

Indagine Willis Towers Watson Staying@Work

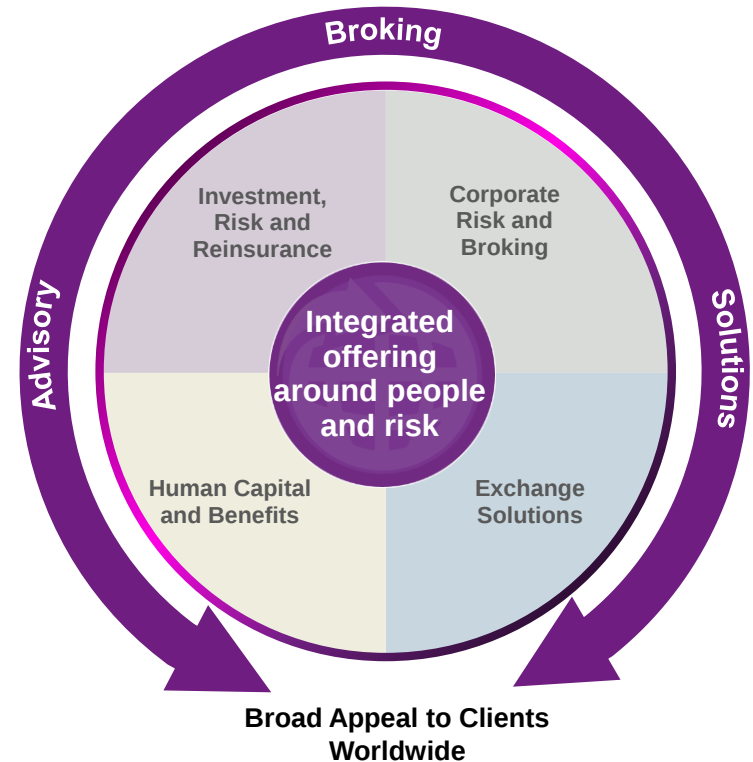
12 Novembre 2016

le relazioni tra welfare e produttività



Willis Towers Watson

Un forte orientamento al cliente, particolare attenzione al lavoro di squadra, integrità assoluta, rispetto reciproco e costante ricerca dell'eccellenza sono i valori alla base della nuova organizzazione Willis Towers Watson



39,000
consulenti
in oltre **120**
paesi

Dimensione, diversità
e solidità finanziaria
\$8.2 miliardi
di fatturato

Una lunga
storia
che risale al
1828

Indagine 2015/2016 Staying@Work

Indagine Globale

34

Paesi / mercati
coinvolti
nell'Indagine

34%

Aziende partecipanti che
impiegano più di 10.000
dipendenti full-time

242
LATAM

- Argentina
- Brasile
- Cile
- Colombia
- Messico

247
EMEA

- Germania
- Italia
- Netherlands
- Spagna
- U.K.
e 9 altri

1.669

Aziende partecipanti all'Indagine
in Nord America,
America Latina,
Europa e Asia

582
APAC

- Cina
- India
- Filippine
- Singapore
e 9 altri

73%

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

598

Nord America
Partecipanti
Canada USA

A proposito dell'indagine



Dati raccolti tra giugno e luglio 2015

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

A proposito dell'indagine - Italia

19

aziende
(con almeno 250
dipendenti) hanno risposto

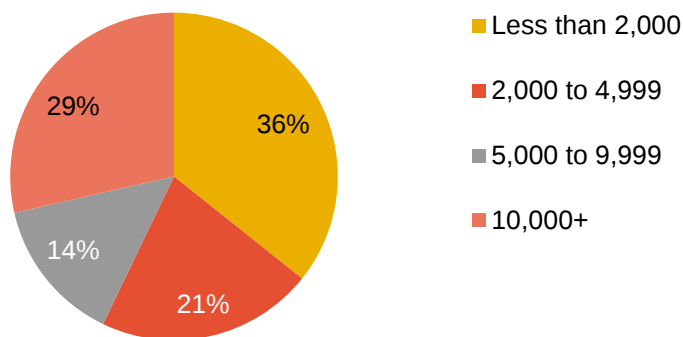
14.652

impiegano oltre 14 mila addetti a
tempo pieno

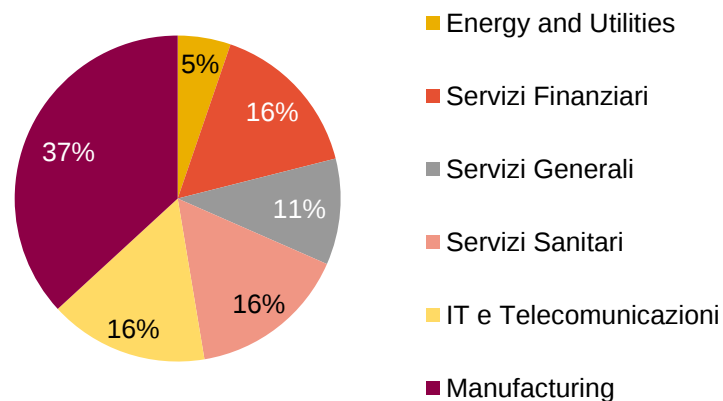
649.191

Le aziende intervistate
hanno globalmente
più di 649 mila impiegati
a tempo pieno

Numero di lavoratori a tempo pieno
impiegato dalle aziende partecipanti



Settori industriali



Dati raccolti tra giugno e luglio 2015

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

In breve



Salute e produttività sono priorità globali



Le aziende ottengono risultati più efficaci coordinando la propria offerta di programmi di welfare integrato con un'adeguata conoscenza della propria collettività

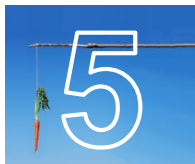


A livello globale, gli stili di vita più a rischio rimangono stress, sedentarietà e obesità



Le sfide maggiori:

- ✓ Italia — risorse/budget
- ✓ Globale — risorse/budget



Una bassa partecipazione al programma porta a un aumento di interesse per gli incentivi finanziari



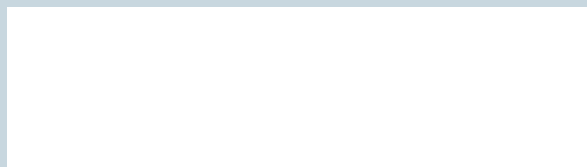
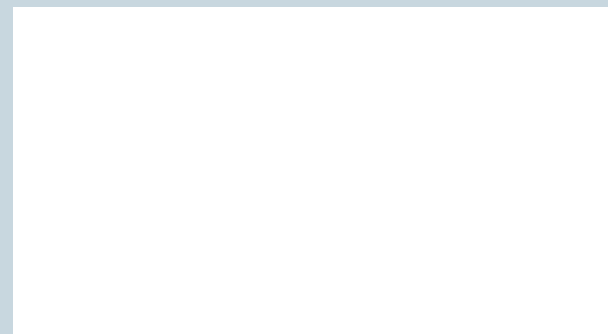
Maggiore attenzione alla progettazione del programma, collegandolo all'esperienza professionale del dipendente



Seguire l'esempio di organizzazioni altamente efficaci

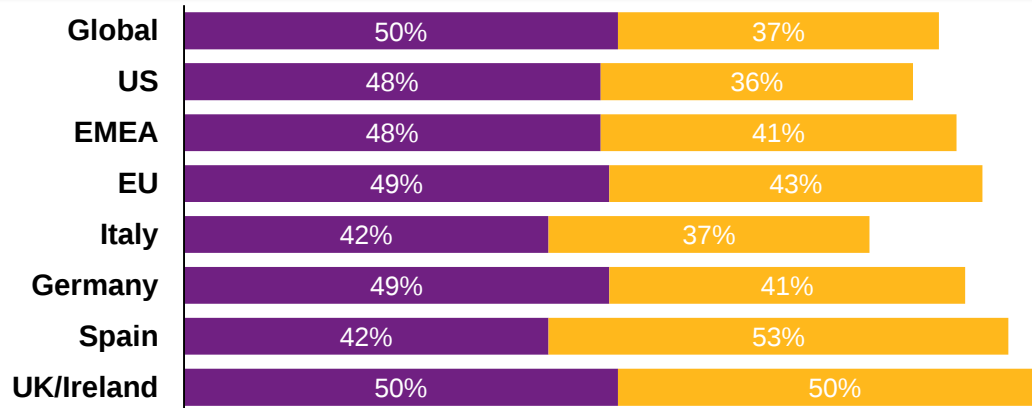
- Le fondamenta – offrire programmi sanitari completi e continui
- Sfruttare le nuove tecnologie
- Attenzione all'ambiente di lavoro
- Gestire e continuare a migliorare e promuovere le buone pratiche
- Conosci i tuoi numeri - avere una strategia e applicare continue valutazioni volte a informare dei cambiamenti del programma

Global Survey: principali evidenze



Salute e produttività (H&P) restano componenti essenziali per una strategia organizzativa sanitaria

Descrivete la visione della vostra organizzazione sui miglioramenti per salute e produttività



- Una strategia per la salute è essenziale per la nostra organizzazione
- Gioca un ruolo moderato

9 su 10

identificare e misurare i miglioramenti è fondamentale per una strategia organizzativa

Come vi aspettate cambi l'impegno della vostra organizzazione al riguardo? (% di incremento o aumento significativo)

Global	US	EMEA	EU	Italy	Germany	Spain	UK/Ireland
77%	77%	85%	86%	89%	78%	86%	83%

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

Migliorare produttività, sicurezza, salute e consapevolezza del rischio sono le priorità principali

RANK	Global	EMEA	Italy	Germany	Spain	UK/Ireland
1	Migliorare la produttività (74%)	Migliorare la conoscenza del rischio salute (77%)	Migliorare la sicurezza (79%)	Ridurre lo Stress (84%)	Migliorare la sicurezza (97%)	Ridurre lo Stress (90%)
2	Migliorare la sicurezza (73%)	Migliorare la produttività (77%)	Migliorare la conoscenza dei programmi (78%)	Migliorare la produttività (81%)	Migliorare la produttività (86%)	Migliorare la conoscenza del rischio salute (87%)
3	Migliorare la conoscenza del rischio salute (69%)	Migliorare la conoscenza dei programmi (76%)	Sviluppare una cultura sulla salute (74%)	Migliorare la conoscenza del rischio salute (78%)	Migliorare la conoscenza del rischio salute (83%)	Migliorare la conoscenza dei programmi (83%)
4	Sviluppare una cultura sulla salute (67%)	Ridurre lo Stress (75%)	Migliorare la produttività (68%)	Sviluppare una cultura sulla salute (78%)	Migliorare la conoscenza dei programmi (81%)	Migliorare la salute fisica (83%)
5	Migliorare la salute fisica (65%)	Migliorare la sicurezza (75%)	Migliorare la conoscenza del rischio salute (68%)	Migliorare la conoscenza dei programmi (76%)	Ridurre lo Stress (69%)	Migliorare la produttività (77%)

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

I problemi principali per la salute del lavoratore sono l'assenza di attività fisica, stress e obesità

RANK	Global	US	EMEA	Italy	Germany	Spain	UK/Ireland
1	Stress (64%)	Stress (75%)	Stress (74%)	Stress (53%)	Stress (89%)	Stress (74%)	Stress (66%)
2	Mancanza di attività fisica (53%)	Sovrappeso/ Obesità (70%)	Mancanza di attività fisica (45%)	Sovrappeso/ Obesità (47%)	Mancanza di attività fisica (58%)	Mancanza di attività fisica (37%)	Mancanza di attività fisica (36%)
3	Sovrappeso/ Obesità (45%)	Mancanza di attività fisica (61%)	Assenteismo (33%)	Assenteismo (44%)	Scarso nutrimento (39%)	Assenteismo (29%)	Assenza di riposo (31%)
4	Scarso nutrimento (31%)	Scarso nutrimento (50%)	Sovrappeso/ Obesità (32%)	Fumo (41%)	Assenteismo (39%)	Scarso nutrimento (29%)	Sovrappeso/ Obesità (29%)
5	Assenza di riposo (30%)	Assenza di riposo (31%)	Scarso nutrimento (31%)	Mancanza di attività fisica (38%)	Sovrappeso /Obesità (28%)	Sovrappeso/ Obesità (29%)	Scarso nutrimento (29%)

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

Budget, staff e rendimenti sono gli ostacoli più citati rispetto al cambiamento delle abitudini dei lavoratori

RANK	Global	US	EMEA	Italy	Germany	Spain	UK/Ireland
1	Mancanza di risorse finanziarie/staff (39%)	Scarso coinvolgimento (43%)	Mancanza di risorse finanziarie/staff (41%)	Mancanza di risorse finanziarie/staff (47%)	Mancanza di risorse finanziarie/staff (41%)	Mancanza di informazioni (42%)	Programmi frammentati (40%)
2	Poca evidenza sui risultati (36%)	Poca evidenza sui risultati (34%)	Programmi frammentati (37%)	Incentivi insufficienti (38%)	Assenza di supporto dei Manager (41%)	Assenza di una strategia (38%)	Mancanza di informazioni (33%)
3	Scarso coinvolgimento (34%)	Mancanza di risorse finanziarie/staff (33%)	Mancanza di strutture organizzate (35%)	Mancanza di strutture organizzate (35%)	Programmi frammentati (38%)	Mancanza di strutture organizzate (36%)	Mancanza di strutture organizzate (30%)
4	Mancanza di informazioni (28%)	Programmi frammentati (25%)	Mancanza di informazioni (34%)	Assenza di supporto dei Manager (25%)	Mancanza di strutture organizzate (32%)	Poca evidenza sui risultati (33%)	Poca evidenza sui risultati (27%)
5	Assenza di supporto dei Manager (28%)	Mancanza di strutture organizzate (25%)	Poca evidenza sui risultati (33%)	Poca evidenza sui risultati (20%)	Mancanza di informazioni (32%)	Programmi frammentati (33%)	Assenza di una strategia (23%)

Come i dipendenti valutano il ruolo dell'azienda in materia di salute e benessere – ostacoli al coinvolgimento

3 su 4

Preferiscono gestire la propria salute personalmente

1 su 2

Non gradiscono che l'azienda abbia accesso ai loro dati sanitari

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey & 2015/2016 Global Benefits Attitudes Survey, EMEA

Complessivamente, un terzo delle organizzazioni ha budget sufficiente per aggiungere nuovi programmi H&P o adottare nuove tecnologie

La nostra azienda ha destinato budget sufficiente per:	Globale	EMEA	EU	Italia	Germania	Spagna	UK/Irlanda
Conservare i programmi esistenti	65%	66%	67%	53%	68%	57%	83%
Potenziare l'efficacia dei programmi esistenti	63%	64%	65%	59%	62%	63%	83%
Aggiungere nuovi programmi essenziali per la popolazione target	42%	46%	47%	41%	50%	38%	53%
Adottare nuove tecnologie	33%	35%	36%	41%	24%	41%	37%

2 su 5 Dispongono di budget sufficiente ad aggiungere nuovi piani ritenuti essenziali o adottare nuove tecnologie

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

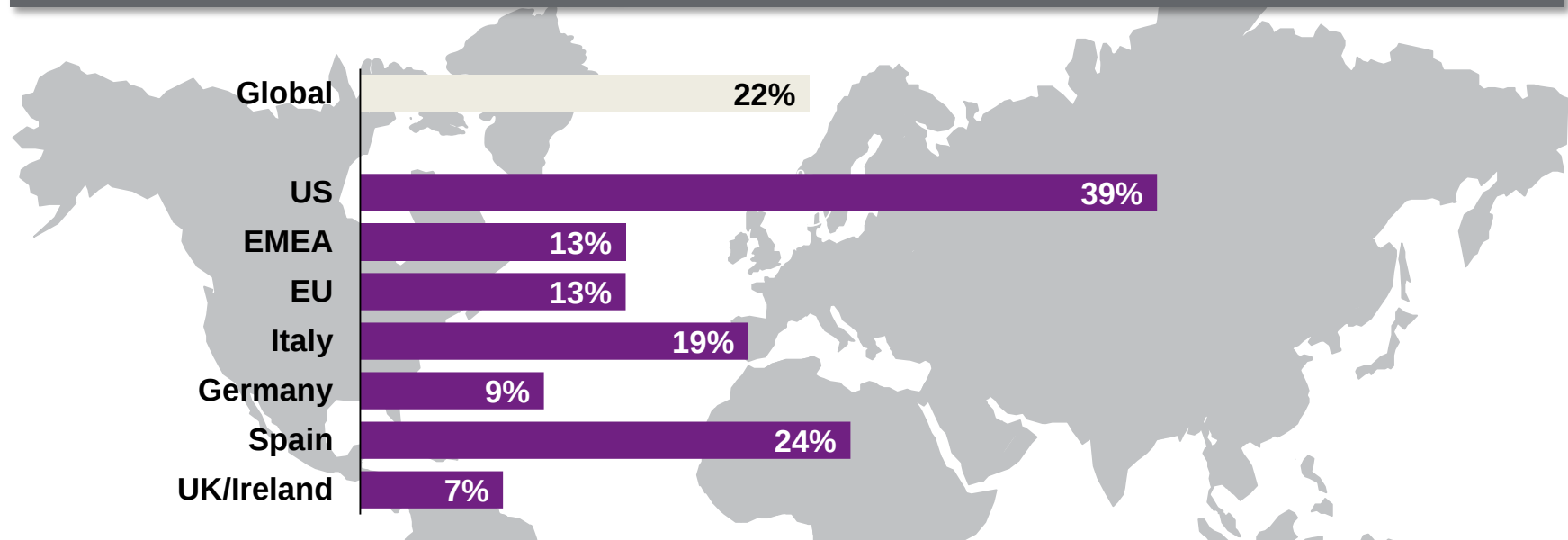
La strategia dei programmi H&P è un importante vantaggio competitivo



Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

Solo pochi misurano i programmi di H&P

In che misura la vostra compagnia dispone di strategie che supportino valutazioni pluriennali dei programmi di salute e benessere?



1 su 5

Misura l'impatto dei programmi di salute e produttività sui costi o sulla produttività del personale

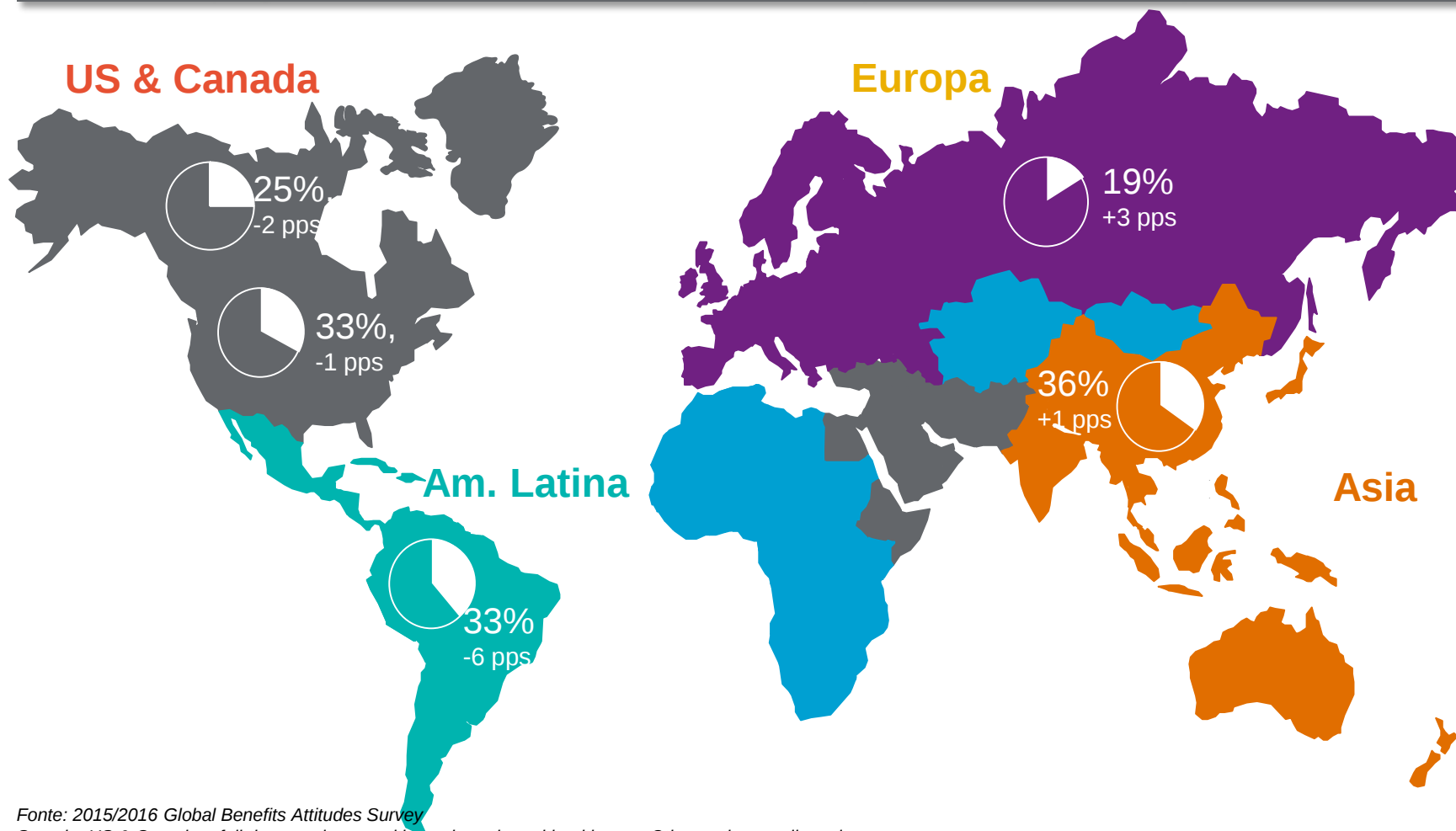
2 su 5

Misura l'impatto dei programmi di salute e produttività sui rischi sanitari

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Il personale non è sufficientemente coinvolto dai programmi H&P

I programmi offerti dalla mia azienda mi hanno spinto a uno stile di vita più sano



Fonte: 2015/2016 Global Benefits Attitudes Survey
 Sample: US & Canada – full-time employees with employer-based health care, Other regions – all employees

Molti lavoratori preferiscono occuparsi personalmente del proprio benessere

Fino a che punto concordate con le affermazioni che seguono, relative alle iniziative volte a incentivare un più sano stile di vita offerte dal vostro datore di lavoro?

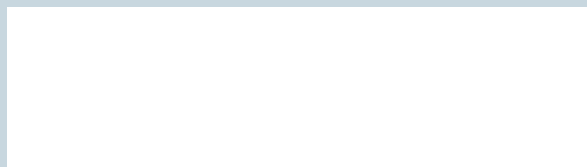
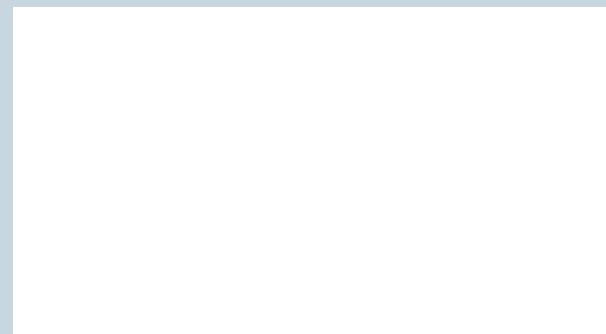
	Globale	US	Europe	UK	Irlanda
Preferisco pensarci per conto mio	71%	71%	73%	75%	73%
Non voglio che l'azienda abbia accesso alle mie informazioni sanitarie	39%	46%	48%	48%	53%
Ciò che offre l'azienda non è adatto alle mie esigenze	34%	32%	38%	38%	41%
Non mi fido del mio datore di lavoro per quanto riguarda la mia salute e il mio benessere	31%	30%	36%	36%	40%
Non conosco bene le attività proposte dall'azienda o come iscrivermi	26%	19%	30%	31%	27%
Il mio manager non appoggia/non appoggierebbe la mia partecipazione	23%	14%	28%	27%	27%

Nota: Le percentuali sono riferite alle risposte "D'accordo" o "Molto d'accordo".

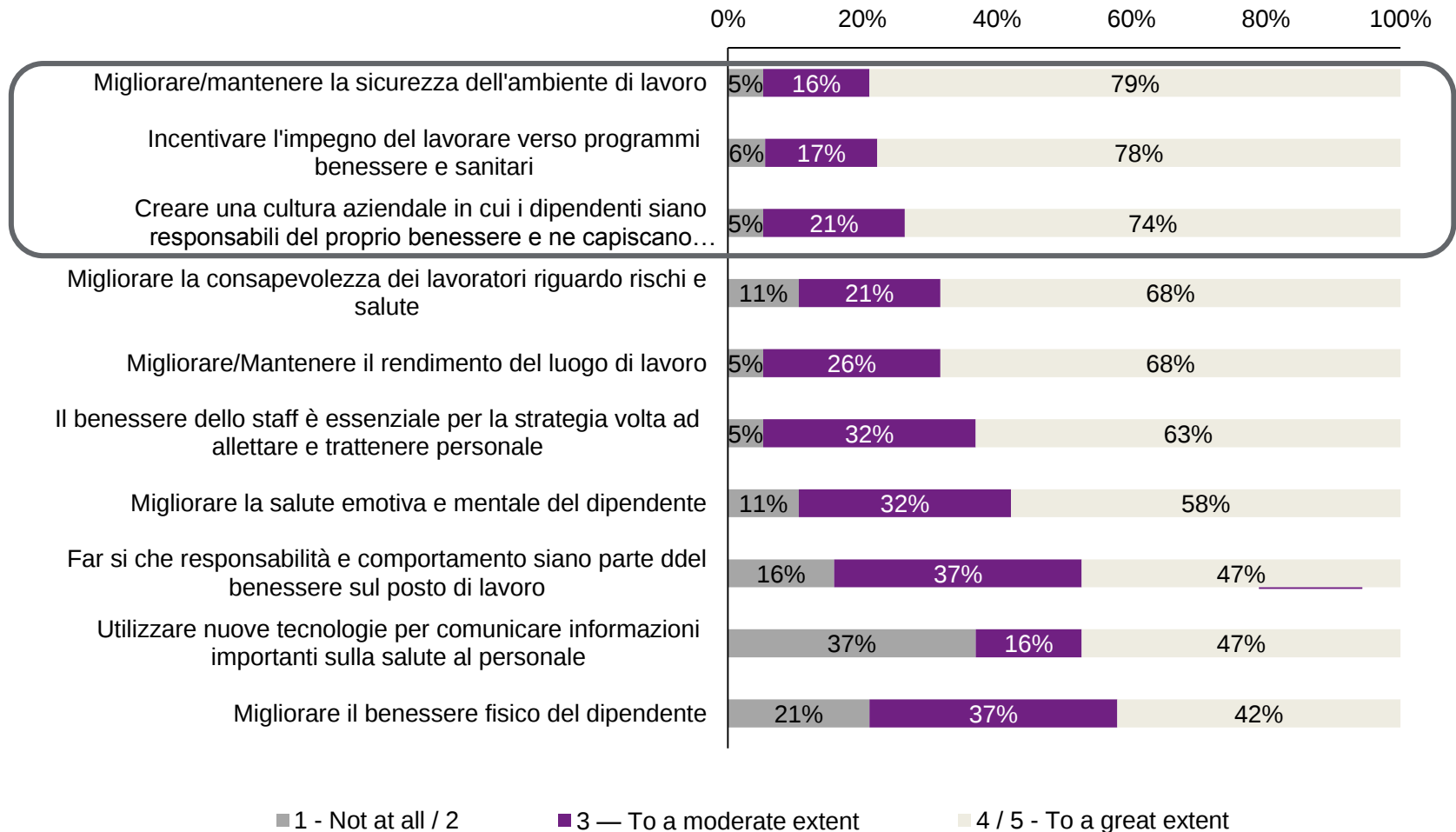
Fonte: 2015/2016 Global Benefits Attitudes Survey

Sample: US & Canada – full-time employees with employer-based health care, Other regions – all employees

Un focus sull'Italia



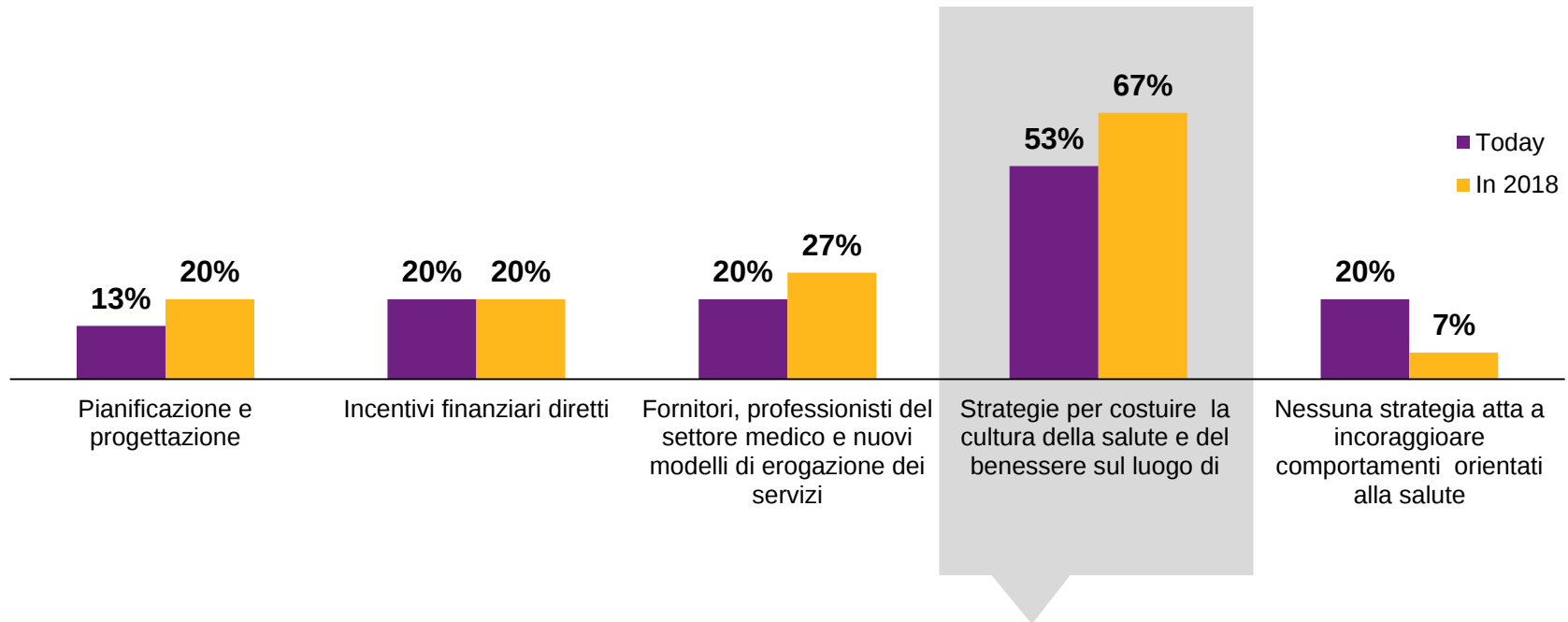
Le aziende italiane considerano un'ampia gamma di priorità nei loro programmi H&P



Survey data collected between June and July 2015
 Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

La maggior parte delle compagnie si concentra sulla costruzione di un ambiente di lavoro sano

Cosa, secondo voi, contraddistingue la vostra strategia per incoraggiare comportamenti orientati alla salute? Come vi aspettate che sarà nel 2018?



2/3 del personale si aspetta che sviluppare una cultura della salute sia un obiettivo primario per promuovere comportamenti più orientati alla salute entro il 2018

Source: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Le aziende offrono una varietà di programmi H&P

Programmi

- I più offerti: valutazione del rischio per la salute, coaching per un sano stile di vita, clinica in loco o nelle vicinanze e sostegno alla maternità
- Nuovi: le aziende pensano a:

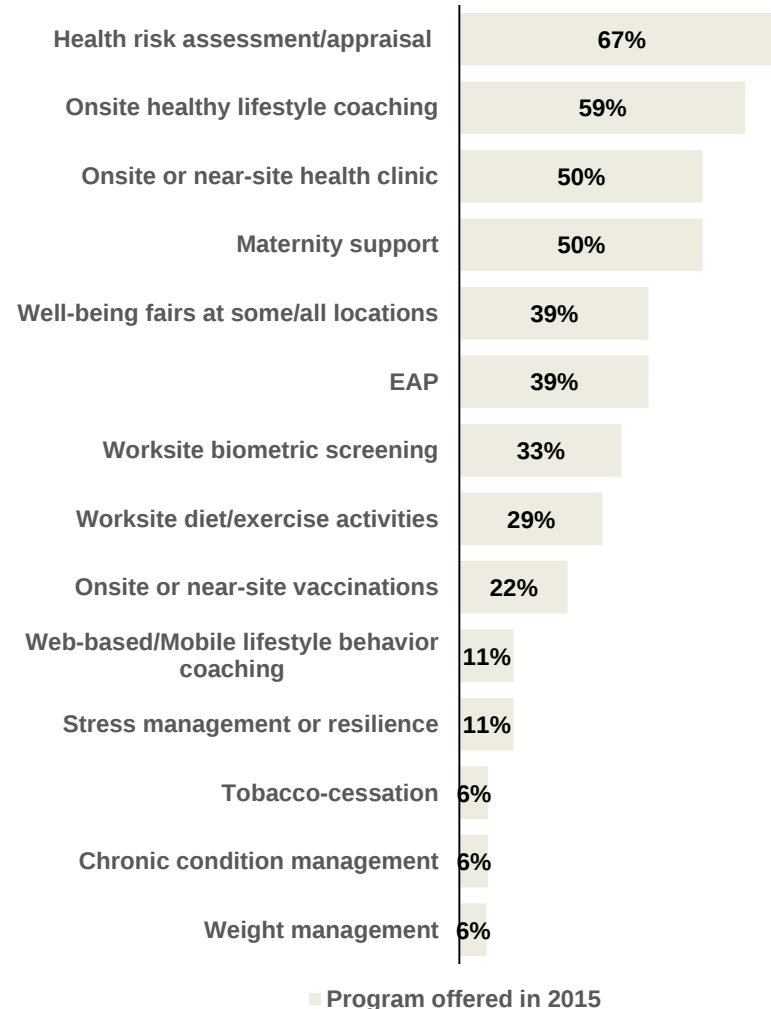
28% Screening biometrico

28% Gestione dello stress

24% Attività sul posto di lavoro

22% Sostegno alla maternità

Traete il meglio dai vostri programmi?



Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Le aziende usano una serie di programmi sanitari e benessere

Programmi

- I più offerti: Consulenza fiscale, lavoro flessibile, benefits a protezione del reddito, centri sportivi e assicurazione sanitaria
- Nuovi: le aziende pensano a:

■ :

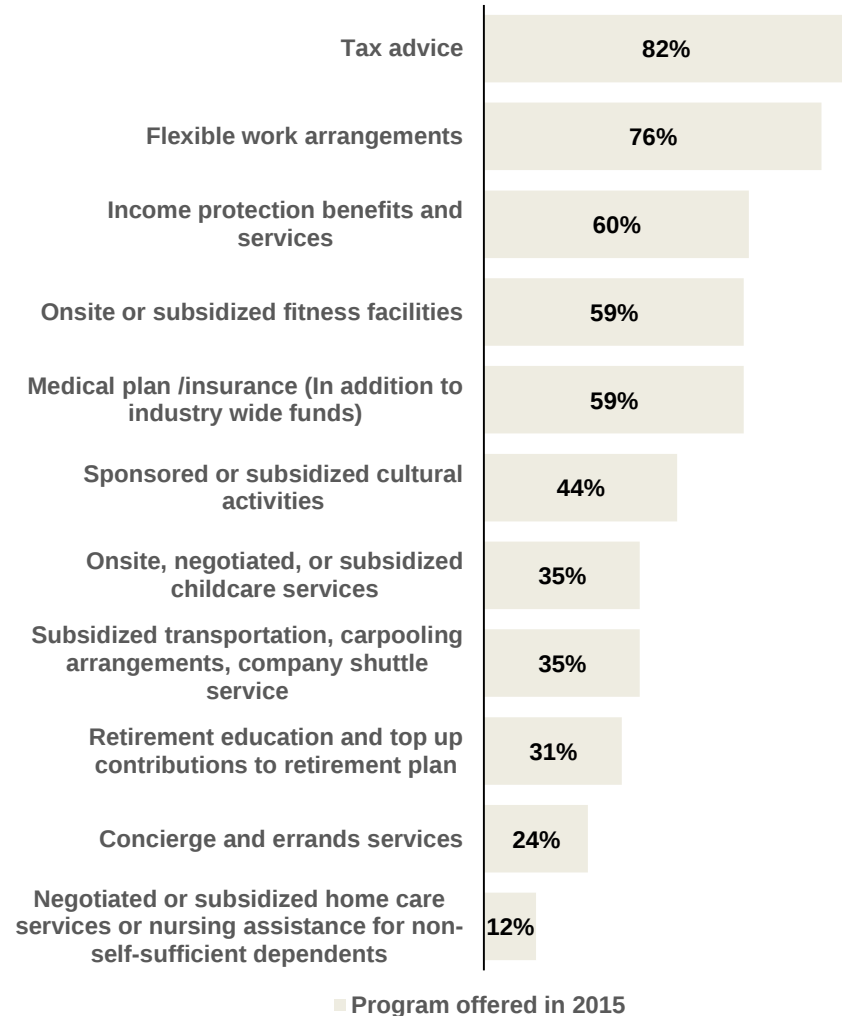
41% Centri sportivi

30% Servizi per l'infanzia

29% Cure domiciliari

Traete il meglio dai vostri programmi?

?



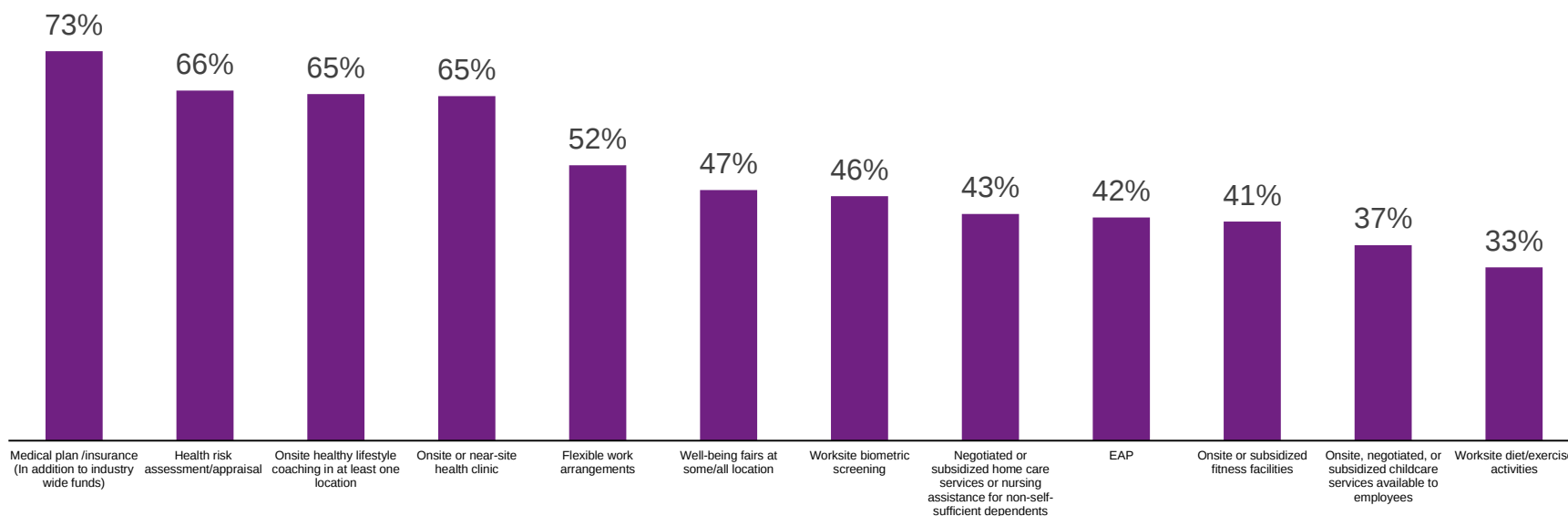
Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

La partecipazione è buona

50%

ha partecipato a programmi orientate alla salute o al benessere nell'ultimo anno

Tasso medio di partecipazione



Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Le organizzazioni riesaminano la propria strategia di incentivazione

24%

Offre incentivi di vario tipo per incoraggiare la partecipazione

49%

Tasso di partecipazione per le compagnie che offrono incentivi rispetto al 50% che non ne offre

67%

Ha in programma di riesaminare la propria strategia di incentivazione nei prossimi tre anni

12%

offre una riduzione sui premi delle assicurazioni sanitarie

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Stress: divergenze fra il punto di vista dell'azienda e quello del dipendente



Fonti di stress sul posto di lavoro



Bassa retribuzione	#12	≠	#2
Cultura aziendale	#9	≠	#4
Perdita del lavoro	#7	≠	#11
Tecnologie che allungano la giornata	#2	≠	#14
Sbilanciamento tra lavoro e vita privata	#1	≠	#6



Concordano su mancanza di tecnologie e strumenti, scarso controllo, posti di lavoro con elevate richieste, ambiente di lavoro ostile, assenza di supervisione e aspettative di lavoro poco chiare



Note: Rankings based on options 3/4/5 on a 5-point Likert scale.

Source: 2015/2016 Global Staying@Work Survey & 2015/2016 Global Benefits Attitudes Survey, EMEA

Fotografia dello stress

53%

Identifica lo stress come
un aspetto rilevante

11%

Offre programmi
mirati alla gestione
dello stress

8%

Partecipazione media a
programmi per la
gestione dello stress

47%

Offre al dipendente
istruzione e
formazione e
mansioni calibrate per
migliorare il controllo

50%

Sviluppa un piano
anti-stress

24%

Offre interventi per
la gestione dello
stress

81%

Prevede il lavoro
flessibile

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Fotografia di obesità e rischi di uno stile di vita sedentario

47%

Identifica l'obesità come
un aspetto rilevante

33%

Offre agevolazioni e
rimborsi per iscrizioni
in palestra

35%

Offre istruzione o
seminari sulla corretta
alimentazione

17%

Offre accesso
a centri sportivi
onsite

44%

Offre prodotti
dietetici nei punti
ristoro

50%

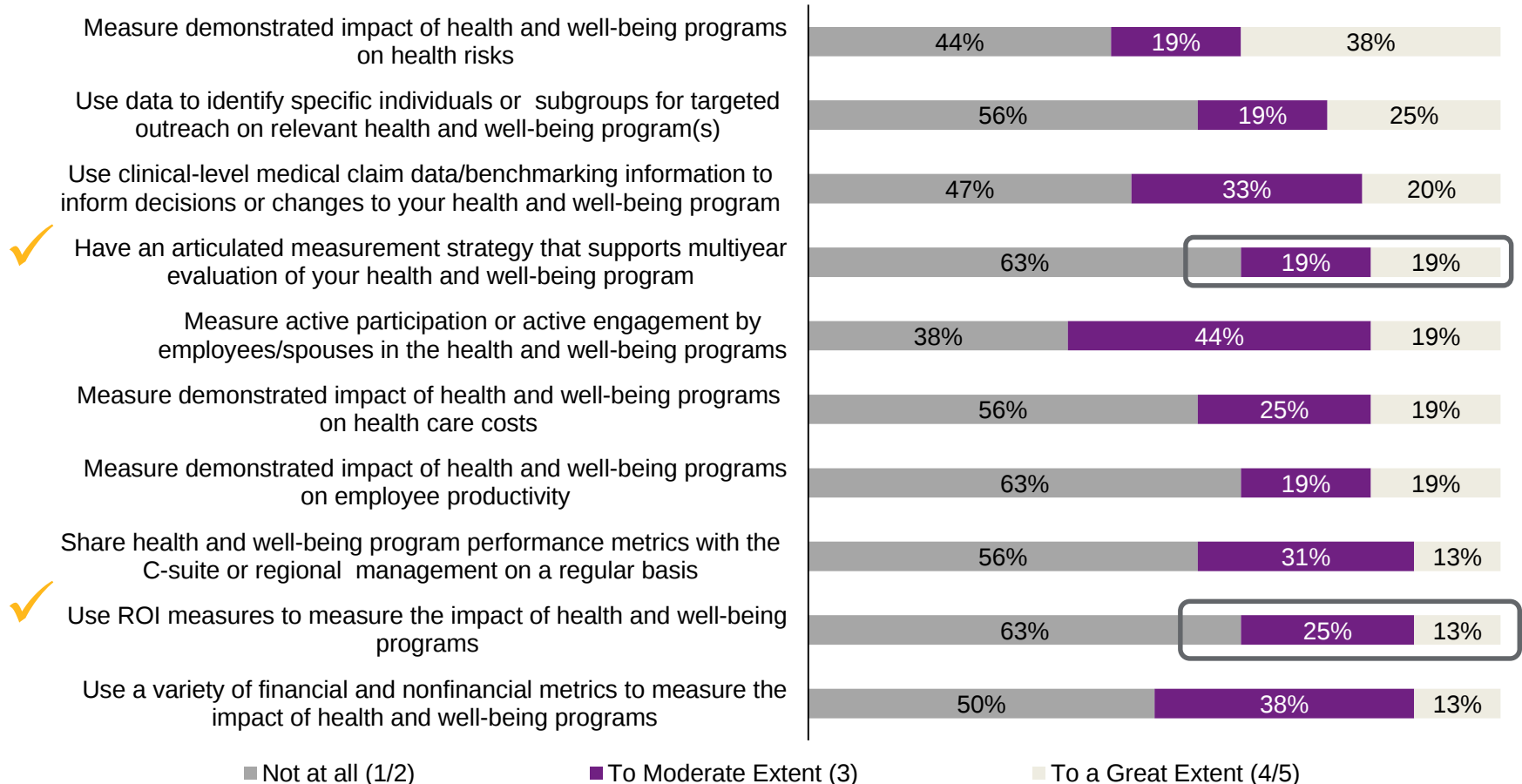
Sponsorizza
competizioni
sportive tra i vari
uffici

28%

Sponsorizza
associazioni sportive e
orientate al benessere
(running club, ecc.)

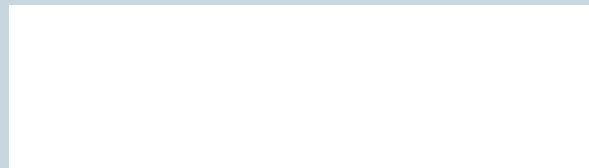
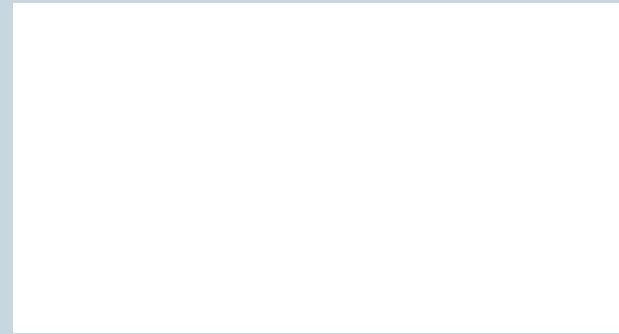
Source: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Non si può gestire ciò che non si misura



Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Organizzazioni ad alta efficacia



Efficiacia globale dei programmi H&P

Quanto sono stati efficaci gli sforzi compiuti dalla vostra organizzazione nelle seguenti aree?

Incoraggiare i dipendenti all'utilizzo di servizi sul posto di lavoro quali clinica in loco o programmi di educazione e prevenzione sanitaria

43%

Migliorare l'equilibrio tra vita professionale e personale mediante programmi aziendali o offerta di servizi specifici

38%

Potenziare la facilità di accesso ai programmi integrando l'offerta fra i diversi fornitori di prodotti e servizi

31%

Misurare e gestire costo e frequenza dei fenomeni di assenteismo

29%

Incentivare i dipendenti a partecipare a programmi di educazione sul corretto stile di vita

29%

Potenziare la performance complessiva del proprio personale

21%

Ridurre l'impatto di malattie croniche e offrire programmi di sostegno durante il periodo di convalescenza

21%

Ridurre i rischi derivanti da un non corretto stile di vita

21%

Informare i propri dipendenti del loro livello di rischio sanitario

21%

Promuovere la cultura del benessere psico-fisico nell'ambito della propria organizzazione

15%

Responsabilizzare i propri dipendenti sul proprio livello di efficienza psico-fisica

14%

Utilizzare dati ed informazioni analitiche per misurare l'efficacia dei propri programmi H&B

14%

Note: Companies responding 4 or 5 on a 5-point extent scale.

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

L'efficacia della forza lavoro influenza il successo del business e il vantaggio competitivo. I dipendenti hanno una visione più ottimistica

*Fino a che punto siete d'accordo con le affermazioni che seguono?
Il Vostro personale:*

Crede fortemente negli obiettivi posti dall'organizzazione

69%

Dispone degli strumenti e delle risorse necessarie per raggiungere livelli di eccellenza

56%

È in grado di sostenere efficacemente le sfide professionali nell'ambito del proprio team di lavoro

53%

Dispone delle energie sufficienti per sostenere il carico di lavoro giornaliero

50%

Consuma più energie di quelle normalmente richieste per raggiungere gli obiettivi prefissati

44%

È convinto che l'azienda sia veramente interessata al proprio benessere psico-fisico ed a quello della propria famiglia

38%

Non deve affrontare ostacoli significativi che impediscano o limitino l'efficacia della propria prestazione professionale

38%

Note: Companies responding 4 or 5 on a 5-point extent scale.

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey - Italy

Il vantaggio finanziario (Risultati Globali)

Le compagnie con i programmi H&P più efficacy hanno:

Finanziario/Produttività

2x

Di probabilità di superare i propri concorrenti “in modo significativo”

2,7

Punti percentuali in meno di turnover volontario

Premio di mercato più alto (Tobin's Q)

33%

50%

Redditività più alta per dipendente*

Rischi per la salute/impegno

25% Casi di ipertensione in meno (>130/89)

24%

Casi di diabete in meno

30%

Di fumatori in meno

35%

Di probabilità in più di partecipare a programmi H&P

Source: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

Come procedere



Pratichiamo (più) sport



Incentivi: Piccoli successi
(Non quelli desiderati) (solo U.S.)



Mobile (e Digitale)



Cambiare l'ambiente



Personalizzazione



Umani e irrazionali



**Misurare, Misurare,
Misurare**

**Il vantaggio finanziario: costi sanitari inferiori, minor tasso di assenza,
riduzione di patologie croniche, stile di vita meno a rischio**

Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey

Software di tariffazione dei rischi sanitari



Suite Software di tariffazione



Emblem



Classifier



Radar: 4 moduli interconnessi



Radar Base



Radar Dashboard



Radar Optimiser



Radar Live

19 su 20

dei maggiori gruppi assicurativi
mondiali ha acquistato il
software di WTW

Il software
WTW è
utilizzato in

6

continenti

51%

del mercato auto
inglese utilizza
Radar Live

circa 400

compagnie utilizzano
il software WTW

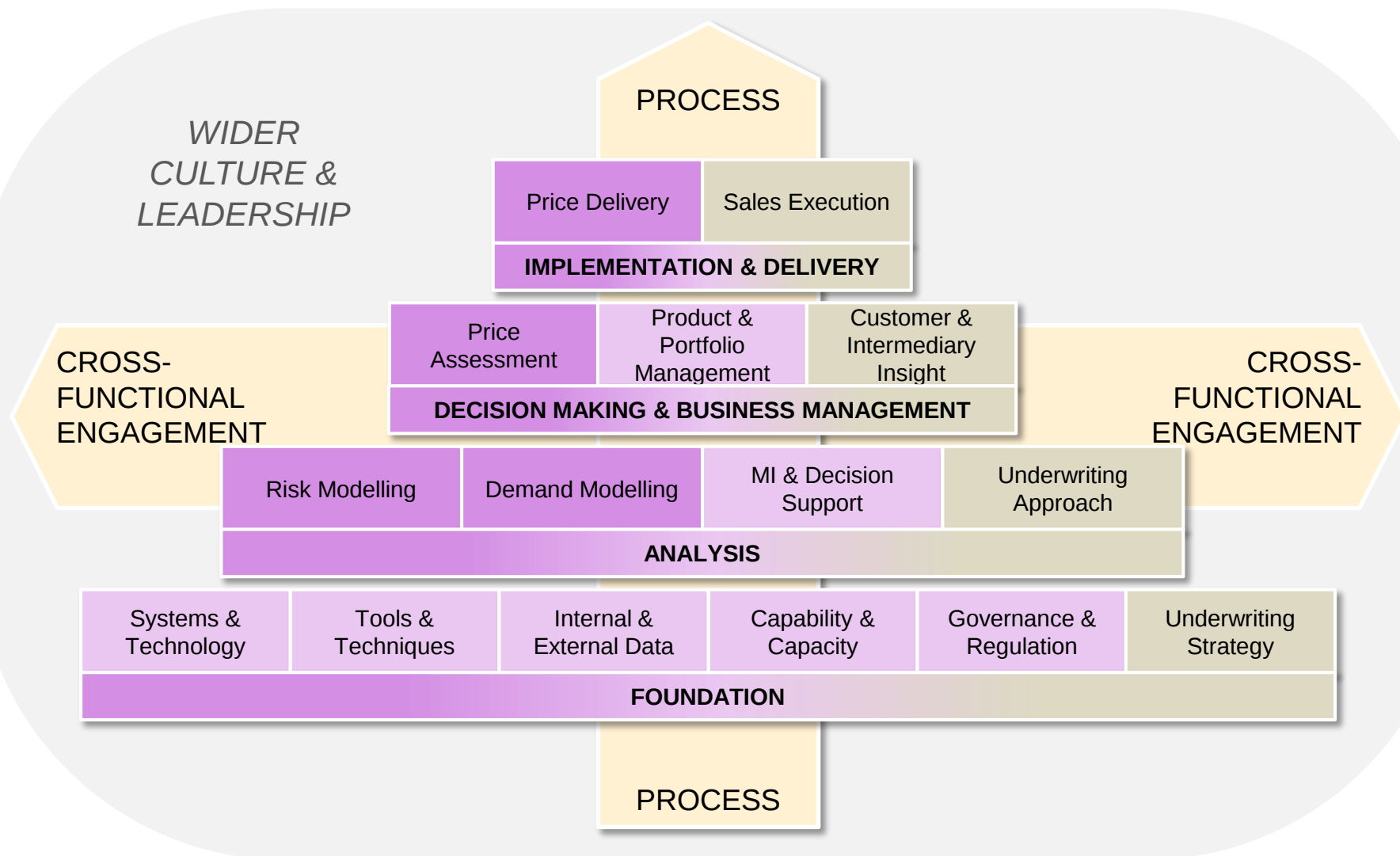
Il software per la
tariffazione è usato
dal

1998

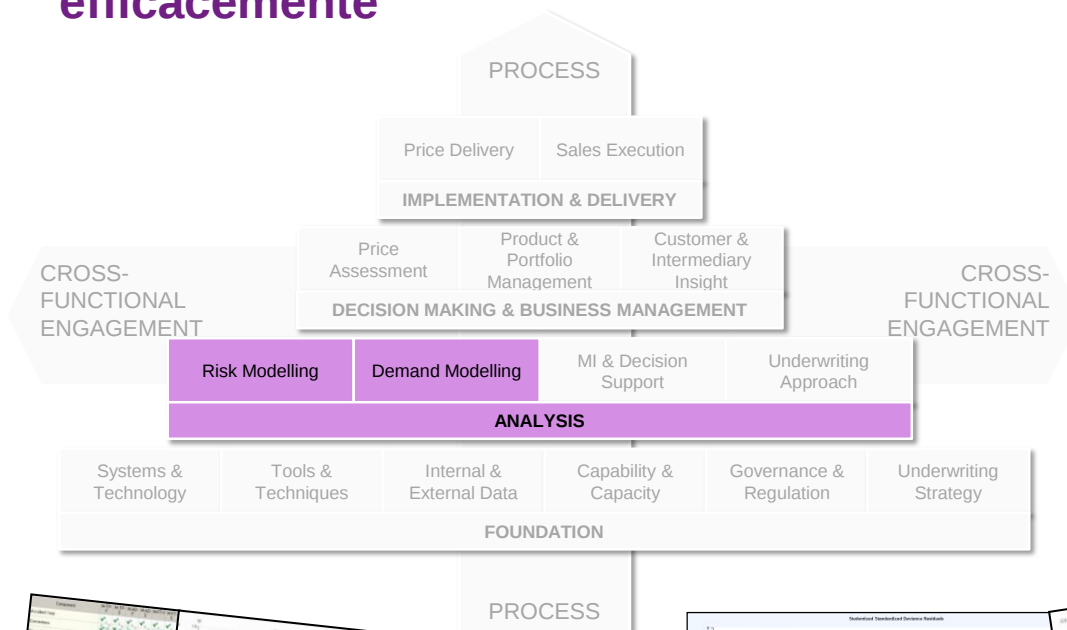
3,600+

clienti sono utenti dei
software WTW

A cosa servono Good Health, P&C Pricing e Underwriting?



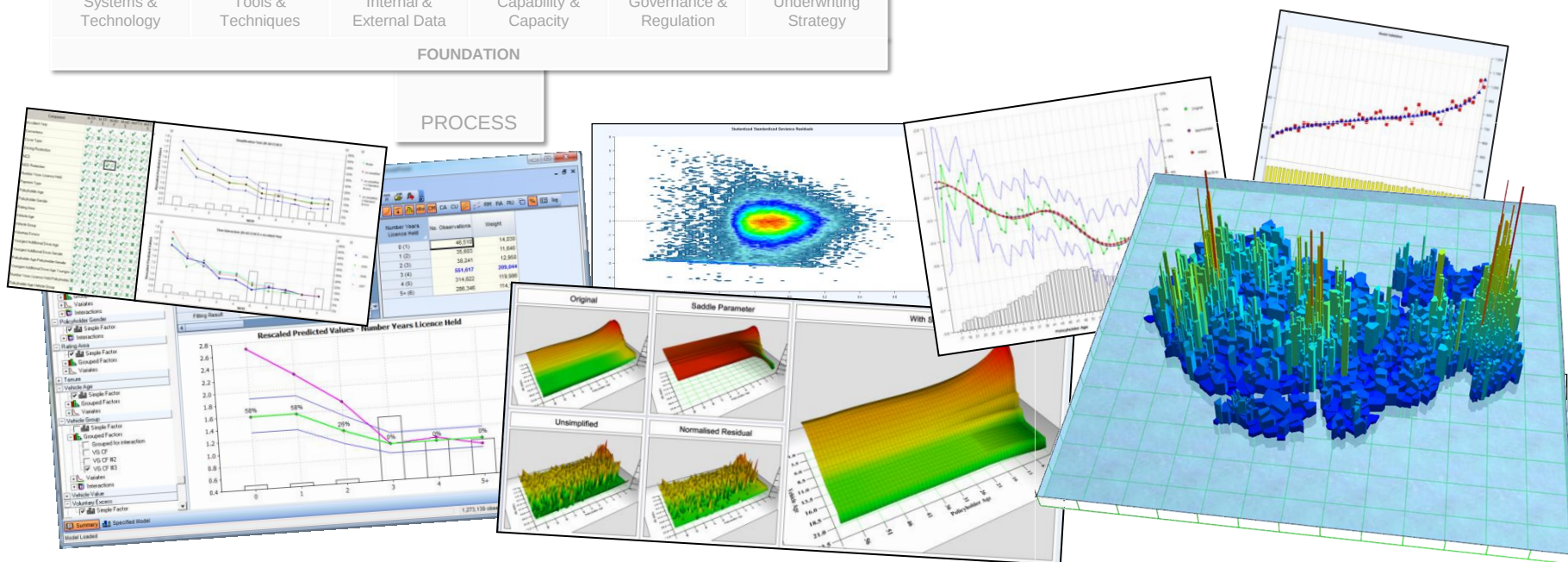
Il Pricing Software di Willis Towers Watson supporta la tariffazione efficacemente



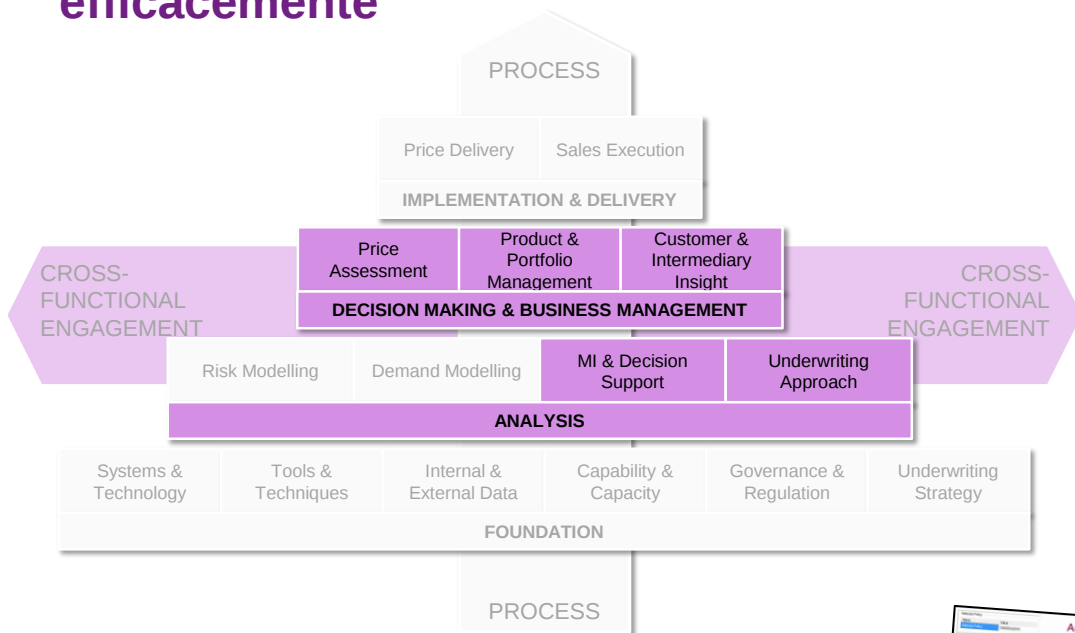
Emblem
software per la modellizzazione
predittiva



Classifier
analisi dati geografica e
spaziale



Il Pricing Software di Willis Towers Watson supporta la tariffazione efficacemente



Radar Base

sviluppo di reportistica ed analisi periodiche



Radar Dashboard

cruscotto a supporto delle decisioni strategiche integrato con Radar Base

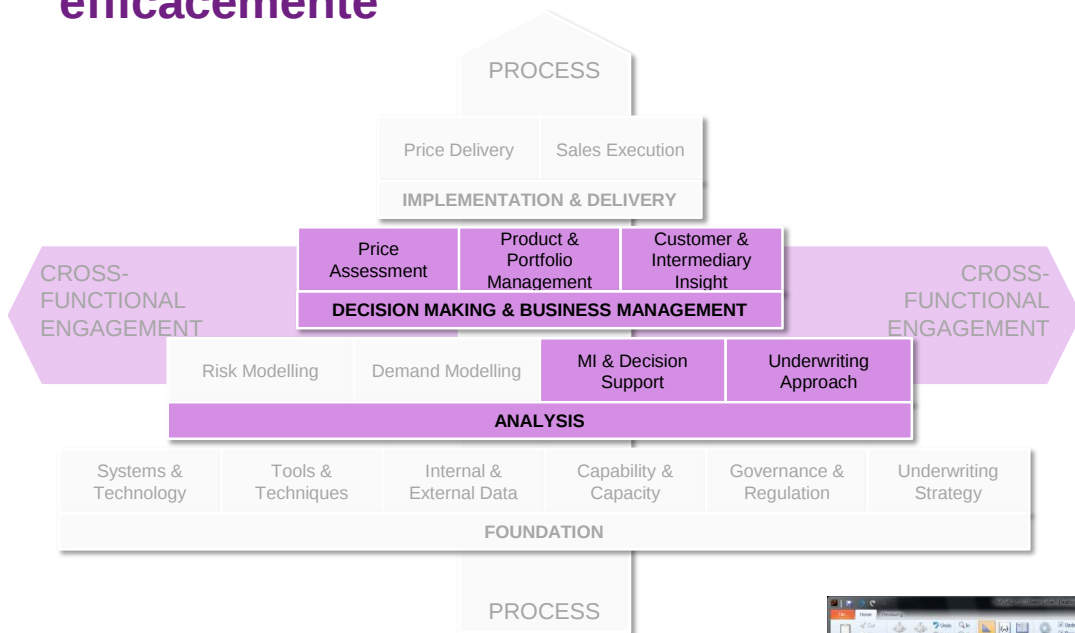


Radar Optimiser

modulo di ottimizzazione



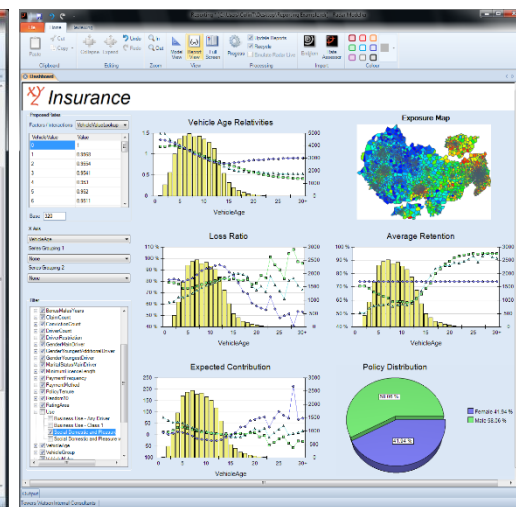
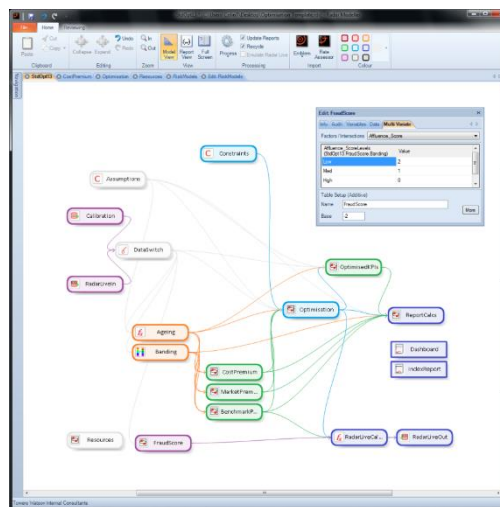
Il Pricing Software di Willis Towers Watson supporta la tariffazione efficacemente



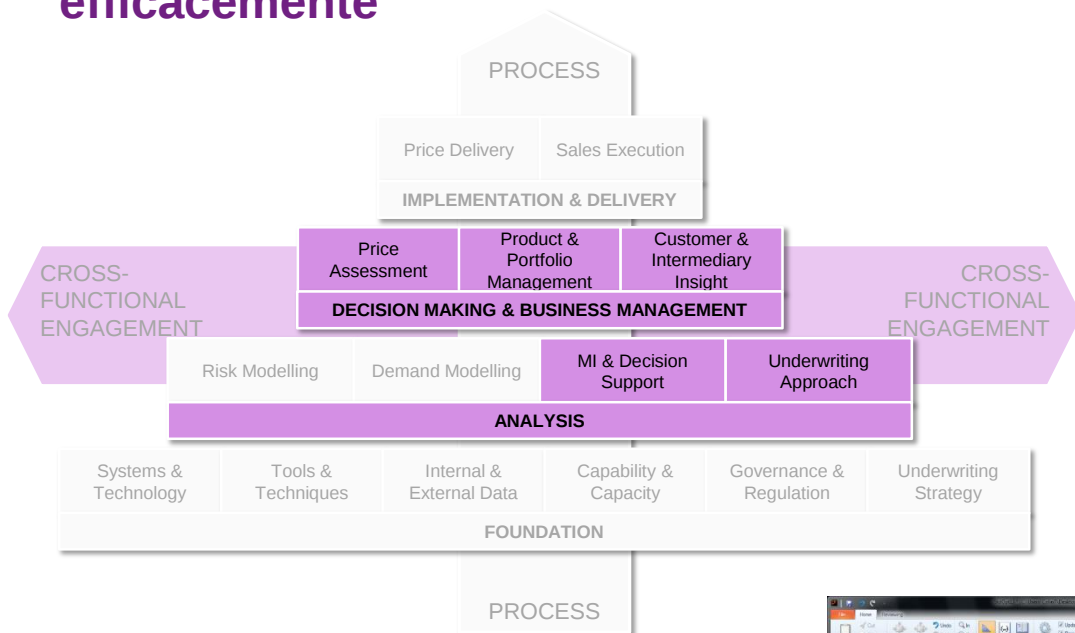
Radar Base

sviluppo di reportistica ed analisi periodiche

- Piattaforma flessibile a supporto delle decisioni strategiche
- pricing
- Interpretazione del modello
- pricing & underwriting scenario testing
- underwriting dashboards



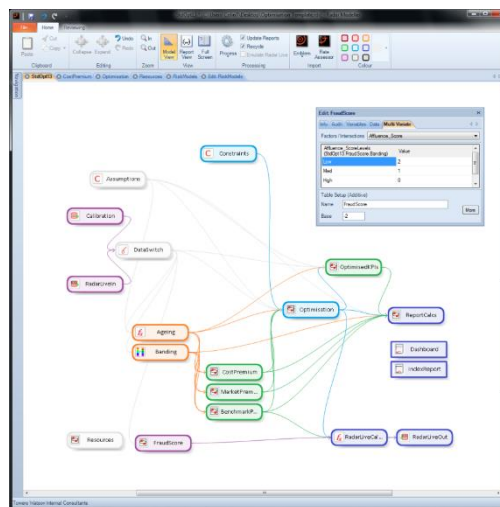
Il Pricing Software di Willis Towers Watson supporta la tariffazione efficacemente



Radar Base

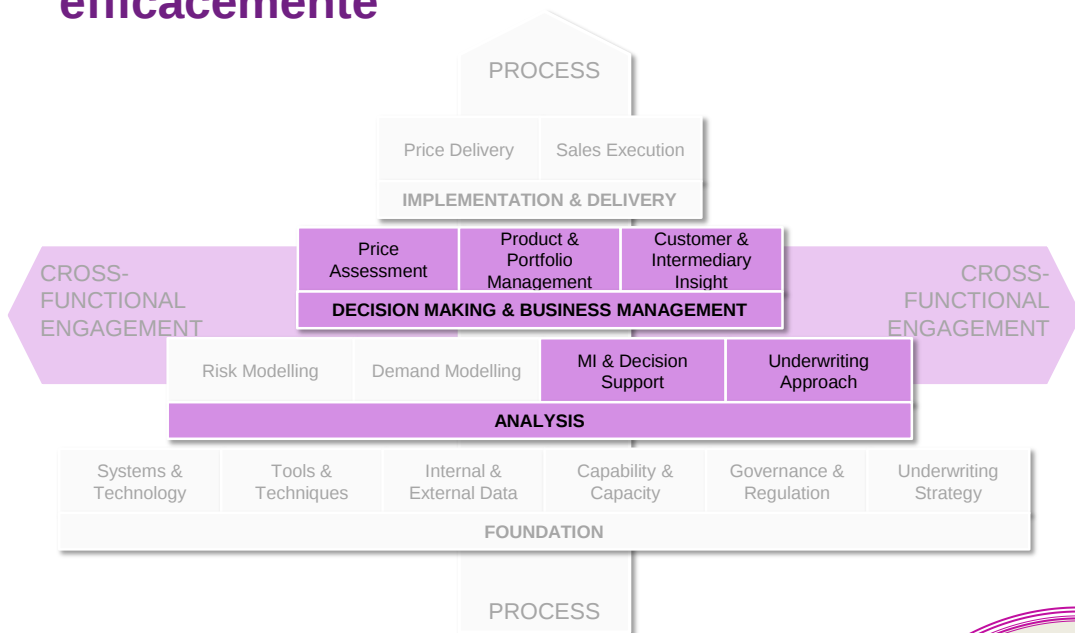
sviluppo di reportistica ed analisi periodiche

- Flexible calculations
- Flexible reporting



**Fast
Flexible
Interactive & visual
Integrates with Emblem
Connected to data
Re-usable / libraries
Auditable**

Il Pricing Software di Willis Towers Watson supporta la tariffazione efficacemente



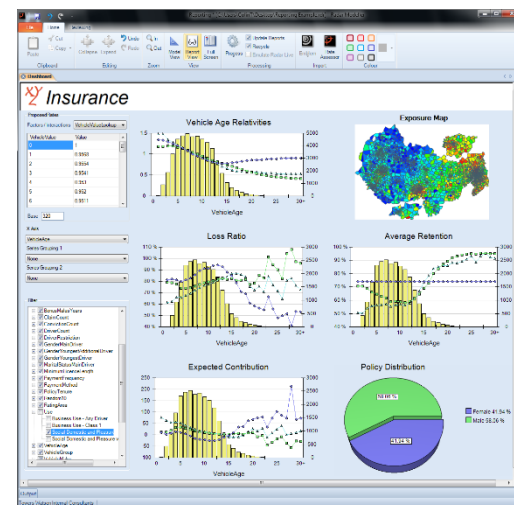
Radar Base

sviluppo di reportistica ed analisi periodiche

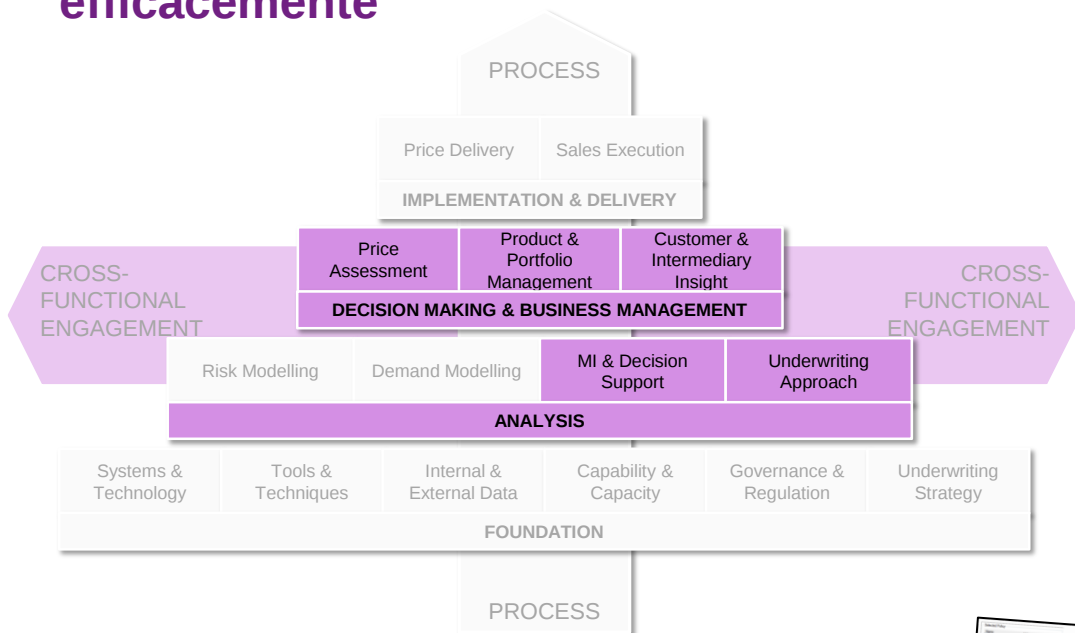
- Flexible calculations
- Flexible reporting

Reportistica e output personalizzabili

Può includere parametric e controlli per analisi what-if



Il Pricing Software di Willis Towers Watson supporta la tariffazione efficacemente

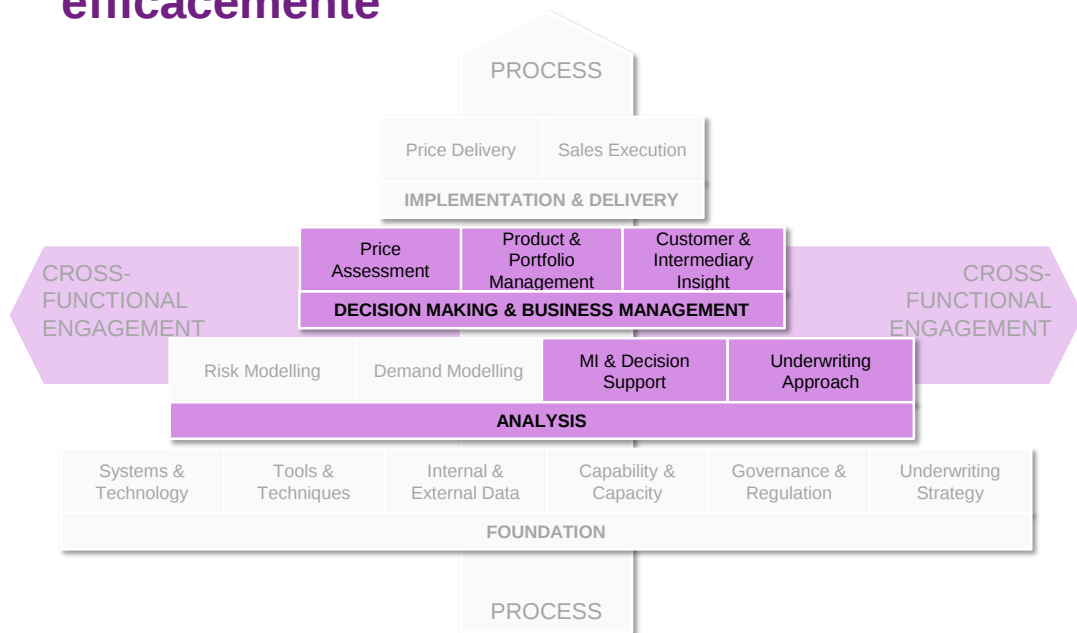


Radar Dashboard

cruscotto a supporto delle decisioni strategiche integrato con Radar Base



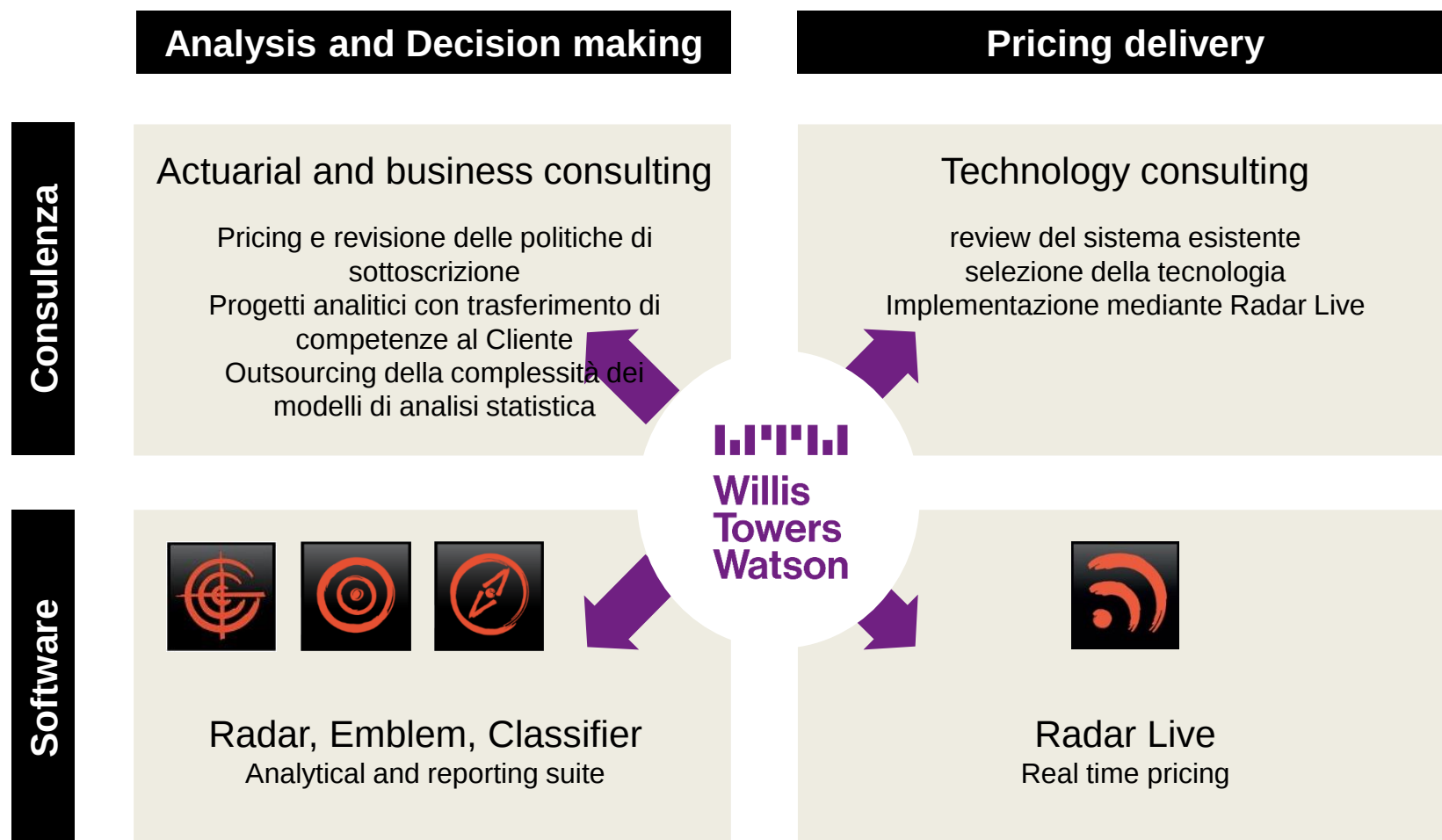
Il Pricing Software di Willis Towers Watson supporta la tariffazione efficacemente



Radar Optimiser
modulo di ottimizzazione

Principali vantaggi	Caratteristiche
Pricing sofisticato e definito sulla domanda effettiva	- Utilizza i modelli sviluppati in Emblem models per stimare costi e comportamenti della collettività - Proiezione dei risultati economici nel medio e lungo termine
Ottimizzazione matematica combinata con sistemi di vincoli "real world"	Suggerisce correttivi e limiti di tariffa al fine di riflettere i vincoli dettati dallo specifico mercato di riferimento
Combina le funzionalità di pricing tecnico e commerciale	La strategia tariffaria viene formulata mediante definizione della frontiera efficiente che consente una effettiva comprensione del trade-off fra volumi e sostenibilità tecnica
Riduce i rischi di selezione avversa	Assicura la consistenza fra i tassi proposti e quelli di mercato

Willis Towers Watson fornisce soluzioni di business complete



Contatti

Alessandro Mencarini **Senior Actuary**

Via Vittor Pisani, 19

20124 Milano

Italy

+39 02 63780115

alessandro.mencarini@willistowerswatson.com

Alessandro Mencarini svolge attività di consulenza per aziende, compagnie assicurative, fondi pensione e di assistenza sanitaria sia in ambito attuariale sia per quanto riguarda gli investimenti e la gestione dei rischi. Ha una vasta esperienza di consulenza a supporto della progettazione, trasformazione e realizzazione di soluzioni volte a soddisfare le esigenze del business. Ha lavorato con un'ampia gamma di istituzioni italiane e estere, fornendo assistenza in materia attuariale, finanziaria, contabile e previdenziale. Alessandro è membro dell'Ordine Nazionale degli Attuari e socio dell'Istituto Italiano degli Attuari.



Grazie

