



## Salute, benessere e produttività dei dipendenti

I risultati delle indagini Towers Watson

**Evento in collaborazione con GIDP**

**Fabio Carniol**

Milano, 7 novembre 2013

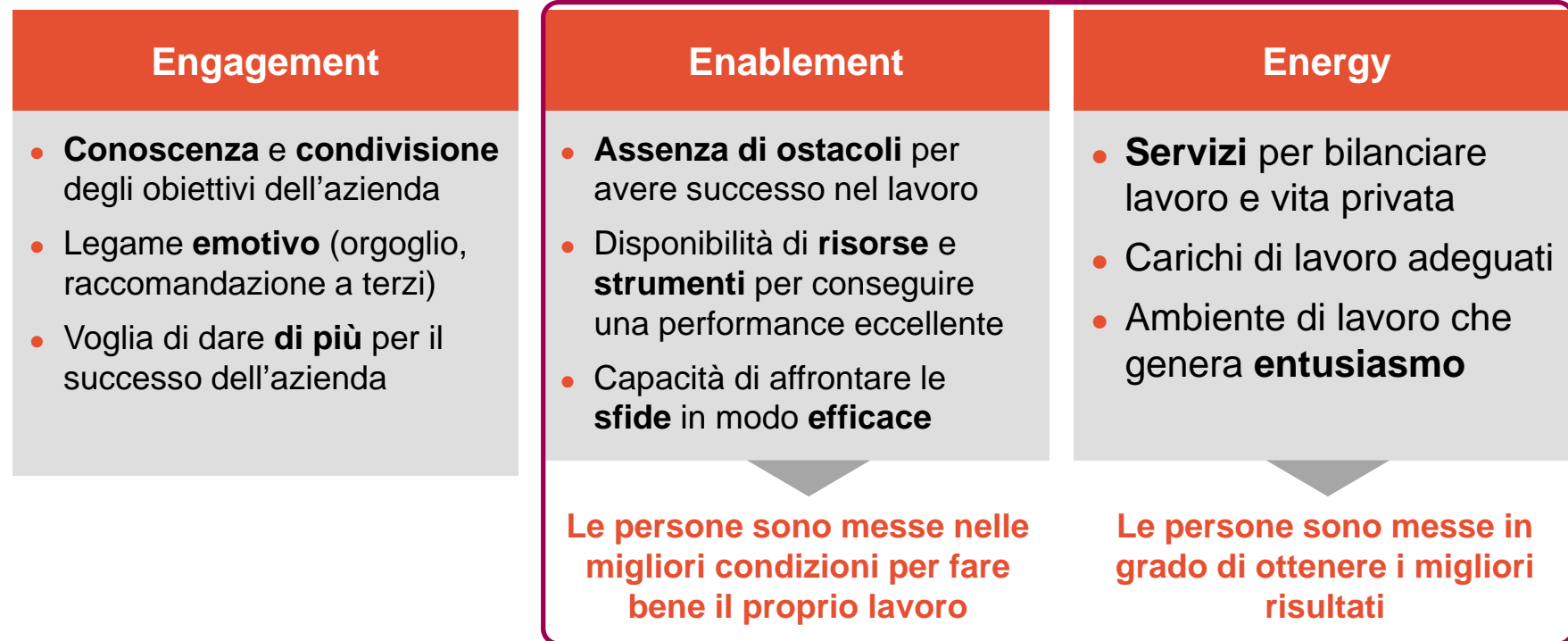
TOWERS WATSON 



## **Premessa: l'importanza del benessere ai fini dell'engagement**

# La crescita dipende dall'engagement sostenibile

L'**Engagement Sostenibile** è l'intensità del rapporto fra l'azienda e i dipendenti e si sostanzia nello sforzo congiunto per conseguire gli **obiettivi** (engagement) in un ambiente che fornisce gli **strumenti** (enablement) e assicura il **benessere** (energy)



In un mondo in cui le persone lavorano insieme sempre più tempo con risorse sempre più scarse, l'engagement non dura molto senza enablement ed energy

## L'impatto dell'engagement sostenibile sui risultati

**3x**

Redditività (margine operativo)

*La redditività delle aziende con un alto engagement sostenibile è il triplo di quelle con un basso livello engagement sostenibile*

**6.5**

Giorni in meno di assenteismo

*Una media di 7.6 giorni all'anno persi dai dipendenti con alto engagement rispetto ai 14.1 giorni persi da quelli con basso engagement*

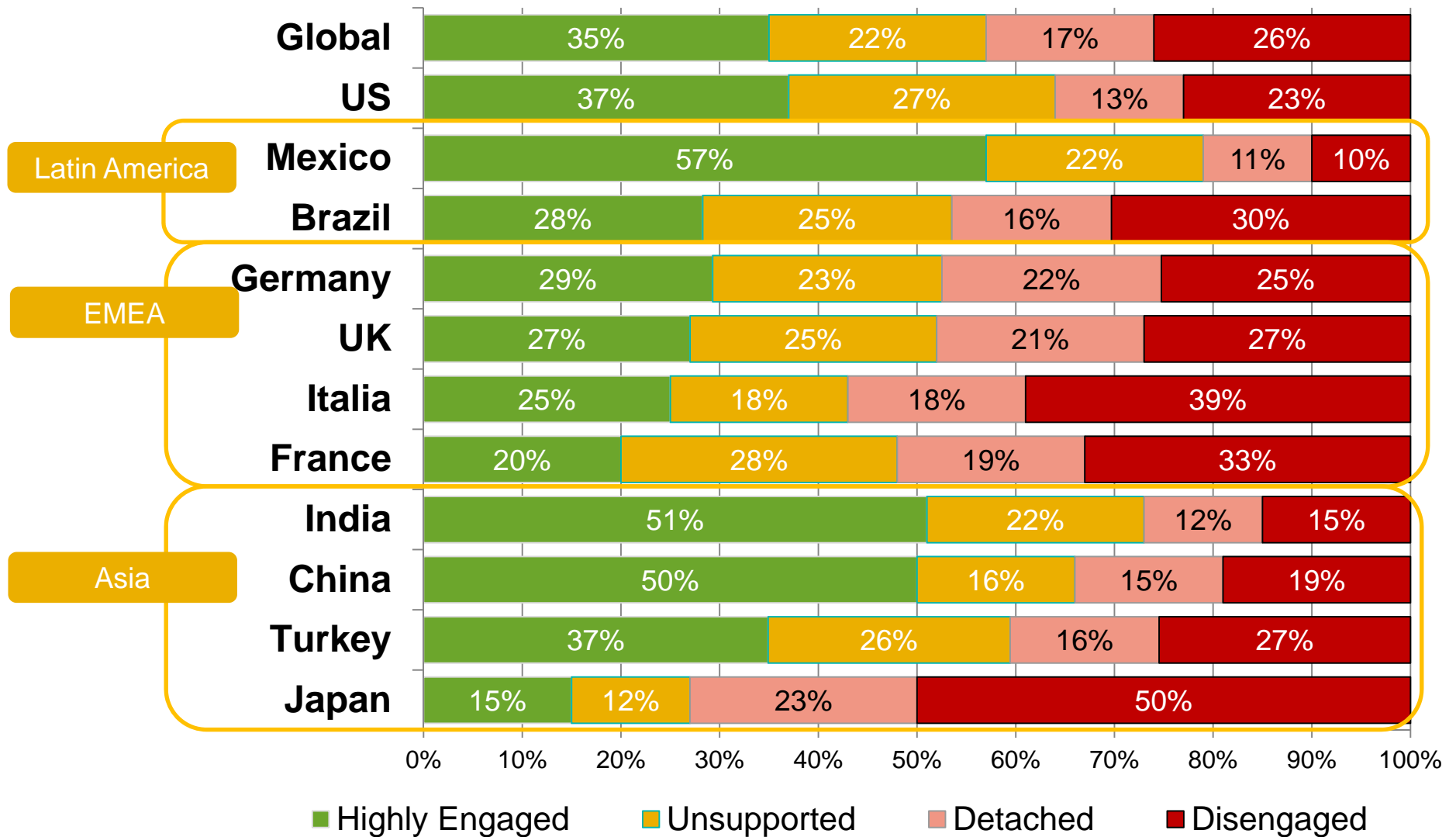
**41%**

rischio di perdere i talenti più basso

*Solo il 17% dei dipendenti con alto engagement potrebbe andarsene rispetto al 58% di quelli con basso engagement*

Fonte: Towers Watson 2012 Global Workforce Study.

# Il livello di engagement sostenibile varia molto nel mondo ed incide sulle scelte delle multinazionali



Fonte: Towers Watson 2012 Global Workforce Study. Campione: 32.000 lavoratori in 29 Paesi. 10 Proprietary and Confidential. For Towers Watson and Towers Watson client use only.

# I “top drivers” dell’engagement sostenibile.....

## 1 Leadership

- Efficacia nel far crescere il business
- Sincero interesse per il benessere dei dipendenti
- Comportamenti coerenti con i valori dell’azienda
- Fiducia

## 2 Benessere

- Livelli di stress sul lavoro gestibili
- Buon bilanciamento fra lavoro e vita privata
- Flessibilità nelle condizioni di lavoro
- Organici adeguati rispetto ai carichi di lavoro

## 3 Obiettivi

- Buona conoscenza degli obiettivi di business dell’azienda e delle strategie messe in atto per conseguirli
- Comprensione di come il proprio lavoro contribuisce al successo dell’organizzazione

## 4 Stile di direzione

- Rispetto nei confronti delle persone
- Incoraggiamento a fare proposte ed innovare
- Coerenza fra il dire e il fare
- Efficaci politiche di sviluppo delle carriere

## 5 Immagine

- Reputazione dell’azienda
- Onestà e integrità nella gestione del business

## .... cambiano in giro per il mondo

Driver	USA	Germany	Turchia	Italia	Brasile	Cina	India
1	Leadership	Leadership	Performance Management	Stress, work/life e carichi di lavoro	Sviluppo della carriera	Comunicazione interna	Stress, work/life e carichi di lavoro
2	Stress, work/life e carichi di lavoro	Stress, work/life e carichi di lavoro	Chiarezza degli obiettivi	Comunicazione interna	Immagine dell'azienda	Autonomia	Chiarezza degli obiettivi
3	Chiarezza degli obiettivi	Chiarezza degli obiettivi	Comunicazione interna	Immagine dell'azienda	Chiarezza degli obiettivi	Stress, work/life e carichi di lavoro	Performance Management
4	Stile di direzione	Stile di direzione	Salario	Sviluppo della carriera	Performance Management	Chiarezza degli obiettivi	Comunicazione interna
5	Immagine dell'azienda	Immagine dell'azienda	Benessere individuale	Performance Management	Stress, work/life e carichi di lavoro	Stile di direzione	Stile di direzione

Fonte: Towers Watson 2012 Global Workforce Study. Campione: 32.000 lavoratori in 29 Paesi

# Total Rewards

## Foundational Rewards

- Retribuzione fissa
- Piano pensionistico
- Piano di assistenza sanitaria
- Coperture assicurative
- Educazione sanitaria e prevenzione
- Servizi con finalità sportive
- Servizi con finalità ricreative
- Borse di studio, sussidi o rimborsi per l'istruzione dei figli
- Assistenza ad anziani non autosufficienti
- Altri servizi di welfare
- Auto aziendale e mobilità
- Convenzioni per l'acquisto di beni e servizi a prezzi scontati

## Career and Environmental Rewards

- Formazione
- Programmi di coaching o mentoring
- Percorsi di carriera
- Programmi di mobilità internazionale
- Flessibilità dell'orario di lavoro
- Remote working
- Programmi per la conciliazione di lavoro e vita privata
- Corporate Social Responsibility
- Diversity & Inclusion
- Programmi per favorire la salute e il benessere

## Performance-Based Rewards

- Incrementi retributivi
- Retribuzione variabile di breve termine
- Retribuzione variabile di lungo termine
- Premi aziendali di produttività
- Partecipazione agli utili aziendali
- Stock options e stock granting
- Chairman award ed altri riconoscimenti





## Le attuali priorità per i lavoratori

Ammesse più risposte	Totale	Intervistati	
		Dirigente	Lavoratore non dirigente
<b>Base: lavoratori dipendenti in attività (dirigenti e non dirigenti)</b>	<b>1650</b>	<b>835</b>	<b>815</b>
	<b>100,0%</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,4%</b>
Sanità integrativa (a)	82%	87%	78%
Previdenza integrativa (f)	52%	66%	37%
Programmi di prevenzione sanitaria (a)	45%	50%	39%
Contributi all'istruzione dei figli (c)	36%	37%	35%
Assicurazione sulla vita (f)	32%	41%	24%
Orario flessibile (b)	30%	19%	42%
Assicurazione sugli infortuni (f)	26%	32%	20%
Telelavoro (b)	25%	20%	31%
Contributi per l'asilo nido/voucher baby sitter (d)	25%	21%	28%
Prestiti/mutui (e)	17%	17%	17%
Asilo nido (g)	16%	17%	14%
Congedi parentali e supporto alla maternità (d)	15%	12%	18%
Buoni pasto (e)	15%	9%	21%
Part-time, Job sharing (b)	15%	10%	19%
Contributi per l'accesso alla cultura (c)	8%	7%	9%
Contributo alle spese di trasporto (e)	8%	7%	9%
Corsi di formazione non legati all'attività lavorativa (c)	6%	6%	6%
Palestra (g)	5%	3%	7%
Circolo ricreativo/sportivo (g)	2%	3%	1%
Biblioteca/sala letture/sala relax (g)	2%	2%	1%
Altro	0,2%	0,2%	0,2%

Fonte: FASI, Lo sviluppo della sanità integrativa, 2012

## L'approccio dei dipendenti alla prevenzione

**Da quando ha una copertura sanitaria integrativa aziendale, i suoi comportamenti – nel campo della prevenzione sanitaria - sono cambiati?**

	Totale	Intervistati		
		Dirigente	Lavoratore non dirigente	Pensionato
<b>Base: totale campione</b>	<b>2450</b> <b>100,0%</b>	<b>835</b> <b>34,1%</b>	<b>815</b> <b>33,3%</b>	<b>800</b> <b>32,7%</b>
Sì	17%	22%	18%	11%
No	49%	65%	42%	40%
Non sa/deve ancora valutare	34%	13%	40%	49%

Fonte: FASI, Lo sviluppo della sanità integrativa, 2012

## Risultati principali dell'indagine Staying@work



## Alcuni numeri sull'Indagine (1)

### Avvio dell'indagine mondiale

12

Paesi / mercati coinvolti nell'Indagine

42%

Aziende partecipanti che impiegano più di 10,000 dipendenti full-time

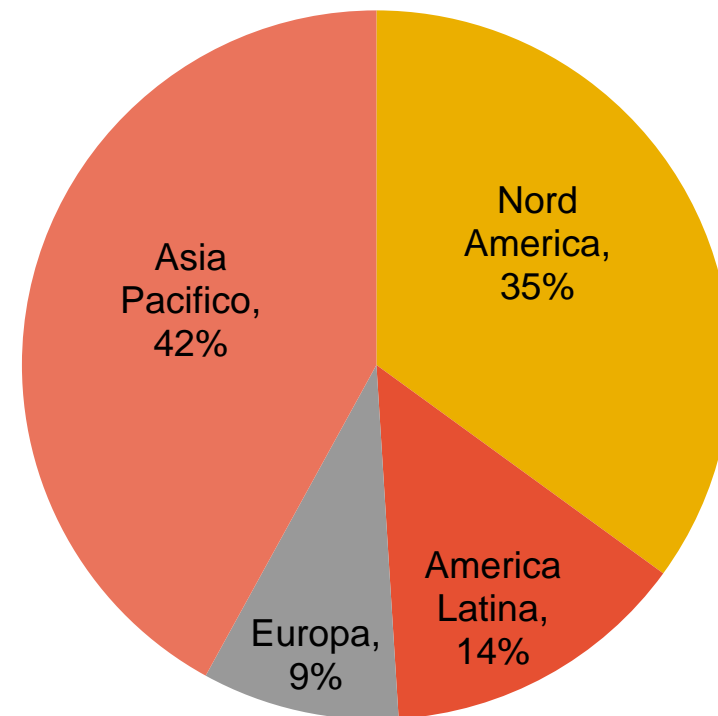
892

Aziende partecipanti all'Indagine tra Maggio e Giugno 2013 in Nord America, America Latina, Europa e Asia

51%

Aziende partecipanti che impiegano i loro dipendenti in più paesi e operano nei maggiori settori industriali

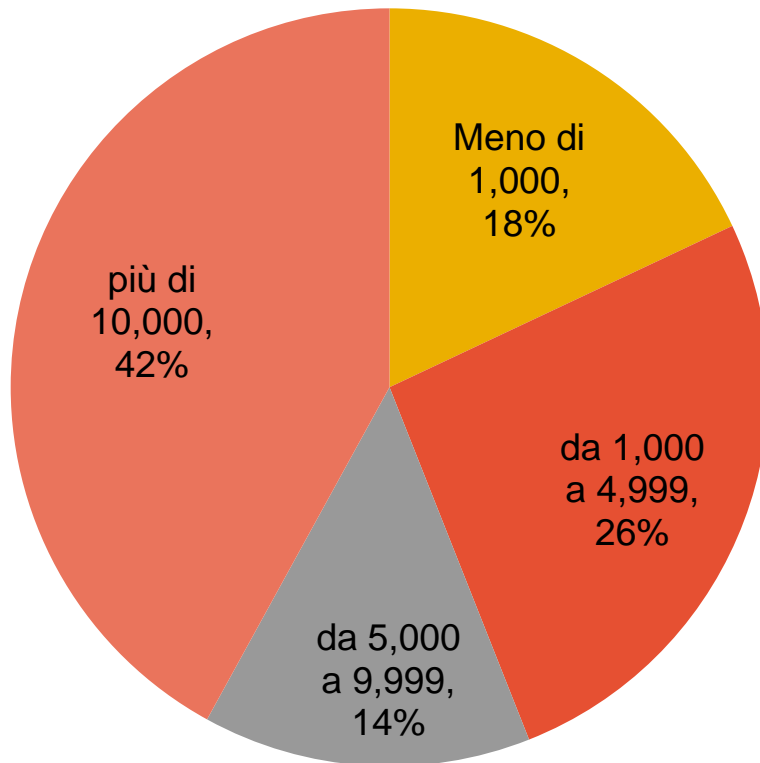
### Aziende partecipanti suddivise per Regione



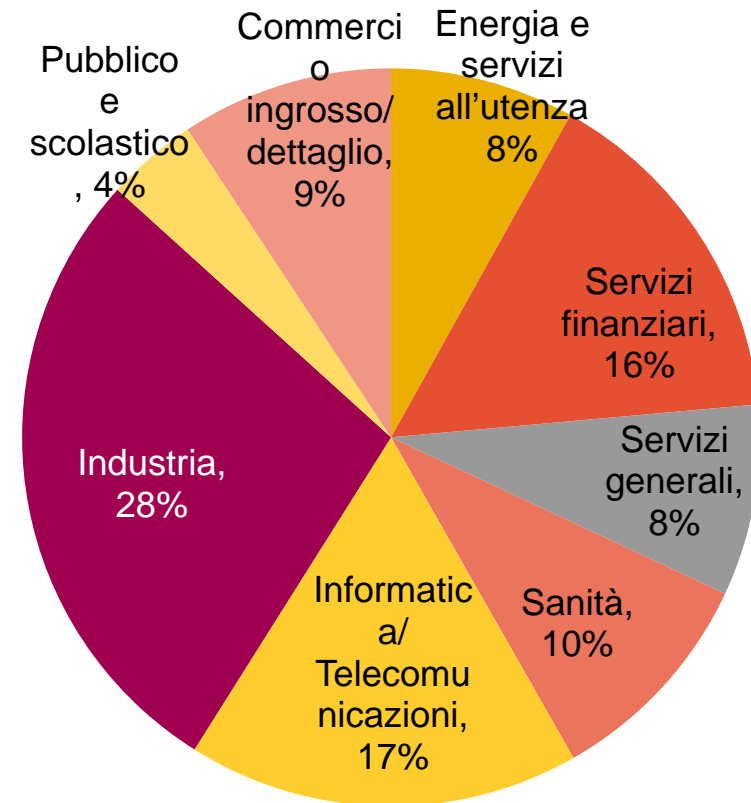
L'indagine ha raccolto un totale di 892 risposte a livello mondiale

## Alcuni numeri sull'Indagine (2)

### Numero dei dipendenti full-time (a livello mondiale)



### Settori industriali (a livello mondiale)



## Le aziende possono fare la differenza

- Le società considerano fondamentale **sviluppare una cultura organizzativa che possa coinvolgere maggiormente i dipendenti** nei piani per la gestione della salute e della produttività.
- **Stress, obesità e mancanza di esercizio fisico** sono considerati, dalle società di tutto il mondo, i più grandi fattori di rischio legati allo stile di vita.
- A livello mondiale, le cause di un cattiva gestione delle politiche sulla salute sono sostanzialmente simili; tuttavia, gli **strumenti**, le **capacità** e le **risorse** utilizzate per la loro gestione sono molto diverse tra loro.
- Le società vogliono **differenziare** i programmi di promozione della salute da quelli della concorrenza, utilizzando un approccio personalizzato, in base a ciascuna categoria di lavoratori.
- **L'assenza di coinvolgimento** è l'ostacolo principale al cambiamento nel comportamento di ciascun dipendente.
- Le aziende e i dipendenti hanno opinioni estremamente diverse in merito alle **cause di stress del dipendente**.
- Le **aziende di maggior successo** si stanno muovendo molto in questo ambito e in modo differente, ma i loro risultati sono di gran lunga migliori rispetto a quelli dei propri pari.

# E tali strategie stanno cambiando...

**Da**

**A**

**Ampi programmi forniti centralmente**

Programmi mirati e differenziati, forniti internamente

**Un'unica soluzione adatta a tutti**

Soluzioni semplici e personalizzate

**Benessere come programma a sè stante**

Soluzioni integrate in tema di gestione della salute e del benessere

**Tecnologia in rete**

Tecnologia mobile attraverso l'utilizzo di applicazioni e dispositivi personali

**Strategie e programmi**

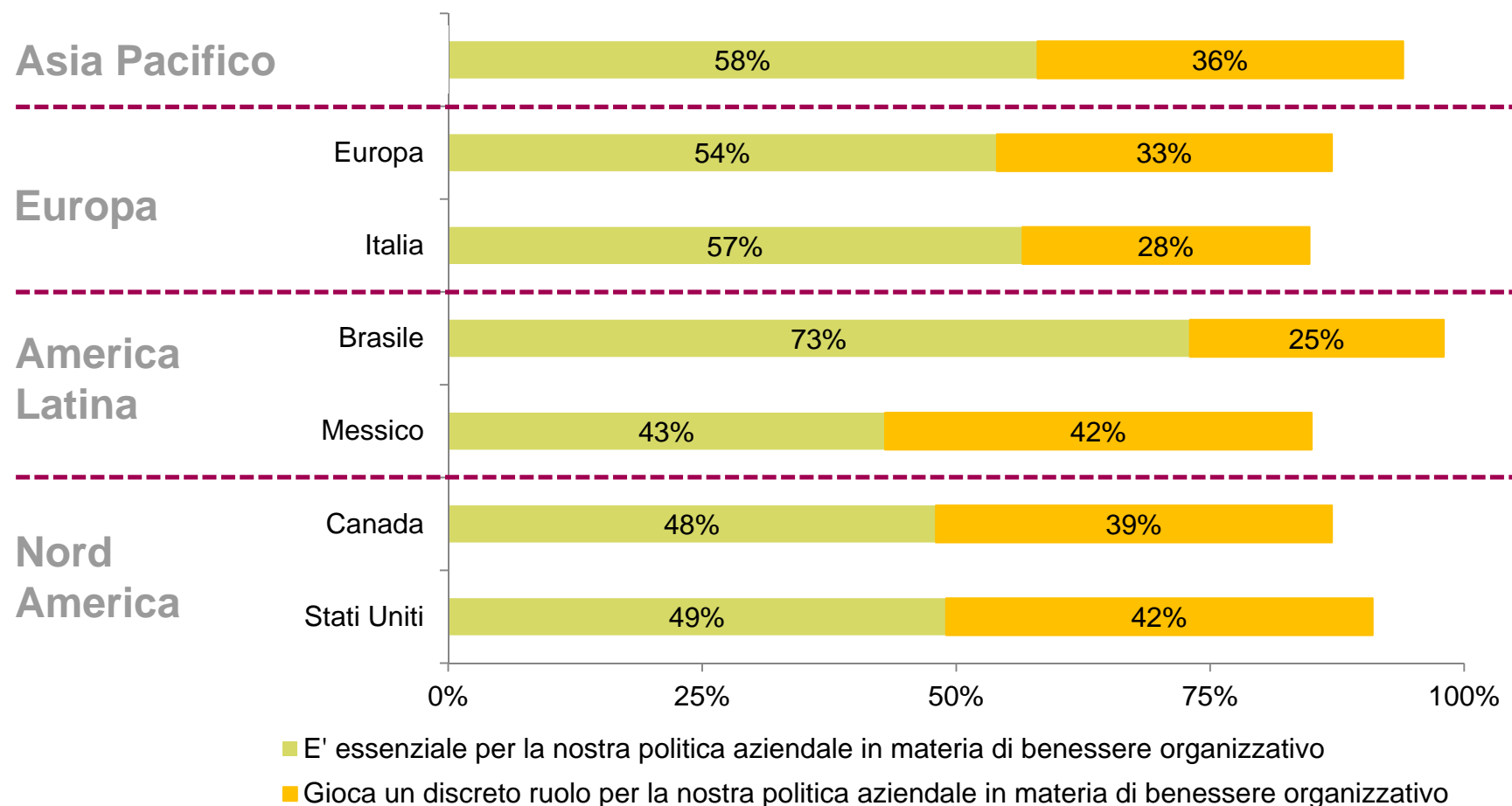
Strategia di gestione della salute legata alla cultura e al business

**Partecipazione e incentivi**

Sostenibilità incentrata sulla responsabilità attraverso un maggior utilizzo delle sanzioni

# Salute e produttività: componenti essenziali delle strategie per il benessere organizzativo

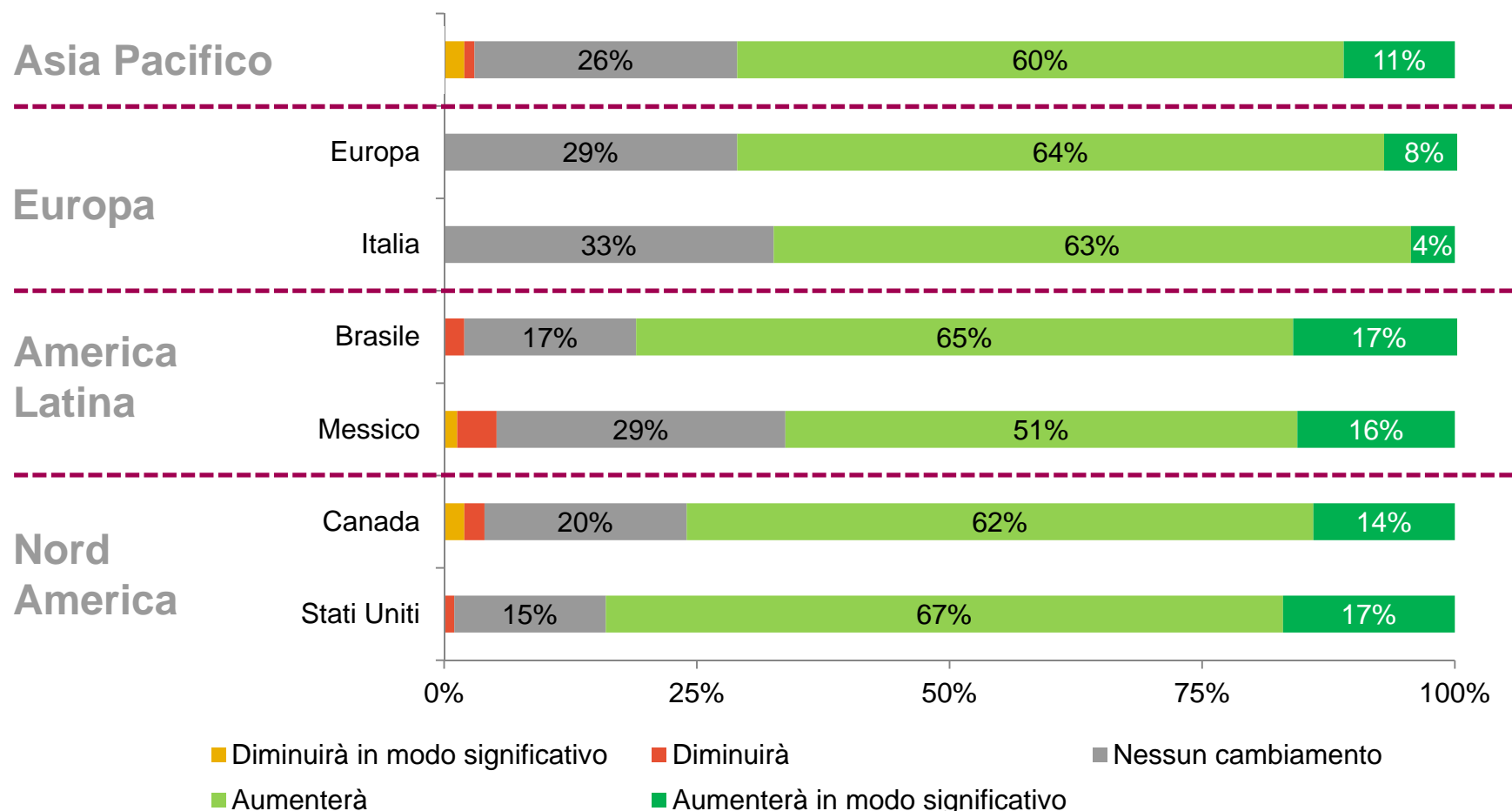
Descriva il punto di vista della Sua azienda riguardo alle politiche di miglioramento della salute e della produttività.





# L'attenzione sulle politiche di gestione della salute e della produttività sta aumentando a livello mondiale

Come si aspetta che cambierà nei prossimi due anni il supporto della Sua azienda alle politiche di miglioramento della salute e della produttività?



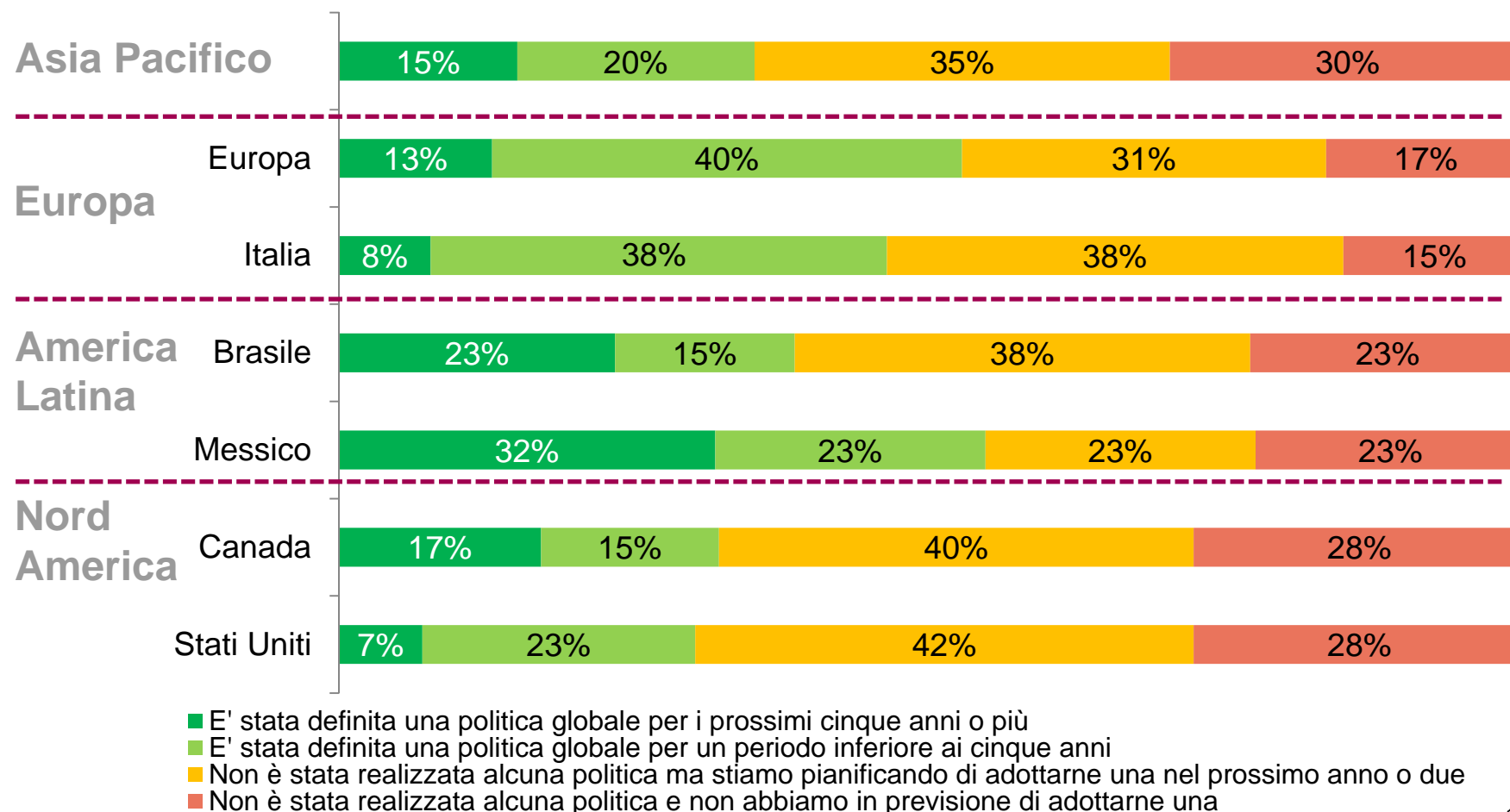
## Le aziende adottano strategie di gestione della salute e della produttività per il proprio vantaggio competitivo

Nessuna strategia	Adottare una strategia	Comunicare e realizzare	Differenziare le strategie di gestione della salute e della produttività
Offerta di diversi programmi, ma nessuna vera strategia per la gestione della salute e della produttività	Strategia per la gestione della salute e della produttività con specifici obiettivi per ciascun programma	Comunicazione efficace sul valore dei programmi di gestione della salute e della produttività e sua realizzazione in tale ottica	Personalizzazione dei programmi e utilizzo dell'analisi organizzativa per misurare l'efficacia di ciascun piano

	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni
Asia Pacifico	55%	8%	10%	18%	16%	18%	10%	50%
Europa	47%	18%	17%	20%	13%	26%	8%	33%
<b>Italia</b>	<b>47%</b>	<b>22%</b>	<b>19%</b>	<b>30%</b>	<b>7%</b>	<b>22%</b>	<b>5%</b>	<b>22%</b>
Brasile	48%	3%	9%	18%	15%	21%	24%	53%
Messico	49%	19%	15%	19%	17%	14%	8%	40%
Canada	63%	5%	10%	18%	13%	25%	6%	45%
Stati Uniti	50%	3%	18%	14%	16%	21%	14%	59% <sup>18</sup>

# Molte aziende in tutto il mondo non adottano ancora delle strategie e non ne hanno pianificato alcuna

Quale affermazione descrive meglio la politica di assistenza sanitaria e di gestione del benessere all'interno della Sua azienda?



## Gli elementi considerati essenziali per le strategie di gestione della salute e della produttività sono abbastanza simili in tutto il mondo

Quali sono gli elementi considerati essenziali della politica di miglioramento del benessere e della produttività all'interno della Sua azienda?

	Asia Pacifico	Europa	Italia	Brasile	Messico	Canada	Stati Uniti
Piani di assistenza sanitaria	94%	88%	89%	91%	71%	96%	97%
Prestazioni e pacchetto benessere in loco	51%	36%	26%	77%	62%	46%	50%
Sicurezza sul posto di lavoro	60%	88%	93%	96%	71%	79%	64%
Programmi di promozione salute/benessere	68%	65%	52%	83%	74%	79%	93%
Preparazione alla pandemia	48%	43%	39%	55%	57%	68%	50%
Gestione delle assenze e invalidità temporanee	27%	35%	17%	62%	41%	88%	76%
Reputazione del brand	30%	45%	48%	60%	30%	46%	46%
Tutte le voci precedenti	11%	13%	9%	30%	13%	22%	22%
Nessuna di queste	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%

## Le priorità cambiano da una regione all'altra

Quali sono le priorità della Sua azienda rispetto alle politiche di miglioramento del benessere e della produttività?

	Al 1° posto	Al 2° posto	Al 3° posto	Al 4° posto	Al 5° posto
Asia Pacifico	Cultura organizzativa	Coinvolgimento	Stress/Ansia	Consapevolezza	Sicurezza
Europa	Sicurezza	Stress/Ansia	Coinvolgimento	Cultura organizzativa	Attrarre/Trattenere
Italia	Sicurezza	Attrarre/Trattenere	Coinvolgimento	Consapevolezza	Stress/Ansia
Brasile	Coinvolgimento	Cultura organizzativa	Sicurezza	Consapevolezza	Stress/Ansia
Messico	Cultura organizzativa	Coinvolgimento	Stress/Ansia	Consapevolezza	Sicurezza
Canada	Cultura organizzativa	Stress/Ansia	Coinvolgimento	Consapevolezza	Consapevolezza dei Manager
Stati Uniti	Cultura organizzativa	Coinvolgimento	Educare i dipendenti	Consapevolezza	Salute fisica

## Gli ostacoli al cambiamento sono spesso diversi

Quali sono i più grandi ostacoli al cambiamento del comportamento dei dipendenti in tema di salute sul luogo di lavoro? *(Mancanza di...)*

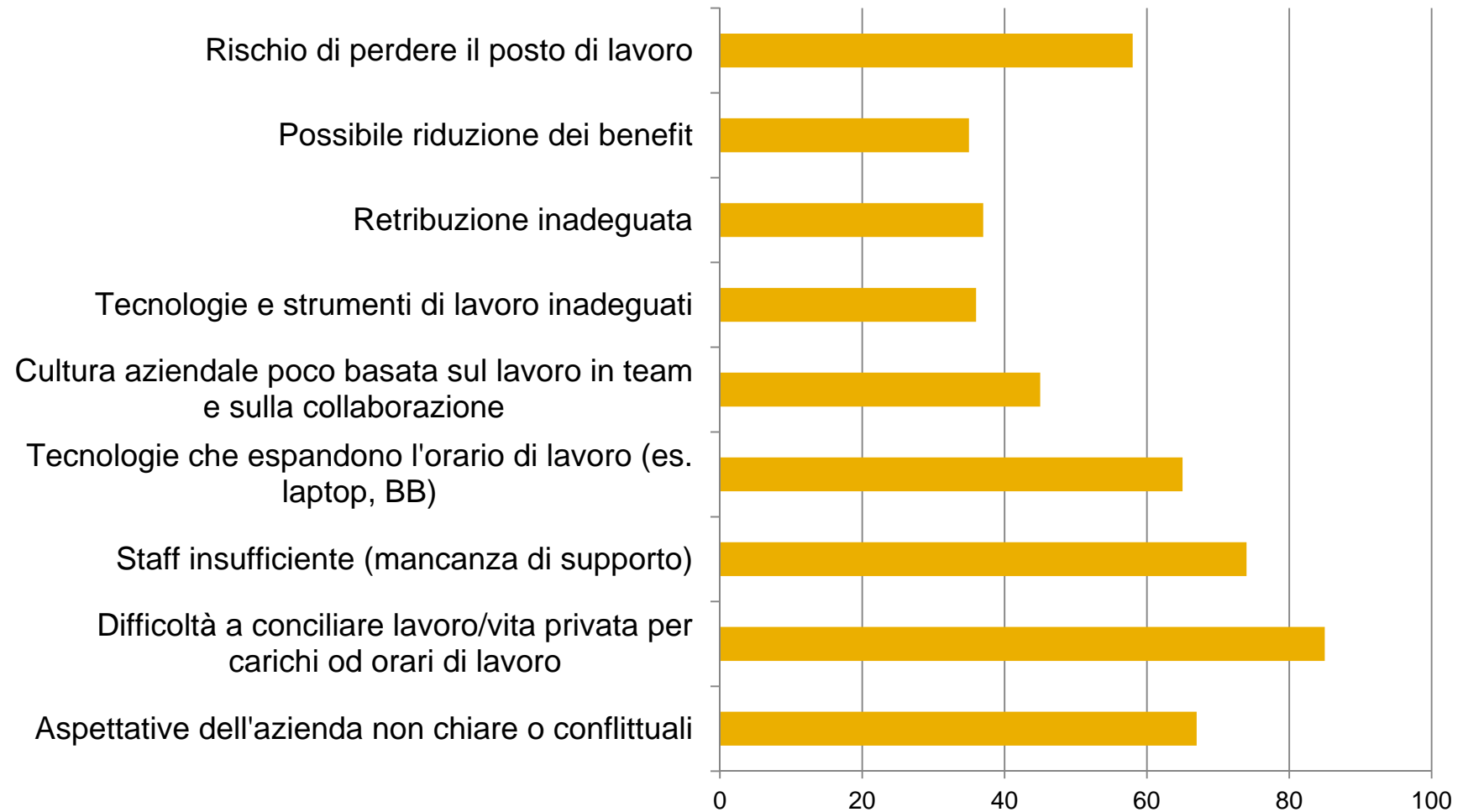
	Al 1° posto	Al 2° posto	Al 3° posto	Al 4° posto	Al 5° posto
Asia Pacifico	Coinvolgimento	Evidenza delle Best Practice	Budget	Evidenza del ritorno finanziario	Incentivi finanziari
Europa	Budget	Coinvolgimento	Evidenza del ritorno finanziario	Normativa	Incentivi finanziari
Italia	Budget	Normativa	Evidenza del ritorno finanziario	Incentivi finanziari	Evidenza delle Best Practice
Brasile	Coinvolgimento	Incentivi finanziari	Supporto dei Senior Leader	Struttura organizzativa	Budget
Messico	Coinvolgimento	Budget	Evidenza del ritorno finanziario	Evidenza delle Best Practice	Struttura organizzativa
Canada	Coinvolgimento	Budget	Incentivi finanziari	Evidenza del ritorno finanziario	Supporto dei Senior Leader
Stati Uniti	Coinvolgimento	Evidenza del ritorno finanziario	Budget	Incentivi finanziari	Supporto dei Senior Leader

# Lo stress, la scarsa attività fisica e l'obesità sono i principali fattori di rischio globale legati allo stile di vita.

## I principali fattori di rischio dello stile di vita

	Stress	Scarsa attività fisica	Obesità	Fumo	Presenza lismo	Scarsa nutrizione	Abuso di sostanze
Asia Pacifico	1	2	3	4	5	6	7
Europa	1	3	4	2	5	7	6
Italia	1	5	6	3	4	7	2
Brasile	1	2	3	7	6	5	4
Messico	1	2	3	6	5	4	7
Canada	1	2	3	6	5	4	7
Stati Uniti	1	3	2	5	6	4	7

## Le fonti di stress nelle aziende





## Al di fuori degli Stati Uniti, i datori di lavoro non stanno promuovendo abbastanza i programmi di assistenza per i dipendenti.

### Le prime 10 misure prese dai datori di lavoro per gestire lo stress

	Asia Pacifico	Europa	Italia	Brasile	Messico	Canada	Stati Uniti
Promozione di programmi di welfare per i dipendenti	24%	29%	4%	36%	21%	89%	85%
Accesso a informazioni e servizi di pianificazione finanziaria	8%	10%	2%	38%	17%	51%	61%
Formule di lavoro flessibile	40%	50%	43%	30%	45%	54%	51%
Ampliamento dei servizi di welfare per i dipendenti e/o altre attività per la gestione dello stress	10%	25%	20%	30%	17%	59%	46%
Campagne di sensibilizzazione e di informazione	41%	26%	17%	43%	35%	42%	40%
Interventi per la gestione dello stress (per esempio, workshop sulla gestione dello stress)	38%	16%	9%	43%	23%	42%	39%
Formazione per i dirigenti	24%	41%	41%	34%	34%	38%	34%
Formazione specifica per i dipendenti	26%	39%	46%	15%	32%	22%	23%
Utilizzo di esperti esterni per la progettazione e la fornitura di programmi	12%	18%	13%	19%	13%	23%	23%
Valutazioni dei rischi / controllo dello stress	8%	49%	57%	21%	8%	16%	22%

25

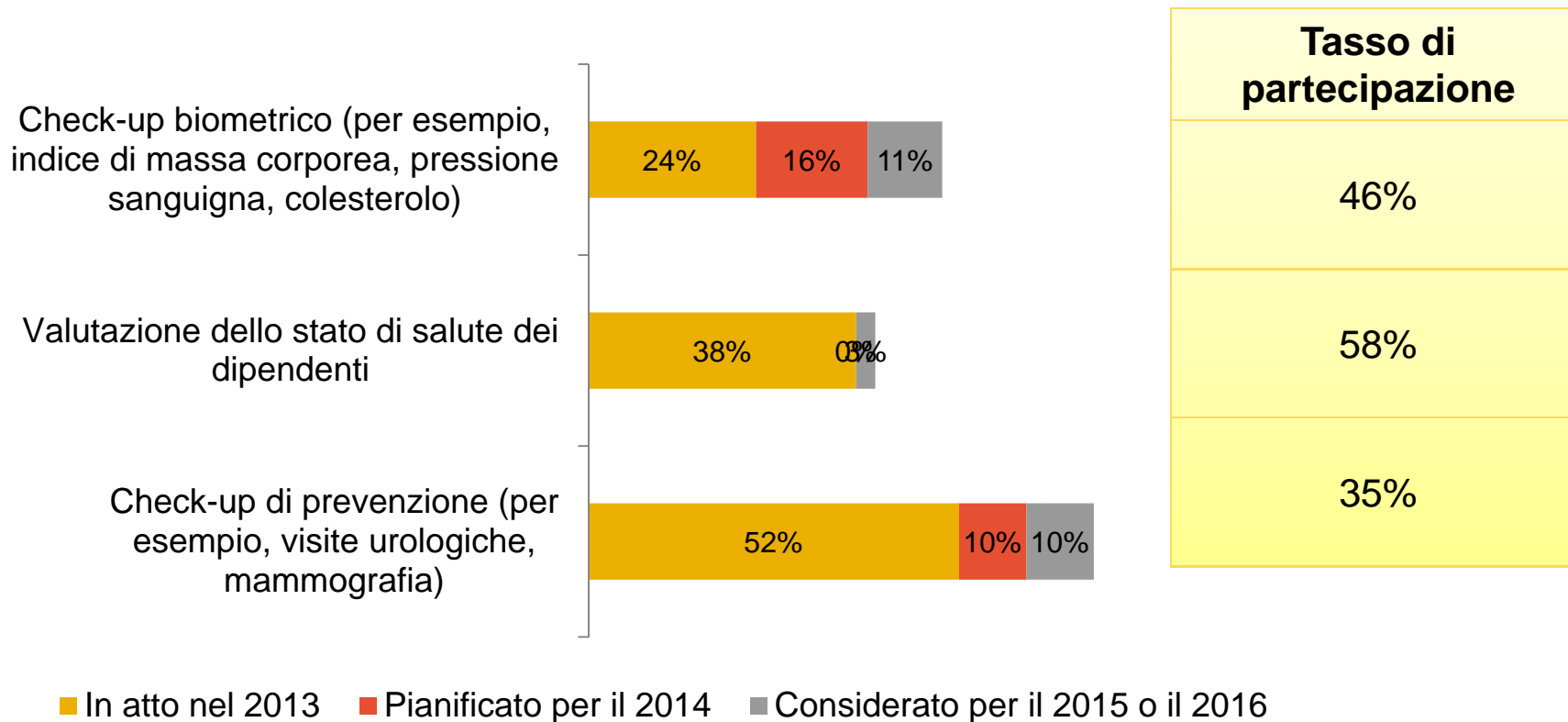
## Le strategie comuni prevedono concorsi e attività di gruppo.

Strategie per incoraggiare l'impegno dei dipendenti sulla salute e sulla produttività.

	Asia Pacifico	Europa	Italia	Brasile	Messico	Canada	Stati Uniti
Promuovere la competizione individuale e di squadra	40%	25%	10%	32%	42%	40%	55%
Promuovere gruppi affini in termini di salute e benessere (ad esempio associazioni sportive)	33%	20%	15%	56%	31%	31%	38%
Supportare l'utilizzo di strumenti di social media	21%	25%	25%	30%	13%	17%	31%
Utilizzare la messaggistica di testo e/o messaggistica istantanea	17%	19%	26%	24%	18%	4%	10%
Offrire o promuovere l'uso di applicazioni mobili per favorire l'accesso ai programmi	6%	13%	3%	11%	11%	18%	32%
Offrire o promuovere l'uso di applicazioni mobili per monitorare i rischi nello stile di vita e nelle malattie croniche (es. ipertensione)	4%	6%	3%	5%	4%	5%	21%
Usare strumenti di massa come mezzo per ricevere le informazioni per aiutare a migliorare i programmi	7%	5%	3%	24%	1%	4%	4%
Facilitare l'inserimento di nuove tecnologie	3%	13%	16%	5%	3%	2%	4%

# Focus sull'Italia

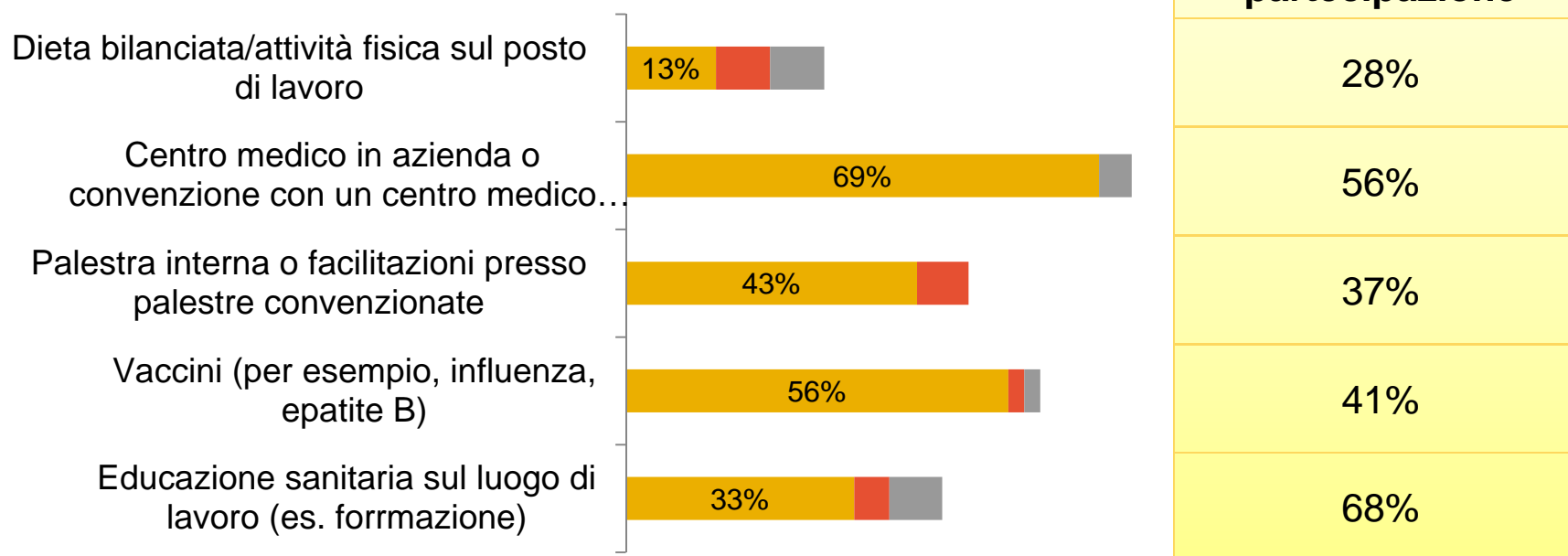
## Piani sanitari e di produttività — prevenzione



Buona offerta di check-up ma utilizzo ancora troppo limitato

# Focus sull'Italia

## Piani sanitari e di produttività — sul luogo di lavoro

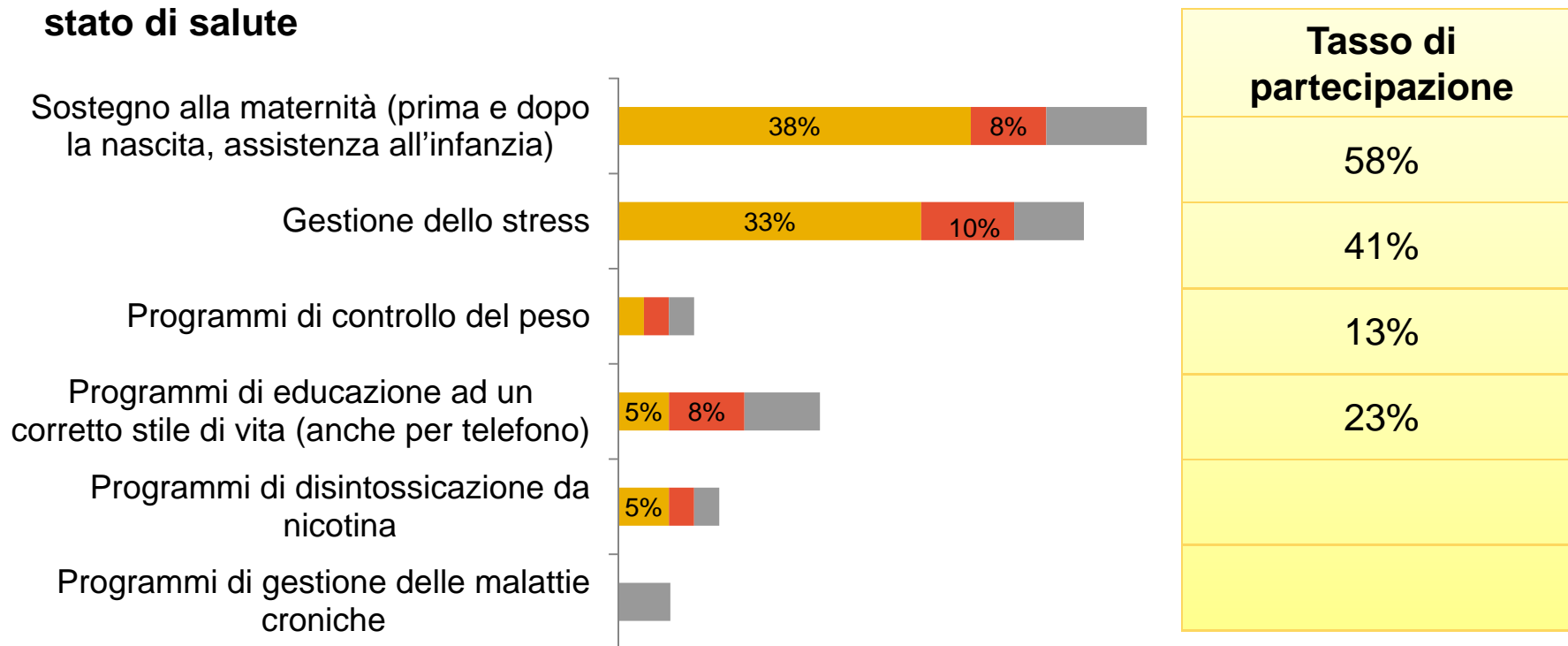


■ In atto nel 2013 ■ Pianificato per il 2014 ■ Considerato per il 2015 o il 2016

Educazione sanitaria ancora poco diffusa. Scarsa progettualità per il futuro

# Focus sull'Italia

## Piani sanitari e di produttività — gestione del cambiamento dello stile di vita e dello stato di salute

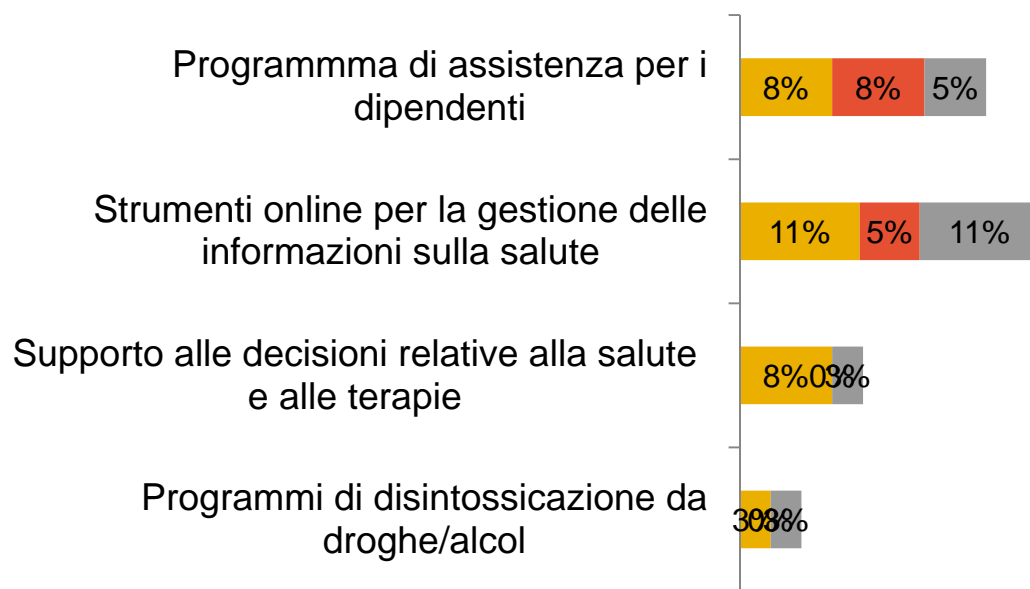


■ In atto nel 2013 ■ Pianificato per il 2014 ■ Considerato per il 2015 o il 2016

Focus sulla maternità. Segnali incoraggianti sulla gestione dello stress. Ancora assenti i programmi mirati su specifici fattori di rischio (es. obesità, fumo e malattie croniche)

# Focus sull'Italia

## Piani sanitari e di produttività — supporto alla decisione



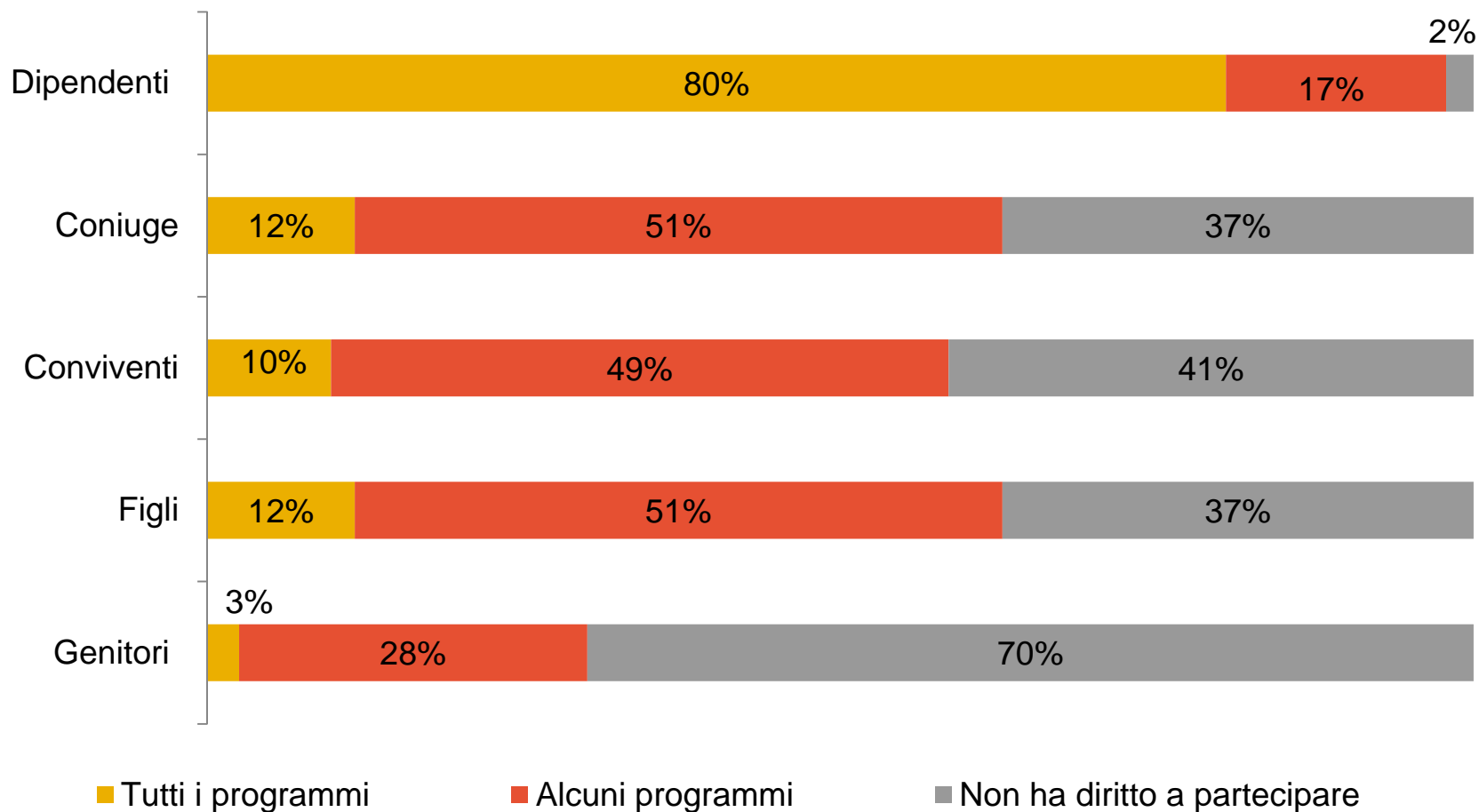
Tasso di partecipazione
63%
71%
3%

■ In atto nel 2013   
 ■ Pianificata per il 2014   
 ■ Considerata per il 2015 o il 2016

Soluzioni online e programmi di assistenza apprezzati dai dipendenti ma ancora poco diffusi.

# Focus sull'Italia

## Idoneità a partecipare ai programmi



# I datori di lavoro a livello mondiale non hanno ancora adottato in modo diffuso l'uso degli incentivi finanziari.

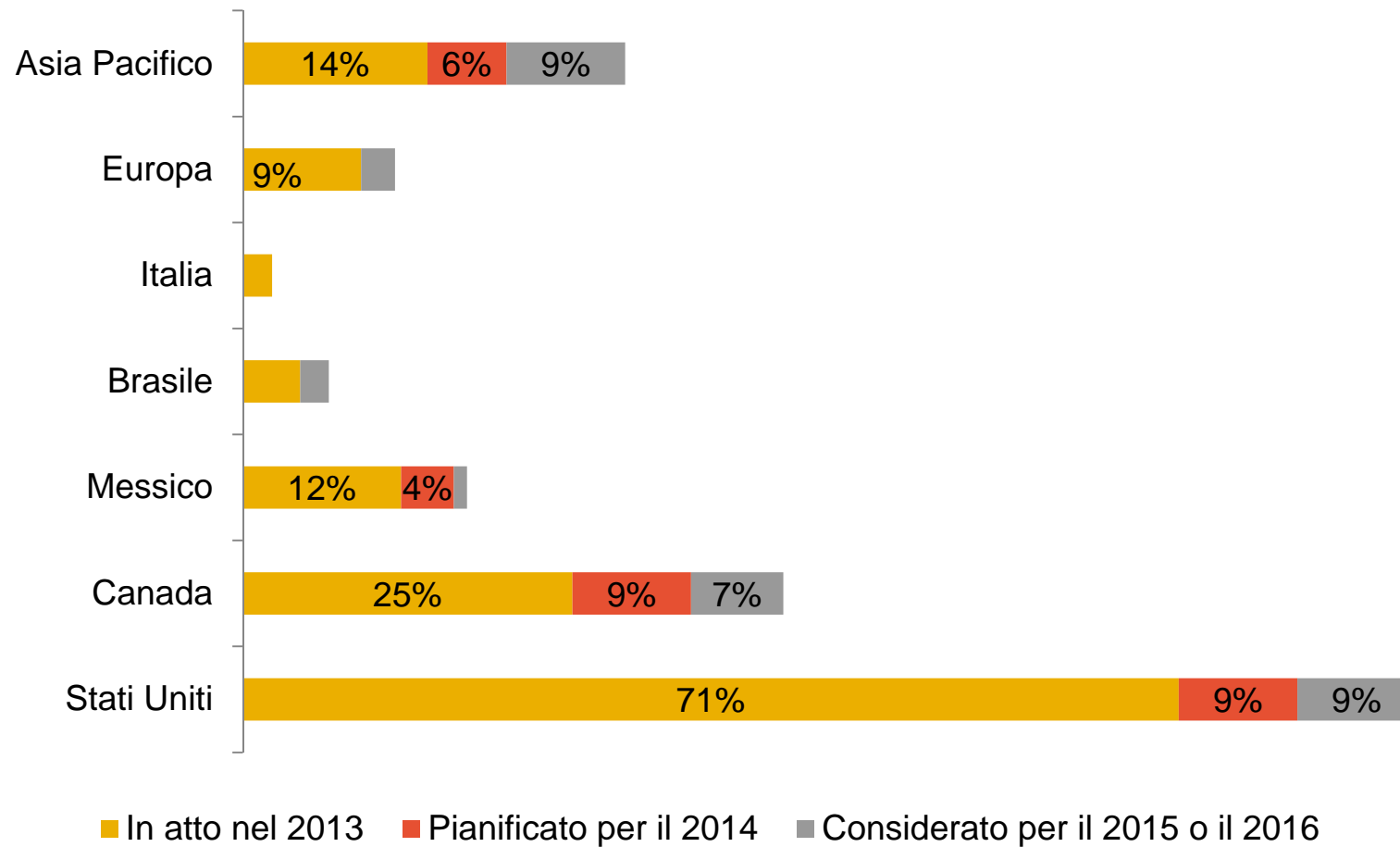
## Incentivi finanziari per incoraggiare la partecipazione ai programmi

	Asia Pacifico	Europa	Italia	Brasile	Messico	Canada
Denaro contante	8%	3%	4%	2%	3%	10%
Regali	20%	4%	2%	7%	28%	21%
Lotterie/Estrazione di premi	10%	8%	2%	9%	4%	28%
Giorni di ferie/permessi retribuiti	12%	7%	9%	0%	7%	3%
Riduzione dei premi dovuti alle assicurazioni	5%	5%	2%	2%	3%	0%
Riduzione della quota di contribuzione	4%	3%	2%	9%	3%	0%
Riduzione delle franchigie	2%	1%	2%	0%	3%	0%
Contribuzioni maggiori da parte del datore di lavoro a favore di un piano pensionistico	2%	4%	4%	0%	0%	2%
Ulteriori risorse da destinare ad altri benefit nell'ambito di piani flessibili	5%	4%	4%	0%	3%	0%
Sanzioni	1%	1%	2%	0%	0%	0%
Altro	3%	5%	4%	11%	4%	11%
Nessuna di queste	57%	70%	74%	67%	61%	50%



Questo è in netto contrasto con i mercati più maturi, in particolare con gli Stati Uniti.

### Uso di incentivi finanziari



## Focus sull'Italia

Strategie finanziarie specifiche per incoraggiare uno stile di vita più salutare.

	In atto nel 2013	Pianificata per il 2014	Considerata per il 2015 o il 2016
Introdurre <b>riconoscimenti economici</b> per incoraggiare la partecipazione	2%	2%	2%
<b>Premiare gli uffici</b> con alti livelli di utilizzo di servizi per la promozione della salute	2%	2%	2%
Ampliare i <b>requisiti</b> per i dipendenti (oltre a alla semplice registrazione) al fine di ricevere incentivi (o evitare sanzioni)	0%	0%	0%
Richiedere ai dipendenti di adottare azioni specifiche per beneficiare di ulteriori incentivi per la gestione del benessere e della salute (es. <b>contributo per la palestra</b> )	5%	5%	10%
Applicare gli incentivi (o le sanzioni) e/o requisiti ai <b>dipendenti e ai coniugi</b>	11%	11%	13%

# Health and Productivity Effectiveness (OHPE) generale

L'azienda è efficace nel:	Asia Pacific	Europe	Italy	Brazil	Mexico	Canada	United States
Sensibilizzare i dipendenti sui rischi e sulle prestazioni disponibili	35%	28%	28%	47%	22%	25%	44%
Incoraggiare la partecipazione dei dipendenti a programmi per favorire uno stile di vita salutare	31%	21%	10%	42%	32%	26%	32%
Creare una cultura aziendale basata su salute e benessere	32%	25%	16%	47%	28%	19%	27%
Migliorare la produttività dei dipendenti	39%	38%	39%	37%	31%	25%	25%
Misurare gli effetti dei programmi su salute e benessere	21%	14%	8%	29%	14%	21%	22%
Responsabilizzare i dipendenti sulla loro salute	32%	21%	13%	34%	19%	11%	19%
Generare ritorni finanziari positivi dall'investimento in salute e produttività	17%	12%	8%	34%	11%	9%	16%
Ridurre i rischi dovuti ad uno stile di vita non salutare da parte dei dipendenti	18%	14%	13%	45%	22%	10%	13%
Gestire il costo e la frequenza delle assenze e del tempo non produttivo	22%	18%	18%	24%	7%	26%	12%

Nota: aziende che hanno risposto 4 o 5 su una scala a 5 punti

© 2013 Towers Watson. All rights reserved. Proprietary and Confidential. For Towers Watson and Towers Watson client use only.

# La produttività condiziona il successo dell'azienda e il vantaggio competitivo

I dipendenti dell'azienda:	Asia Pacific	Europe	Italy	Brazil	Mexico	Canada
Credono fortemente negli obiettivi dell'azienda	55%	54%	56%	69%	62%	69%
Si impegnano oltre il dovuto per aiutare l'azienda ad avere successo	43%	56%	54%	56%	59%	52%
Sono capaci di affrontare le sfide in modo efficace lavorando in team	56%	68%	57%	56%	60%	57%
Dispongono degli strumenti e delle risorse necessarie per ottenere performance elevate	51%	58%	60%	67%	64%	50%
Sono capaci di mantenere alto il livello di energia richiesto durante tutta la giornata lavorativa	43%	47%	49%	49%	58%	42%
Nessun particolare ostacolo che impedisce loro di fare al meglio il proprio lavoro	40%	46%	39%	18%	37%	30%

Nota: aziende che hanno risposto 4 o 5 su una scala a 5 punti

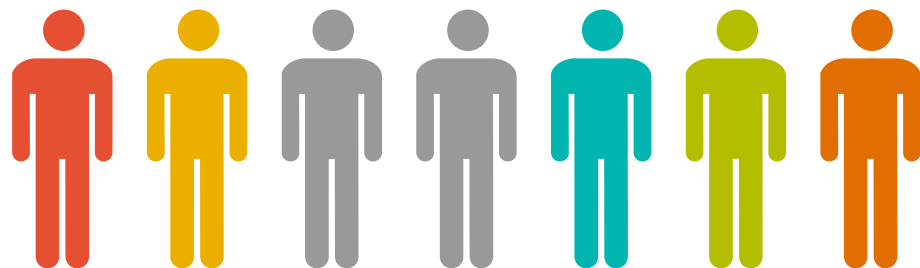


## **Alcuni spunti dall'indagine Welfare e assistenza sanitaria 2013**

## Il campione

125

aziende partecipanti alla Survey

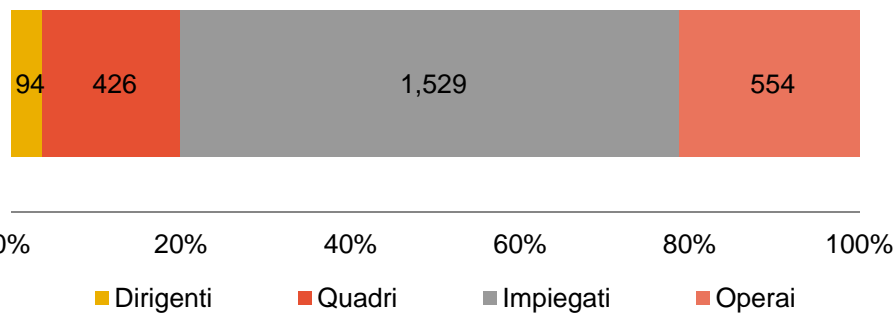


390.000

dipendenti

+10% rispetto survey 2007

Dimensione media: 3.108 dipendenti



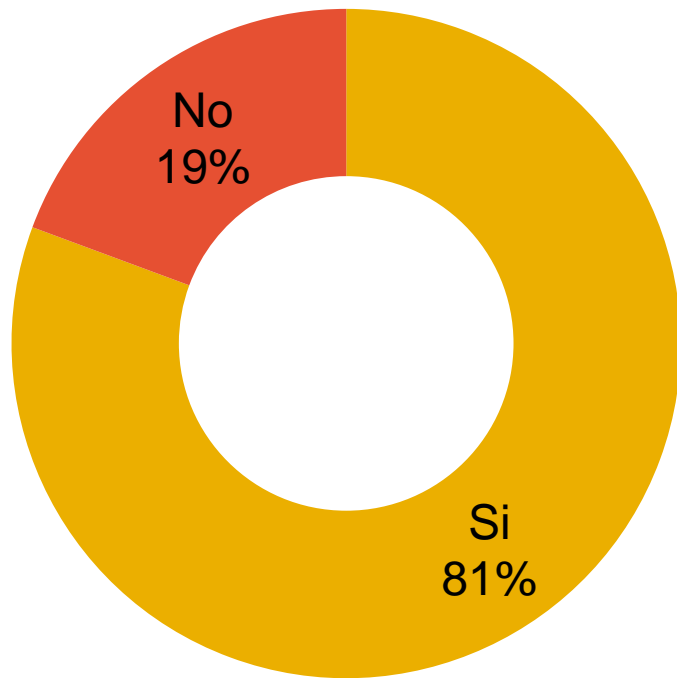
11.711 Dirigenti

53.226 Quadri

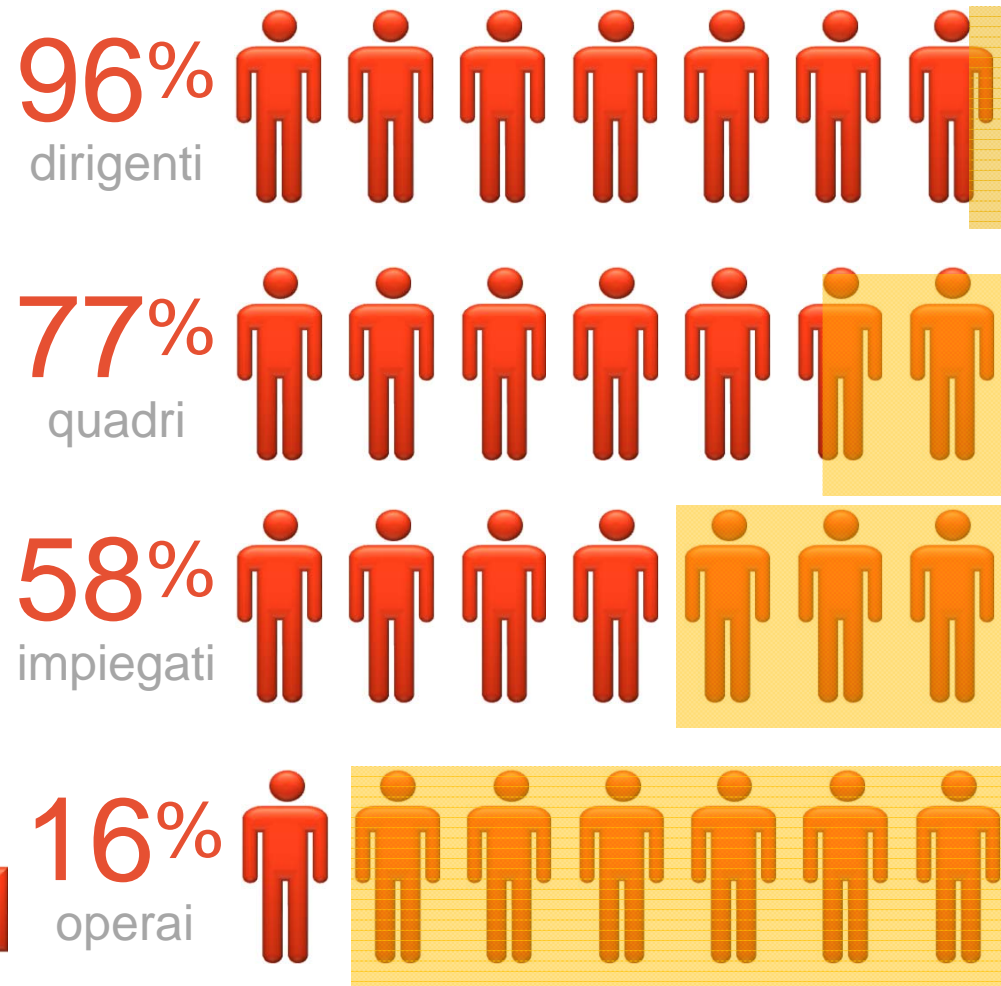
191.160 Impiegati

69.190 Operai

# Grado di offerta e copertura per popolazione di forme di assistenza sanitaria migliorativa/sostitutiva del CCNL

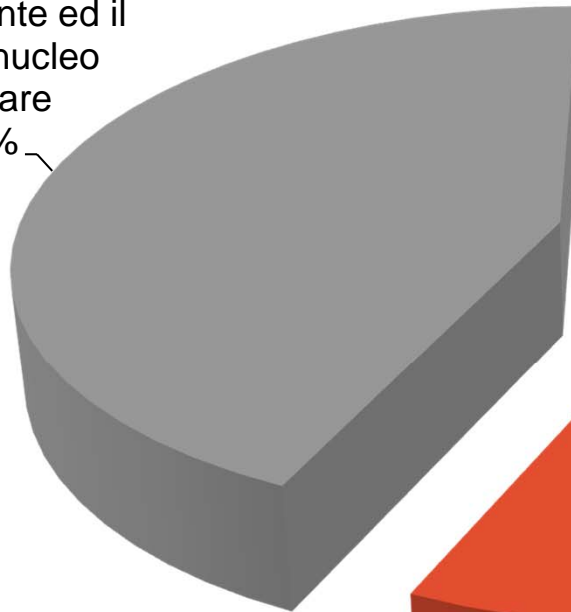


Non è cambiato nulla dai dati 2007

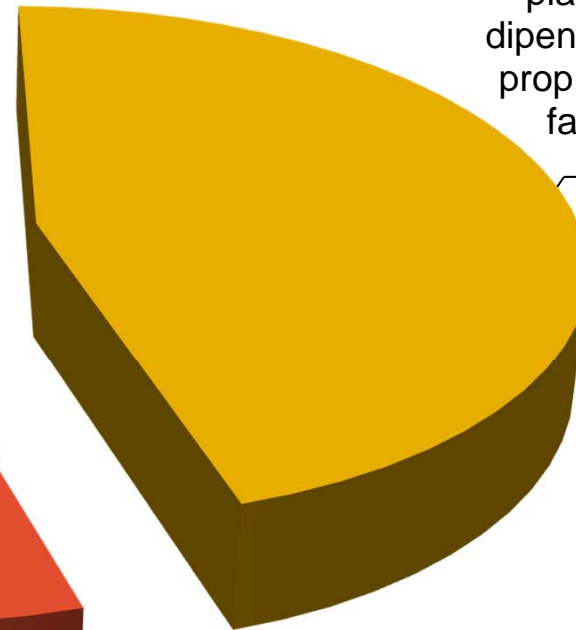


# Quale delle seguenti modalità di finanziamento è applicabile ai piani attualmente offerti dalla Vostra azienda?

L'Azienda finanzia in parte il piano per il dipendente ed il proprio nucleo familiare  
43%



L'Azienda finanzia completamente il piano per il dipendente ed il proprio nucleo familiare  
46%

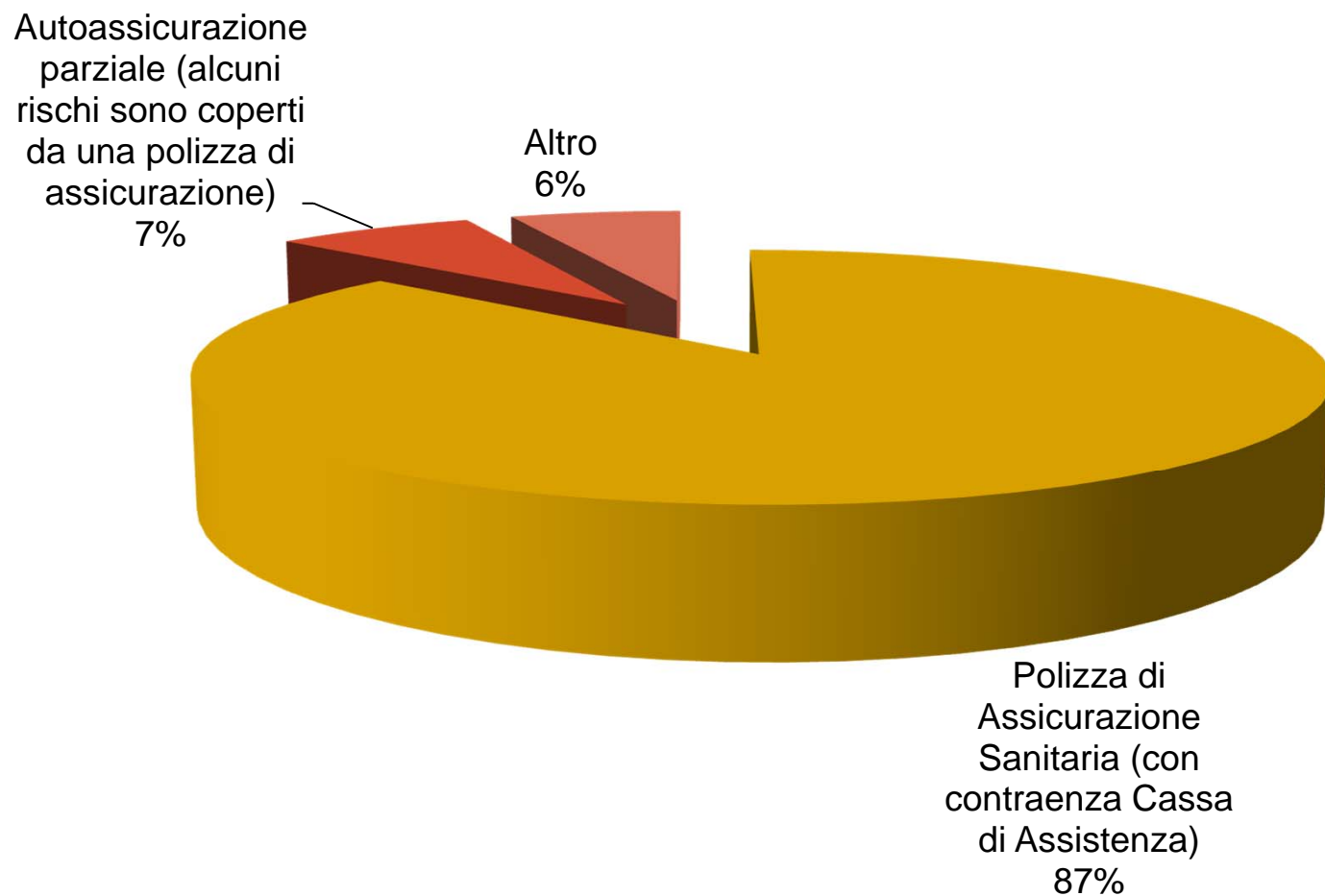


L'Azienda finanzia completamente il piano per il solo dipendente  
11%

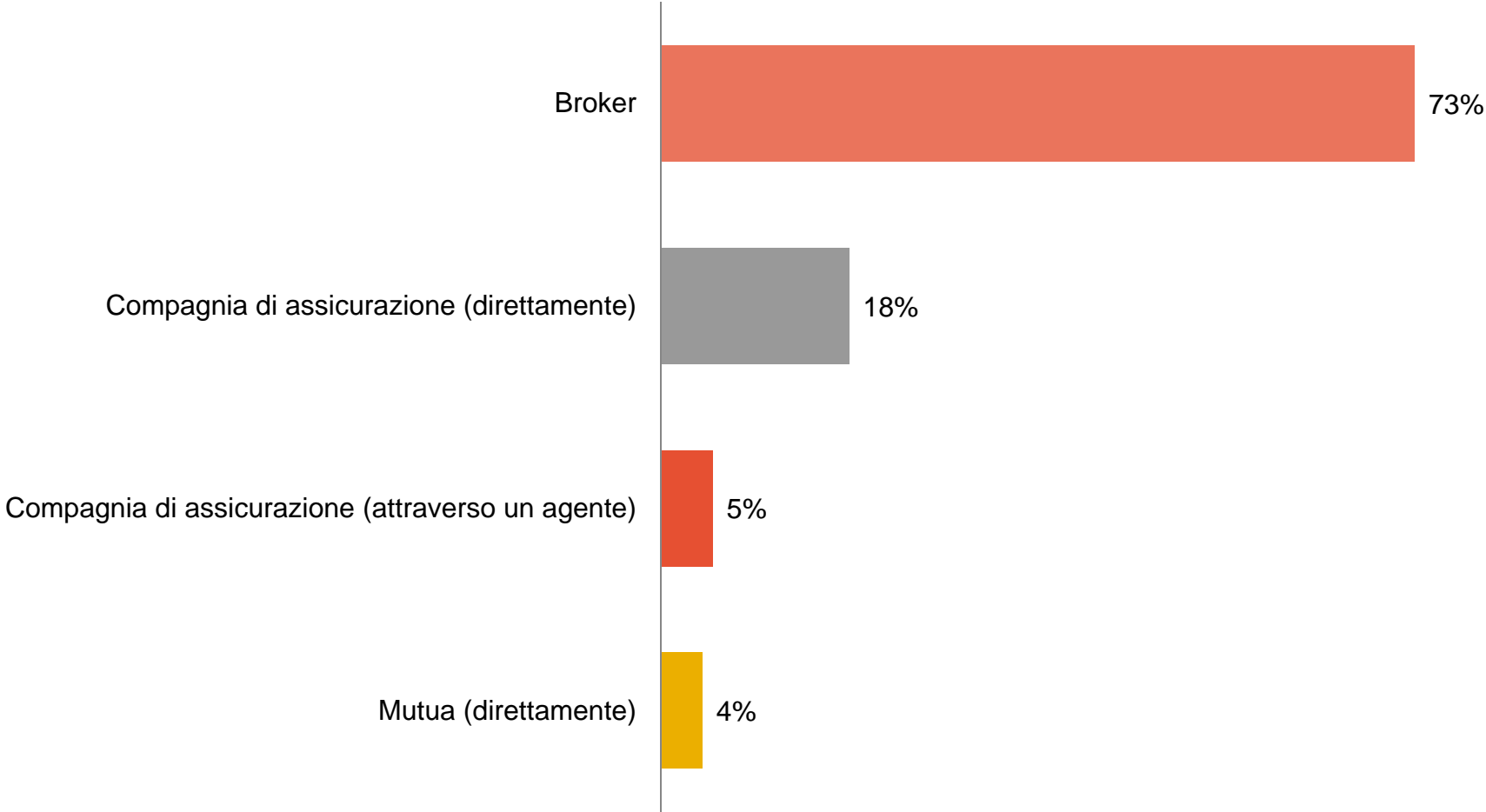




## Come vengono finanziati i benefit offerti dai piani aziendali?

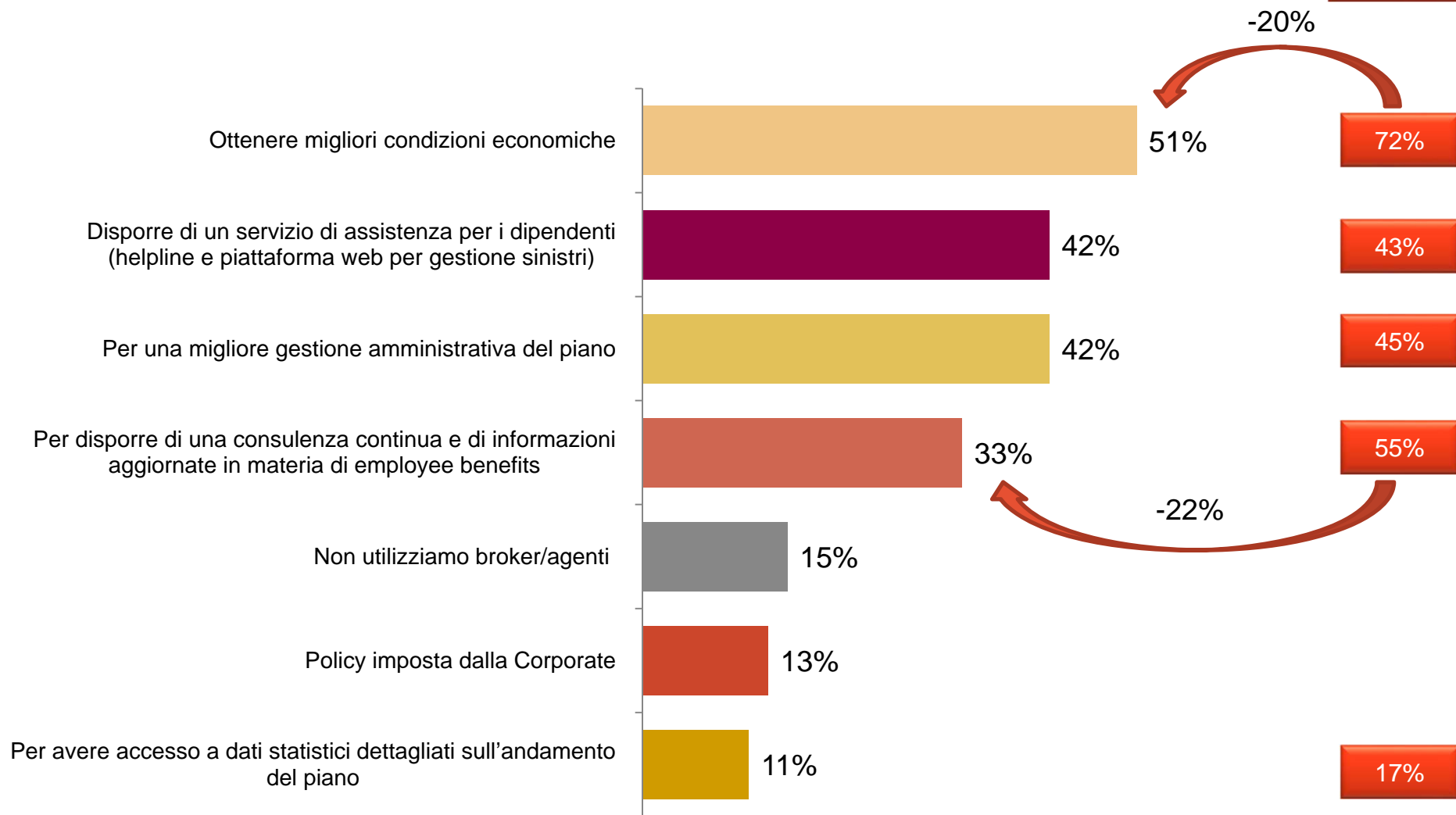


# A chi è affidata la gestione dei piani attualmente offerti?

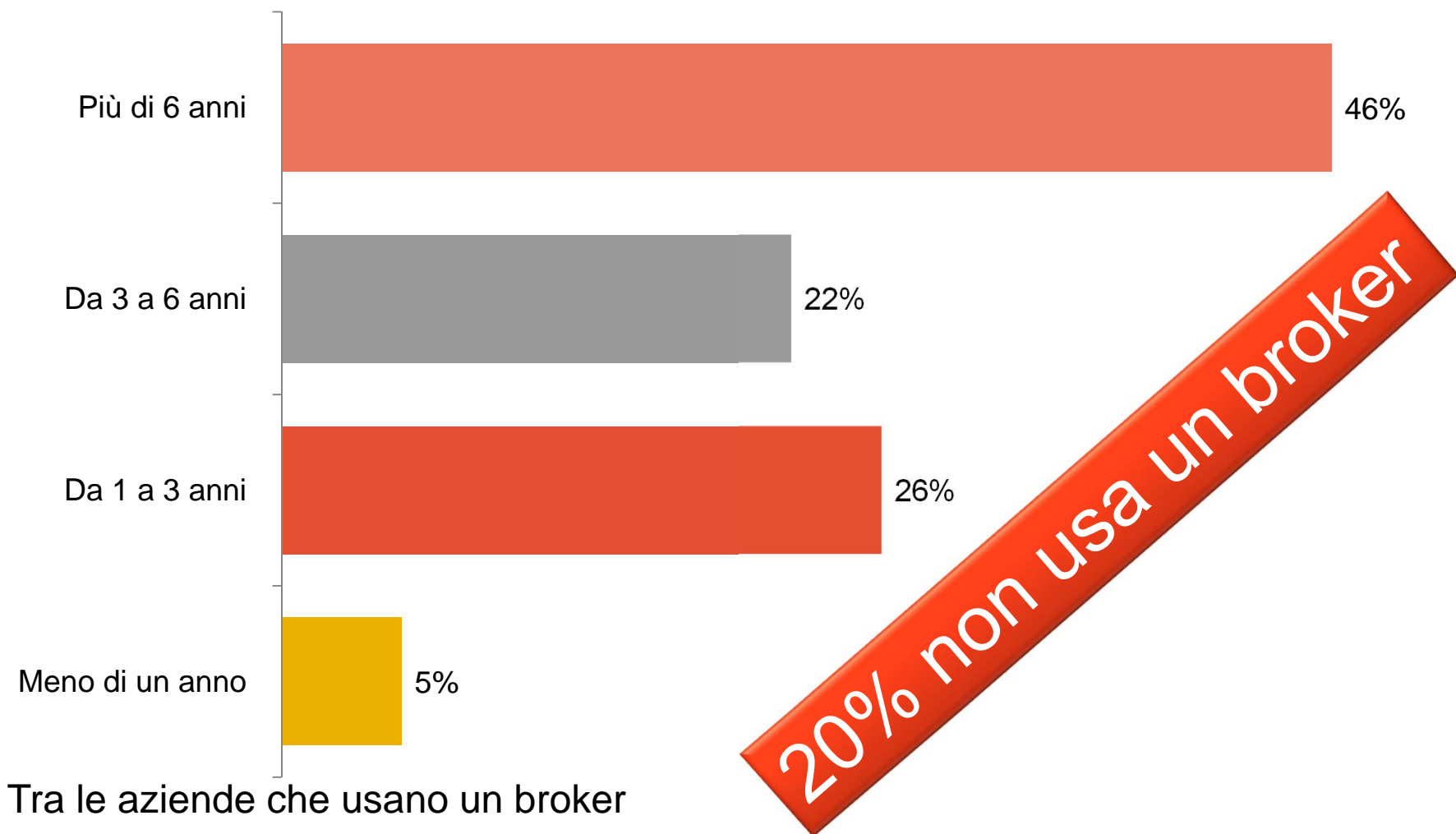


# Per quale ragione utilizzate un broker?

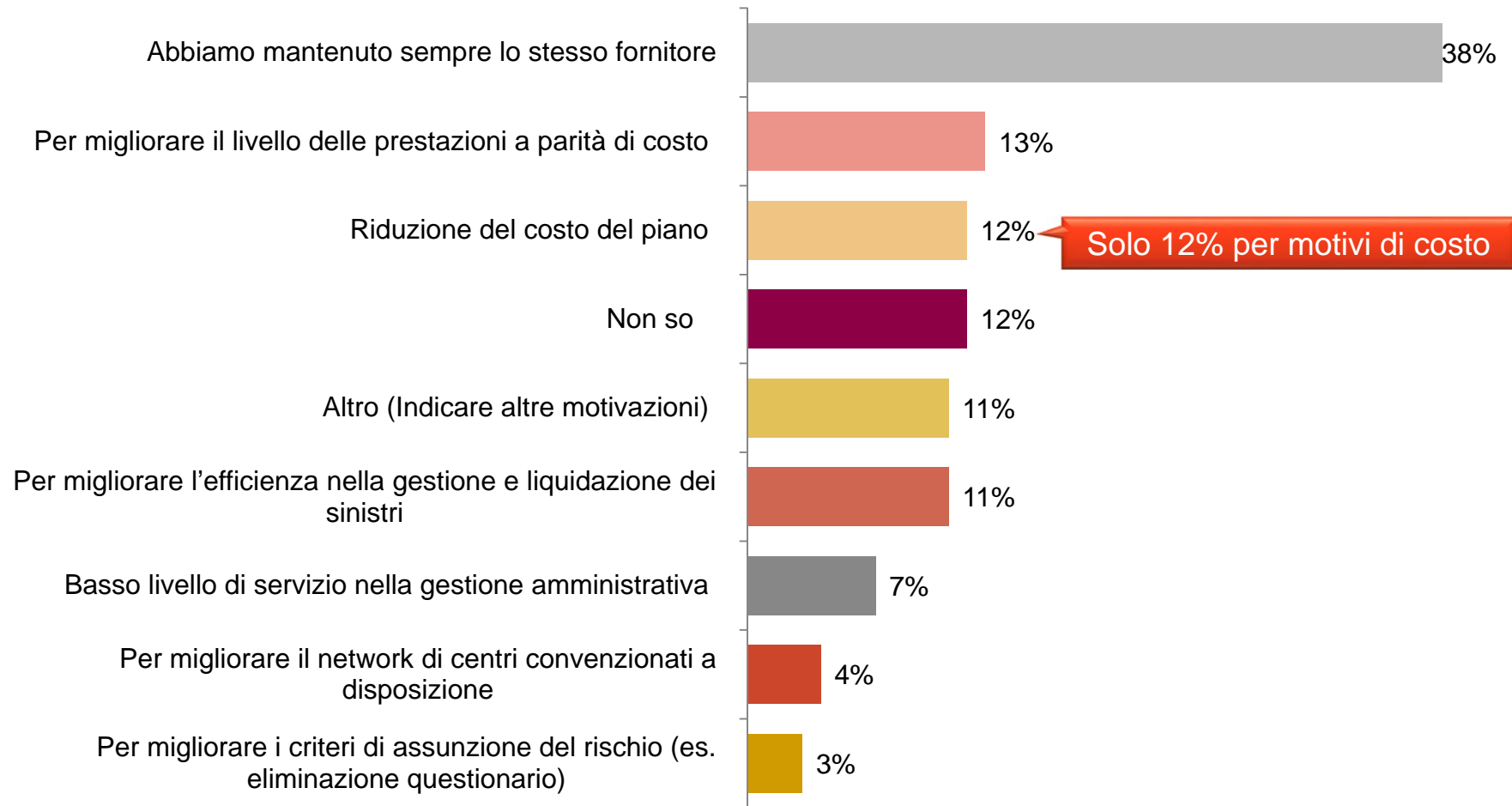
Dati 2007



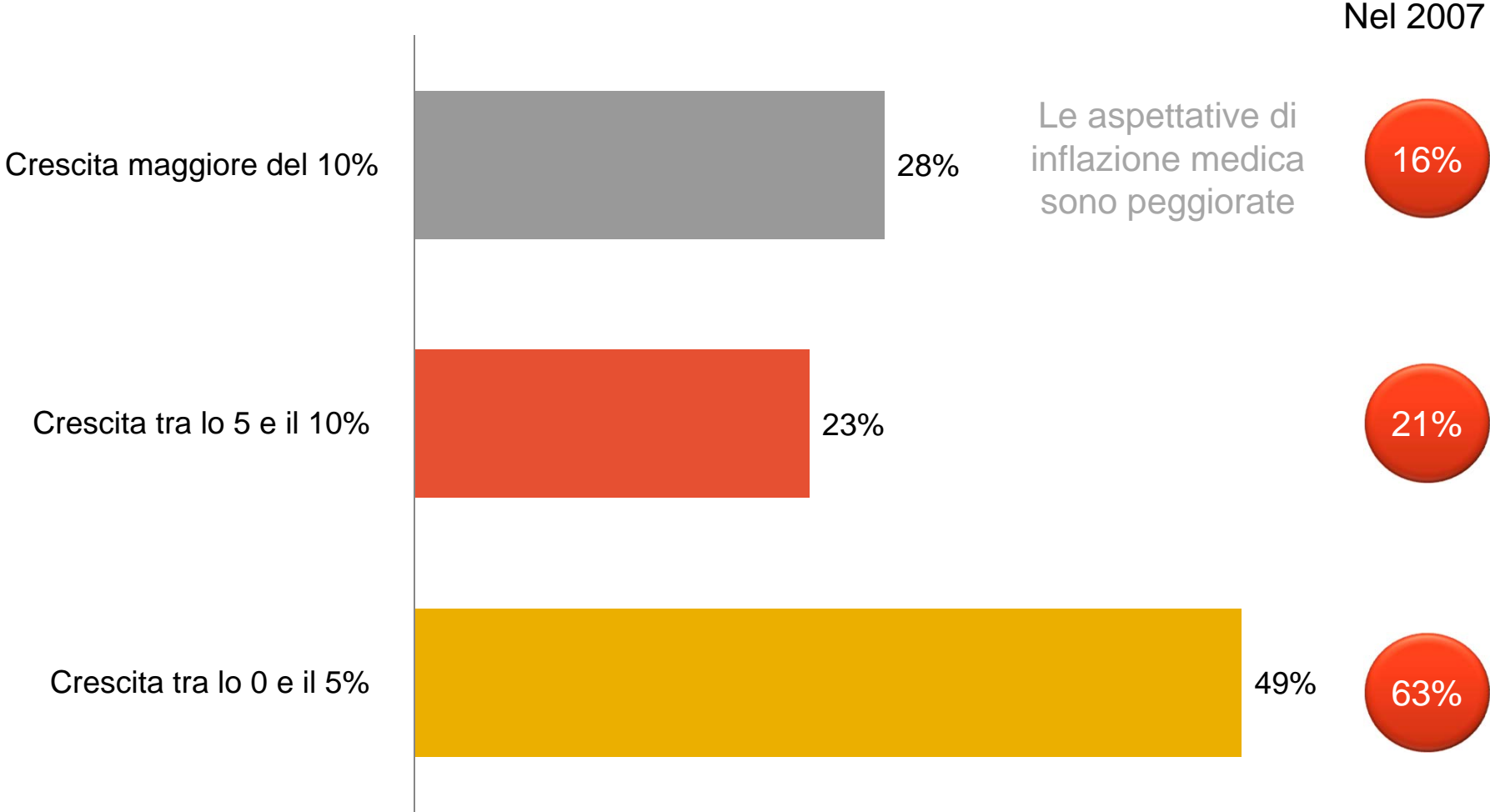
## Da quanto tempo utilizzate il broker?



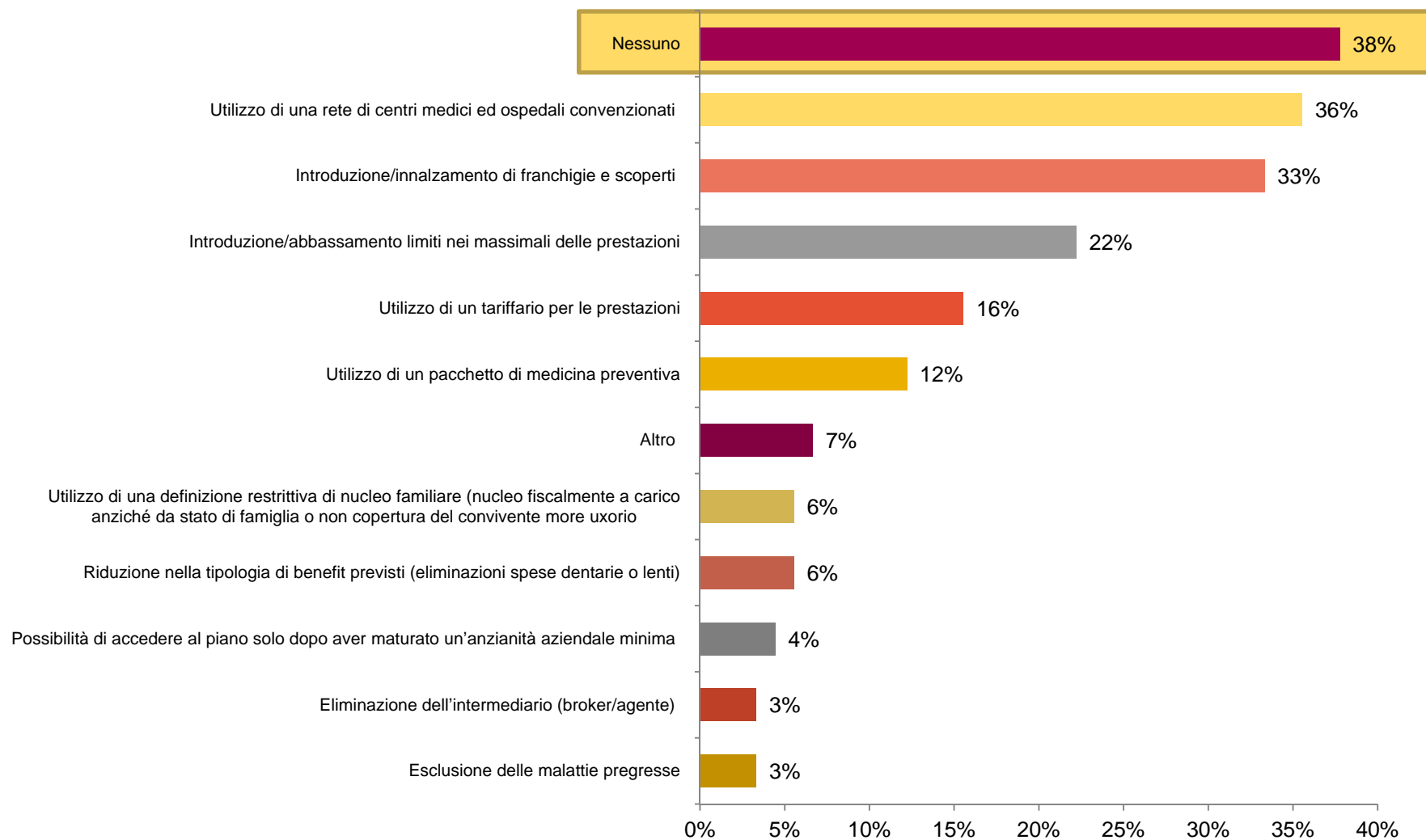
## Quali sono le ragioni per cui avete sostituito il precedente gestore del piano sanitario (broker e/o compagnia)?



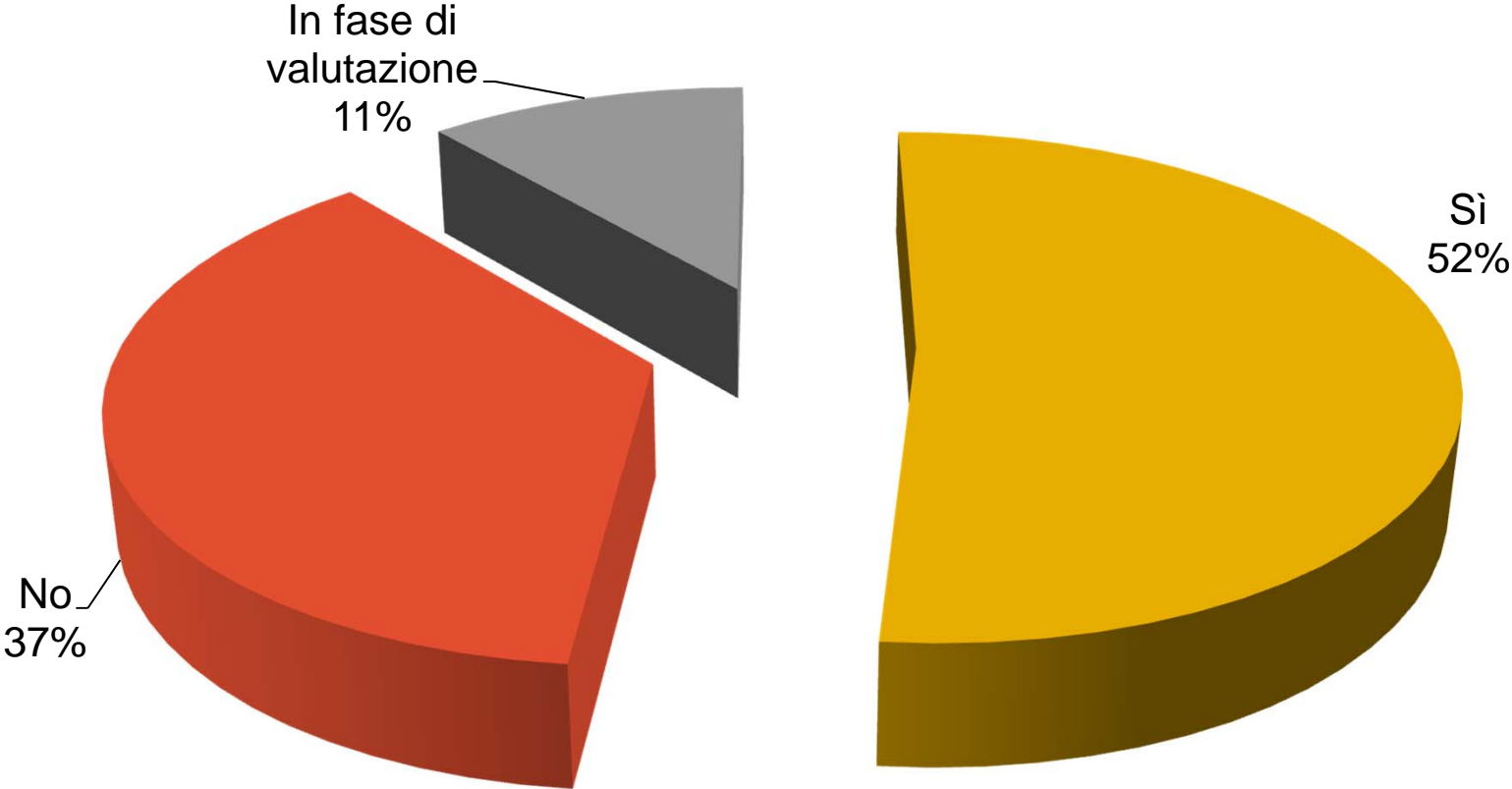
# Quale è stato il trend dei costi negli ultimi dieci anni?



## Al fine di avere un maggior controllo dei costi quali delle seguenti azioni avete realizzato negli ultimi anni?

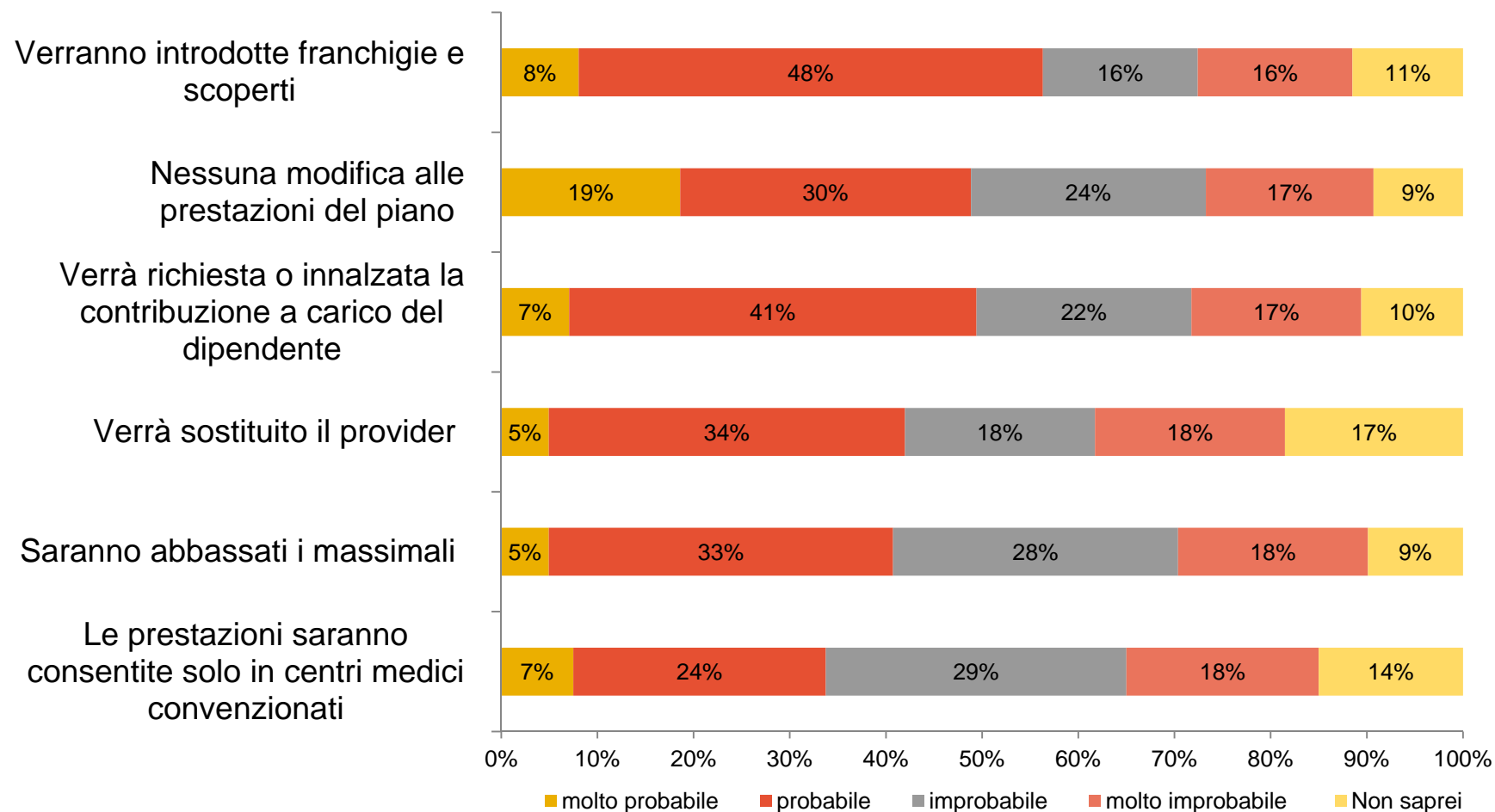


# Offrite un piano di check up separato dal piano di assistenza sanitaria di cui sopra?

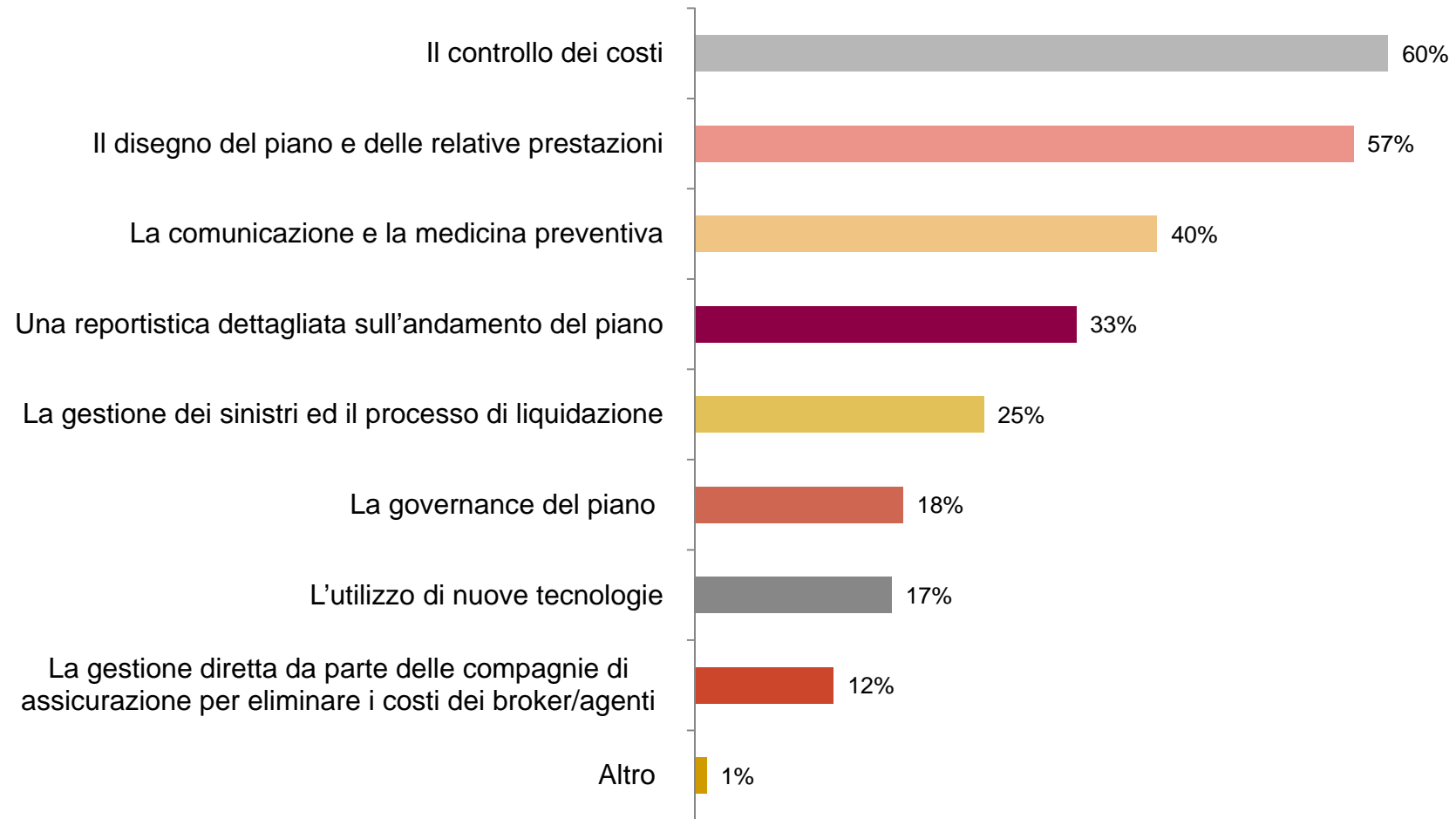




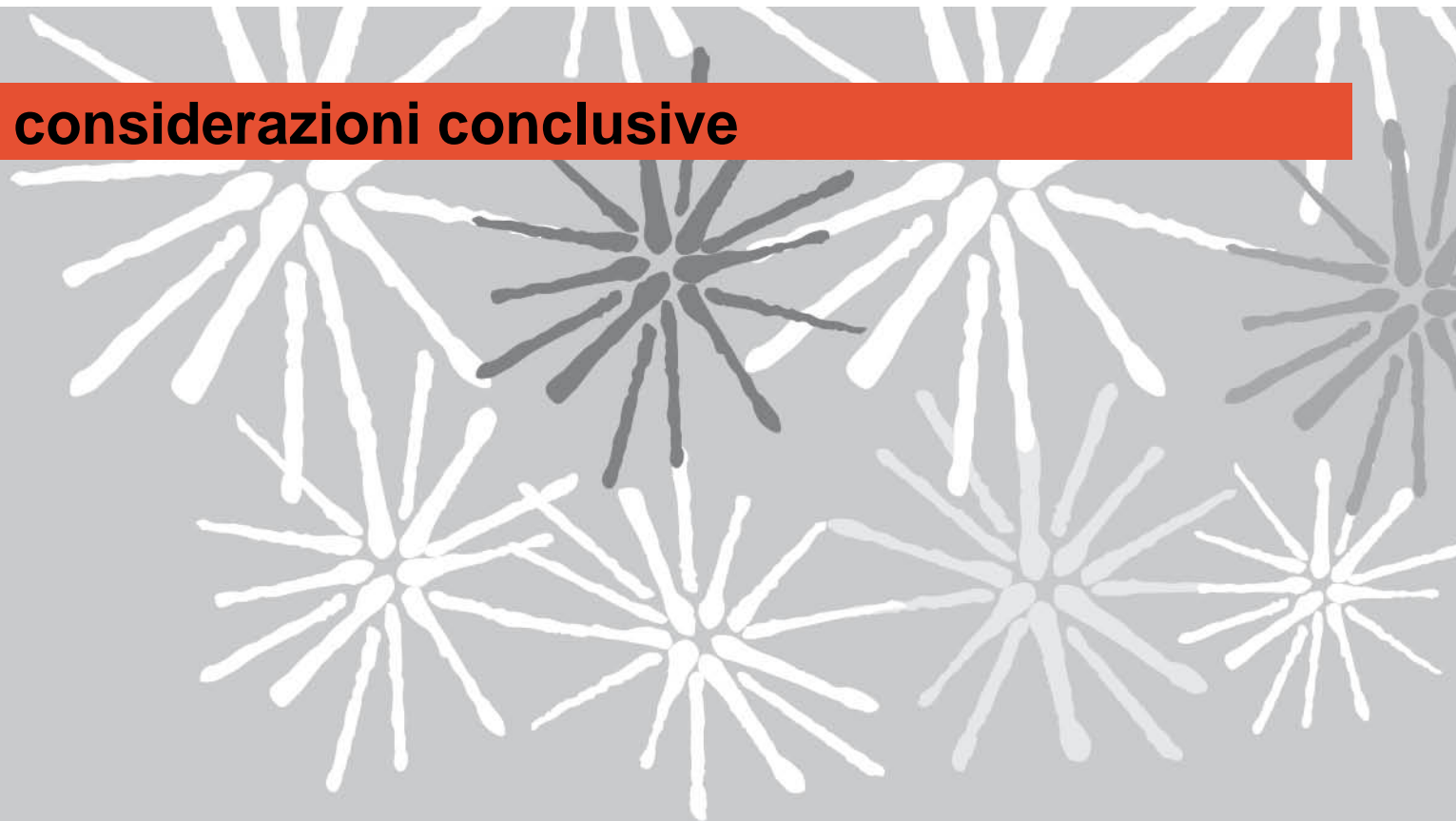
# Se i costi continueranno ad aumentare ad un tasso superiore a quello dell'inflazione, quale pensate che sia il livello di probabilità che venga adottata una delle seguenti opzioni?



## Quali ritenete dovranno essere nel futuro le aree di maggior interesse nella definizione di questo benefit?



## Alcune considerazioni conclusive



## Alcune considerazioni finali

- La promozione della salute e del benessere dei lavoratori è importante perchè incide sul loro engagement e sulla loro produttività ed ha quindi un impatto diretto sui risultati aziendali.
- In Italia le aziende hanno concentrato la loro attenzione quasi esclusivamente sui benefit, trascurando le politiche di prevenzione e di educazione sanitaria e non incoraggiando abbastanza l'adozione di stili di vita salutare da parte dei dipendenti.
- Le aziende non hanno prestato in passato sufficiente attenzione al costo dell'assistenza sanitaria aziendale, ma lo faranno sempre di più in futuro sotto la pressione della crisi e dell'aumento dell'età media della forza lavoro. Si rende quindi necessario un approccio innovativo ed integrato alla gestione della salute e del benessere. Il focus si sposta dal semplice trasferimento dei rischi alla loro gestione e soprattutto alla loro prevenzione.
- I broker assicurativi hanno un ruolo centrale nell'offerta di piani di assistenza sanitaria, ma saranno in grado di assistere l'azienda nella gestione integrata della salute e del benessere dei lavoratori?