



Report Work Wellbeing globale 2024

**Come sfruttare il set di dati relativi al benessere
sul lavoro più ampio al mondo¹**

¹Dati di Indeed 2024, basati sul numero di risposte al sondaggio a livello globale.



indeed

Informazioni su Indeed

Indeed è il sito n. 1 al mondo per la ricerca di lavoro² grazie a oltre 350 milioni di visitatori unici al mese a livello globale³. Indeed mette al primo posto chi cerca lavoro e, al contempo, offre velocemente candidati idonei alle aziende per soddisfarne le esigenze di recruiting.

Ogni giorno mettiamo in contatto milioni di persone con un lavoro migliore per creare vite migliori, coniugando la tecnologia di AI più recente con la capacità di giudizio e le relazioni umane.

Fonte: ²Comscore, visite totali, marzo 2024

Fonte: ³[dati interni di Indeed, media dei visitatori unici mensili, ottobre 2023 - marzo 2024](#)

+350 Mio
visitatori unici
mensili a livello
globale

[Dati interni di Indeed, media dei visitatori unici mensili, ottobre 2023 - marzo 2024](#)

11
annunci aggiunti
ogni secondo a
livello globale

5,5 Mio
nuovi annunci
aggiunti ogni
mese negli
Stati Uniti

N. 1
app per la ricerca di
lavoro su iPhone o
Android in 25 Paesi

Categoria Business,
SimilarWeb, giugno 2023

+60
Paesi in cui
Indeed ha siti e
28
lingue

5,9 Mio
candidature inviate
ogni giorno da
dispositivi mobili
con Candidatura
Diretta Indeed
a livello globale

32,5 Mio
annunci
in totale
su Indeed

23,6 Mio
colloqui
telefonici su
Indeed a livello
globale

Gennaio 2022 - luglio 2024

Un messaggio da parte di

LaFawn Davis,

Chief People & Sustainability Officer, Indeed

È essenziale riflettere sulle esigenze e sulle sfide in continua evoluzione che riguardano la forza lavoro. La possibilità di crescere a livello professionale è correlata alla salute, alla felicità e alla soddisfazione complessive delle persone, a prescindere dal luogo in cui vivono o lavorano. Pertanto, cosa possono fare le aziende per promuovere un ambiente lavorativo coinvolgente? E quali benefit o che tipo di ambiente lavorativo rendono felici i dipendenti? I dati contenuti nel quinto report Indeed Work Wellbeing annuale, il primo a livello globale, offrono una prospettiva unica riguardo alle metriche indispensabili che possono rafforzare la cultura aziendale e darle nuova linfa.

Grazie a oltre 250 milioni di dati sul benessere acquisiti da più di 25 milioni di partecipanti al sondaggio, abbiamo scoperto che, nonostante il nostro impegno, lo stato del benessere sul lavoro non è tornato ai livelli precedenti alla pandemia. Negli ultimi quattro anni, infatti, abbiamo assistito a un declino preoccupante. Questa tendenza sottolinea la necessità urgente di intensificare le attività che mirano alla promozione di luoghi di lavoro in cui i dipendenti possano crescere professionalmente. Ma cosa serve per recuperare un senso di benessere?

I datori di lavoro devono impegnarsi a creare ambienti armoniosi in cui le persone possano bilanciare i propri obiettivi, la propria carriera e la propria vita personale in modo da apportare un contributo duraturo sul lavoro e nella società. L'impatto combinato del senso di appartenenza, dell'energia positiva e dell'inclusione si riscontra a livello universale e questo dimostra come il ricorso al capitale sociale sul lavoro possa aumentare il coinvolgimento, la produttività e la dedizione dei dipendenti.

Osserviamo come le aziende con i punteggi più alti si assumano le proprie responsabilità in materia di salute e felicità dei dipendenti e ottengano così vantaggi significativi. Riconoscono la natura sfaccettata del benessere, che comprende la salute, l'equilibrio tra lavoro e vita privata, gli obiettivi e lo sviluppo personale. Tramite procedure innovative che integrano l'AI e il recruiting basato sulle competenze, nonché criteri basati su diversità, equità, inclusione e senso di appartenenza, non solo riconoscono il valore intrinseco di una forza lavoro fiorente, ma possono sfruttare anche i vantaggi tangibili provenienti da un aumento della produttività, della creatività e della soddisfazione dei dipendenti.

Per il secondo anno consecutivo pubblicheremo The Business Case for Work Wellbeing, che include un'analisi condotta dai nostri partner a Oxford e dimostra come le aziende con punteggi relativi al benessere sul lavoro più alti superino la concorrenza nel mercato azionario. Inoltre, sveleremo per la prima volta i nomi di queste aziende in occasione del lancio del Work Wellbeing 100. I dati dimostrano che se investiamo nelle persone investiamo nel nostro successo.

Speriamo che questo report vi ispiri a intraprendere azioni significative, volte a investire nel benessere sul lavoro dei vostri dipendenti e per aiutarli a crescere, realizzarsi ed esprimere tutto il loro potenziale. Insieme possiamo rendere il lavoro e il futuro migliori.



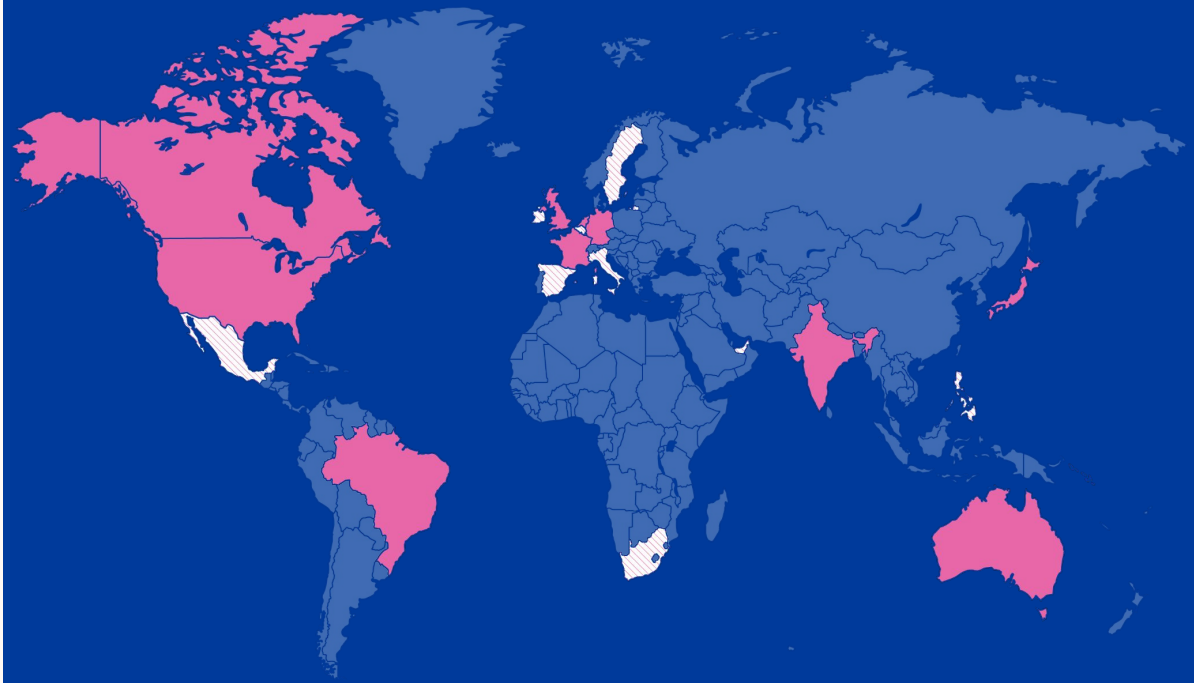
LaFawn Davis

Visibilità globale della Work Wellbeing Initiative di Indeed

Gli oltre 250 milioni di dati relativi al benessere sul lavoro raccolti da Indeed includono sondaggi completati da più di 25 milioni di persone in 19 Paesi. Si tratta del **set di dati relativi al benessere sul lavoro più ampio al mondo.**¹

Tali dati vengono mostrati pubblicamente sulle [Pagine Aziendali Indeed](#) negli Stati Uniti, in Canada e nel Regno Unito, Paesi in cui abbiamo lanciato il [punteggio relativo al benessere sul lavoro](#).

Fonte: ¹Dati di Indeed 2024, basati sul numero di risposte al sondaggio a livello globale.



■ Dati raccolti e inclusi nel report
(Australia, Canada, Germania, Francia,
Regno Unito, India, Giappone, Brasile,
Paesi Bassi, Stati Uniti)

■ Dati raccolti ma non
inclusi nel report

Metodologia

Questo report approfondisce i dati raccolti in dieci mercati: Australia, Canada, Germania, Francia, Regno Unito, India, Giappone, Brasile, Paesi Bassi e Stati Uniti.

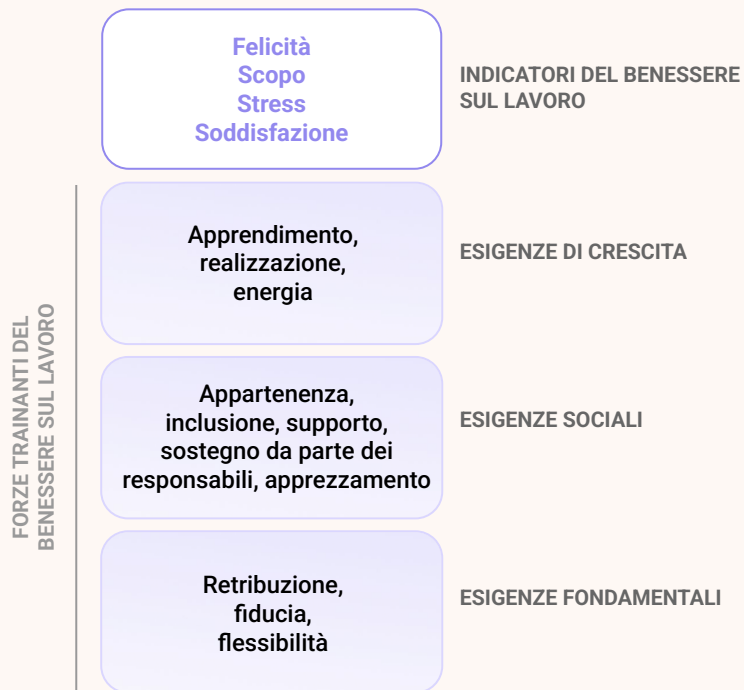
I dati, acquisiti da ottobre 2019 a gennaio 2024 tramite il sondaggio Indeed Work Wellbeing, sono stati analizzati in collaborazione con il Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford con il supporto e le indicazioni del Dott. Ric. Jan-Emmanuel De Neve e del Dott. Ric. George Ward.

Per fare riferimento a questa ricerca, usate la seguente citazione: **report Indeed Work Wellbeing globale 2024, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford con il Dott. Ric. Jan-Emmanuel De Neve e il Dott. Ric. George Ward.**

Contenuti

<u>Risultati principali</u>	7
<u>Sezione 1</u> - Lo stato del benessere sul lavoro: un'opportunità globale	8
<u>Sezione 2</u> - L'impatto: come il benessere sul lavoro è legato al successo aziendale	20
<u>Sezione 3</u> - Le azioni da intraprendere: strategie per migliorare il benessere sul lavoro	26
<u>Conclusione</u>	27
Come Indeed può aiutarvi	28

Metodologia



Misurazione del benessere sul lavoro. Con l'aiuto di esperti di spicco in materia di felicità e benessere, abbiamo identificato gli indicatori chiave del benessere sul lavoro: felicità, scopo, stress e soddisfazione. Inoltre, abbiamo misurato le 11 forze trainanti che li influenzano.

"L'insieme di questi quattro elementi rappresenta la perfetta unità di misura olistica del benessere dei dipendenti. Questo approccio è in linea con le modalità con cui i policy maker e le agenzie statistiche dei Paesi OCSE misurano le varie dimensioni del benessere generale."



Dott. Ric. Jan-Emmanuel De Neve

Professore associato di Economia e Scienze del comportamento, direttore del Wellbeing Research Centre presso l'Università di Oxford

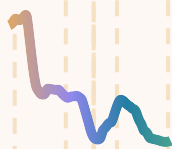
Risultati principali

Nel contesto delle sfide attuali, i livelli di benessere sul lavoro dei partecipanti al sondaggio hanno riscontrato un declino persistente dalla pandemia, restando incerti negli ultimi quattro anni.

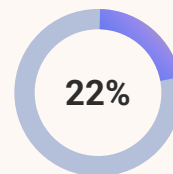
Una minoranza sorprendente (solo 1 partecipante su 5) ha una percezione positiva della propria situazione lavorativa, mentre sono diffusi problemi riguardanti tutti i quattro indicatori del benessere, in particolare lo stress.

I fattori sociali sul lavoro risultano i più influenti. È tuttavia presente un divario, poiché tali esigenze critiche non vengono soddisfatte.

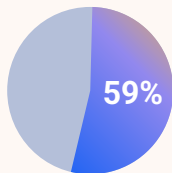
Il report approfondisce ulteriormente questi risultati, rivela i vantaggi ottenuti dalle aziende che danno priorità al benessere sul lavoro e indica i passi da intraprendere all'interno della vostra azienda.



I livelli di benessere sul lavoro dei partecipanti al sondaggio non sono migliorati dalla pandemia e hanno continuato a scendere negli ultimi quattro anni.



Solo 1 partecipante su 5 ha una percezione positiva della propria situazione lavorativa.⁴



La maggioranza dei partecipanti riscontra problemi nell'ambito di tutti i quattro indicatori del benessere sul lavoro e per quasi il 60% di loro il lavoro è generalmente causa di stress.⁵

Appartenenza



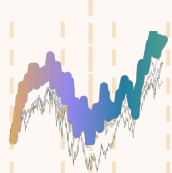
Energia



Inclusione



Il senso di appartenenza, l'inclusione e l'energia favoriscono il benessere sul lavoro, ma le aziende a livello globale non riescono a soddisfare tali esigenze.



Nell'ambito di un'analisi condotta a Oxford, un portafoglio simulato delle 100 principali aziende quotate in borsa presenti su Indeed, con punteggi relativi al benessere sul lavoro elevati, ha superato i benchmark del mercato azionario.



Il Work Wellbeing 100 (un indice delle aziende con le performance migliori per quanto riguarda il benessere sul lavoro), nel suo insieme, supera i benchmark del mercato azionario dimostrando che investire nel benessere è vantaggioso sia per le persone sia per le aziende.

⁴Nota: i partecipanti hanno classificato la propria opinione su una scala di 5 punti in cui 5 = Completamente d'accordo, 1 = Completamente in disaccordo. Una percezione positiva corrisponde ad aver risposto 4 o 5 per tutti i quattro indicatori del benessere sul lavoro (felicità, scopo, soddisfazione, assenza di stress).

⁵Nota: i partecipanti hanno classificato la propria opinione su una scala di 5 punti in cui 5 = Completamente d'accordo e 1 = Completamente in disaccordo. Questi risultati includono chi ha risposto 1, 2 o 3.

Fonte: sondaggio Indeed Work Wellbeing, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford.

Lo stato del benessere sul lavoro: un'opportunità globale

Risultati principali

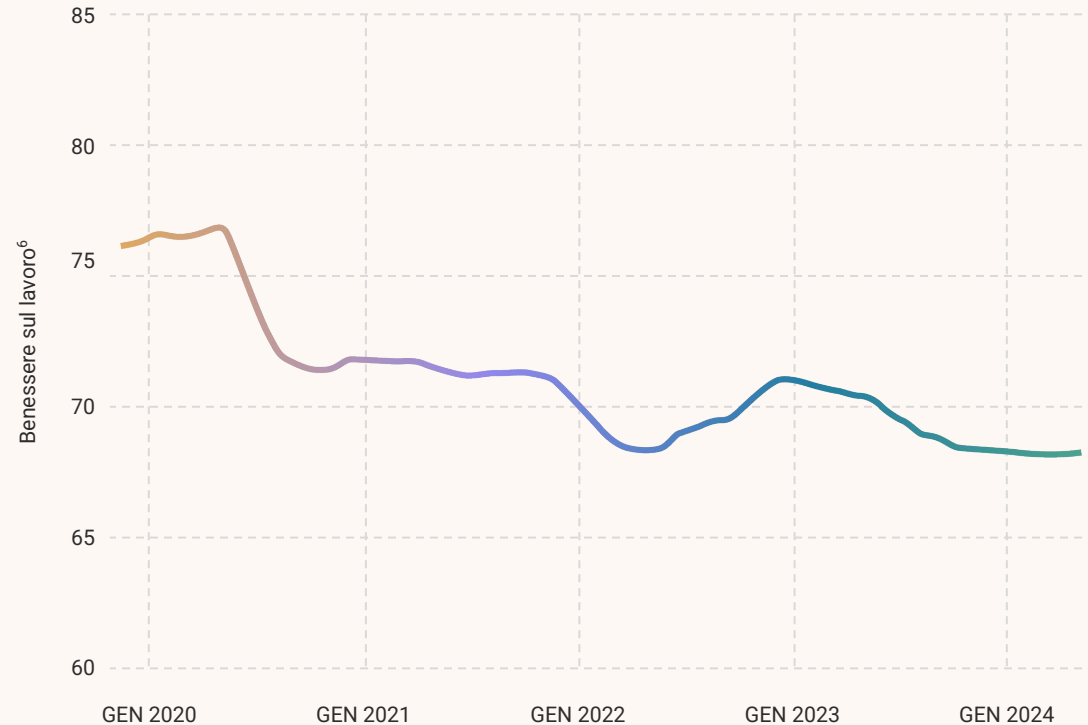
I livelli di benessere sul lavoro non sono migliorati dalla pandemia

Se analizziamo lo stato dei partecipanti al sondaggio a livello globale, il benessere della forza lavoro di oggi non è tornato ai livelli precedenti alla pandemia che, in effetti, hanno continuato a scendere negli ultimi quattro anni.

Indeed ha iniziato a raccogliere dati sul benessere a ottobre 2019, subito prima dell'inizio del COVID-19. L'arco temporale scelto offre una visione delle tendenze del benessere prima, durante e dopo la pandemia, che ora rivela le sue conseguenze durature.

Se da un lato questo grafico illustra *come* si sentono le persone, dall'altro il report approfondisce i *motivi* (forze trainanti del benessere sul lavoro), le *implicazioni* (il business case) e le *strategie* specifiche di intervento (Work Wellbeing Playbook).

Benessere sul lavoro globale nel tempo (in base ai partecipanti al sondaggio)



Nota: è stato applicato il data smoothing per mettere in evidenza le tendenze complessive

⁶Metrica composta di felicità, soddisfazione, scopo e stress (su una scala da 40 a 100)

Fonte: sondaggio Indeed Work Wellbeing, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford.

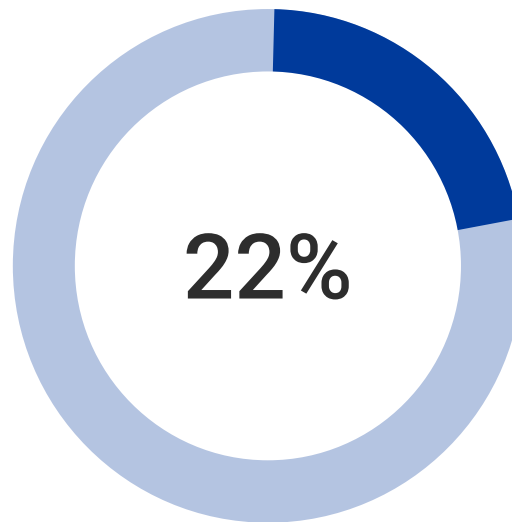
Risultati principali

A livello globale, 4 partecipanti al sondaggio su 5 *non* hanno una percezione positiva della loro situazione lavorativa

Un'ampia maggioranza (78%) dei partecipanti al sondaggio non ha una percezione positiva della propria situazione lavorativa e questo rivela che la forza lavoro globale affronta sfide significative nell'ambito del benessere.

Un dipendente ha una percezione positiva della propria situazione lavorativa se attribuisce una valutazione elevata a tutti i quattro indicatori del benessere sul lavoro: felicità, soddisfazione, scopo e scarso stress.

Chi non ha una percezione positiva di tale situazione non svolge le mansioni lavorative al massimo del suo potenziale, con conseguenze sia sull'esperienza dei singoli dipendenti sia sulle performance aziendali.



Partecipanti al sondaggio che hanno una percezione positiva della propria situazione lavorativa

Nota: i partecipanti hanno classificato la propria opinione su una scala di 5 punti in cui 5 = Completamente d'accordo e 1 = Completamente in disaccordo. Una percezione positiva corrisponde ad aver risposto 4 o 5 per tutti i quattro indicatori del benessere sul lavoro (felicità, scopo, soddisfazione, assenza di stress).

Fonte: sondaggio Indeed Work Wellbeing, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford.

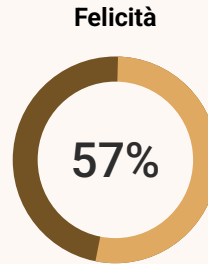
Risultati principali

A livello globale, lo stress emerge come una delle cause principali dei ridotti livelli di benessere sul lavoro

Un'analisi dei quattro indicatori del benessere sul lavoro rivela che la maggioranza dei partecipanti riscontra problemi in diverse aree chiave. Per quasi il 60% di loro il lavoro è generalmente causa di stress, mentre il 57% di solito non si sente felice al lavoro né trova il proprio impiego del tutto soddisfacente.

Benché solo il 22% dei partecipanti abbia una percezione positiva della propria situazione lavorativa, questi punteggi individuali più alti indicano che molte aziende ottengono risultati eccellenti in aree specifiche ma faticano a mantenere elevati i livelli di tutti i quattro indicatori in maniera sistematica.

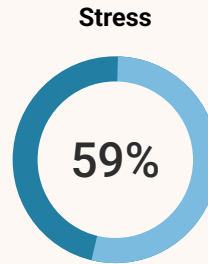
Livelli globali degli indicatori del benessere sul lavoro (in base ai partecipanti al sondaggio)



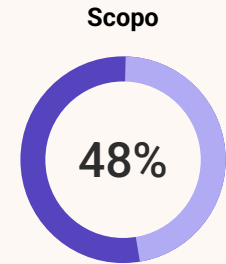
Partecipanti che generalmente non si sentono felici al lavoro.



Partecipanti che non sono completamente soddisfatti del proprio lavoro.



Partecipanti per i quali il lavoro è generalmente causa di stress.



Partecipanti per i quali il lavoro non ha uno scopo ben chiaro.

Nota: i partecipanti hanno classificato la propria opinione su una scala di 5 punti in cui 5 = Completamente d'accordo e 1 = Completamente in disaccordo. Questi risultati includono chi ha risposto 1, 2 o 3.

Fonte: sondaggio Indeed Work Wellbeing, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford.

Risultati principali

Gli indicatori del benessere sul lavoro variano in base all'area geografica evidenziando la necessità di strategie personalizzate

Lo scopo è il fattore più positivo: si tratta dell'indicatore con il punteggio più alto in ogni area geografica.

Lo stress è variabile: l'assenza di stress nell'ambiente lavorativo varia tra le aree geografiche ma, in ultima analisi, tale indicatore ha un punteggio inferiore rispetto agli altri.

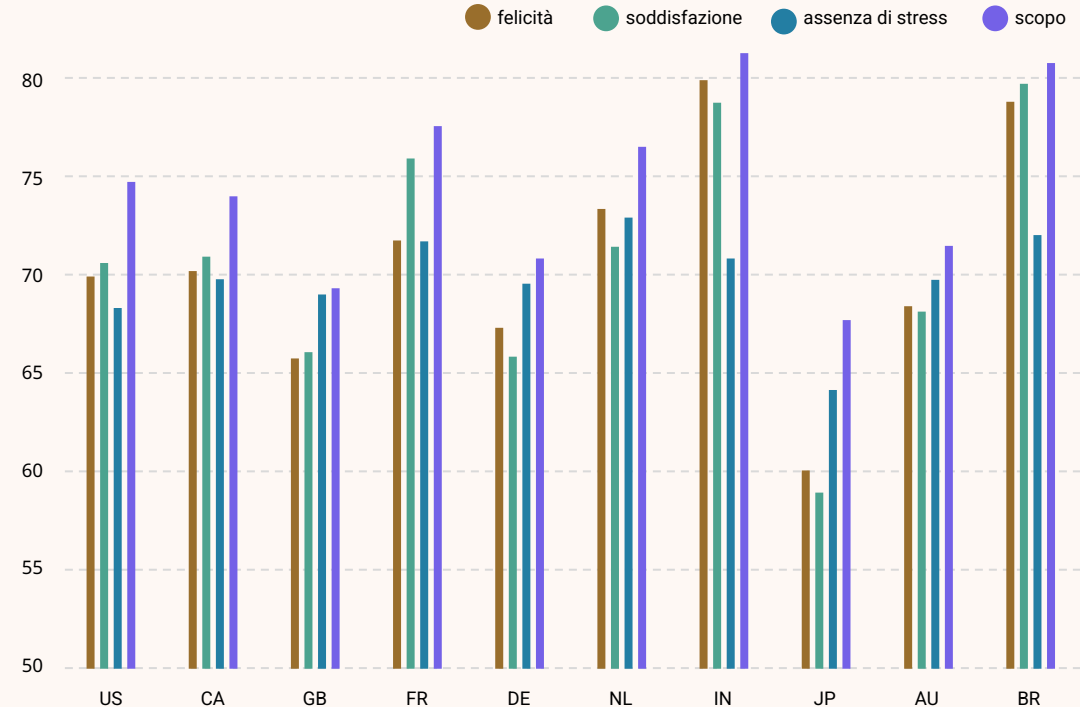
Felicità e soddisfazione sono strettamente collegate:

i livelli di felicità variano tra le aree geografiche e tendono a essere correlati alla soddisfazione.

Queste differenze implicano che un approccio standardizzato a livello globale non può funzionare. È essenziale adattare i programmi per il benessere dei dipendenti alle esigenze locali e ai contesti culturali.

Livelli locali degli indicatori del benessere sul lavoro (in base ai partecipanti al sondaggio)

Nota: a causa di differenze nella composizione del campione preso in esame dal sondaggio nei vari mercati Indeed, i dati non sono direttamente confrontabili tra i Paesi.



Fonte: sondaggio Indeed Work Wellbeing, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford.

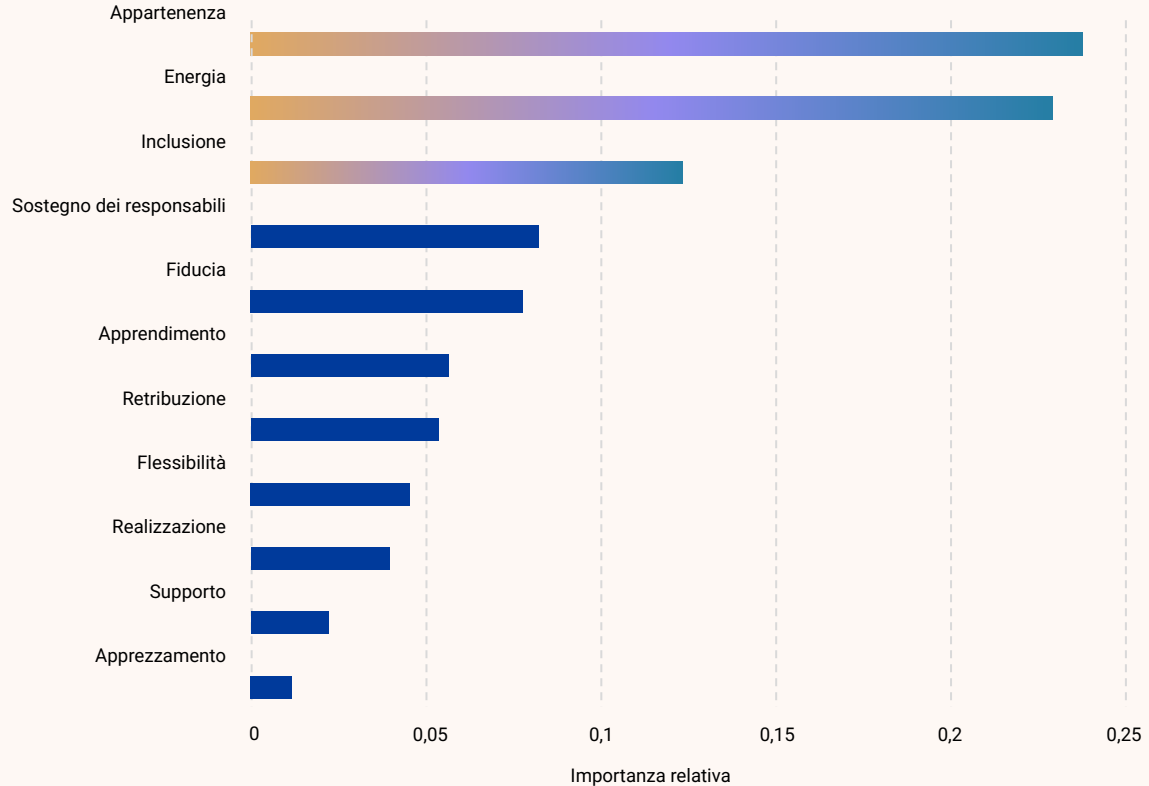
Risultati principali

I fattori sociali hanno importanza critica per il benessere sul lavoro a livello globale

Le 11 forze trainanti spiegano i motivi alla base delle percezioni dei dipendenti della propria situazione lavorativa. Possono inoltre indicare su quali aspetti concentrarsi per ottenere il massimo impatto possibile sui livelli complessivi di benessere sul lavoro.

Contrariamente a quanto si possa pensare, fattori come la retribuzione e la flessibilità hanno un livello di influenza inferiore sul benessere sul lavoro. Gli aspetti sociali, in particolare il senso di appartenenza e l'inclusione, emergono invece come i fattori più influenti.

Analisi delle forze trainanti del benessere sul lavoro globale (in base ai partecipanti al sondaggio)



Nota: importanza relativa basata su un coefficiente beta di una regressione multivariata in cui il benessere sul lavoro è la variabile dipendente.
Fonte: sondaggio Indeed Work Wellbeing, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford.

Risultati principali

A livello globale, le aziende possono migliorare le forze trainanti del benessere sul lavoro

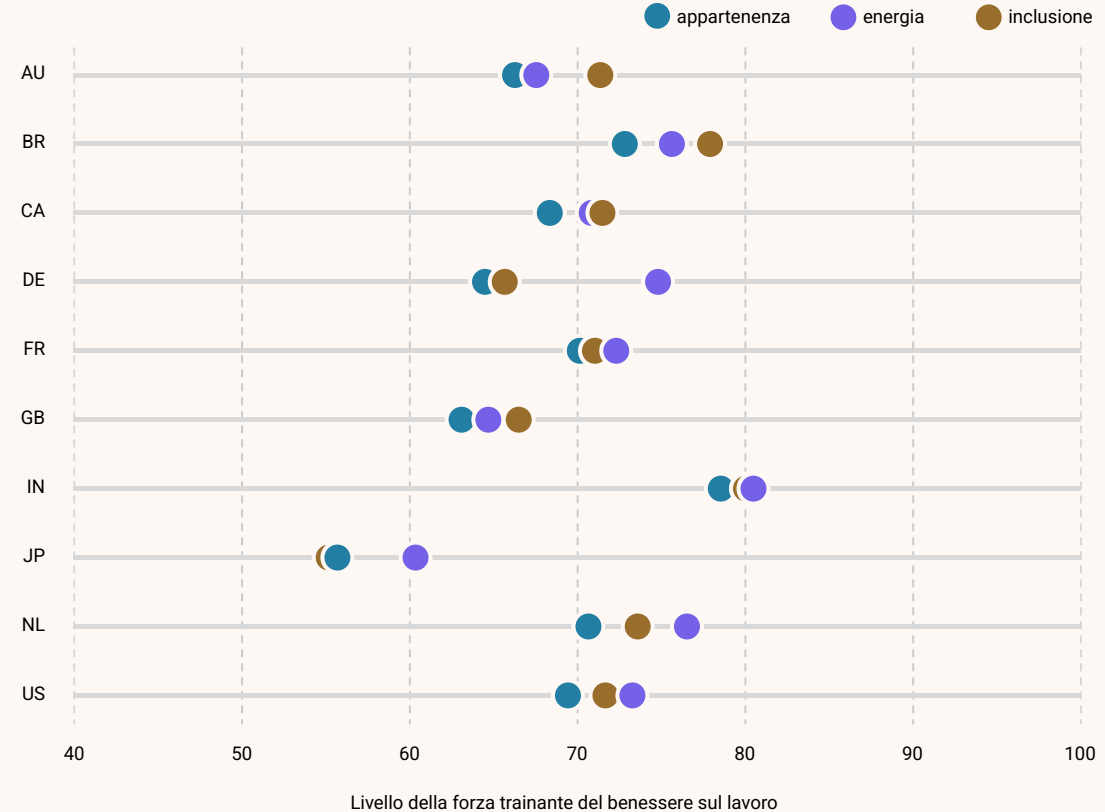
È presente un notevole divario tra le principali forze trainanti del benessere sul lavoro (appartenenza, energia, inclusione) e le esperienze effettive dei dipendenti.

Nello specifico, per quanto riguarda l'area critica del senso di appartenenza, solo l'India ottiene un punteggio superiore a 72, dato che indica una carenza a livello globale in questo ambito.

Il processo volto a colmare questi divari non deve essere necessariamente costoso. Strategie semplici come eliminare termini discriminatori dal punto di vista del genere dagli annunci e offrire condizioni di lavoro flessibili migliorano l'inclusività e il senso di appartenenza, soprattutto per i gruppi sottorappresentati, i caregiver e le persone con disabilità, riducendo i singoli fattori di stress correlato al lavoro.⁶

Fonte: ⁶Cunningham, S., Fleming, W., Regier, C., Kaats, M. e De Neve, J. (2024) Work Wellbeing Playbook: A Systematic Review of Evidence-Based Interventions to Improve Employee Wellbeing, World Wellbeing Movement

Performance delle 3 principali forze trainanti del benessere sul lavoro per Paese (in base ai partecipanti al sondaggio)

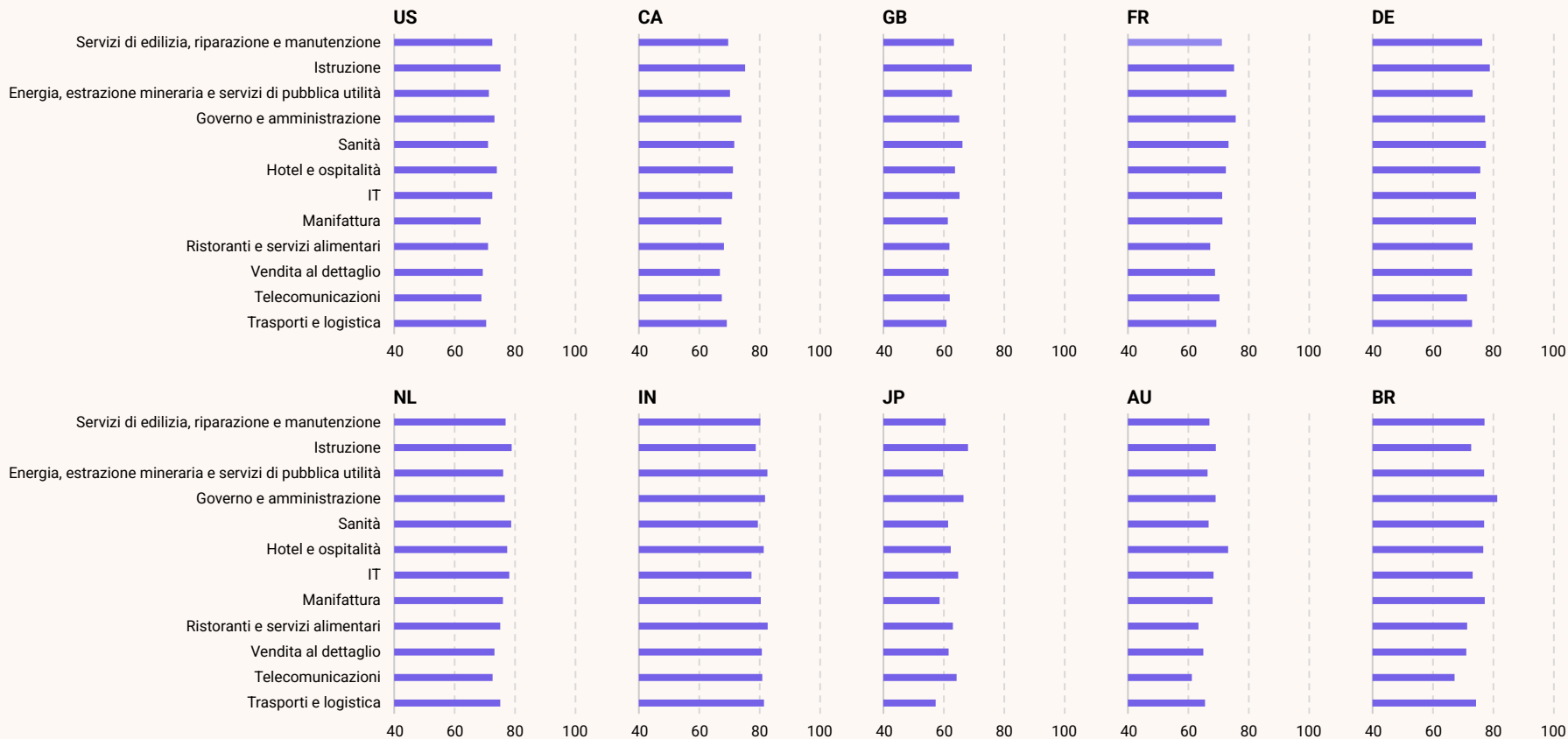


Fonte: sondaggio Indeed Work Wellbeing, analizzato dal Wellbeing Research Centre dell'Università di Oxford.

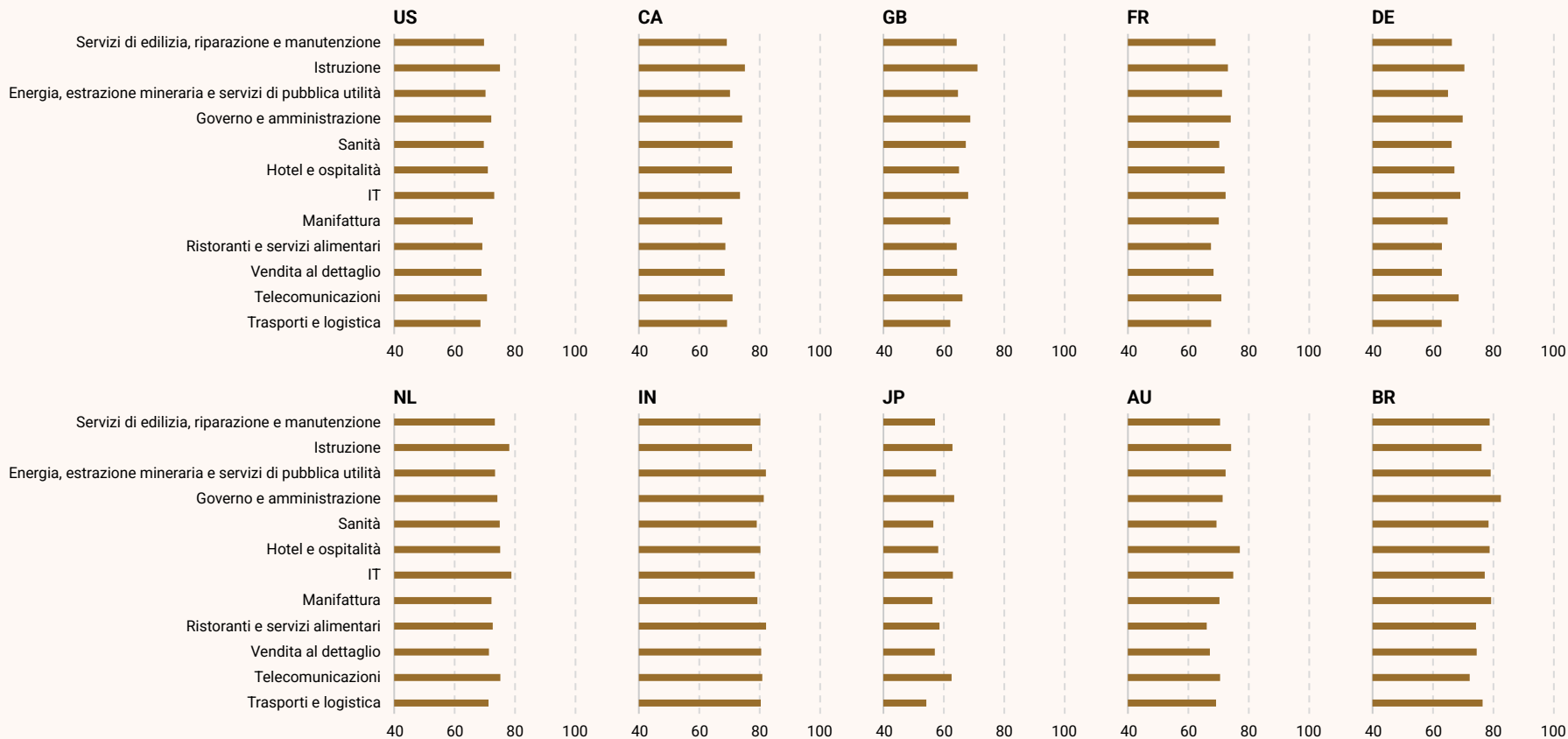
Esame delle principali forze trainanti del benessere sul lavoro nei vari settori (in base ai partecipanti al sondaggio): appartenenza



Esame delle principali forze trainanti del benessere sul lavoro nei vari settori (in base ai partecipanti al sondaggio): energia



Esame delle principali forze trainanti del benessere sul lavoro nei vari settori (in base ai partecipanti al sondaggio): inclusione



Definizione delle principali forze trainanti:

Senso di appartenenza e inclusione

La diversità descrive la composizione demografica del gruppo.

L'*inclusione* è il grado di coinvolgimento, ascolto e considerazione riconosciuto a tutti i gruppi diversificati nell'ambito dei processi e delle decisioni aziendali.

Il *senso di appartenenza* si riscontra quando le persone si sentono accettate e sostenute nella loro autenticità.

Cosa ti fa provare un senso di appartenenza?

La sensazione che l'azienda si interessi a me come persona



Avere amici al lavoro



Comprendere l'impatto che ho su altre persone/altri team dell'azienda



Il fatto che i valori dell'azienda siano in linea con i miei valori personali



Parlare con i miei colleghi di argomenti non correlati al lavoro



Ricevere inviti a importanti riunioni interne



Ricevere inviti a eventi sociali informali al di fuori dell'ambito lavorativo



Cosa ti fa provare un senso di inclusione al lavoro?

La possibilità di esprimere liberamente opinioni e idee correlate al lavoro



La possibilità di esprimere la mia personalità (ad esempio tramite l'abbigliamento, l'acconciatura, ecc.) senza ricevere giudizi



La possibilità di esprimere liberamente opinioni e idee non correlate al lavoro



Percepire che i miei valori culturali sono rispettati



Non ricevere giudizi per via del mio background (culturale, professionale, formativo o personale)



La possibilità di celebrare le festività che contano per me



Vedere persone di aspetto simile al mio



Nota: i partecipanti hanno potuto selezionare fino a tre risposte.

Fonte: *Indeed Workplace Happiness Report*, uno studio commissionato (n=4.033 persone adulte negli Stati Uniti) condotto da Forrester Consulting per conto di Indeed, 2021

Definizione delle principali forze trainanti:

Energia

I *dipendenti* che hanno avuto modo di ricaricarsi sono più coinvolti, produttivi e felici al lavoro. Lo stress correlato al lavoro tende a prosciugare le energie delle persone, pertanto è essenziale tenere questo aspetto sotto controllo per migliorare il benessere.

Quando provi un senso di energia al lavoro?

Quando mi entusiasmo per il lavoro che svolgo



Quando trovo l'ispirazione per fare del mio meglio



Quando affronto una sfida sul lavoro



Quando le attività che svolgo mi assorbono completamente



Quando non vedo l'ora di raggiungere il mio ambiente di lavoro



Quando chi mi circonda è fonte di ispirazione




Nota: i partecipanti hanno potuto selezionare fino a tre risposte.

Fonte: *Indeed Workplace Happiness Report*, uno studio commissionato (n=4.033 persone adulte negli Stati Uniti) condotto da Forrester Consulting per conto di Indeed, 2021



L'impatto: come il benessere
sul lavoro è legato al
successo aziendale

A short, horizontal line with a color gradient from orange to blue.

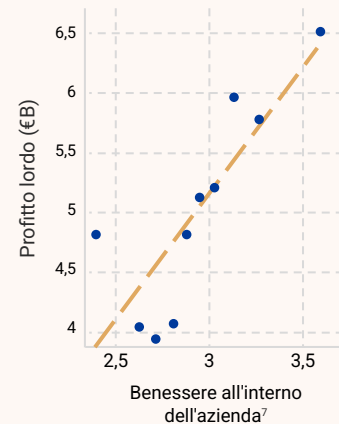
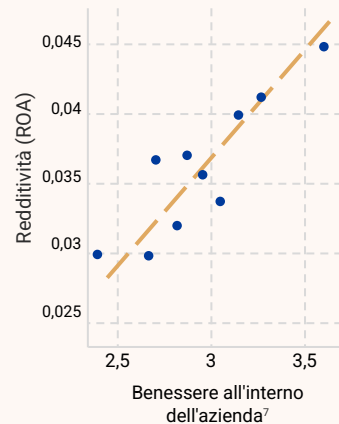
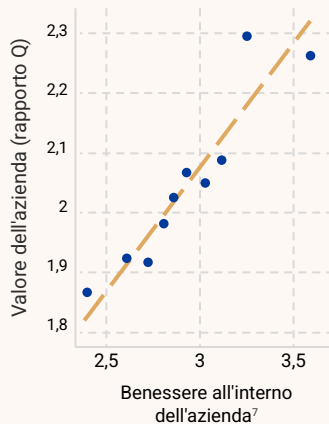
Un maggiore benessere dei dipendenti è legato a una valutazione dell'azienda, un rendimento delle attività e profitti più elevati

I datori di lavoro devono dare priorità al benessere della propria forza lavoro perché è la cosa giusta da fare. Tuttavia, molti di loro vedono questo aspetto come un compromesso con altri obiettivi aziendali.

Un'analisi dei dati di Indeed relativi al benessere sul lavoro condotta a Oxford spiega chiaramente il collegamento tra un benessere più elevato e valutazione dell'azienda, rendimento delle attività e profitti lordi migliori.

Sono state esaminate 1.782 aziende quotate in borsa negli Stati Uniti utilizzando dati provenienti da circa un milione di sondaggi condotti tra i dipendenti.

Benessere e performance aziendali (in base ai partecipanti statunitensi al sondaggio)



⁷Metrica composta di felicità, soddisfazione, scopo e stress
Fonte: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#), Università di Oxford, luglio 2024.

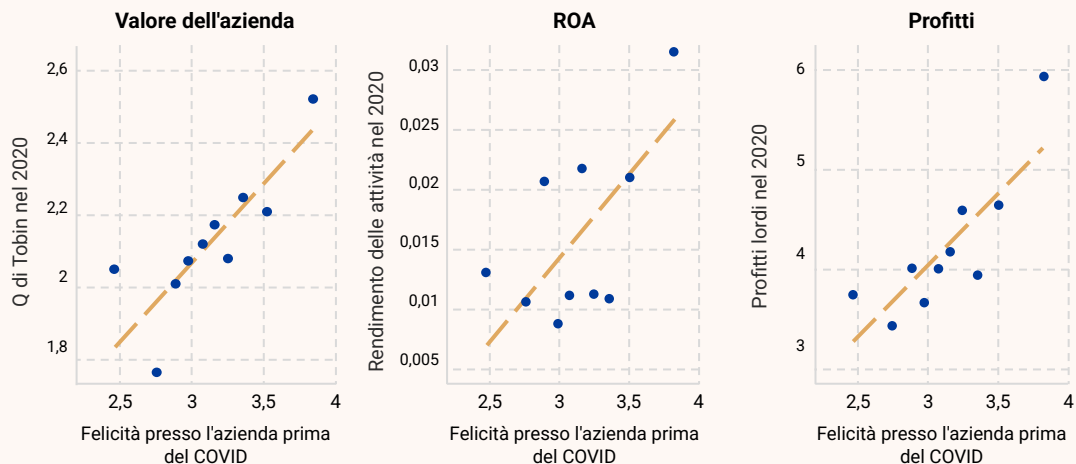
I livelli di benessere dei dipendenti consentono di fare previsioni sulle performance aziendali future

L'Università di Oxford ha inoltre verificato se dipendenti più felici oggi implicino risultati aziendali migliori in futuro.

Come esempio sono stati utilizzati dati dell'inizio del 2020, risalenti all'apice del COVID. I risultati dimostrano che le aziende i cui lavoratori erano più felici prima del COVID hanno registrato performance migliori dopo la pandemia nell'ambito di tutti i tre indicatori.

Questo dimostra come la felicità dei dipendenti sia un ottimo indice del successo attuale e futuro di un'azienda.

Felicità presso l'azienda prima del COVID e performance aziendali dopo il COVID (in base ai partecipanti statunitensi al sondaggio)



Fonte: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#), Università di Oxford, luglio 2024.

Le aziende con livelli più elevati di benessere dei dipendenti superano la concorrenza nel mercato azionario

L'Università di Oxford ha simulato un portfolio utilizzando le aziende quotate in borsa presenti su Indeed con i 100 punteggi relativi al benessere sul lavoro più alti e con almeno 100 sondaggi sottoposti ai dipendenti nell'ultimo anno.

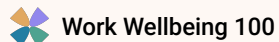
Questo portfolio è stato confrontato con i principali benchmark, quali S&P 500, Russell 3000 e NASDAQ Composite. I risultati hanno mostrato come tali aziende abbiano sistematicamente superato gli indici.

In altre parole, sebbene il Work Wellbeing 100 del 2024 non sia un indice investibile, se aveste investito nelle aziende che lo compongono a gennaio 2021, il ritorno sarebbe stato maggiore dell'11% rispetto al ritorno relativo allo S&P 500 entro luglio 2024.⁸

Work Wellbeing 100 e andamento dei titoli



⁸Un investimento di 1.000 \$ nelle aziende che compongono il Work Wellbeing 100 a gennaio 2021 sarebbe arrivato a 1.533 \$ entro luglio 2024 rispetto ai 1.479 \$, 1.408 \$ e 1.401 \$ che sarebbero derivati, rispettivamente, da un investimento nei seguenti indici: S&P 500, NASDAQ Composite o Russell 3.000. **Nota:** il Work Wellbeing 100 non è un indice investibile.
Fonte: [Workplace Wellbeing and Firm Performance](#), Università di Oxford, luglio 2024.



Presentazione del Work Wellbeing 100

Noi di Indeed siamo orgogliosi di rivelare per la prima volta i nomi delle aziende che compongono il Work Wellbeing 100.

Quest'ultimo è un indice che illustra come le aziende quotate in borsa con i migliori punteggi relativi al benessere sul lavoro, nel loro insieme, abbiano superato i benchmark del mercato azionario dimostrando che investire nel benessere è vantaggioso sia per le persone sia per le aziende.

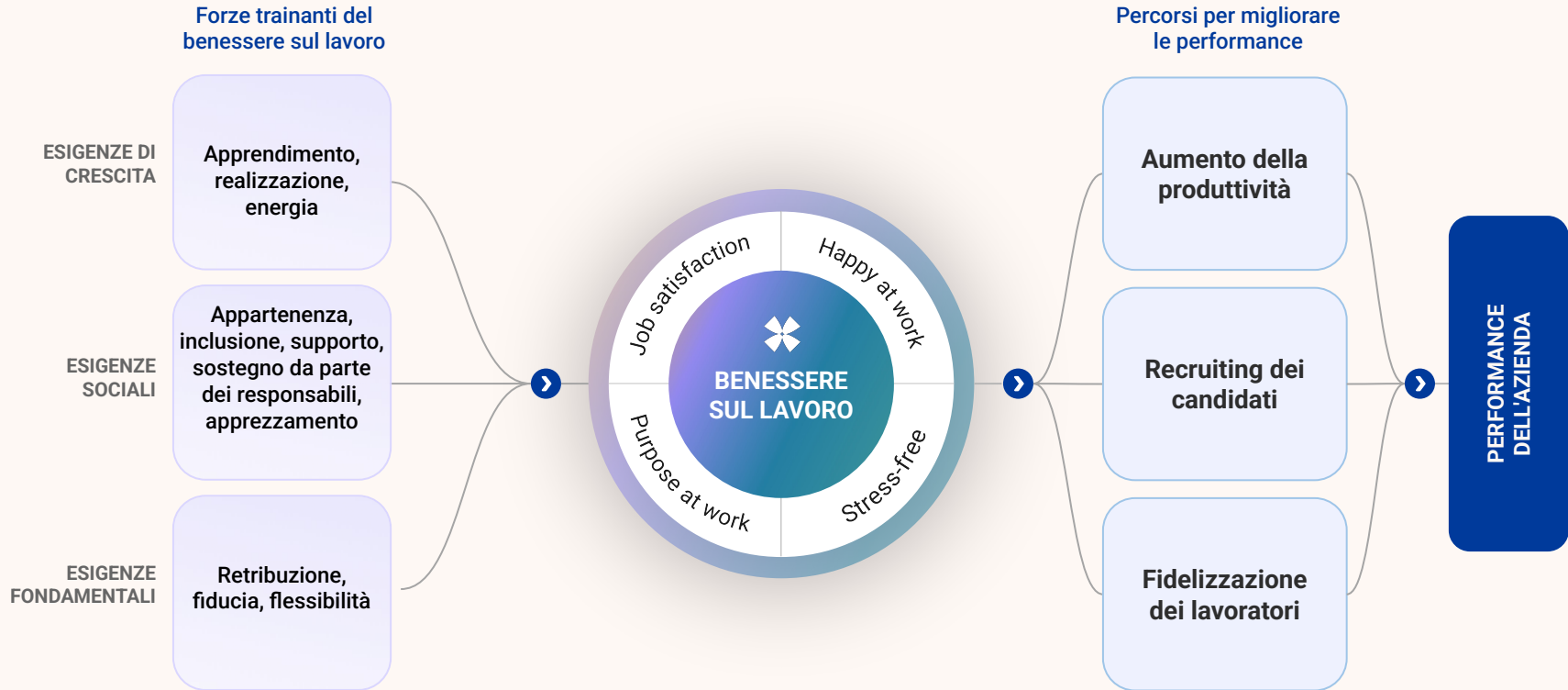
La classifica mette in risalto le aziende che danno priorità al benessere sul lavoro e che cercano di costruire un futuro del lavoro migliore.

Scoprite di più sul Work Wellbeing 100 e consultate la classifica completa delle aziende [qui](#).




Posizione	Nome azienda	Simbolo azionario	Settore
1	H&R Block	HRB	Vendita al dettaglio e all'ingrosso
2	Delta Air Lines	DAL	Trasporti e logistica
3	L3Harris	LHX	Settore aerospaziale e difesa
4	Accenture	ACN	IT
5	Nike	NKE	Vendita al dettaglio e all'ingrosso
6	Tradesmen International	BX	Servizi di edilizia, riparazione e manutenzione
7	Disney Parks, Experiences & Products	DIS	Arte, intrattenimento e attività ricreative
8	Addus HomeCare	ADUS	Sanità
9	IBM	IBM	IT
10	Amazon Flex	AMZN	Gestione dei trasporti

Cosa spiega il collegamento tra benessere e performance?



Le azioni da intraprendere: strategie per migliorare il benessere sul lavoro

A short, horizontal line with a color gradient from orange to blue.

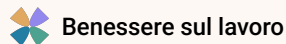


Conclusione

I livelli di benessere sul lavoro stanno scendendo a livello globale e la situazione è peggiorata ulteriormente rispetto al periodo della pandemia, con lo stress che emerge come fattore principale. Questo deficit ha implicazioni più ampie che oltrepassano i confini dell'ambiente lavorativo. Il modo in cui milioni di persone si sentono al lavoro influisce su come si sentono nella vita personale.

Ora che abbiamo compreso la grande influenza di determinate forze trainanti (senso di appartenenza, inclusione ed energia) sul benessere complessivo, possiamo lavorare insieme per colmare le lacune in tutto il mondo.

Il vantaggio del benessere sul lavoro: il nostro capitale sociale si sta rivelando la nostra più grande risorsa. Dare priorità alle persone è più importante che mai e, mentre l'interesse nei confronti di questo aspetto cresce tra gli investitori, i datori di lavoro e la società nel suo complesso, continueremo a constatare che il benessere dei dipendenti non è più un requisito preferenziale. Si tratta piuttosto di un imperativo aziendale.



Benessere sul lavoro

Come Indeed può aiutarvi

- Misurate:** condividete subito il [sondaggio sul benessere sul lavoro](#) per capire il punto di vista dei vostri dipendenti.
- Verificate il vostro punteggio relativo al benessere sul lavoro:** utilizzate questa metrica per comprendere le percezioni della vostra forza lavoro e confrontarle con altre.
- Coltivate il benessere:** migliorate il benessere dei dipendenti concentrandovi sulle principali forze trainanti identificate in questo report o sui risultati dei vostri sondaggi. Preservate i vostri punti di forza, individuate i vostri punti deboli e ricorrete alle tattiche contenute nel Work Wellbeing Playbook.
- Create la storia del vostro brand:** mettete in evidenza i punti di forza della vostra azienda in materia di benessere sul lavoro nelle descrizioni delle posizioni e nei contenuti visivi della vostra Pagina Aziendale Indeed.

Indeed è qui per aiutarvi.
[Scoprite di più sul benessere sul lavoro.](#)

The screenshot shows the Indeed profile for Wavewood. At the top, there are navigation links for 'Find jobs', 'Company reviews', and 'Find salaries'. The company name 'Wavewood' is displayed with a rating of 72 and a 4.2 star rating. Below this, there are statistics for '12.3K Reviews', '34K Salaries', '1,234 Photos', '170.3K Jobs', and '8.9K Q&A'. A 'Follow' button is visible in the top right corner. The main section is titled 'Work wellbeing' and states 'Results based on 1.9K responses to Indeed's work wellbeing survey. Learn more about work wellbeing.' Below this, there are four metrics: 'Happiness' (Above average), 'Satisfaction' (Average), 'Purpose' (Below average), and 'Stress-free' (Above average). At the bottom, there is a 'See all results' link and an 'About the company' section with a photo of the office and a table with fields for 'CEO', 'Founded', and 'Company size' (5,001 to).



indeed

go.indeed.com/work-wellbeing