



Indagine Staying@Work 2013/2014

Risultati globali e focus sull' Italia

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

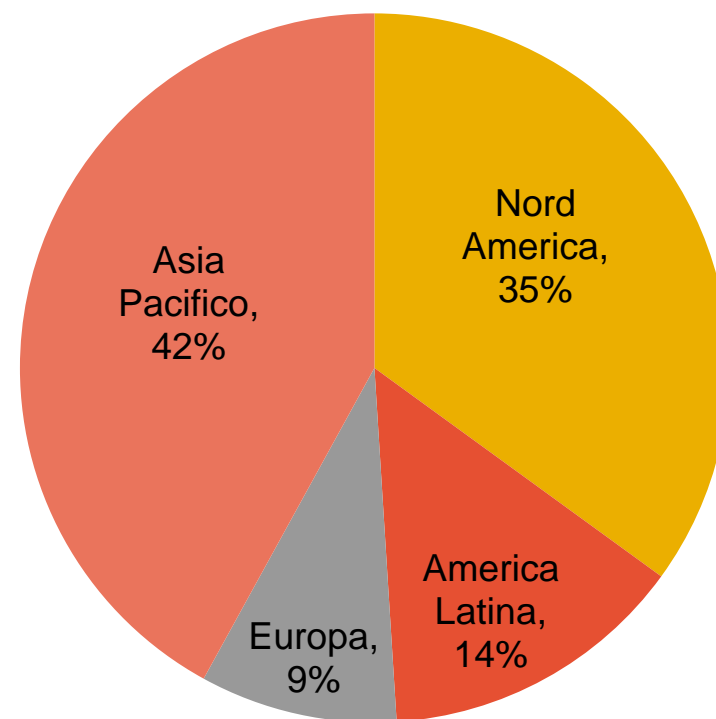
892

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

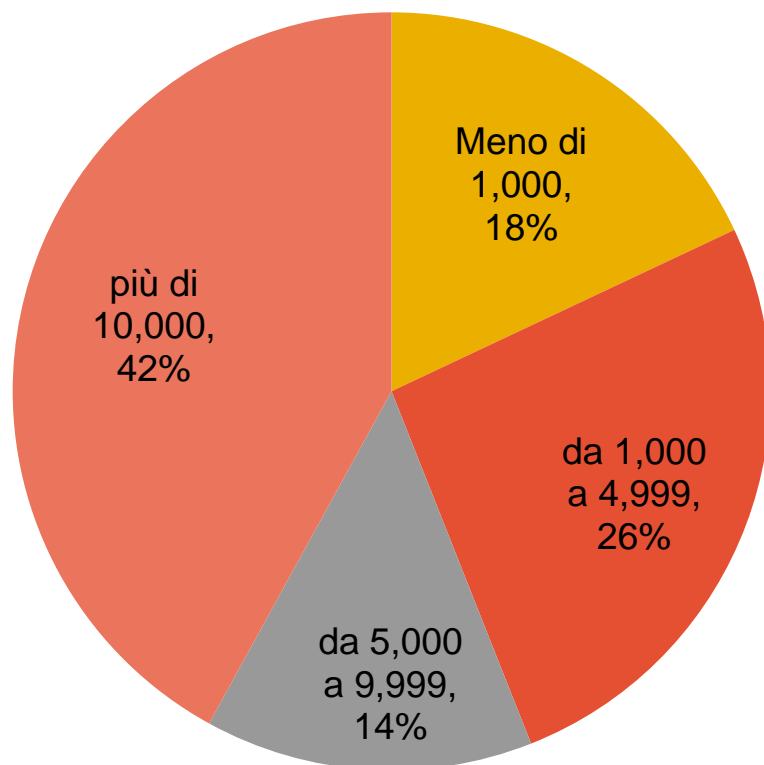
Aziende partecipanti suddivise per Regione



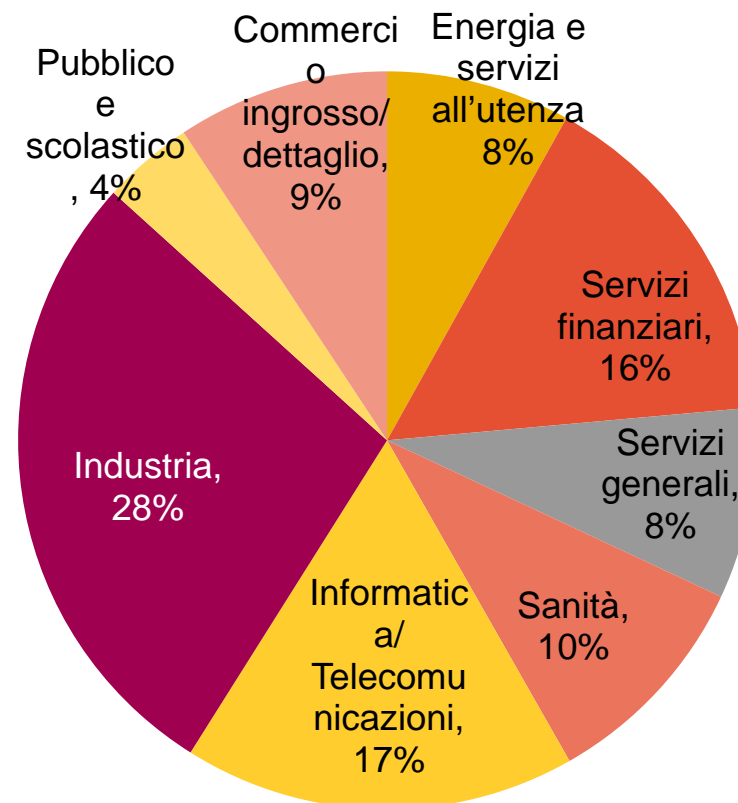
L'indagine ha raccolto un totale di 892 risposte a livello mondiale

Alcuni numeri sull'Indagine (2)

Numero dei dipendenti full-time (a livello mondiale)

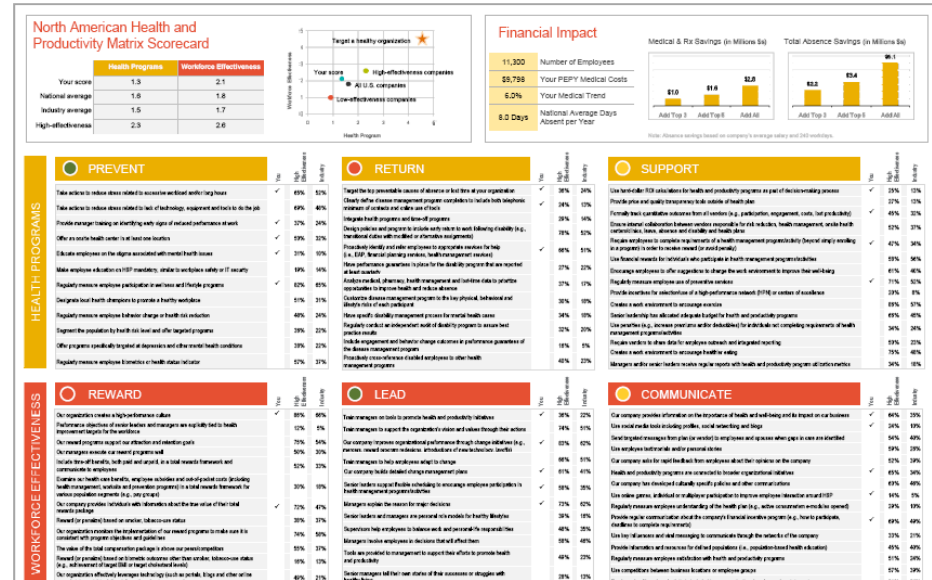


Settori industriali (a livello mondiale)



Risultati dell'Indagine

- Sulla base dei dati elaborati, i Rapporti disponibili sono i seguenti:
 - Rapporto per Paese:
 - USA, Canada, Messico, Brasile, Cina, India e Singapore
 - Rapporto per Regione:
 - Asia, Sud-Est Asiatico, Europa
- I partecipanti in USA, Canada e Asia Pacifico potranno inoltre ricevere dei **Rapporti personalizzati** che misurano le strategie di best practice rispetto al mercato.
- Non è troppo tardi per partecipare!
 - I questionari sono disponibili
 - Compila il questionario per avere i tuoi risultati.



Risultati principali



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.

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



E tali strategie stanno cambiando...

Da

A

Ampi programmi forniti centralmente

Programmi mirati e differenziati, forniti internamente

Un'unica misura adatta a tutti

Attinente alla persona, semplificata e personalizzata

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

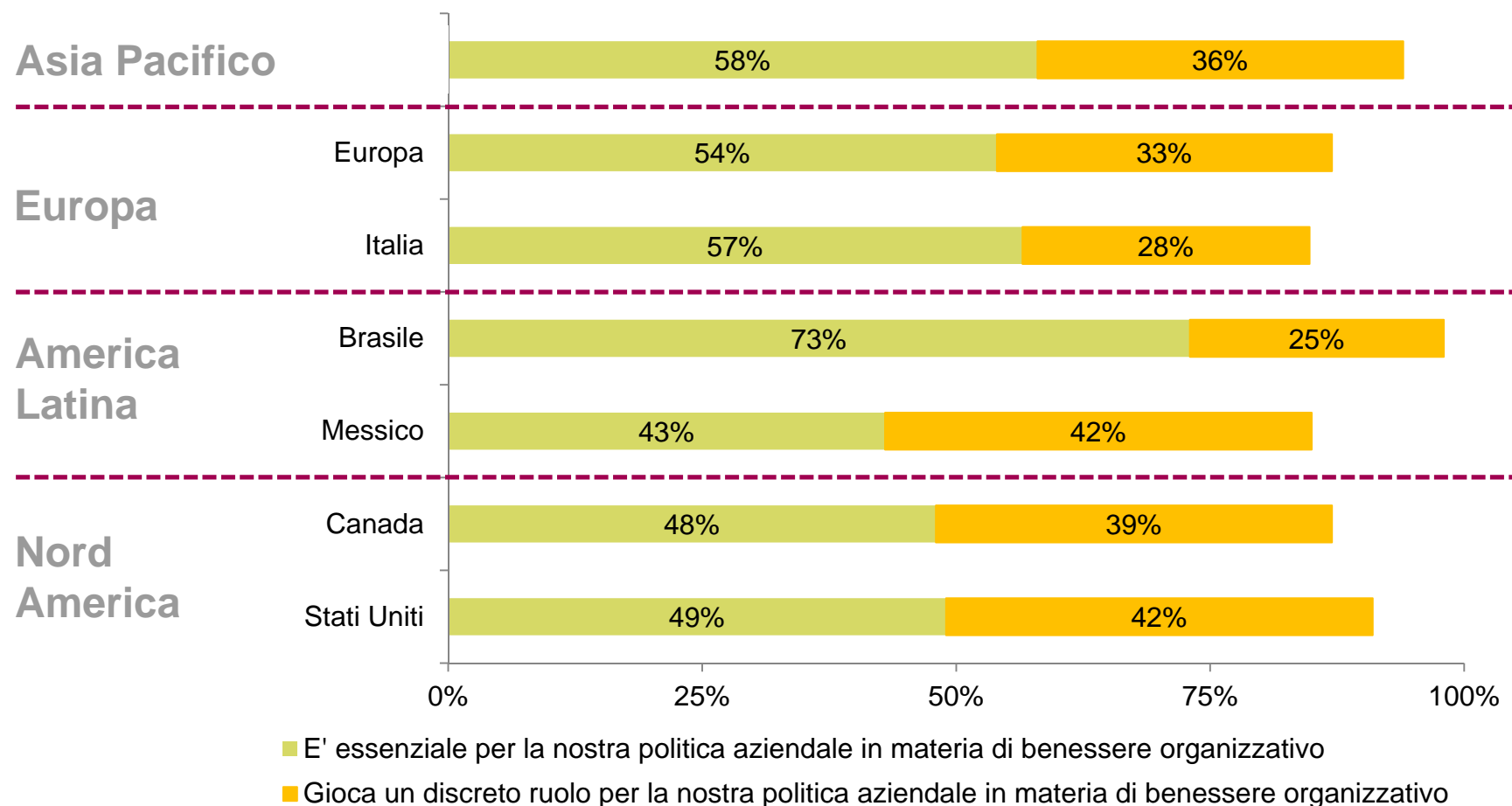
Partecipazione e incentivi

Sostenibilità incentrata sulla responsabilità attraverso un maggior utilizzo delle sanzioni

Strategie di gestione della salute e della produttività

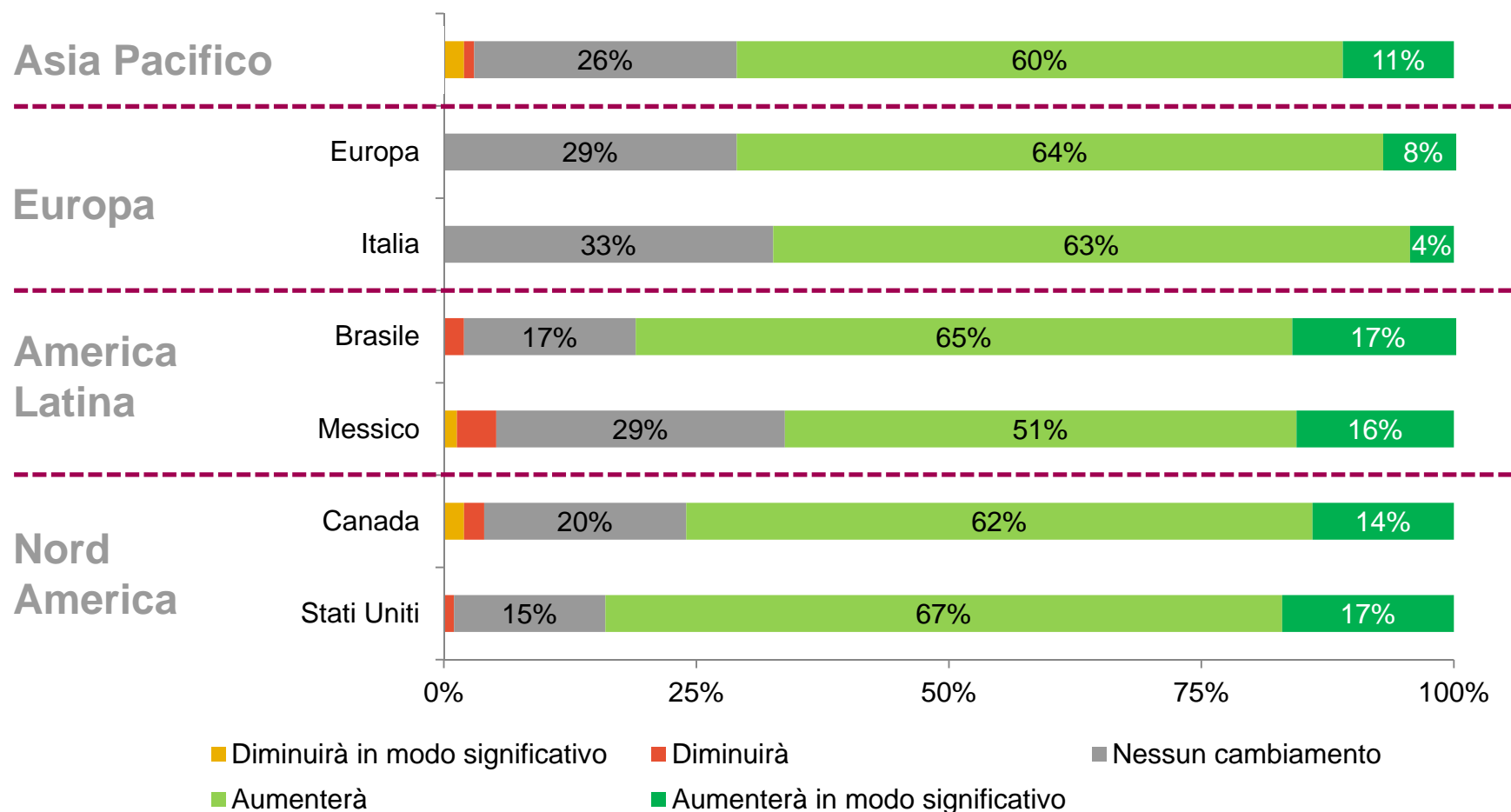
Salute e produttività: componenti essenziali delle strategie per il benessere organizzativo

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

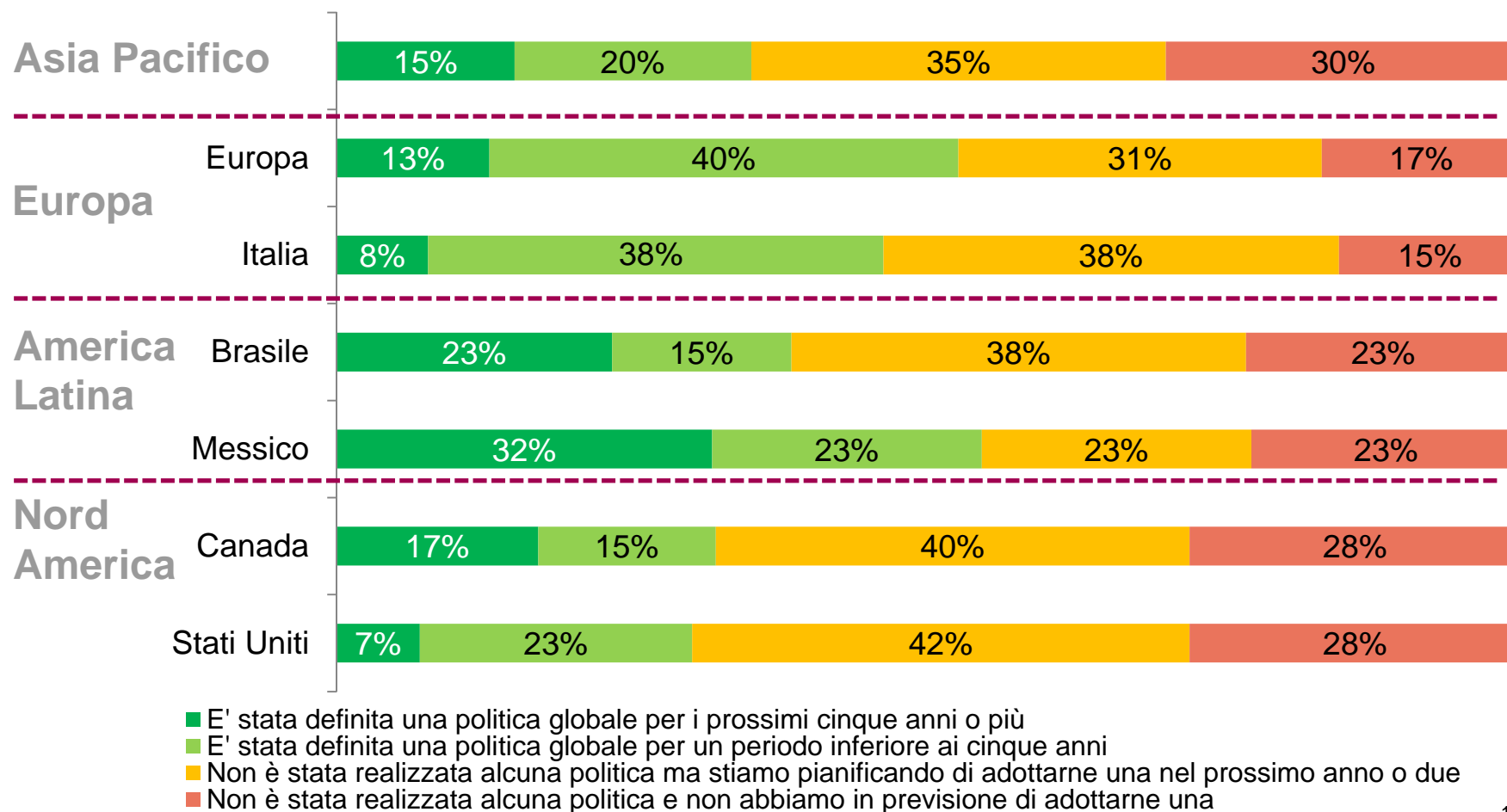
	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni
Asia Pacifico	55%	8%	10%	18%	16%	18%	10%	50%
Europa	47%	18%	17%	20%	13%	26%	8%	33%
Italia	47%	22%	19%	30%	7%	22%	5%	22%
Brasile	48%	3%	9%	18%	15%	21%	24%	53%
Messico	49%	19%	15%	19%	17%	14%	8%	40%
Canada	63%	5%	10%	18%	13%	25%	6%	45%
Stati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

Strategia globale sulla gestione della salute e della produttività



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

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



Molte delle decisioni fondamentali delle aziende che hanno definito una politica globale vengono ancora prese a livello locale

Chi si occupa delle strategie per le politiche di assistenza sanitaria e di gestione del benessere all'interno della Sua azienda?

	Strategia globale			Priorità dei paesi		
	Centrale	Regionale	Locale	Centrale	Regionale	Locale
Asia Pacifico	74%	15%	23%	24%	30%	61%
Europa	85%	9%	12%	24%	29%	68%
Italia	69%	13%	19%	18%	24%	71%
Brasile	94%	0%	6%	36%	14%	71%
Messico	50%	19%	50%	7%	29%	79%
Canada	85%	9%	12%	39%	32%	55%
Stati Uniti	94%	9%	7%	55%	33%	51%

I dati evidenziano la percentuale delle aziende che adottano una strategia globale

Le strategie sulla selezione dei fornitori vengono prese a livello centrale o regionale, ma la loro attuazione e di quelle in corso sono considerate una responsabilità locale

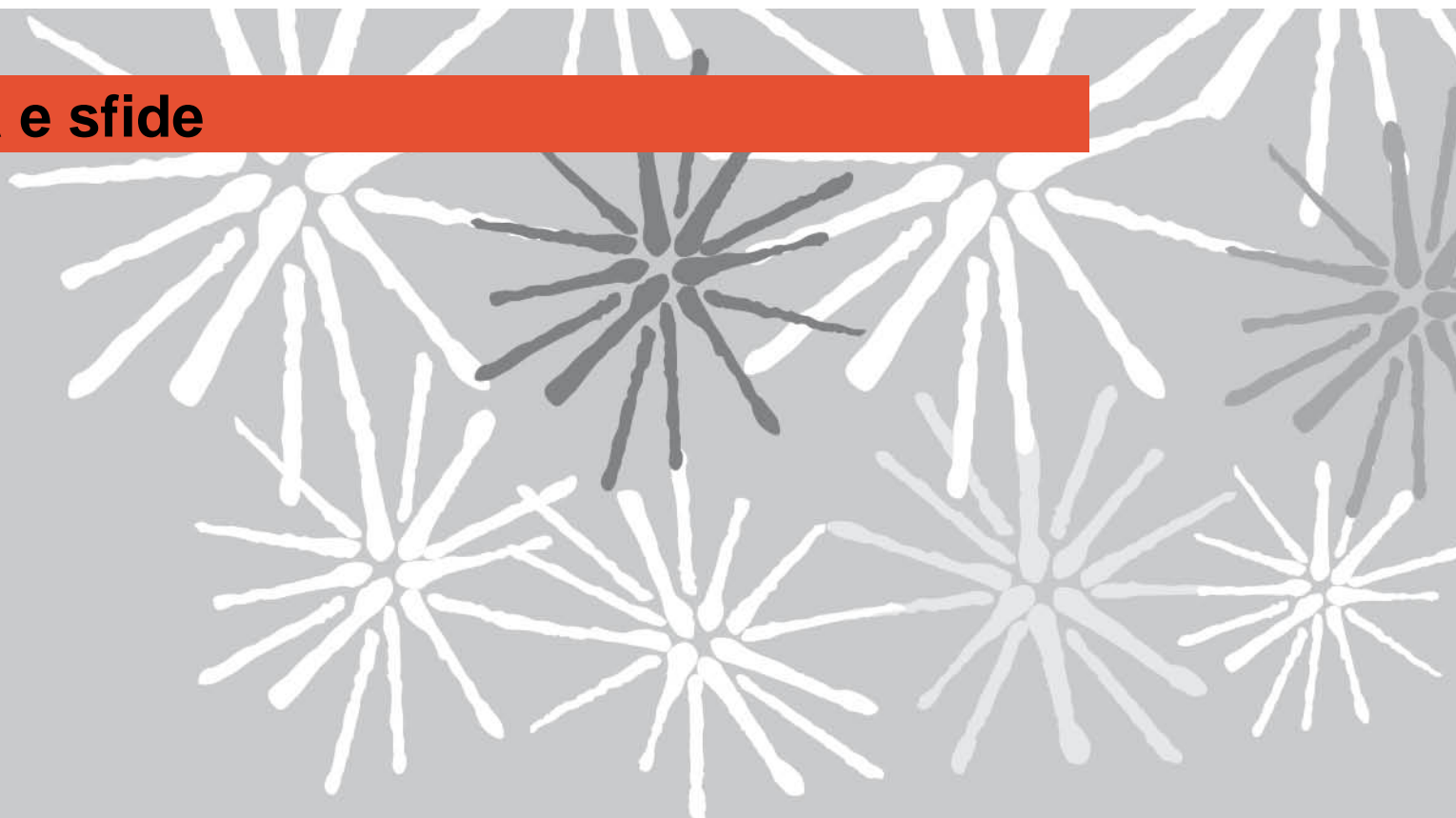
Chi si occupa delle strategie per le politiche di assistenza sanitaria e di gestione del benessere all'interno della Sua azienda?

	Selezione Fornitore			Attuazione			In corso di attuazione		
	Centrale	Regionale	Locale	Centrale	Regionale	Locale	Centrale	Regionale	Locale
Asia Pacifico	33%	27%	62%	22%	19%	76%	26%	20%	74%
Europa	29%	18%	65%	30%	23%	70%	40%	25%	70%
Italia	17%	17%	72%	7%	7%	86%	0%	0%	100%
Brasile	57%	21%	36%	53%	27%	53%	79%	21%	36%
Messico	21%	0%	79%	13%	20%	80%	13%	40%	60%
Canada	61%	16%	39%	52%	16%	61%	45%	29%	58%
Stati Uniti	74%	22%	32%	62%	28%	52%	71%	28%	51%

I dati evidenziano la percentuale delle aziende che adottano una strategia globale 16

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

Priorità e sfide



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

Problematiche dei dipendenti— Lo stress

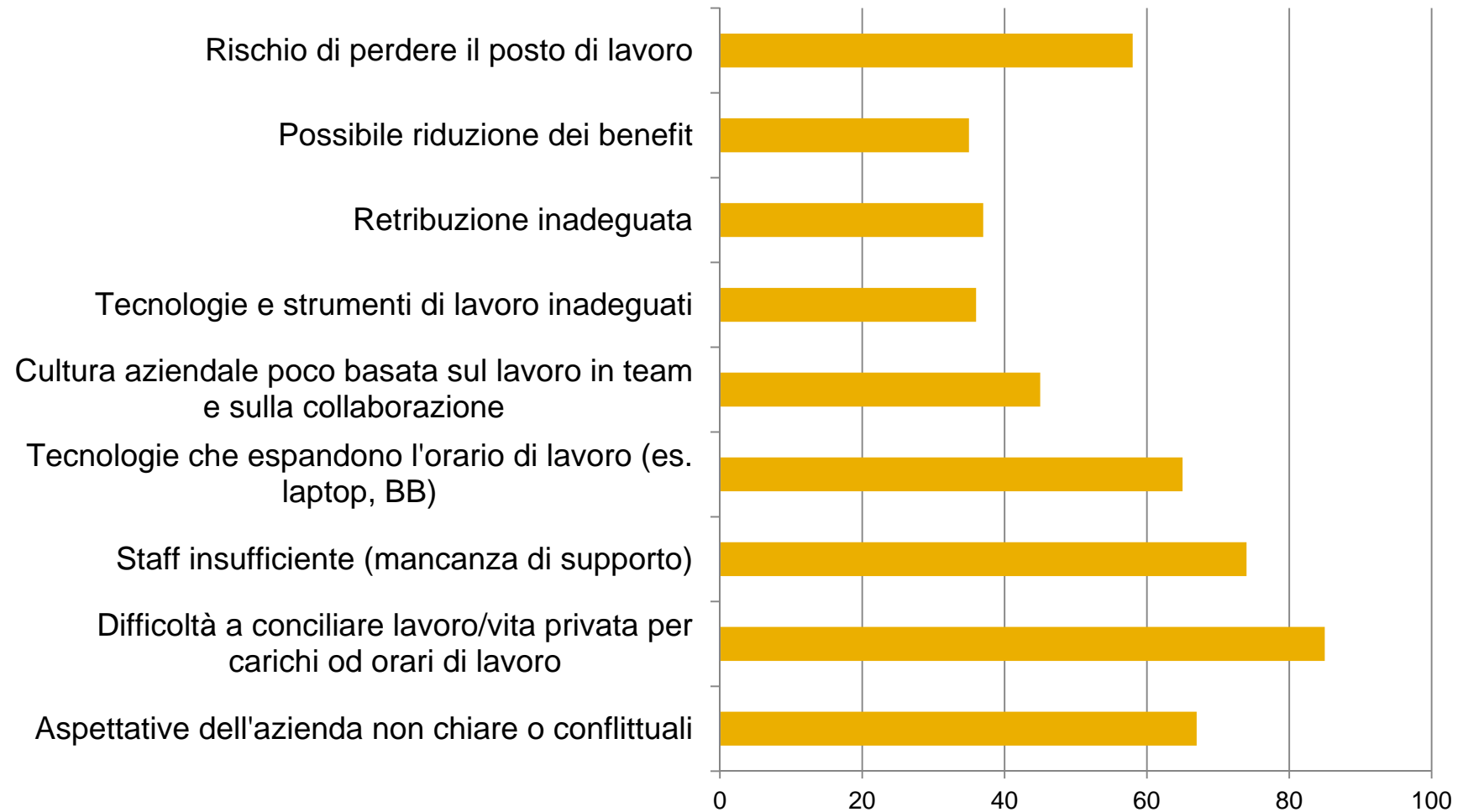


Lo stress, la scarsa attività fisica e l'obesità sono i principali fattori di rischio globale legati allo stile di vita.

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



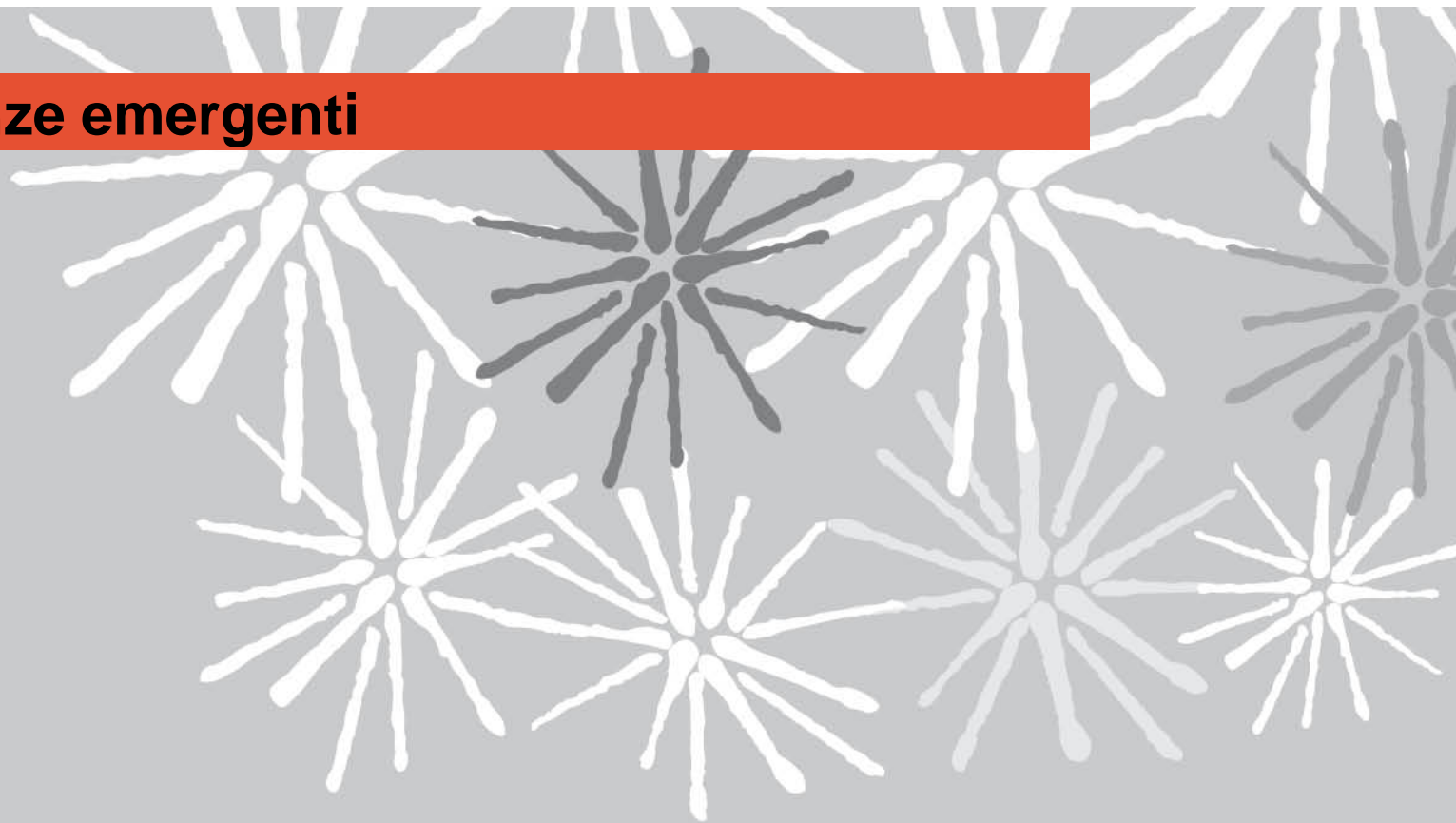
Al di fuori degli Stati Uniti, i datori di lavoro non stanno promuovendo abbastanza i programmi di assistenza per i dipendenti.

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%

24

Tendenze emergenti



Le strategie comuni prevedono concorsi e attività di gruppo.

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

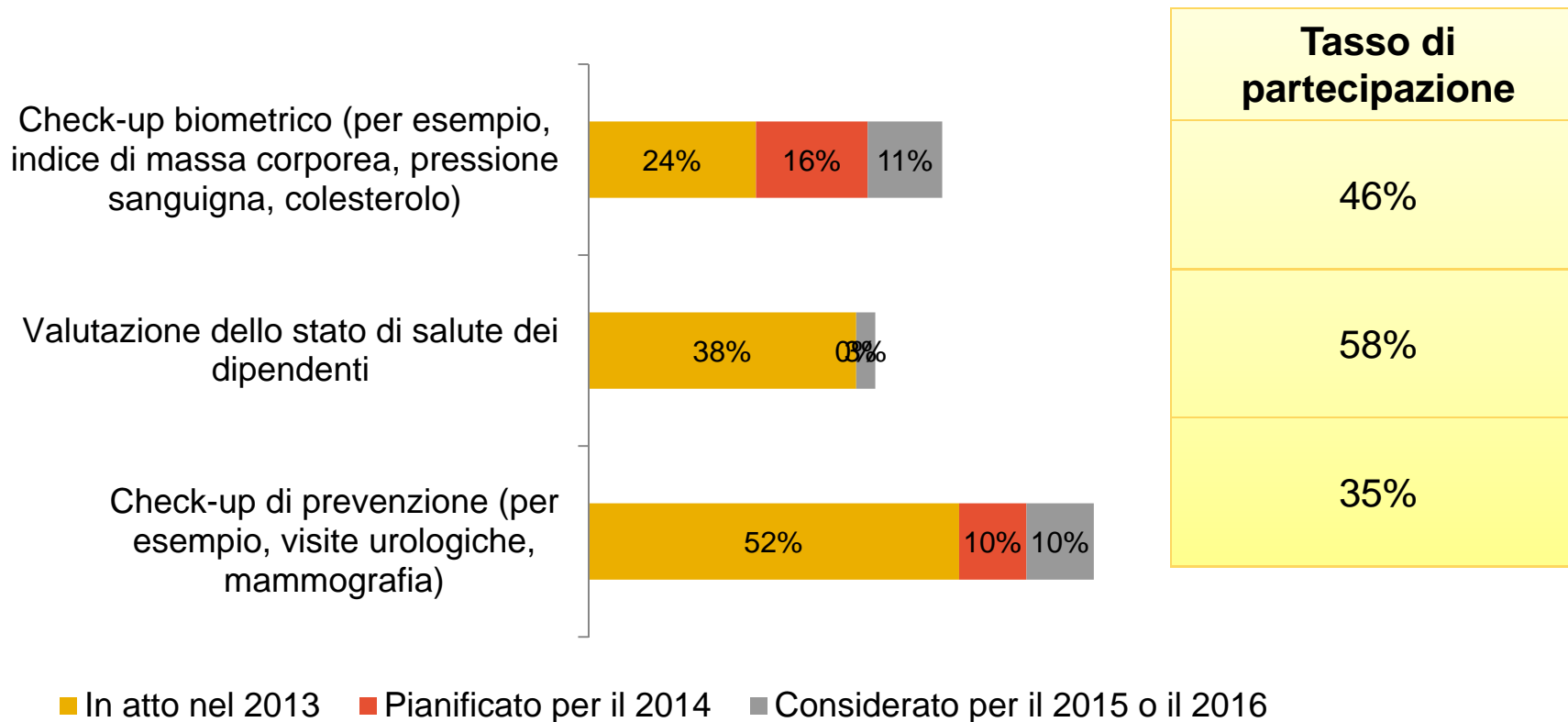
	Asia Pacifico	Europa	Italia	Brasile	Messico	Canada	Stati Uniti
Promuovere la competizione individuale e di squadra	40%	25%	10%	32%	42%	40%	55%
Promuovere gruppi affini in termini di salute e benessere (ad esempio associazioni sportive)	33%	20%	15%	56%	31%	31%	38%
Supportare l'utilizzo di strumenti di 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%

Piani sanitari e di produttività



Focus sull'Italia

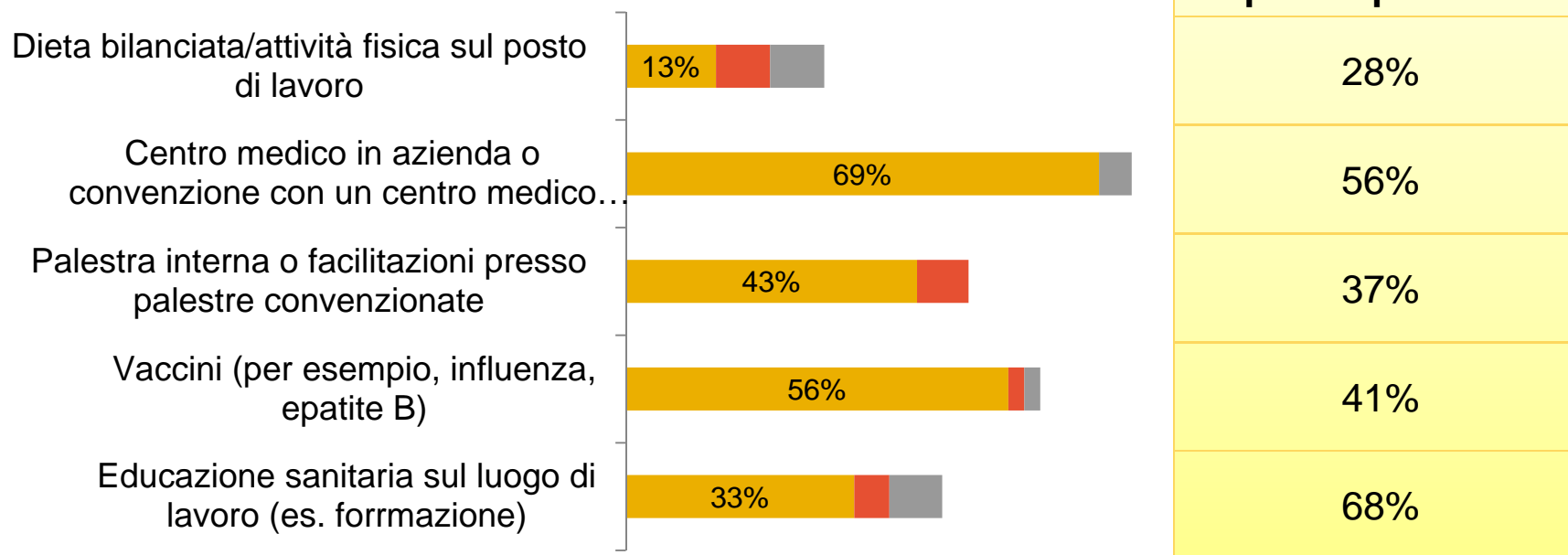
Piani sanitari e di produttività — prevenzione



Buona offerta di check-up ma utilizzo ancora troppo limitato

Focus sull'Italia

Piani sanitari e di produttività — sul luogo di lavoro

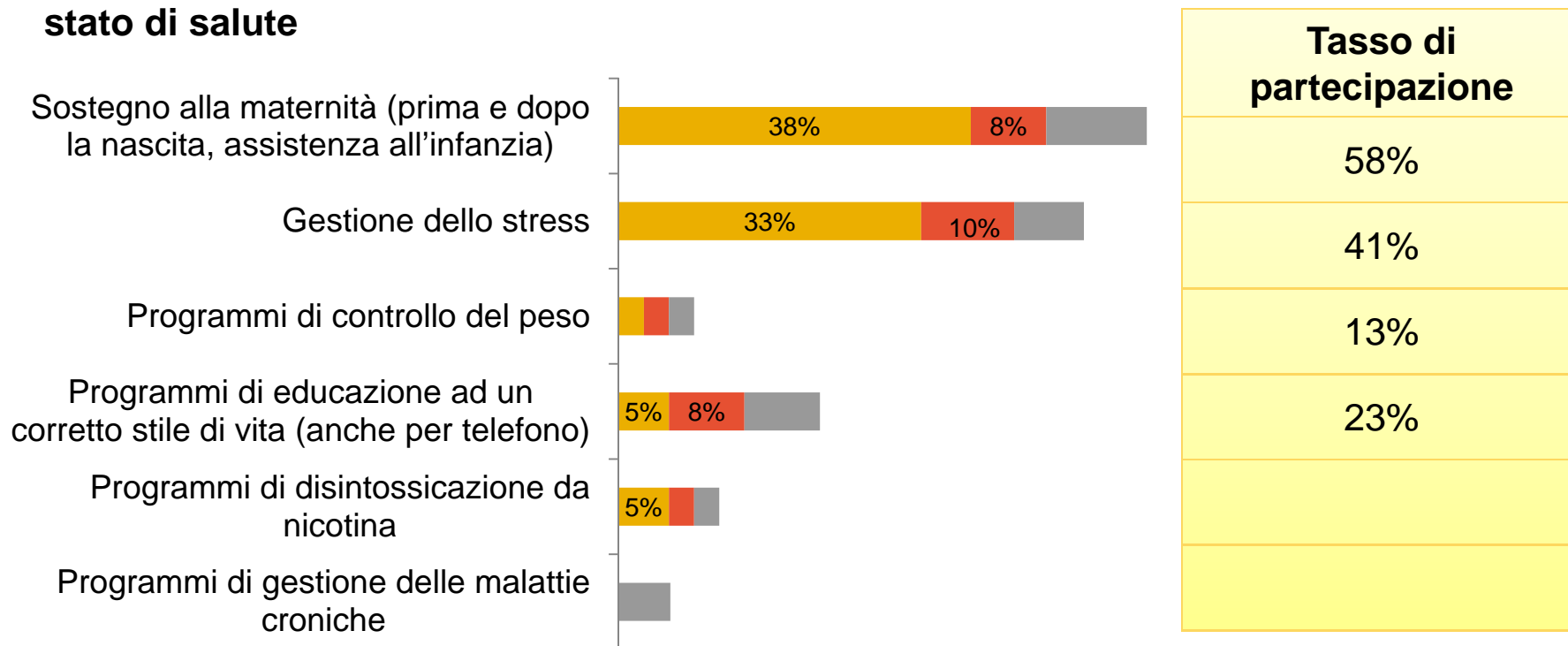


■ In atto nel 2013 ■ Pianificato per il 2014 ■ Considerato per il 2015 o il 2016

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

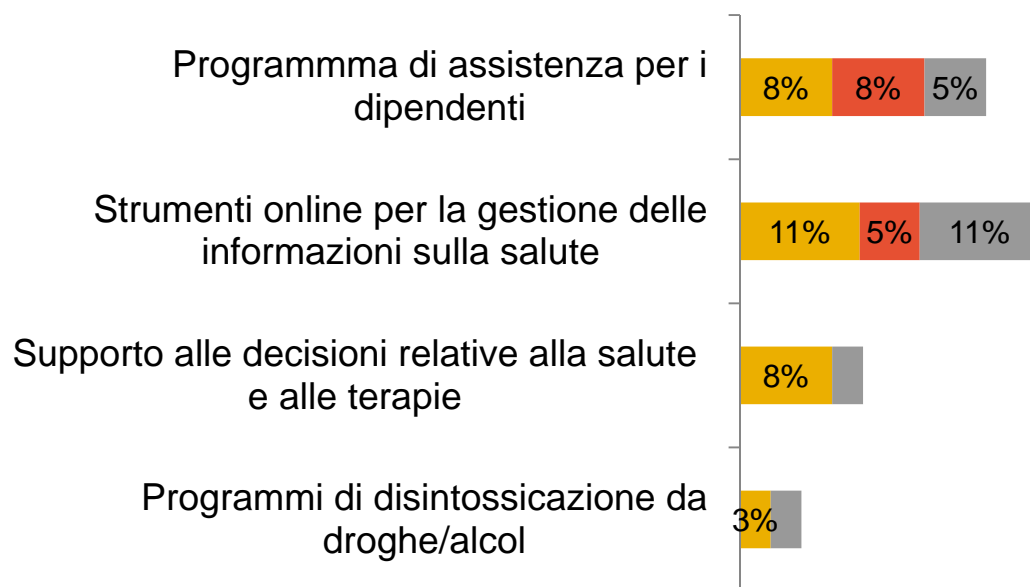


■ In atto nel 2013 ■ Pianificato per il 2014 ■ Considerato per il 2015 o il 2016

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



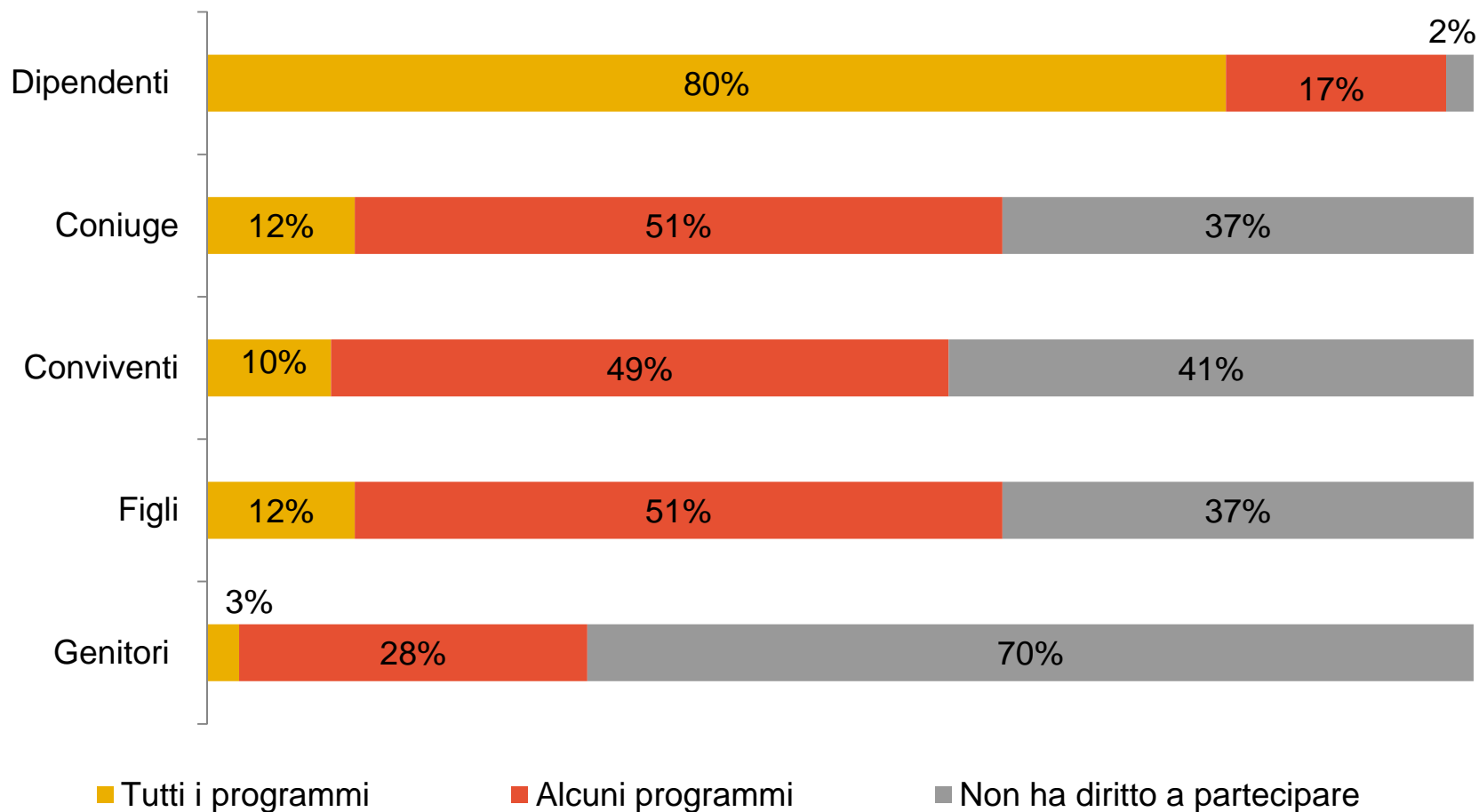
Tasso di partecipazione
63%
71%
3%

■ 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



Incentivi finanziari



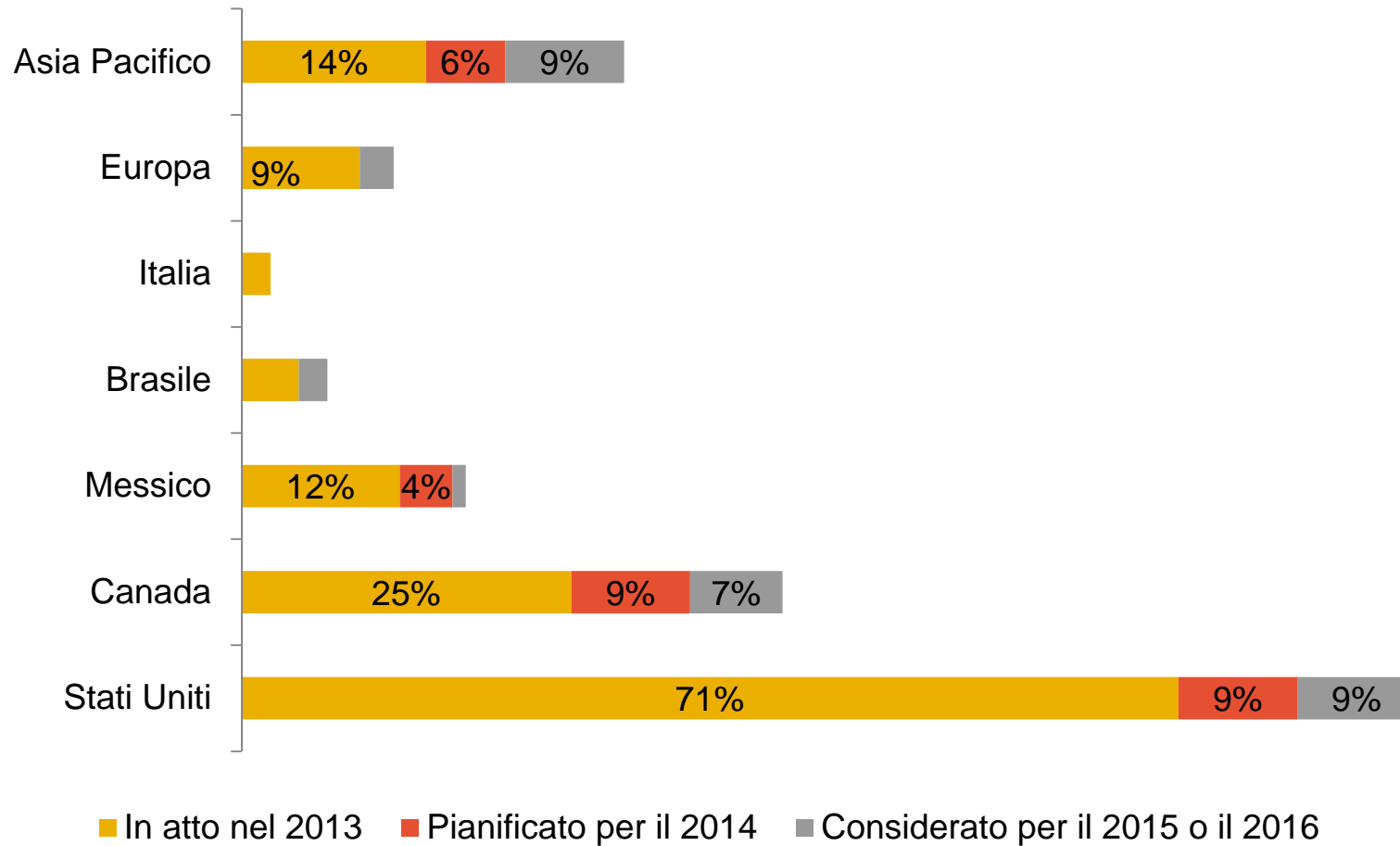
I datori di lavoro a livello mondiale non hanno ancora adottato in modo diffuso l'uso degli incentivi finanziari.

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 riconoscimenti economici per incoraggiare la partecipazione	2%	2%	2%
Premiare gli uffici con alti livelli di utilizzo di servizi per la promozione della salute	2%	2%	2%
Implementare i requisiti 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. contributo per la palestra)	5%	5%	10%
Applicare gli incentivi (o le sanzioni) e/o requisiti ai dipendenti e ai coniugi	11%	11%	13%

Partner



TOWERS WATSON 

Focus sull'Italia

Fornitori di piani sanitari e di produttività

	Fondo sanitario o cassa di assistenza — servizi standard	Fondo sanitario o cassa di assistenza — servizi opzionali	Fornitore specializzato	Risorse interna	Altro (per esempio, service per la gestione dei sinistri o broker)
Valutazione dello stato di salute	8%	8%	58%	25%	8%
Check-up biometrici (per esempio, indice di massa corporea, pressione sanguigna, colesterolo)	44%	11%	56%	11%	0%
Centro medico in azienda o convenzione con un centro medico nelle vicinanze	36%	25%	50%	11%	7%
Dieta bilanciata/attività fisica sul posto di lavoro (per esempio, yoga, gare sportive, educazione alimentare)	0%	0%	50%	100%	0%
Programmi di educazione ad un corretto stile di vita	0%	0%	100%	50%	0%
Programmi di controllo del peso
Programmi di disintossicazione da nicotina	0%	0%	100%	0%	0%
Gestione dello stress	0%	0%	64%	45%	0%

Nota: Gli intervistati che offrono un programma potevano selezionare più partner per ciascun programma. Dati basati su aziende che offrono il programma.

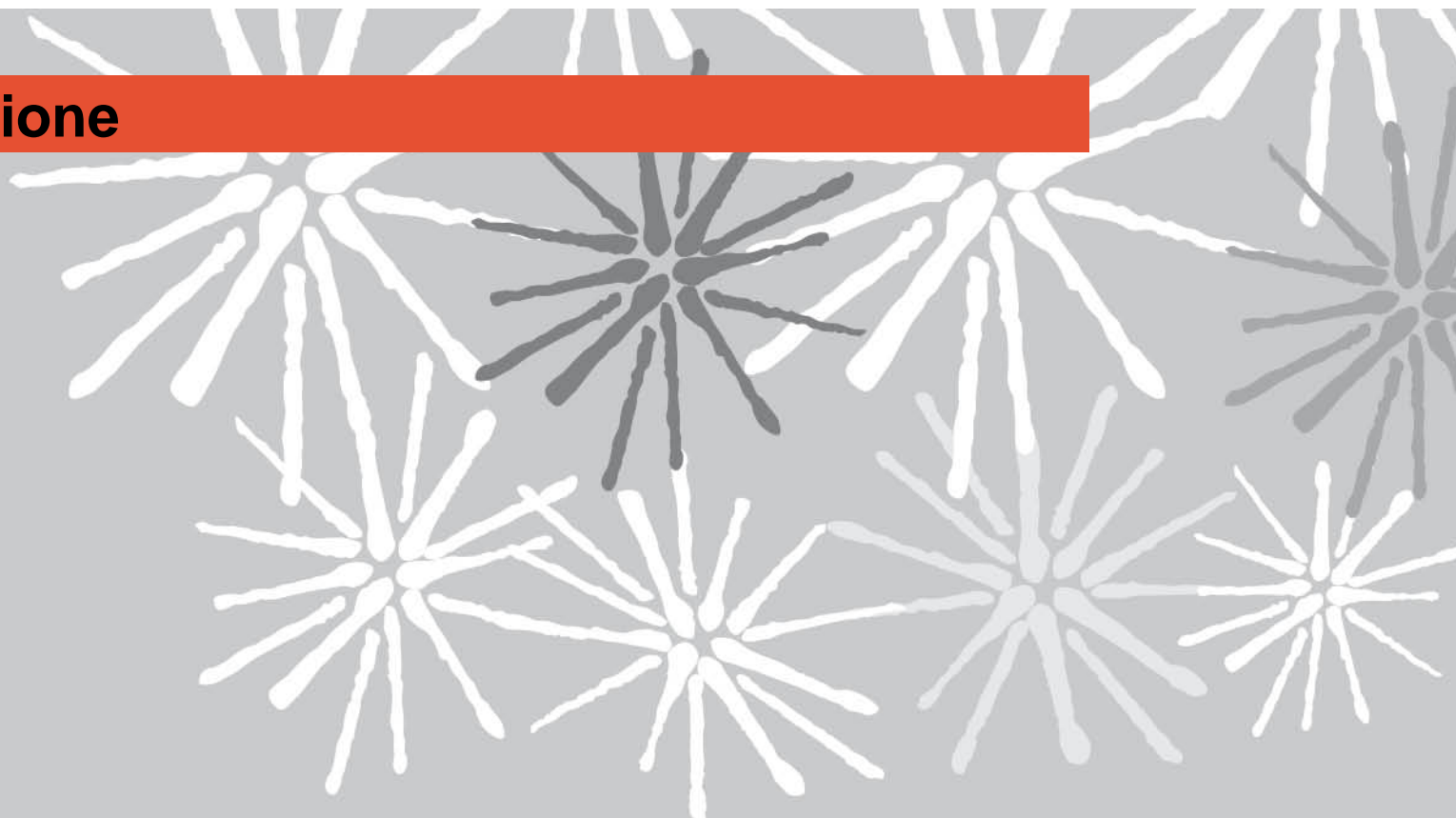
Focus sull'Italia

Fornitori di piani sanitari e di produttività (cont.)

	Fondo sanitario o cassa di assistenza — servizi standard	Fondo sanitario o cassa di assistenza — servizi opzionali	Fornitore specializzato	Risorse interna	Altro (per esempio, service per la gestione dei sinistri o broker)
Gestione delle malattie croniche
Supporto per la presa di decisioni relative alla salute e alle terapie	0%	0%	67%	33%	0%
Strumenti online di gestione delle informazioni sulla salute	0%	0%	33%	67%	0%
Gestione delle assenze	20%	5%	20%	45%	10%
Gestione delle invalidità	41%	0%	23%	23%	18%
Programmi di assistenza	50%	0%	0%	50%	0%
Sostegno alla gravidanza	11%	11%	44%	67%	0%
Programmi di disintossicazione da droghe/alcol

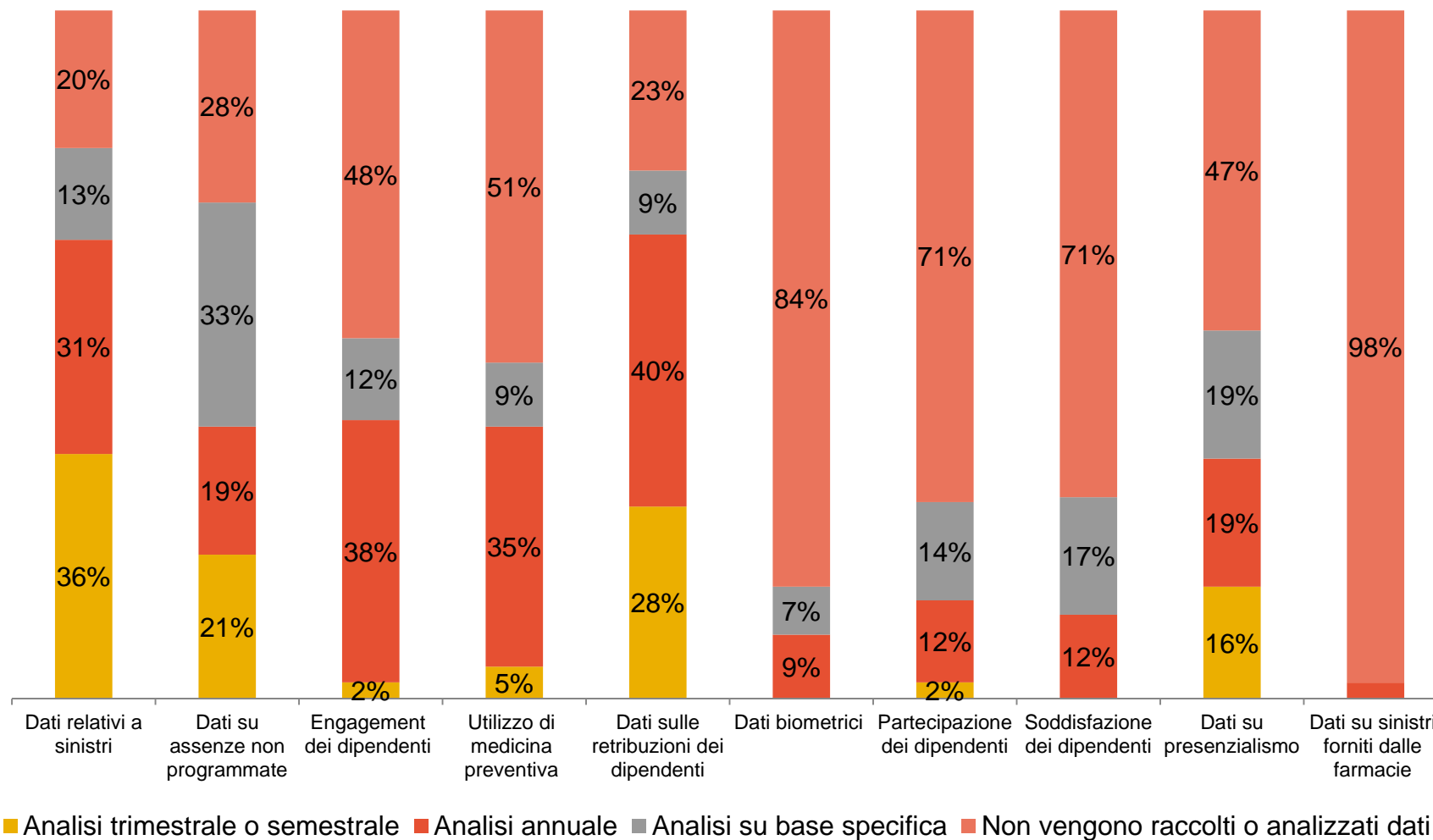
Nota: Gli intervistati che offrono un programma potevano selezionare più partner per ciascun programma. Dati basati su aziende che offrono il programma.

Valutazione



Focus sull'Italia

Dati analitici e integrazione con dati relativi a sinistri





Overall health productivity and effectiveness (OHPE)

Health and Productivity Effectiveness (OHPE) generale

	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

43

© 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

	Asia Pacific	Europe	Italy	Brazil	Mexico	Canada
Crederne fortemente negli obiettivi dell'azienda	55%	54%	56%	69%	62%	69%
Impegnarsi oltre il dovuto per aiutare l'azienda ad avere successo	43%	56%	54%	56%	59%	52%
Essere capaci di affrontare le sfide in modo efficace lavorando in team	56%	68%	57%	56%	60%	57%
Disporre degli strumenti e delle risorse necessarie per ottenere performance elevate	51%	58%	60%	67%	64%	50%
Essere capaci di mantenere alto il livello di energia richiesto durante tutta la giornata lavorativa	43%	47%	49%	49%	58%	42%
Nessun particolare ostacolo che impedisca 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

Disclaimer

Il presente documento è stato preparato da Towers Watson Italia s.r.l. Le informazioni contenute nella presente pubblicazione hanno carattere generale e sono a titolo puramente informativo. Nessuna azione potrà essere esperita sulla base di uno qualsiasi degli articoli, senza avere preventivamente richiesto una consulenza specifica a Towers Watson. Le informazioni del presente documento sono riservate e non sarà possibile la diffusione senza l'autorizzazione di Towers Watson Italia s.r.l.