



Rischi ed opportunità nei piani di benefit

I risultati della pulse survey

Rischi ed opportunità nei piani di benefit e welfare: verso l'azienda del futuro

Andrea Scaffidi

27/05/2014

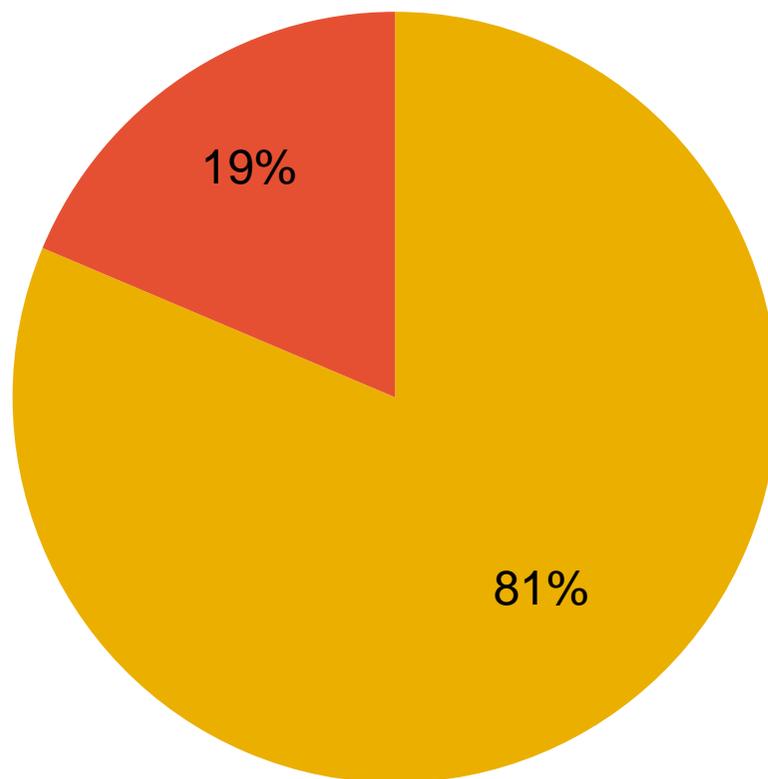
TOWERS WATSON 

La survey

- Towers Watson ha condotto una indagine, con il patrocinio e la sponsorizzazione di ANRA, GIDP e ANDAF al fine di indagare circa i temi di maggior interesse tra gli HR e i Risk Manager in questo particolare momento storico di incertezze e di rischi.
- Alla survey hanno risposto 80 aziende, costituendo un campione significativo del tessuto industriale e dei servizi in particolare rappresentando molte aziende di medio-grandi dimensioni italiane e internazionali (vedi slide profilo rispondenti).
- La survey è stata progettata sovrapponendosi in parte ad una recente ricerca condotta da Towers Watson in collaborazione con The Economist, anche per poter permettere un parallelismo tra il campione dei rispondenti e quello dei partecipanti all'indagine TW –The Economist.
- In particolare Towers Watson si è soffermata sulla comprensione dei principali elementi di interesse delle aziende tralasciando questo momento storico e arrivando al 2020 usando sia il privilegiato punto di osservazione degli HR che dei Risk Manager.
- La ricchezza dei partecipanti ci ha permesso di comprendere anche alcune dinamiche interne alle organizzazioni in tema di governo dei piani di benefit.
- Il respiro internazionale dei rispondenti (oltre il 75% dei rispondenti è o fa parte di gruppo internazionali) ci ha permesso di conoscere il pensiero di tali organizzazioni circa il ruolo che le aziende dovrebbero avere, anche in logica di social corporate responsibility.

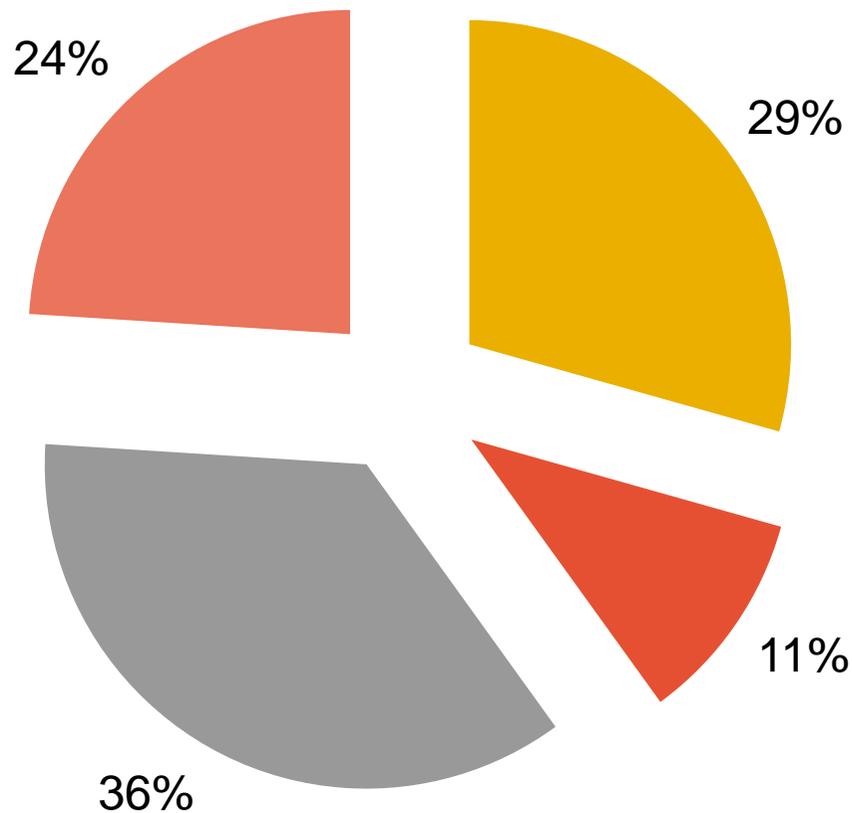
Il profilo dei rispondenti: ruolo aziendale

■ HR ■ Risk Manager /Insurance Manager



- 4/5 dei rispondenti hanno una responsabilità nella Direzione Risorse Umane.
- 1/5 ha un ruolo come Risk Manager o Insurance Manager
- Queste due anime ci hanno permesso di arricchire la lettura dei fenomeni con numerose sfumature

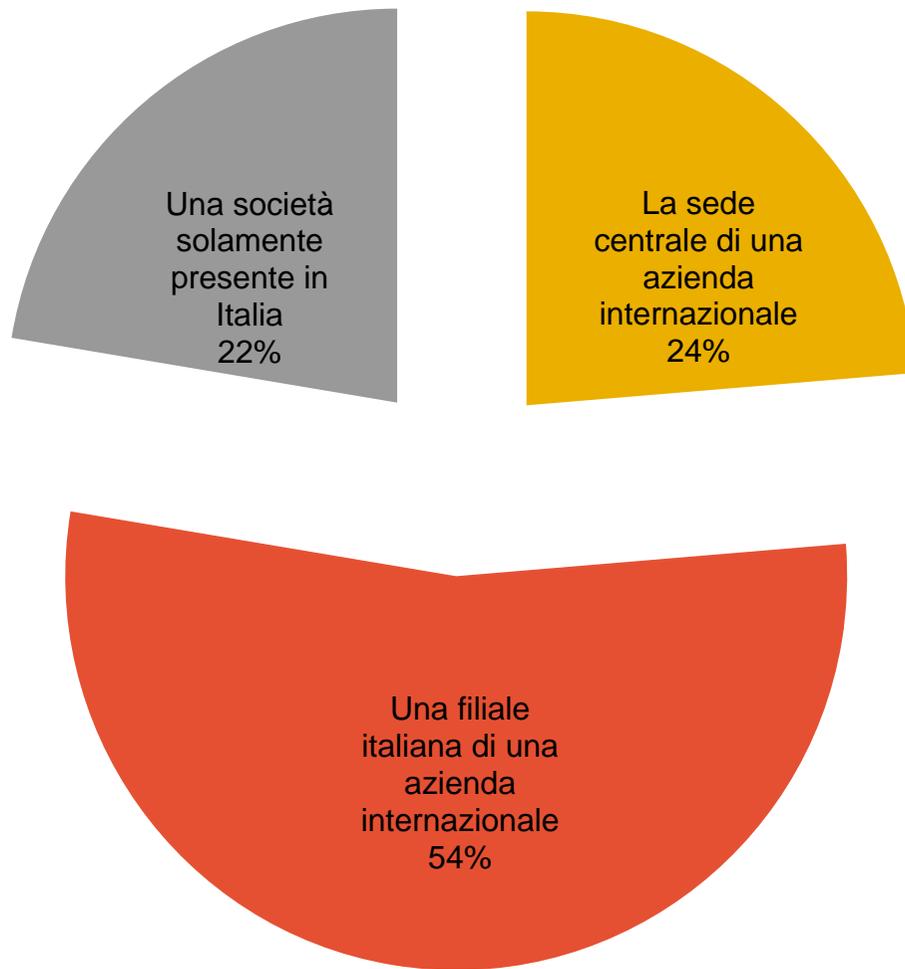
Il profilo dei rispondenti: dimensione d'azienda per numero di dipendenti



■ Meno che 250 ■ 250-499 ■ 500-1,999 ■ 2000+

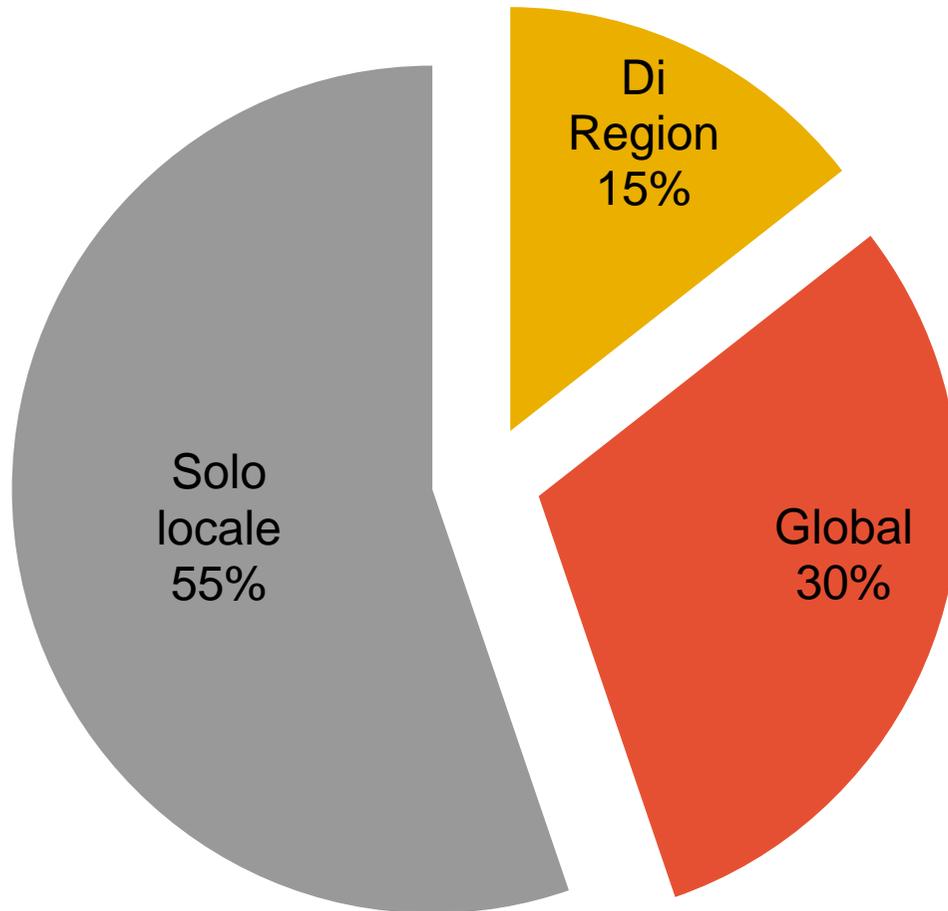
- Solo il 30% delle aziende partecipanti sono definibili come PMI.
- Il 70% del campione appartiene alla categoria delle grandi imprese che in Italia occupano il 20% degli occupati ma esprimono oltre il 32% del valore prodotto connotandosi come uno dei settori a maggior valore aggiunto.
- In questo contesto operano i rispondenti.

Il profilo dei rispondenti: HQ o subsidiary



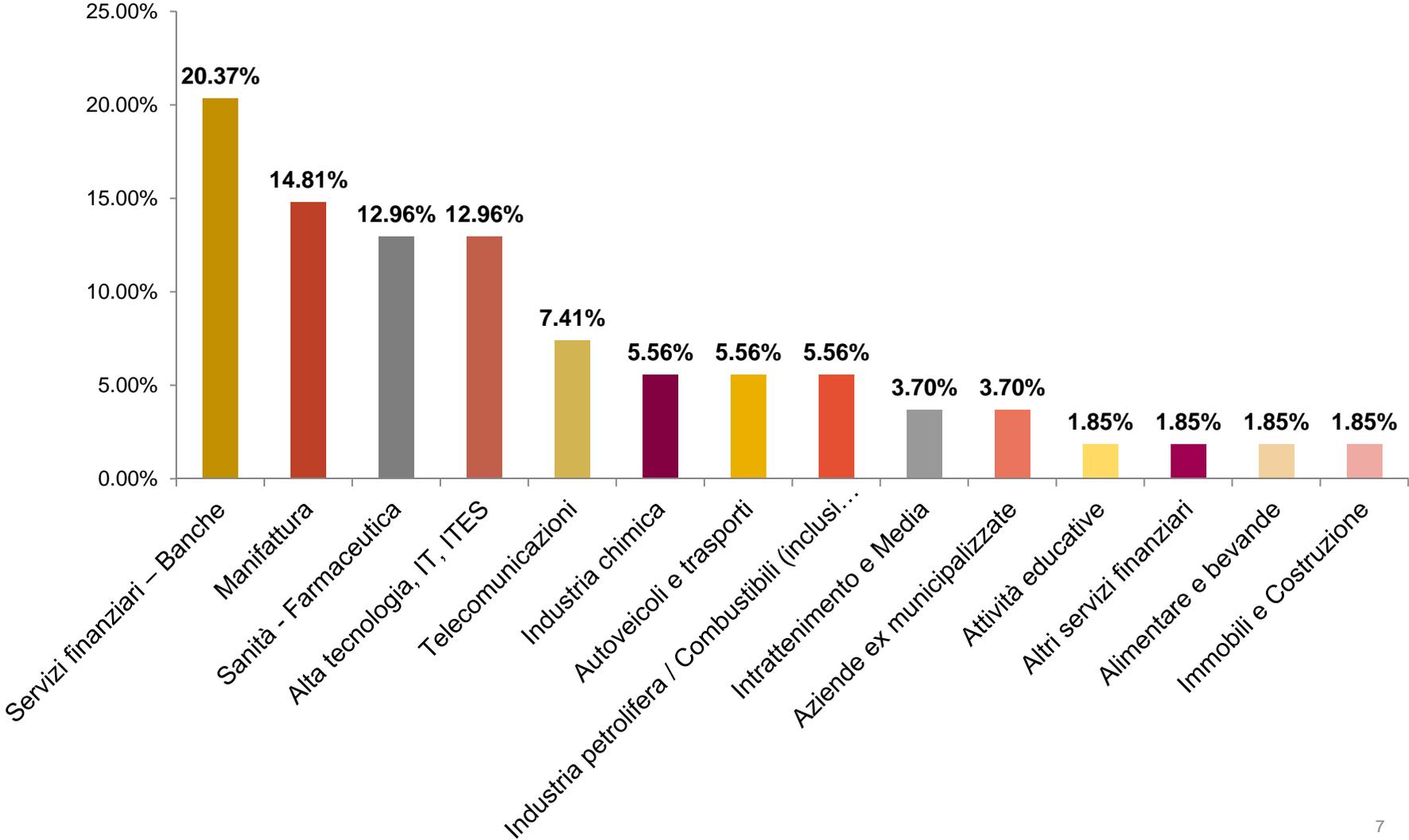
- L'80% del campione opera in un mercato internazionale confrontandosi continuamente con la sfida dei mercati e delle persone.
- 1/4 dei rispondenti è una corporate italiana che presidia tutta la filiera dei benefit e delle politiche di reward.

Ha una responsabilità?

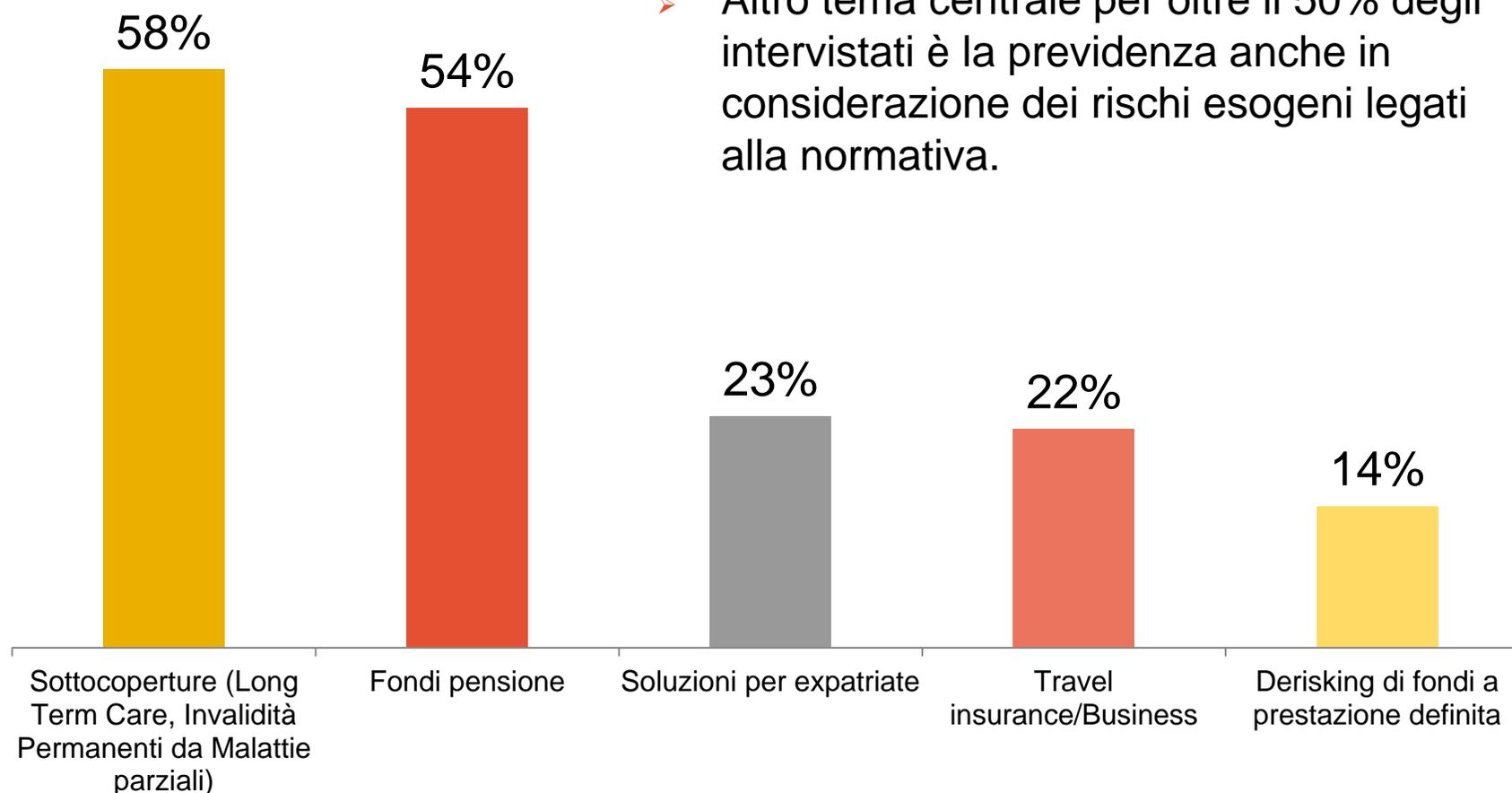


- Il livello di complessità geografica di riflette anche nella responsabilità presiedute dai rispondenti:
- Quasi il 50% dei colleghi ha una responsabilità che si estende oltre i confini italiani:
 - ✓ In 1/3 di questi casi a livello regionale;
 - ✓ In 2/3 a livello globale.

Il profilo dei rispondenti: settori economici

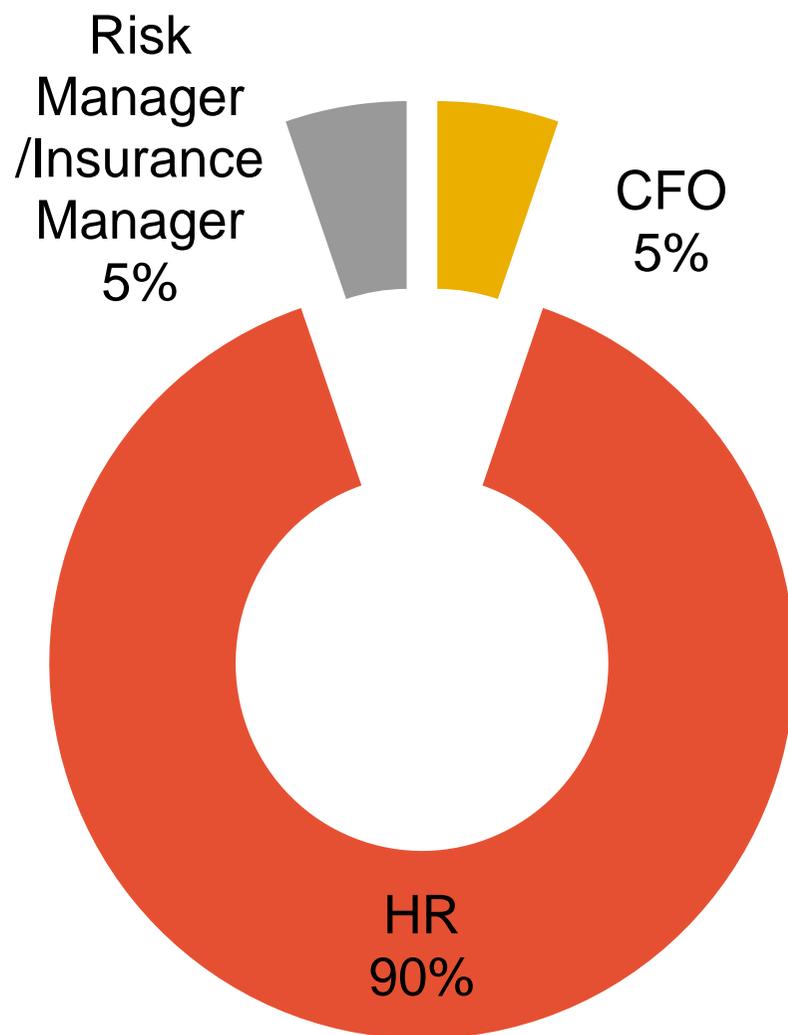


Temi di interesse



- Oltre metà dei rispondenti sono interessati ai temi delle sottocoperture in quanto queste lasciano esposta l'azienda ad un rischio, non solo reputazionale.
- Altro tema centrale per oltre il 50% degli intervistati è la previdenza anche in considerazione dei rischi esogeni legati alla normativa.

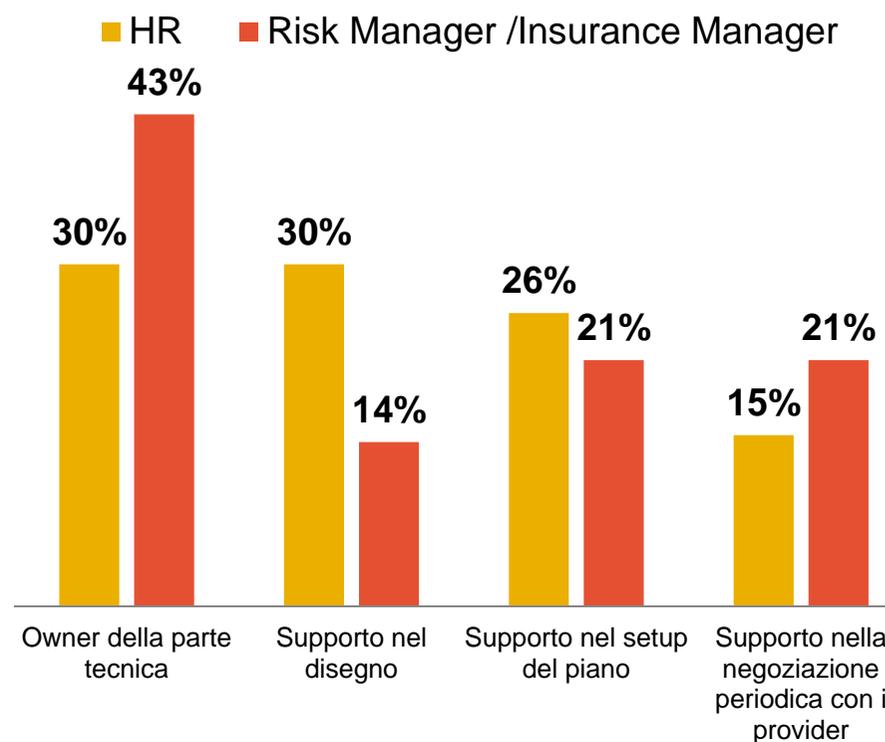
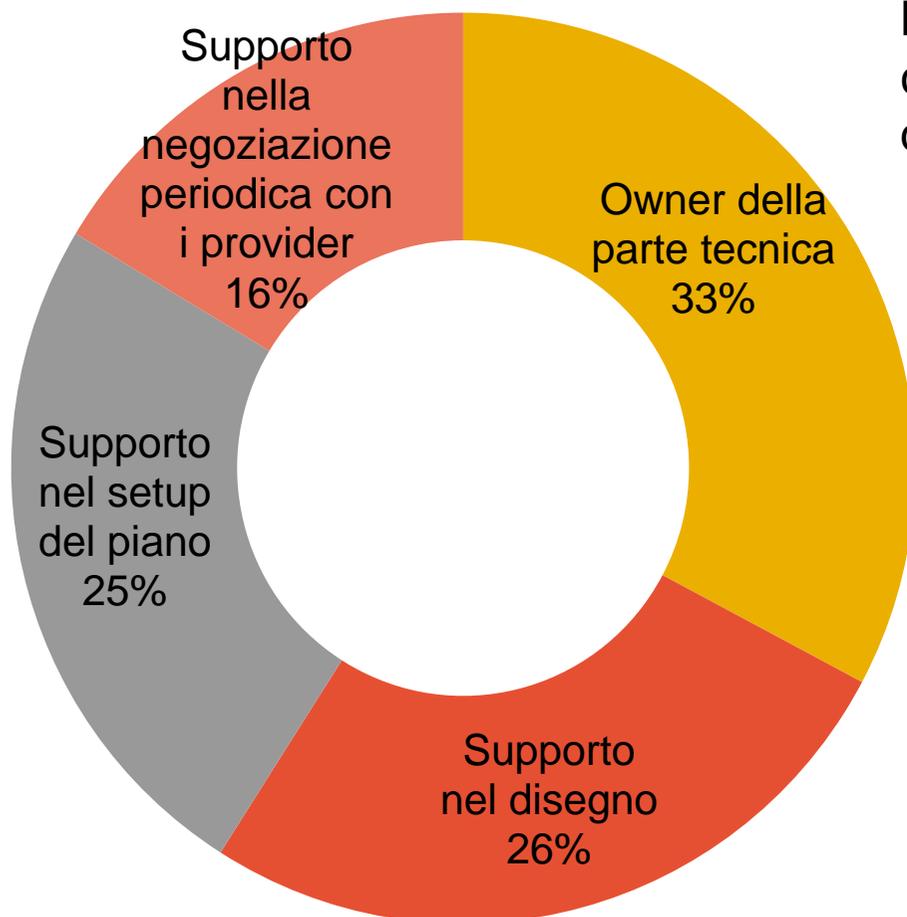
Gli owner degli employee benefit



- Interessante notare come nelle nostre organizzazioni il tema dei benefit sia un tema pressoché esclusivo degli HR ma con un ruolo crescente dei CFO e dei Risk/Insurance Manager.
- I benefit sono parte integrante delle politiche di total reward delle aziende e sono sempre più una leva di governo del livello di performance aziendale e di gestione dei costi.

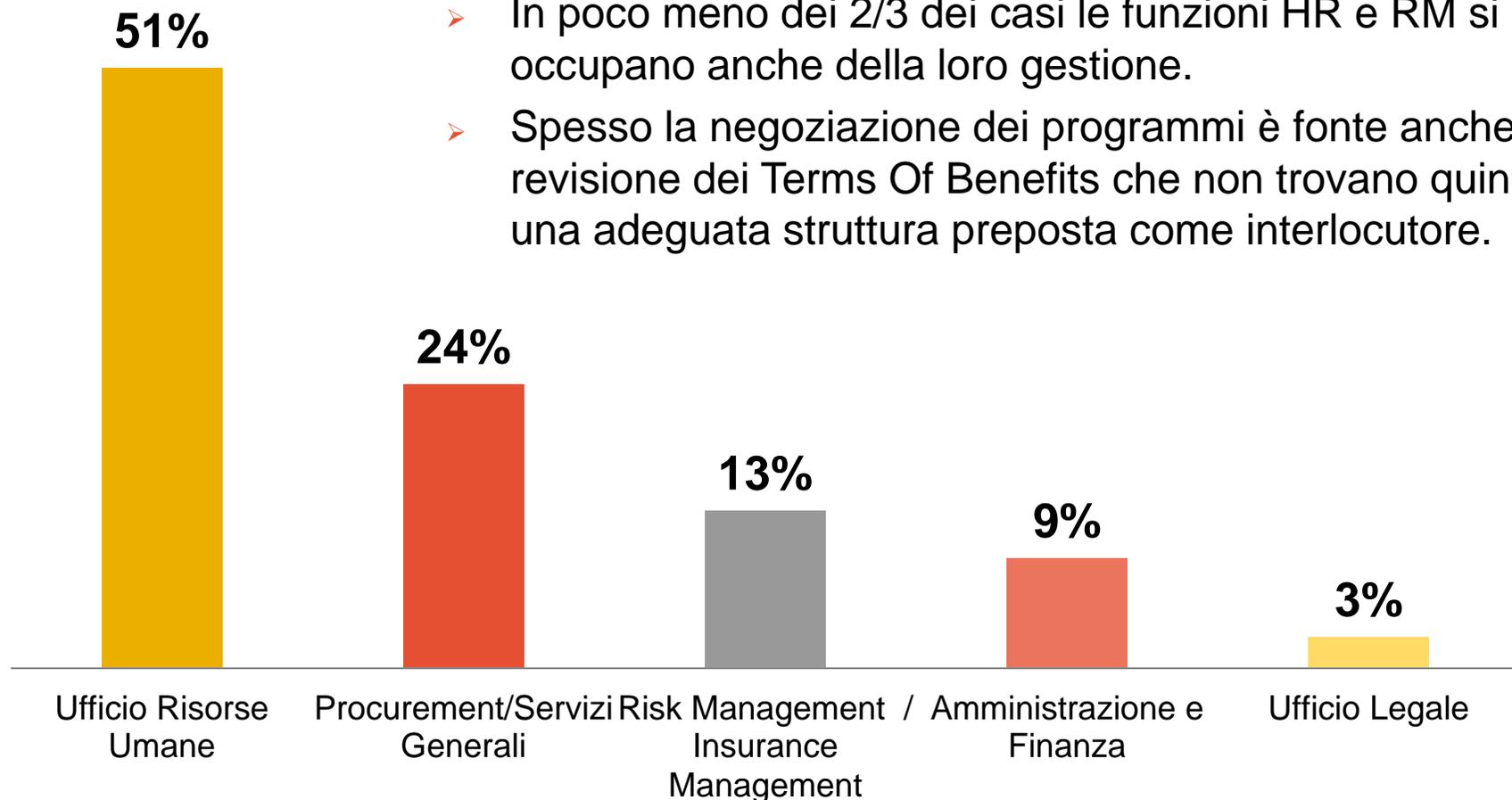
Il ruolo del rispondente

- Notiamo alcune apprezzabili differenze nel ruolo agito da parte degli HR e dei Risk Manager che permette di valorizzare le competenze e le sensibilità proprie di questi due ruoli.



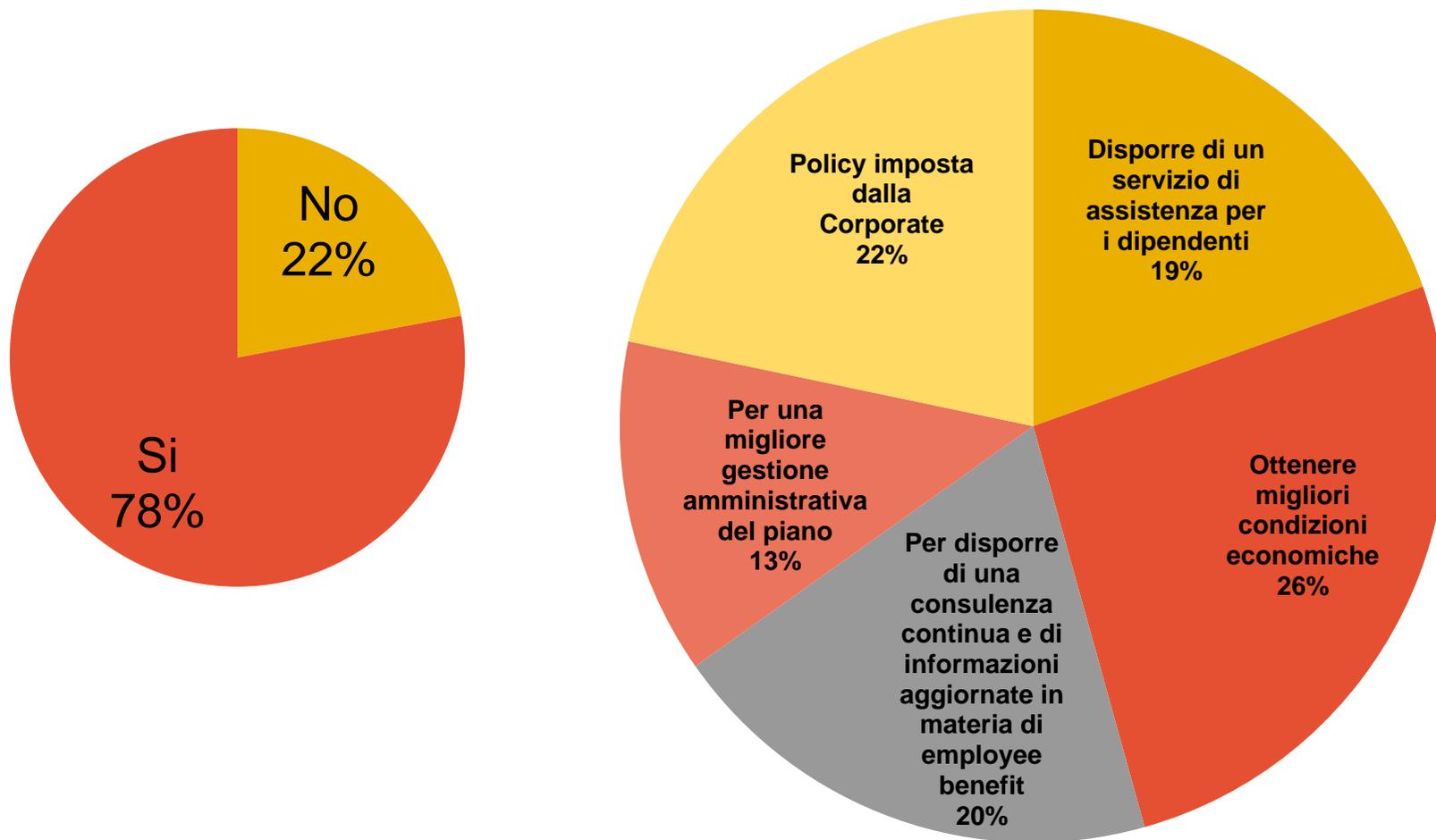
Chi si occupa all'interno della Vostra azienda della negoziazione delle condizioni economiche dei piani di employee benefit con i fornitori esterni?

- La centralità dei benefit non sempre trova una corretta rispondenza nel governo degli stessi.
- In poco meno dei 2/3 dei casi le funzioni HR e RM si occupano anche della loro gestione.
- Spesso la negoziazione dei programmi è fonte anche di revisione dei Terms Of Benefits che non trovano quindi una adeguata struttura preposta come interlocutore.



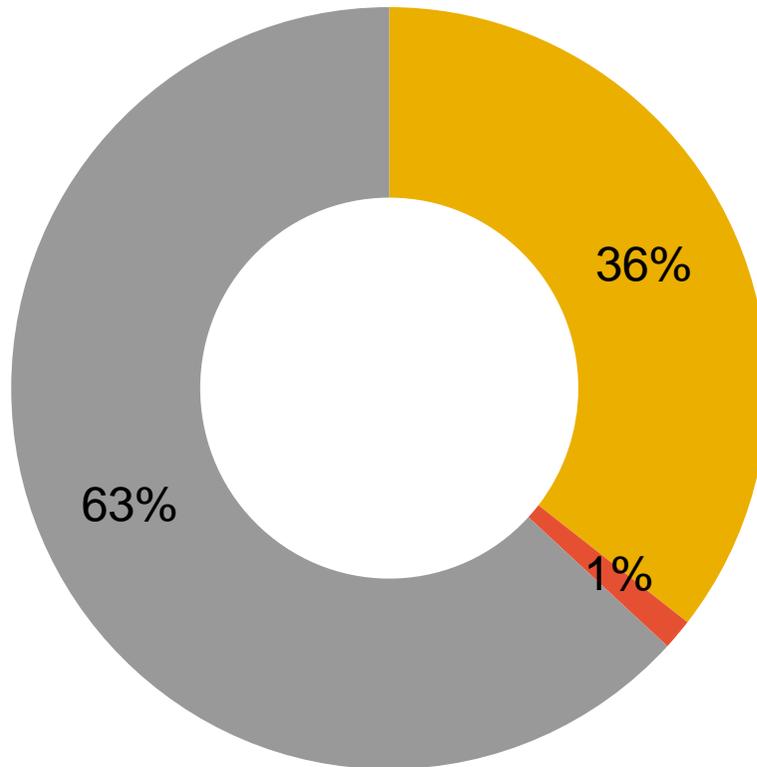
Utilizzate un broker? Perché?

- Le componenti “soft” (servizio, advise, amministrazione) rappresentano oltre il 50% dei motivi di scelta di un broker.



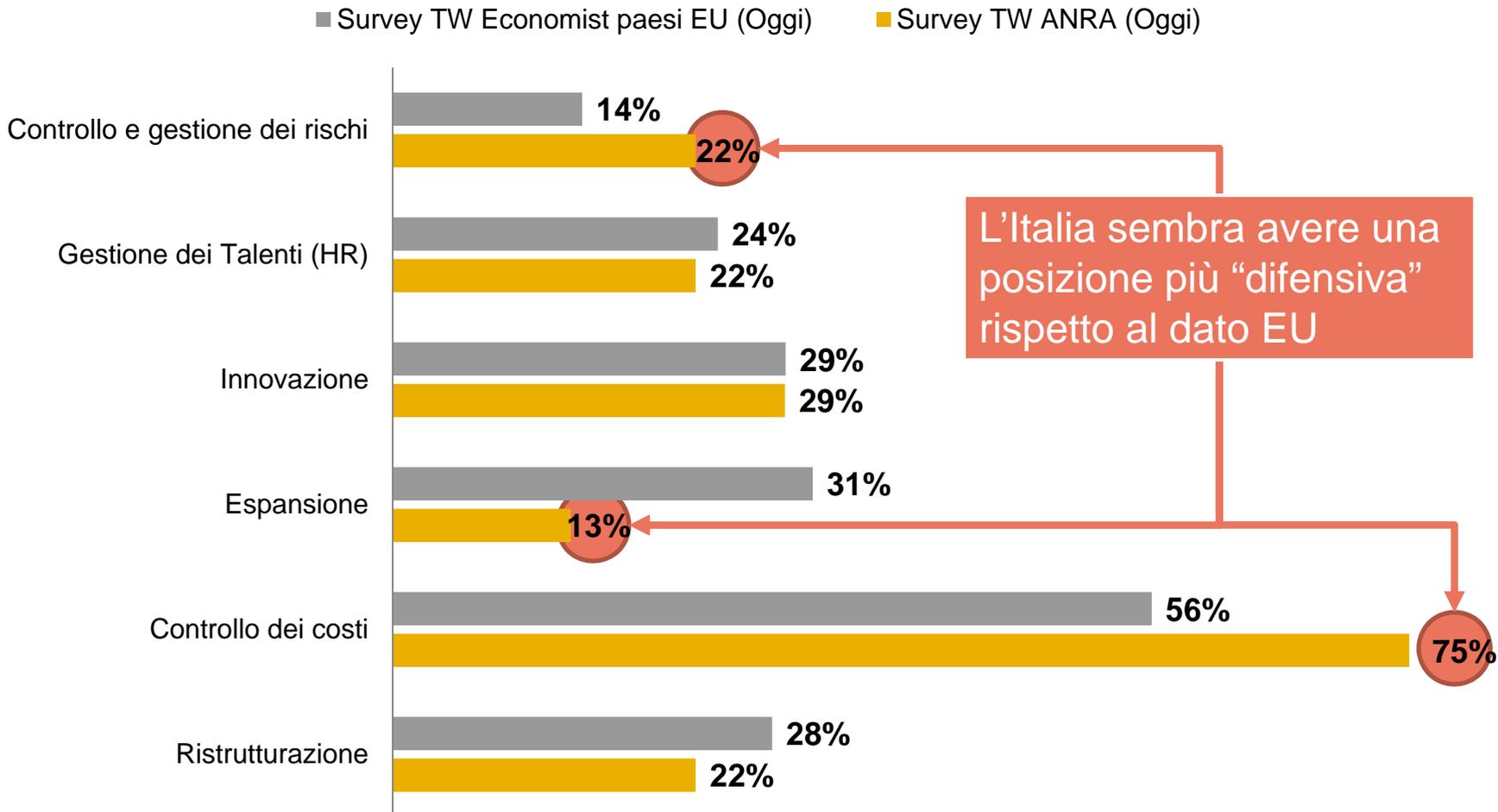
Quale è il modello di governance dei piani, che tipo di coinvolgimento le è richiesto?

- Advise/consulenza
- Membro di un comitato permanente
- Responsabile di una parte del processo

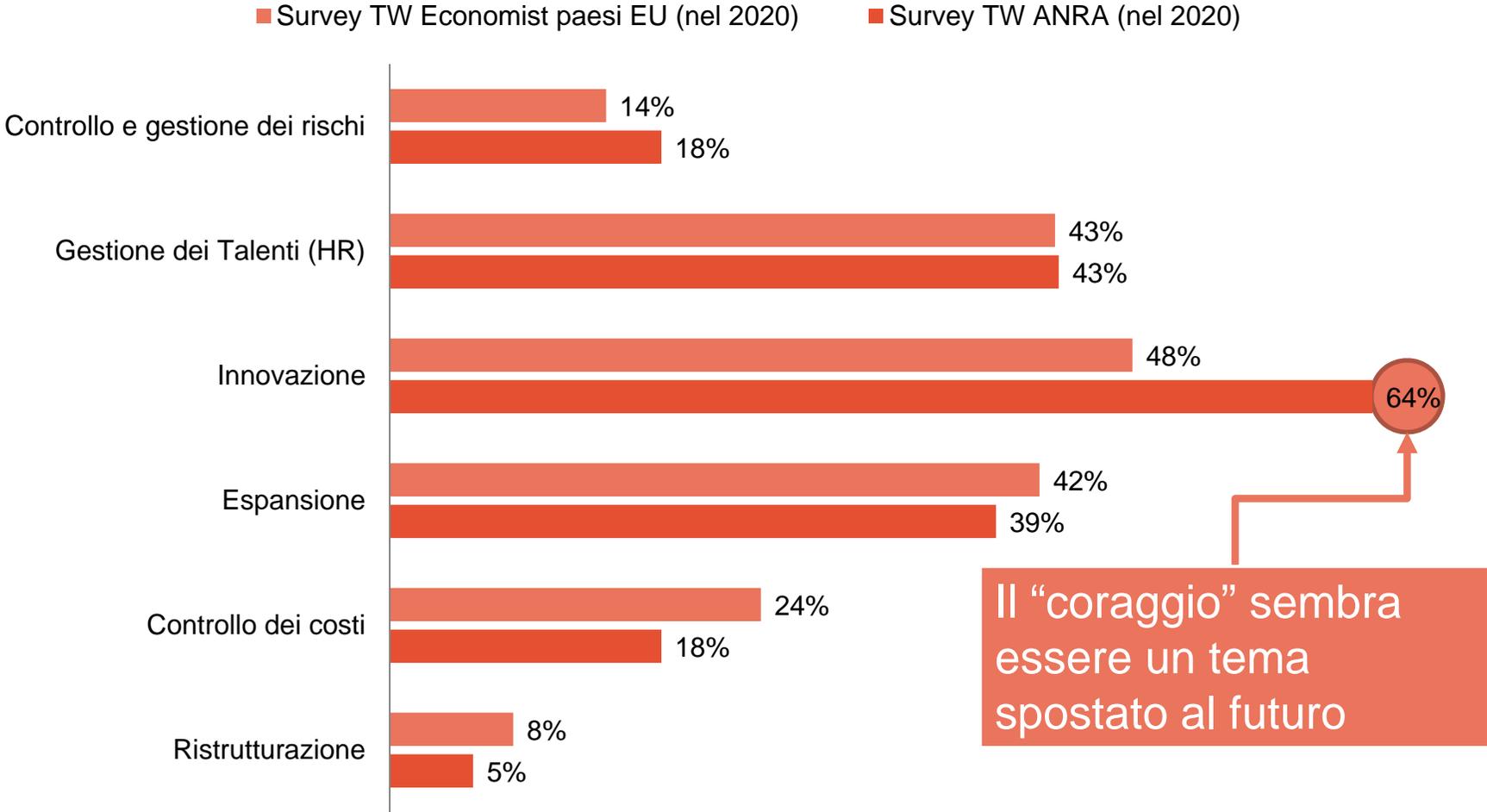


➤ Il governo dei piani è ancora, come emerso, una responsabilità frammentata

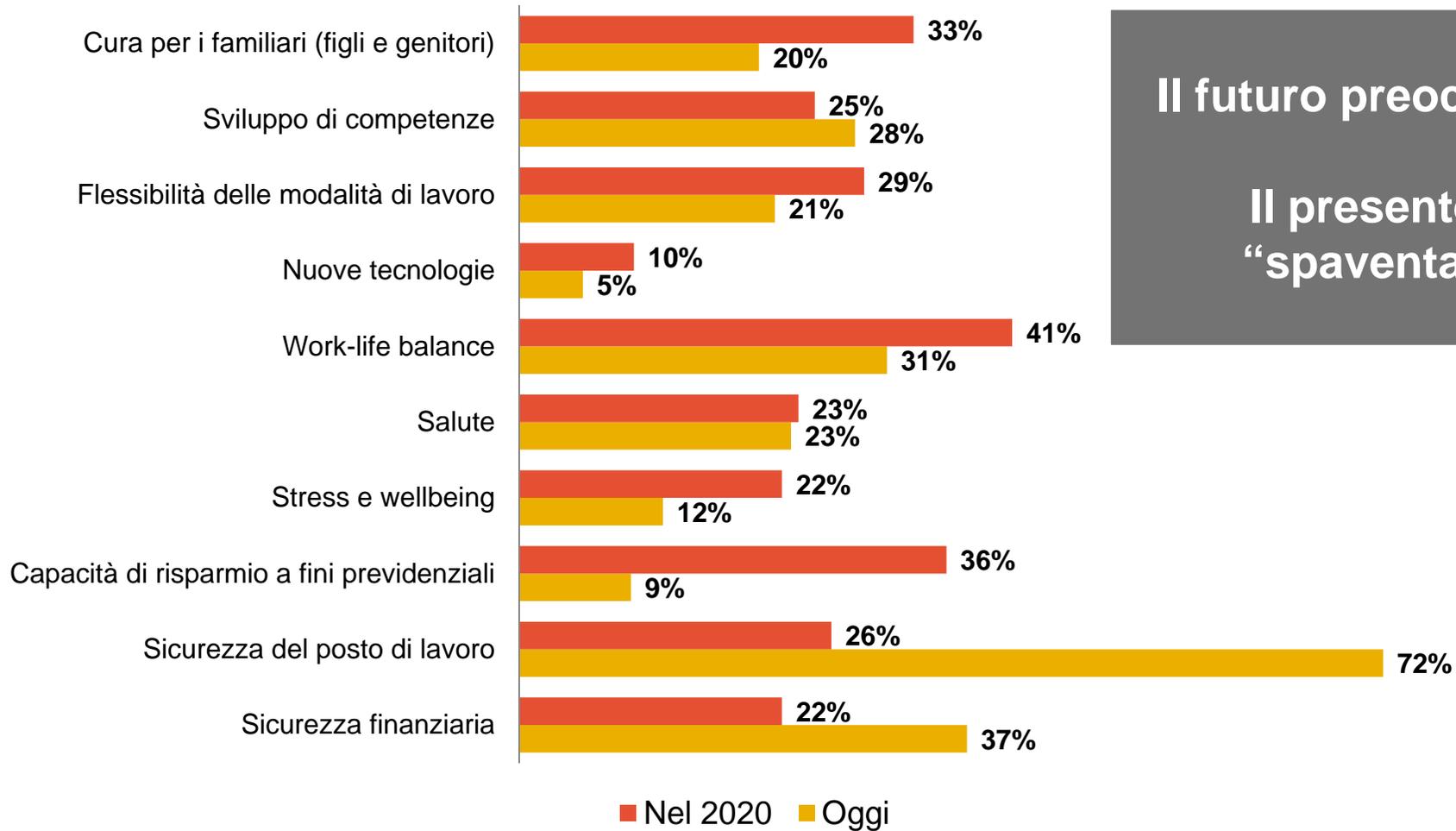
A suo giudizio quale è la principale priorità per la sua organizzazione oggi?



A suo giudizio quale è la principale priorità per la sua organizzazione riguardando il business nel 2020?



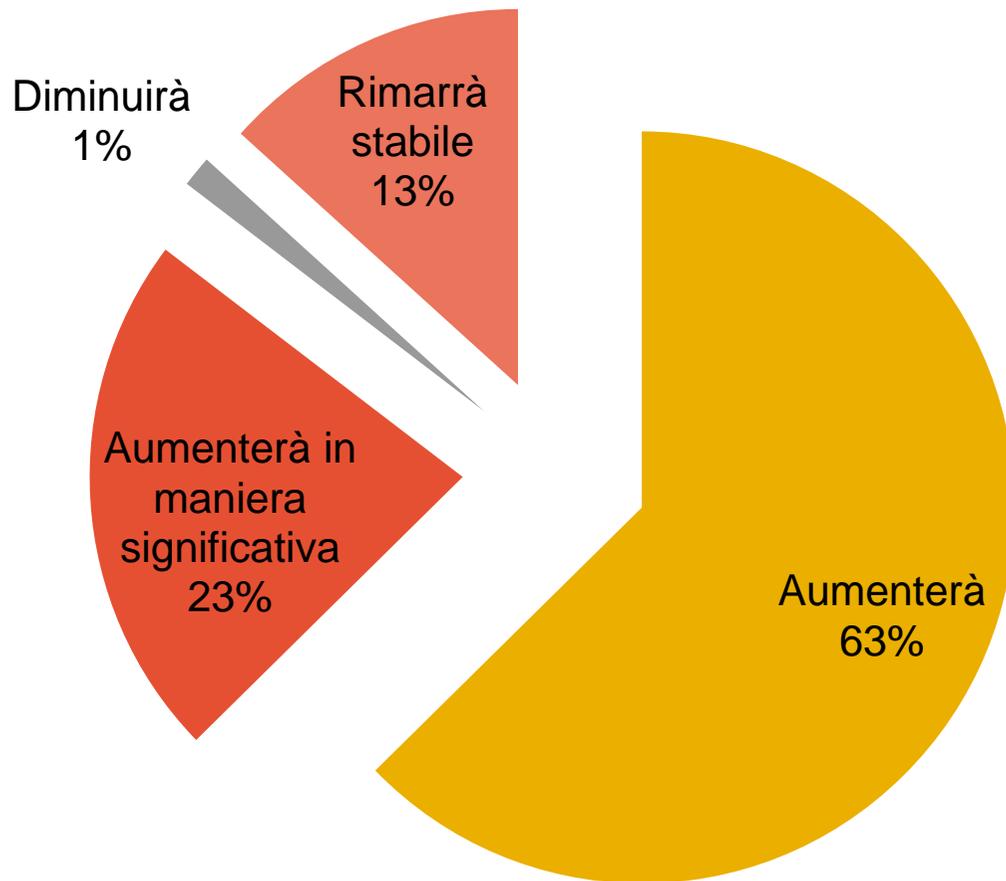
Quale ritiene essere il tema di maggior interesse per i dipendenti della sua azienda oggi e nel 2020?



Il futuro preoccupa

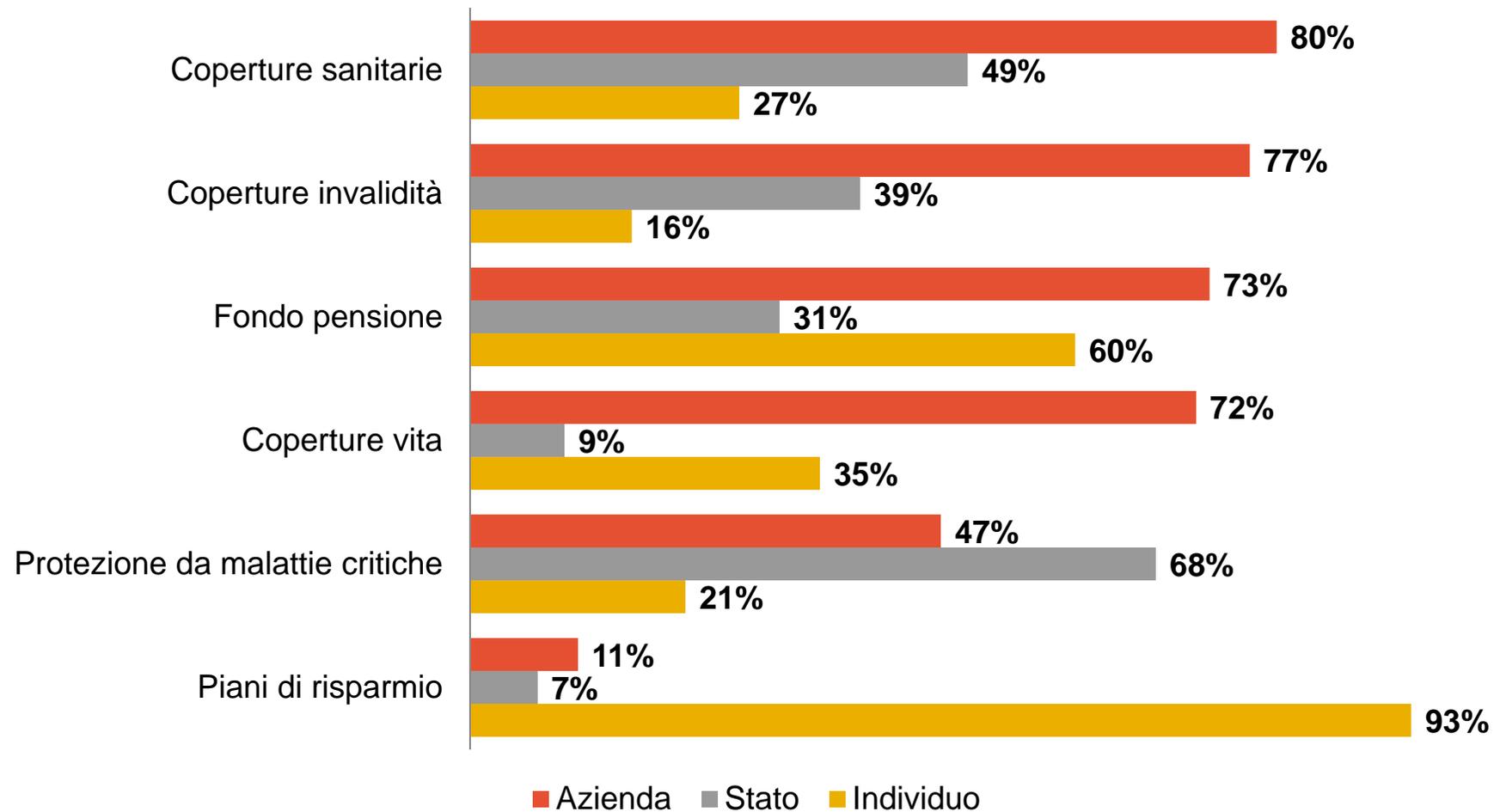
Il presente "spaventa"

Nel 2020 in funzione della struttura tipica dei dipendenti qual immagina sia il peso dei benefit rispetto alla retribuzione?



- L'85% delle aziende intervistate ritengono che il valore e l'importanza dei benefit aumenterà anche in misura significativa.

Chi a suo avviso è il principale responsabile per fornire o finanziare i seguenti benefit?



Chi a suo avviso è il principale responsabile per fornire o finanziare i seguenti benefit?

Differenze per «ruolo»

HR	Risk manager	HR	Risk manager	HR	Risk manager
----	--------------	----	--------------	----	--------------

	Individuo		Azienda		Stato	
Fondo pensione	67%	29%	72%	79%	33%	21%
Piani di risparmio	92%	100%	10%	14%	8%	0%
Coperture sanitarie	30%	14%	80%	79%	49%	50%
Coperture vita	39%	14%	67%	93%	11%	0%
Coperture invalidità	16%	14%	72%	100%	48%	0%
Protezione da malattie critiche	21%	21%	46%	50%	69%	64%