

CENSIS

eudaimon
now part of the **epassi** Group

IX Rapporto Censis-Eudaimon

*A ognuno il suo
welfare aziendale*

Il punto di vista di lavoratori e aziende

Roma, 24 febbraio 2026

Con il contributo di:

**CAMPARI
GROUP**





ITALIANI E LAVORO

Meno lavoro, più vita

88,2% occupati

avere tempo per il proprio **benessere soggettivo** dovrebbe essere un **diritto** riconosciuto a tutti

71,3% occupati

è possibile **ridurre il tempo dedicato al lavoro**

55,1% dipendenti

fare **carriera** non è una priorità

65% occupati

capita di **smarrire** il senso del proprio lavoro

55,4% dipendenti

la retribuzione **non consente di risparmiare**

52,4% occupati

con il lavoro **non si diventa benestanti**

78,9% occupati

non si sente riconosciuto e valorizzato nel proprio lavoro

Malesseri nel lavoro

Occupati a cui capita di:

- **68,3%** provare una certa *fatigue* (stanchezza fisica, psichica, emotiva) al lavoro
- **54%** soffrire di *ergofobia* (paura al pensiero di recarsi al lavoro e svolgere le proprie mansioni)
- **21,7%** soffrire della *sindrome dell'impostore* (dubitare costantemente delle proprie competenze, faticare a interiorizzare i successi, ricerca continua dell'approvazione altrui)

Social:
visione distorta del lavoro



64,4% occupati convinti che i *social media* veicolino un'immagine del lavoro fuorviante, irrealista, falsa

Nuove pratiche e nuove aspettative - 1

43,9% occupati (*57,7% giovani*)

right to disconnect

non risponde a chiamate, mail fuori
dall'orario lavorativo

32,5% occupati (*40% giovani*)

il ***job hopping*** è una modalità più
efficace rispetto alla fedeltà aziendale
per guadagnare di più

51,1% dipendenti

preferirebbe **un'azienda di cui condivide
i valori**, piuttosto che una in cui avrebbe
una retribuzione più alta

60,3% dipendenti

apprezza la **solidarietà** tra colleghi

Nuove pratiche e nuove aspettative - 2

36,7% occupati (*46,3% giovani*)
usa l'IA nel lavoro

90,9%
utile

85,9%
facile da usare

42,6% dipendenti → teme che le **tecnologie digitali (IA)** possano **sostituirlo** nello svolgimento del proprio lavoro

55,3% dipendenti → percepisce un **eccesso di fiducia da parte dei dirigenti** nelle nuove tecnologie piuttosto che nei lavoratori

Primato del benessere olistico

87,4% dipendenti
il ***wellbeing aziendale***
(benessere fisico, mentale e
relazionale) è **imprescindibile**
sul lavoro

- **89,9%** 18-34 anni
- **89,1%** 35-49 anni
- **84,7%** 50 anni e over

83,6% dipendenti
si attende che l'azienda si
impegni per il **benessere**
complessivo del lavoratore

- **85,9%** 18-34 anni
- **79,9%** 35-49 anni
- **85,2%** 50 anni e over



IL SEMPRE PIÙ IMPORTANTE RUOLO DEL WELFARE AZIENDALE

Welfare aziendale

87,2% occupati conosce il **welfare aziendale**

59,8% a grandi linee

27,4% bene

71,6% dipendenti

se dovesse scegliere **un nuovo posto di lavoro**, opterebbe per un'azienda con un **buon welfare aziendale**

- **76,7%** 18-34 anni
- **67,8%** 35-49 anni
- **71,6%** 50 anni e over

84,1% occupati

i servizi di welfare migliorano **produttività e motivazione**

- **83,2%** 18-34 anni
- **84,1%** 35-49 anni
- **84,6%** 50 anni e over

Le aspettative dei lavoratori per un buon welfare aziendale

95,1% dipendenti

servizi di welfare aziendale
facili da utilizzare *online*

90,6% dipendenti

poter **sempre accedere** ai servizi
di welfare aziendale da **una sola
piattaforma**

88,9% dipendenti

ricevere **informazioni chiare** sui servizi di welfare aziendale
attraverso **canali digitali**



**MEDIE E GRANDI IMPRESE
(ALMENO 50 ADDETTI)**

Le forme di welfare aziendale nelle imprese

92% HA ATTIVATO FORME DI WELFARE AZIENDALE

INTEGRAZIONE DEI REDDITI E WELFARE

BENESSERE OLISTICO E *TIME-SAVING*

PIÙ ATTIVATI

- **86,2%** integrazioni di reddito
- **76,8%** sanità

- **41,3%** benessere psicologico e salute mentale
- **38,4%** cultura
- **33,3%** fitness

PIÙ DESIDERATI

- **80,7%** asilo nido aziendale
- **77,1%** assistenza per anziani e non autosufficienti
- **55,7%** istruzione e formazione

- **68,6%** consulenza finanziaria
- **68,6%** infanzia e minori (es. baby-sitting)
- **66,4%** consulenza legale, fiscale

Valutazione delle imprese sull'attivazione del welfare aziendale

Valuta positivamente:

- **84,3%** → tasso di utilizzo dei lavoratori
- **77,9%** → soddisfazione dei lavoratori
- **77,1%** → effetti sull'*engagement* dei lavoratori
- **75,7%** → miglioramento del clima aziendale e delle relazioni interne
- **72,1%** → semplificazione degli aspetti burocratici
- **70,7%** → impatto degli sgravi fiscali sui costi aziendali relativi al lavoro

Conclusioni

- **Downshifting** del lavoro nelle priorità di vita delle persone
- Emergono **nuovi malesseri** e **nuove pratiche** tra i lavoratori
- I lavoratori si attendono che l'azienda investa nel **wellbeing aziendale**, cioè il benessere fisico, mentale e relazionale sul lavoro
- **Welfare aziendale** sempre più importante per la **promozione del benessere dei lavoratori**
- Le **medie e grandi imprese** ne sono consapevoli. Hanno:
 - **attivato** forme di **welfare aziendale** e ne **vorrebbero ampliare** i servizi offerti
 - compreso lo **strategico ruolo del welfare aziendale** nella competizione **per attrarre e trattenere lavoratori**