilitation, 28(2), 260-270.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>
18. **Janssen, M., & Heerkens, Y. (2018). *Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety.* Journal of Occupational Rehabilitation, 28(2), 260-270.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>
19. **Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M., & Ferrari, A. J. (2021). *Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 2020 due to the COVID-19 pandemic.* The Lancet Psychiatry, 8(11), 1025-1032.**
[https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(21\)00395-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(21)00395-3/fulltext)

20. **World Health Organization. (2 marzo 2022). COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide.** <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
21. **Employee Benefit Research Institute. (8 settembre 2022). The mental health of workers and their dependents: Data and implications for employers.** https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6
22. **Fisher, J., Silverglate, P. H., Bordeaux, C., & Gilmartin, M. (13 dicembre 2023). As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle? Deloitte Insights.** <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research.html>
23. **Wellable. (1 gennaio 2023). 120 employee wellness statistics for 2023.** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
24. **Maurer, R. (3 gennaio 2023). What employees want: The 2023 benefits survey. Society for Human Resource Management.** <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/what-employees-want.aspx>
25. **Maurer, R. (3 gennaio 2023). What employees want: The 2023 benefits survey. Society for Human Resource Management.** <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/what-employees-want.aspx>
26. **The Hartford. (5 ottobre 2022). The Hartford's new study finds employers believe worsening employee mental health is hurting their financial performance.** <https://newsroom.thehartford.com/newsroom-home/news-releases/news-releases-details/2022/The-Hartfords-New-Study-Finds-Employers-Believe-Worsening-Employee-Mental-Health-Is-Hurting-Their-Financial-Performance/default.aspx>
27. **Aflac. (2023). Employee well-being and mental health.** <https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-employee-well-being-and-mental-health.pdf>
28. **Sarabadu, K. (21 aprile 2021). The UK's Mental Health Issues in the Workplace – 5 statistics - Mental Health Midlands. Mental Health Midlands.** <https://mentalhealthmidlands.co.uk/articles/mental-health-issues-in-the-workplace-5-statistics>
29. **Wellable. (1 gennaio 2023). 120 employee wellness statistics for 2023.** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
30. **Pickert, R. (20 agosto 2018). Gen Z to outnumber millennials within a year. Bloomberg.** <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-08-20/gen-z-to-outnumber-millennials-within-a-year-demographic-trends>
31. **Millennials are the largest proportion of the workforce and they want estate planning! | GoodTrust. (3 aprile 2024). MyGoodTrust.** <https://mygoodtrust.com/articles/millennials-are-the-largest-proportion-of-the-workforce-and-they-want-estate>
32. **Employee Benefit Research Institute. (8 settembre 2022). The mental health of workers and their dependents: Data and implications for employers.** https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6
33. **Haidt, J. (2024). The anxious generation: how the great rewiring of childhood is causing an epidemic of mental illness. Penguin Press.**
34. **Snyder, R. (20 settembre 2022). Millennials and Gen Z are spending more on mental health. Axios.** <https://www.axios.com/2022/09/20/millennials-gen-z-mental-health-spending>
35. **Wellhub (16 maggio 2024). ROI del Benessere 2024.** <https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/studio-roi-del-benessere-2024/>
36. **Wellhub Editorial Team. (23 luglio 2024). Wellhub.** <https://wellhub.com/en-us/blog/wellness-and-benefits-programs/how-mental-wellbeing-programs-reduce-corporate-healthcare-costs/>
37. **Wellhub (16 maggio 2024). ROI del Benessere 2024.** <https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/studio-roi-del-benessere-2024/>
38. **Landau, E. (18 novembre 2015). Yoga and meditation offer health care savings—and you can do them at home. Harvard Health Blog.** <https://www.health.harvard.edu/blog/yoga-and-meditation-offer-health-care-savings-and-you-can-do-them-at-home-201511188616>
39. **Citron, P. (1 dicembre 2014). What the health insurance industry can do to fix health care. Harvard Business Review.** <https://hbr.org/2014/12/what-the-health-insurance-industry-can-do-to-fix-health-care%20r>

40. Saito, T., & Imai, H. (2008). *Job stress and heart rate variability in Japan*. *Journal of Occupational Health*, 50(1), 84-91. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18301171/>
41. American Psychological Association. (14 febbraio 2022). *What's the difference between stress and anxiety?* <https://www.apa.org/topics/stress/anxiety-difference>
42. Precedence Research. (giugno 2024). *Mental health apps market*. <https://www.precedenceresearch.com/mental-health-apps-market>
43. Kolasinski, E. M., Repperger, D. W., & Wilcox, B. (2018). *The effects of task performance on simulated auditory displays: Preliminary data*. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 34(3), 212-223. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5897664/>
44. Wilkes, M. S., Bell, R. A., & Kravitz, R. L. (2002). *Direct-to-consumer prescription drug advertising: Trends, impact, and implications*. *Health Affairs*, 21(2), 110-128. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1470658/>
45. Lange, K. W., Nakamura, Y., & Reissmann, A. (2023). *Sport and physical exercise in sustainable mental health care of common mental disorders: Lessons from the COVID-19 pandemic*. *Sports Medicine and Health Science*, 5(2), 151-155. <https://doi.org/10.1016/j.smhs.2023.01.005>
46. Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M., & Ferrari, A. J. (2018). *Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 2020 due to the COVID-19 pandemic*. *The Lancet Psychiatry*, 5(8), 619-627. [https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366\(18\)30227-X.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366(18)30227-X.pdf)
47. Santomauro, D. F., Herrera, A. M. M., & Ferrari, A. J. (2018). *Global prevalence and burden of depressive and anxiety disorders in 2020 due to the COVID-19 pandemic*. *The Lancet Psychiatry*, 5(8), 619-627. [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(18\)30227-X/abstract](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(18)30227-X/abstract)
48. Wellhub (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024*. <https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
49. Zippia. (2023). *Employee wellness statistics: The state of employee wellness in 2023*. <https://www.zippia.com/advice/employee-wellness-statistics/>
50. Brigham Young University. (10 marzo 2023). *Poor employee health means slacking on the job, business losses*. *BYU News*. <https://news.byu.edu/news/poor-employee-health-means-slacking-job-business-losses>
51. Lockwood, S. (26 giugno 2019). *Are healthier workers more productive? Science says yes!* *StartUs Magazine*. <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
52. Wattles, J., & Waddle, M. (2000). *Athletic trainers and their impact on health care for athletes*. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 14(3), 285-290. <https://www.asep.org/asep/asep/Wattles2.pdf>
53. Lockwood, S. (26 giugno 2019). *Are healthier workers more productive? Science says yes!* *StartUs Magazine*. <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
54. Casimiro-Andújar, A. J., Martín-Moya, R., Maravé-Vivas, M., & Ruiz-Montero, P. J. (2022). *Effects of a personalised Physical exercise program on University Workers Overall Well-Being: "UAL-Activa" Program*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11331. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811331>
55. United States Department of Agriculture. (2023). *USDA actions on nutrition security*. <https://www.usda.gov/sites/default/files/documents/usda-actions-nutrition-security-infographic.pdf>
56. Wellhub (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024*. <https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
57. Rosmiati, R., Haryana, N. R., Firmansyah, H., Purba, R., Nurfazriah, L. R., & Fransiari, M. E. (2022). *The Relationship between Occupational Stress and Diet Quality with Productivity Loss in Islamic School Teachers in Medan: A Cross-sectional Study*. *BIO Web of Conferences*, 54, 00017. <https://doi.org/10.1051/bioconf/20225400017>
58. Lockwood, S. (2019b, 26 giugno). *Are healthier workers more productive? Science says yes!* *StartUs Magazine*. <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>

59. **Wellhub (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024.***
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
60. **Cooper, A. J., Sharp, S. J., Lentjes, M. A., Luben, R. N., Khaw, K. T., & Wareham, N. J. (2020). *Physical activity, diet, and incident cardiovascular disease in men and women: A prospective cohort study.* *Nutrition Reviews*, 78(3), 215-222.**
<https://academic.oup.com/nutritionreviews/article/78/3/215/5690624>
61. **American Heart Association. (2023). *Food diary: How to keep track of what you eat.***
<https://heart.org/en/healthy-living/healthy-eating/eat-smart/nutrition-basics/food-diary-how-to-keep-track-of-what-you-eat>
62. **Wilkinson, S. A., & McIntyre, H. D. (2018). *Gestational diabetes: Increased maternal and neonatal risk.* *Current Diabetes Reports*, 18(7), Articolo 39.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5568610/>
63. **Bracken, M. L., & Waite, B. M. (2020). *Self-Efficacy and Nutrition-Related goal achievement of MyFitnessPal users.* *Health Education & Behavior*, 47(5), 677–681.** <https://doi.org/10.1177/1090198120936261>
64. **Elephant. (16 dicembre 2021). *Why sharing your progress makes you much more likely to achieve your goals.* Medium.**
<https://medium.com/elephantgroup/why-sharing-your-progress-makes-you-much-more-likely-to-achieve-your-goals-fff19aed12c2>
65. **Harvard T.H. Chan School of Public Health. (n.d.). *Vegetables and fruits.* The Nutrition Source.**
<https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/what-should-you-eat/vegetables-and-fruits/>
66. **Downer, S., Berkowitz, S. A., Harlan, T. S., Olstad, D. L., & Mozaffarian, D. (2020). *Food is medicine: actions to integrate food and nutrition into healthcare.* *BMJ*, m2482.** <https://doi.org/10.1136/bmj.m2482>
67. **Reill, A. (6 dicembre 2023). *A simple way to make better decisions.* Harvard Business Review.**
<https://hbr.org/2023/12/a-simple-way-to-make-better-decisions>
68. **Hoomans, J. (20 marzo 2015). *35,000 Decisions: The great choices of Strategic leaders.***
<https://go.roberts.edu/leadingedge/the-great-choices-of-strategic-leaders>
69. **Harvard Health. (21 ottobre 2020). *The best anti-inflammatory diets.***
<https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/the-best-anti-inflammatory-diets/>
70. **Harvard T.H. Chan School of Public Health. (n.d.). *The Mediterranean diet.* The Nutrition Source.**
<https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>
71. **Penn Medicine. (n.d.). *The Mediterranean diet: a diet with no restrictions.***
<https://www.pennmedicine.org/updates/blogs/health-and-wellness/2019/february/mediterranean-diet>
72. **Harvard T.H. Chan School of Public Health. (n.d.). *The Mediterranean diet.* The Nutrition Source.**
<https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>
73. **Ferguson, S., Aisbett, B., Wolkow, A., Jay, S., Ridgers, N., & Vincent, G. (2019). *Sleep in emergency services workers: What do we know and why does it matter?* *Prehospital and Disaster Medicine*, 34(s1), s166–s167.** <https://doi.org/10.1017/s1049023x19003807>
74. **MacDonald, L. (15 marzo 2021). *Good sleep and job performance.* Sleep Foundation.**
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-higiene/good-sleep-and-job-performance>
75. **Sayre, G. M., Grandey, A. A., & Almeida, D. M. (2021). *Does sleep help or harm managers' perceived productivity? Trade-offs between affect and time as resources.* *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 127–141.**
<https://doi.org/10.1037/ocp0000192>
76. **Wong, K. (10 luglio 2020). *How much is bad sleep hurting your career?* Harvard Business Review.**
<https://hbr.org/2020/07/how-much-is-bad-sleep-hurting-your-career>
77. **Agrawal, B. D. W. a. S. (7 febbraio 2024). *Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity.* Gallup.com.**
<https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>
78. **Agrawal, B. D. W. a. S. (7 febbraio 2024). *Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity.* Gallup.com.**
<https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>

79. **Chen, J. (2020). *Sleep and performance: Important considerations for athletes*. *Sleep Health*, 6(2), 167-174.**
[https://www.sleephealthjournal.org/article/S2352-7218\(20\)30082-6/abstract](https://www.sleephealthjournal.org/article/S2352-7218(20)30082-6/abstract)
80. **Habiburrahman, M., Lesmana, E., Harmen, F., Gratia, N., & Mirtha, L. T. (2021). *The Impact of Sleep Deprivation on Work Performance towards Night-shift Healthcare Workers: An Evidence-based Case Report*. *Acta Medica Philippina*, 55(6).**
<https://doi.org/10.47895/amp.v55i6.3157>
81. **MacDonald, L. (15 marzo 2021). *Good sleep and job performance*. Sleep Foundation.**
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
82. **Brossoit, R. M., Crain, T. L., Leslie, J. J., Hammer, L. B., Truxillo, D. M., & Bodner, T. E. (2019b). *The effects of sleep on workplace cognitive failure and safety*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(4), 411-422.** <https://doi.org/10.1037/ocp0000139>
83. **Sathvik, S., & Krishnaraj, L. (2020). *A Case Study on Impact of Labours Sleep Deprivation in Construction Project using Application Method*. *IOP Conference Series Materials Science and Engineering*, 912(6), 062055.**
<https://doi.org/10.1088/1757-899x/912/6/062055>
84. **Colten, H. R. y Altevogt, B. M. (2006). *Sleep Disorders and Sleep Deprivation: An Unmet Public Health Problem*. Institute of Medicine (US) Committee on Sleep Medicine and Research.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK19961>
85. **Gottesman R. F., Lutsey P. L., Benveniste H., Brown D. L., Full K. M., Lee J-M, Osorio R. S., Pase M. P., Redeker N. S., Redline S. y Spira A. P. (2024). *Impact of sleep disorders and disturbed sleep on brain health: a scientific statement from the American Heart Association*. *Stroke*. 55(3), 61-76.** <https://doi.org/10.1161/STR.0000000000000453>
86. **Solan, M. (30 ottobre 2023). *How much sleep do you actually need?* Harvard Health.**
<https://www.health.harvard.edu/blog/how-much-sleep-do-you-actually-need-202310302986>
87. **MacDonald, L. (15 marzo 2021). *Good sleep and job performance*. Sleep Foundation.**
<https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
88. **Watson, N. F., Morgenthaler, T., Chervin, R., Carden, K., Kirsch, D., Kristo, D., Malhotra, R., Martin, J., Ramar, K., Rosen, I., Weaver, T., & Wise, M. (2015). *Confronting drowsy driving: The American Academy of Sleep Medicine Perspective*. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 11(11), 1335-1336.** <https://doi.org/10.5664/jcsm.5200>
89. **Grandner, M. A., Alfonso-Miller, P., Fernandez-Mendoza, J., Shetty, S., Shenoy, S., & Combs, D. (2016). *Sleep*. *Current Opinion in Cardiology*, 31(5), 551-565.** <https://doi.org/10.1097/hco.0000000000000324>
90. **Spiegel, K., Tasali, E., Leproult, R., & Van Cauter, E. (2009). *Effects of poor and short sleep on glucose metabolism and obesity risk*. *Nature Reviews Endocrinology*, 5(5), 253-261.** <https://doi.org/10.1038/nrendo.2009.23>
91. **Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). *Psychological stress and disease*. *JAMA*, 298(14), 1685-1687.**
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23922121/>
92. **Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). *Psychological stress and disease*. *JAMA*, 298(14), 1685-1687.**
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23922121/>
93. **Scott, A. J., Webb, T. L., & Rowse, G. (2017). *Does improving sleep lead to better mental health? A protocol for a meta-analytic review of randomised controlled trials*. *BMJ Open*, 7(9), e016873.** <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-016873>
94. **Berryhill, S., Morton, C. J., Dean, A., Berryhill, A., Provencio-Dean, N., Patel, S. I., Estep, L., Combs, D., Mashaqi, S., Gerald, L. B., Krishnan, J. A., & Parthasarathy, S. (2020). *Effect of wearables on sleep in healthy individuals: a randomized crossover trial and validation study*. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 16(5), 775-783.** <https://doi.org/10.5664/jcsm.8356>
95. **Robbins, R., Krebs, P., Rapoport, D. M., Jean-Louis, G., & Duncan, D. T. (2018). *Examining use of mobile phones for sleep tracking among a national sample in the USA*. *Health Communication*, 34(5), 545-551.** <https://doi.org/10.1080/10410236.2017.1422104>
96. **Research and Markets Ltd. (maggio 2022). *Global Smart Sleep Tracking Products Market Analysis 2019-2028*.**
<https://www.researchandmarkets.com/reports/5624587/global-smart-sleep-tracking-products-market>
97. **Holmes, D. (12 luglio 2016). *Next big thing: Sleep science is becoming the NFL's secret weapon*. Bleacher Report.**
<https://bleacherreport.com/articles/2650188-next-big-thing-sleep-science-is-becoming-the-nfls-secret-weapon>
98. **Ingle, S. (25 gennaio 2022). *Footballers rise and shine: Harnessing the power of sleep*. The Guardian.**
<https://www.theguardian.com/football/2022/jan/25/footballers-rise-shine-harnessing-power-sleep>

99. **The Economist. (15 febbraio 2022). *Are meditation apps effective?* The Economist.** <https://www.economist.com/graphic-detail/2022/02/15/are-meditation-apps-effective>
100. **Eberth, J., & Sedlmeier, P. (2012). *The effects of mindfulness meditation: A meta-analysis.* Social Behavior and Personality: An International Journal, 40(9), 1649-1672.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6557693/>
101. **Harvard Health Blog. (18 febbraio 2015). *Mindfulness meditation helps fight insomnia, improves sleep.*** <https://www.health.harvard.edu/blog/mindfulness-meditation-helps-fight-insomnia-improves-sleep-201502187726>
102. **Uka, F., & De Bernardis, E. (2022). *Mindfulness-based interventions for adolescents with anxiety and depression.* Frontiers in Psychology, 13.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9424753/>
103. **Brandt, J. (24 maggio 2022). *Why are so many remote workers logging on after 10 P.M.?* NBC LX Home.** <https://www.lx.com/money/why-are-so-many-remote-workers-logging-on-after-10-p-m/52366/>
104. **Brellenthin, A. G., & Lee, D. (2022). *Abstract 038: Comparative Effects of aerobic, resistance, and combined exercise on sleep.* Circulation, 145(Suppl_1).** https://doi.org/10.1161/circ.145.suppl_1.038
105. **Goldberg, M., De Fontenay, B. P., Blache, Y., & Debarnot, U. (2023). *Effects of morning and evening physical exercise on subjective and objective sleep quality: an ecological study.* Journal of Sleep Research, 33(1).** <https://doi.org/10.1111/jsr.13996>
106. **Xie, Y., Liu, S., Chen, X., Yu, H., Yang, Y., & Wang, W. (2021). *Effects of exercise on sleep quality and insomnia in adults: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials.* Frontiers in Psychiatry, 12.** <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.664499>
107. **Wellhub. (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024.*** <https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
108. **Tilo, D. (29 giugno 2022). *Listen to your people before you change their benefits, says HR coach.* HRD Canada.** <https://www.hcamag.com/ca/specialization/benefits/listen-to-your-people-before-you-change-their-benefits-says-hr-coach/411377>
109. **LinkedIn Talent Solutions. (n.d.). *The Future of Recruiting 2024.*** <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>
110. **Bersin, J. (2021). *The healthy organization: A definitive guide.* Josh Bersin.** https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf
111. **Aflac. (2023). *Employee well-being and mental health.*** <https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-employee-well-being-and-mental-health.pdf>
112. **Aflac. (2023). *The state of workplace benefits and enrollment.*** <https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
113. **Tergesen, A. (14 dicembre 2023). *Presenteeism is costing the U.S. economy trillions. Here's how to fix it.* Fortune.** <https://fortune.com/2023/12/14/worker-presenteeism-costs-us-economy-trillions-solution/>
114. **Syrek, C. J., De Bloom, J., & Lehr, D. (2021). *Well recovered and more creative? A longitudinal study on the relationship between vacation and creativity.*** <https://www.semanticscholar.org/paper/Well-Recovered-and-More-Creative-A-Longitudinal-on-Syrek-Bloom/7293e9d8d91c4341a3cc6b607568cd01eea573ce>
115. **Horan, S., Flaxman, P. E., & Stride, C. B. (2021). *The perfect recovery? Interactive influence of perfectionism and spillover work tasks on changes in exhaustion and mood around a vacation.* Journal of Occupational Health Psychology, 26(2), 86-107..** <https://doi.org/10.1037/ocp0000208>
116. **Pradhan, Tripathi, A., & Vishal. (2021). *Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity.*** <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Vacation-on-Employee-Stress%2C-Health-and-Pradhan-Tripathi/7874afe6823cf6ab560bdd3fbe6216123d1cec9f>
117. **Ishimaru, T., Tsuno, K., Hori, A., Okawara, M., Yasuda, Y., Fujino, Y., & Tabuchi, T. (2021). *Disrupted care during the COVID-19 state of emergency and productivity loss attributed to presenteeism in workers: a nationwide cross-sectional study.* BMJ Open, 11(12), e050068.** <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050068>

118. **Cigna Health and Life Insurance Company. (2019). *Clinical Insights Drive Better Outcomes: Cigna Dental Report*.**
<https://www.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/dental-white-paper.pdf>
119. **World Health Organization. (2021). *Blindness and visual impairment*.**
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
120. **American Optometric Association. (2023). *Systemic conditions with ocular and visual manifestations*.**
<https://www.aoa.org/AOA/Documents/Healthy%20Eyes/Eye%20and%20vision%20conditions/Systemic%20Conditions%20with%20Ocular%20and%20Visual%20Manifestations.pdf>
121. **Klunk, E., & Klunk, E. (17 gennaio 2020). *How to curb the high cost of diabetic eye disease*. MedCity News.**
<https://medcitynews.com/2020/01/how-to-curb-the-high-cost-of-diabetic-eye-disease/>
122. **Stepko, B. (15 novembre 2021). *8 health problems that can be detected through an eye exam*. AARP.**
<https://www.aarp.org/health/conditions-treatments/info-2021/eye-exam-health.html>
123. **Wellhub. (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024*.**
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
124. **Wellhub. (16 maggio 2024). *ROI del Benessere 2024*.**
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/studio-roi-del-benessere-2024/>
125. **Wellhub. (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024*.**
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
126. **Wellhub. (16 maggio 2024). *ROI del Benessere 2024*.**
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/studio-roi-del-benessere-2024/>
127. **Wellhub. (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024*.**
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
128. **Wellhub. (18 ottobre 2023). *Lo stato dell'arte del wellbeing aziendale 2024*.**
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/lo-stato-dell-arte-del-wellbeing-aziendale-2024/>
129. **Wellhub. (16 maggio 2024). *ROI del Benessere 2024*.**
<https://wellhub.com/it-it/risorse/ricerca/studio-roi-del-benessere-2024/>
130. **Wellhub. (n.d.-b). Wellhub.** <https://wellhub.com/it-it/companies/>

© Gympass U.S., LLC (dba Wellhub) 2024

Prodotto negli Stati Uniti d'America, ottobre 2024

Wellhub  e Gympass sono marchi o marchi registrati di Gympass US, LLC, dba Wellhub ("Wellhub"), negli Stati Uniti e/o in altri Paesi.

Il presente documento è aggiornato alla data di pubblicazione iniziale e può essere modificato da Wellhub in qualsiasi momento. Non tutte le offerte sono disponibili in tutti i Paesi in cui Wellhub opera.

I dati sulle prestazioni e gli esempi dei clienti citati sono presentati solo a scopo illustrativo. I risultati effettivi delle prestazioni possono variare a seconda delle condizioni operative specifiche e di altri fattori. LE INFORMAZIONI CONTENUTE NEL PRESENTE DOCUMENTO SONO FORNITE "COSÌ COME SONO" SENZA ALCUNA GARANZIA, ESPRESSA O IMPLICITA, COMPRESSE LE GARANZIE DI COMMERCIALIZZABILITÀ E DI IDONEITÀ A UNO SCOPO PARTICOLARE.

I servizi Wellhub sono garantiti in base a termini e condizioni degli accordi in base ai quali vengono forniti.

Le dichiarazioni relative alla direzione e agli intenti futuri di Wellhub sono soggette a modifiche o revoche senza preavviso e rappresentano solo obiettivi e finalità.
