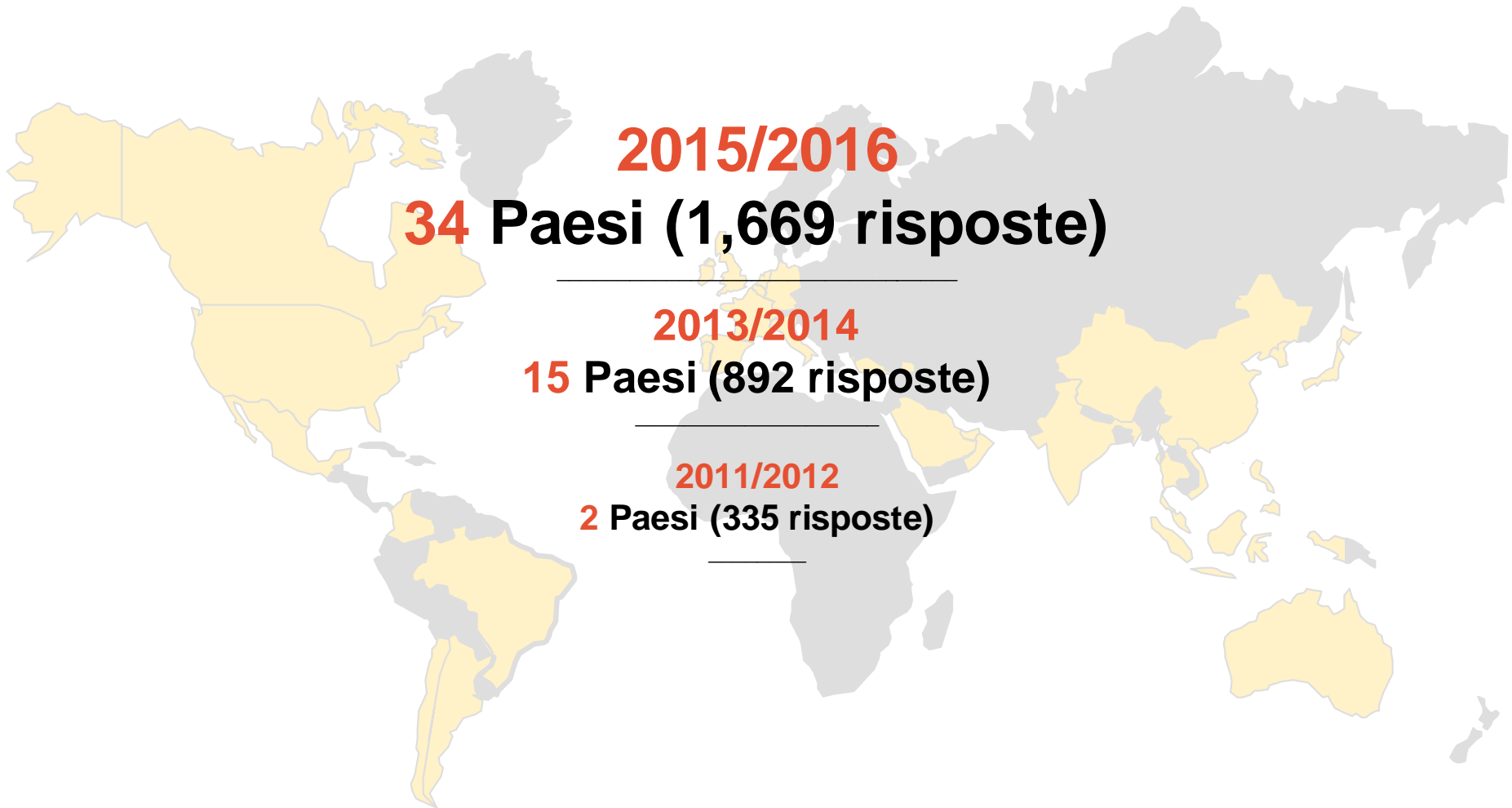




Personalizzazione del Contributo nell'Assistenza Sanitaria Integrativa

Staying@Work Update 2015/2016

Staying@Work è più ampia di qualche anno fa



2015/2016 Staying@Work

Global Survey

34

Paesi / mercati coinvolti nell'Indagine

34%

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

242

LATAM
Partecipanti

- Argentina
- Brasile
- Cile
- Colombia
- Messico

247

EMEA

Partecipanti

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

1,669

Aziende partecipanti all'Indagine tra maggio e giugno '15 in Nord America, America Latina, Europa e Asia

582

APAC

Partecipanti

- Compreso
- Cina
 - India
 - Filippine
 - Singapore
 - e 9 altri

73%

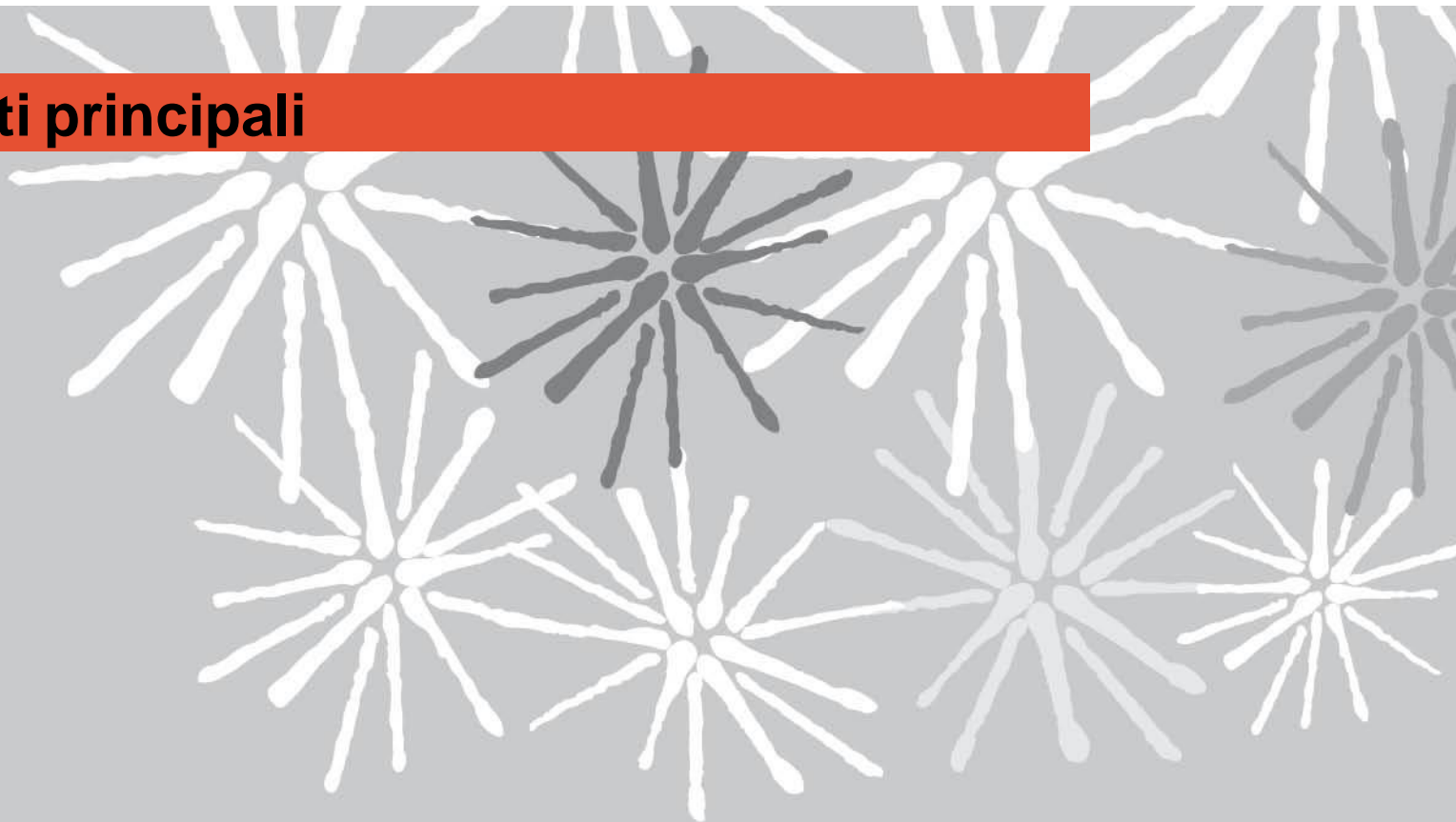
Aziende partecipanti che impiegano i loro dipendenti in più paesi e operano nei maggiori settori industriali

598

Nord America
Partecipanti

- Canada
- U.S.

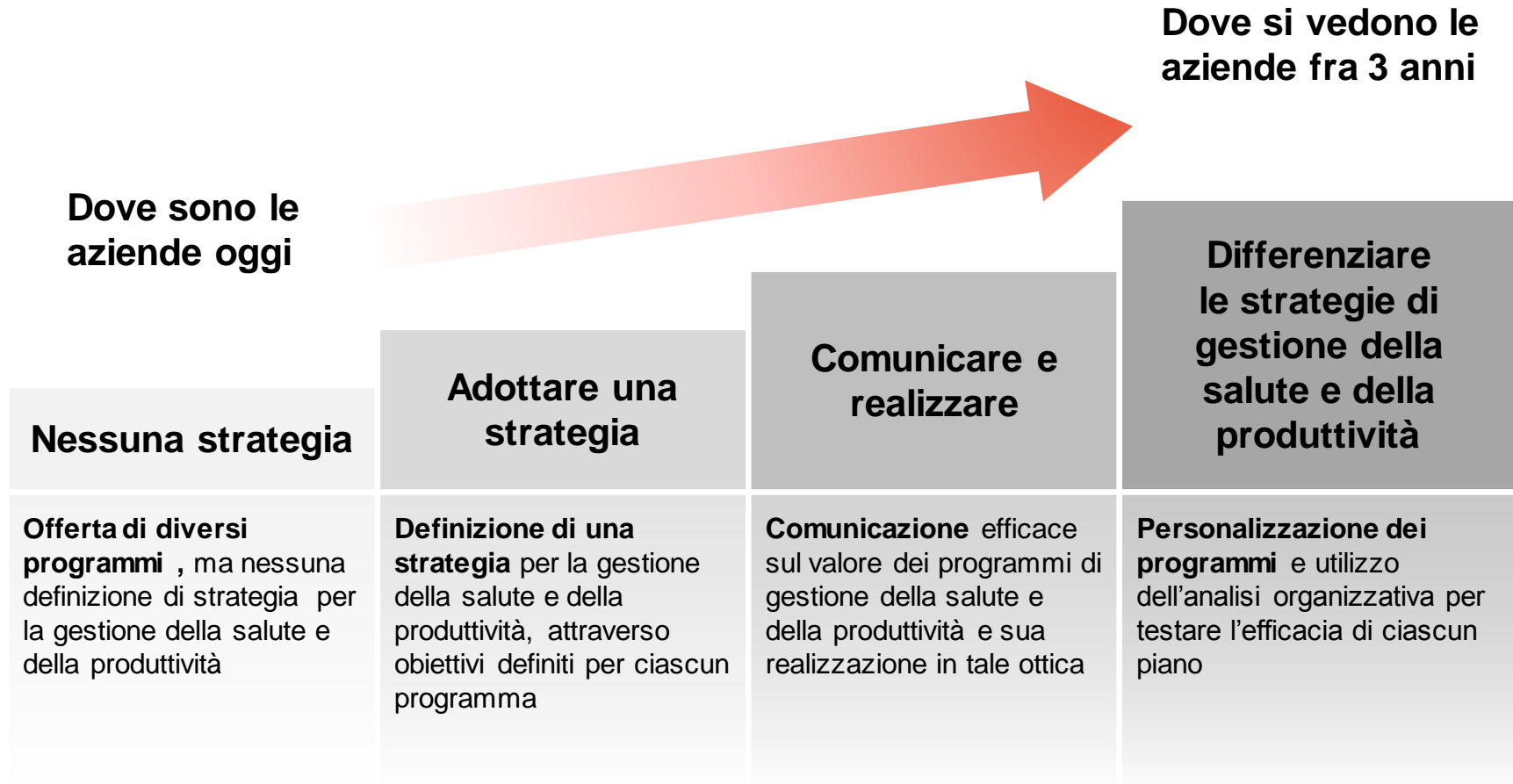
Risultati principali



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, ed 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

Ampi programmi forniti centralmente

Un'unica misura adatta a tutti

Benessere come programma a sé stante

Tecnologia in rete

Strategie e programmi

Partecipazione e incentivi

A

Programmi mirati e differenziati, forniti internamente

Attinente alla persona, semplificata e personalizzata

Soluzioni integrate in tema di gestione della salute e del benessere

Tecnologia mobile attraverso l'utilizzo di applicazioni e dispositivi personali

Strategia di gestione della salute legata alla cultura e al business

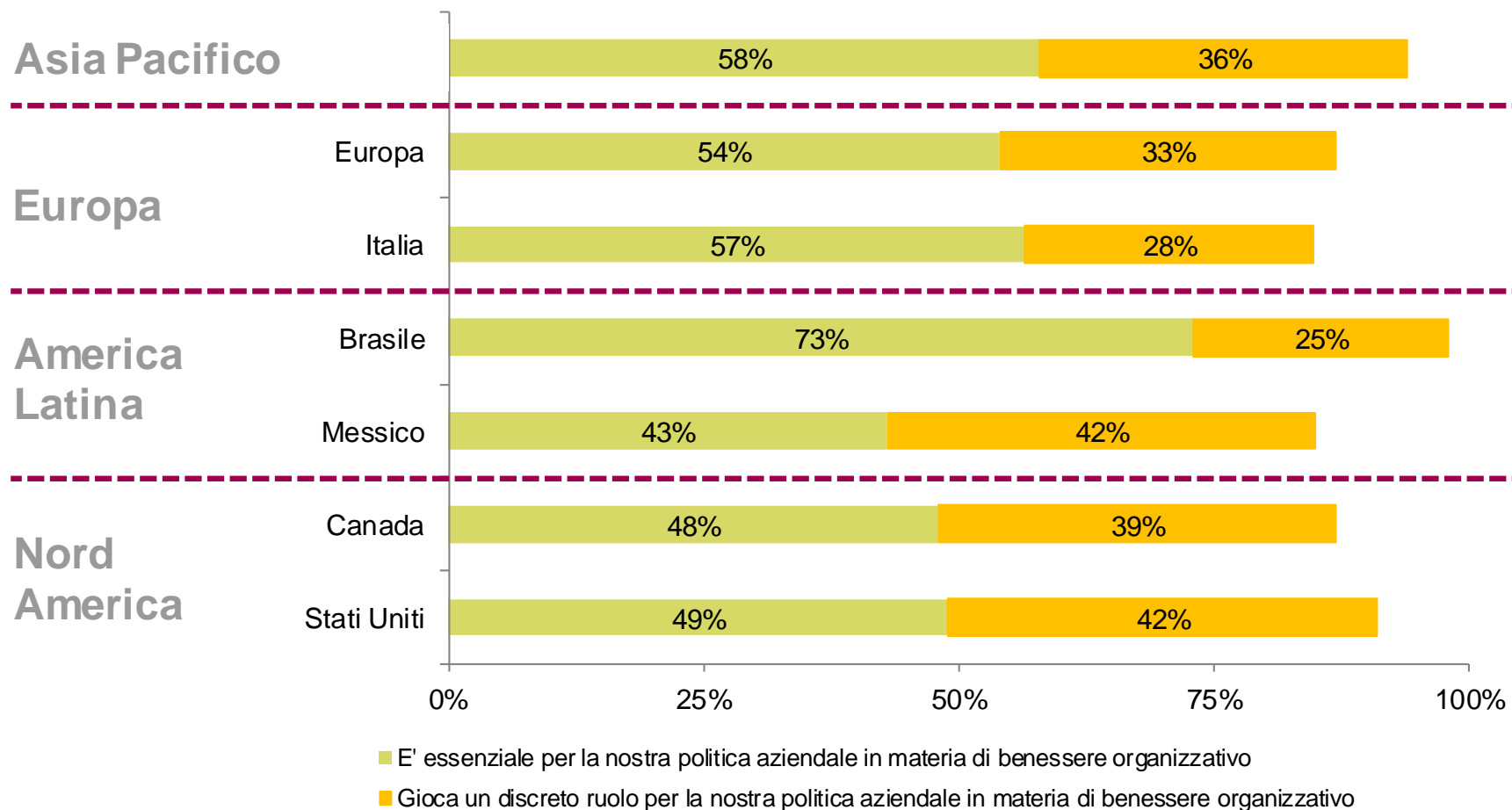
Sostenibilità incentrata sulla responsabilità attraverso un maggior utilizzo delle sanzioni

Strategie di gestione della salute e della produttività



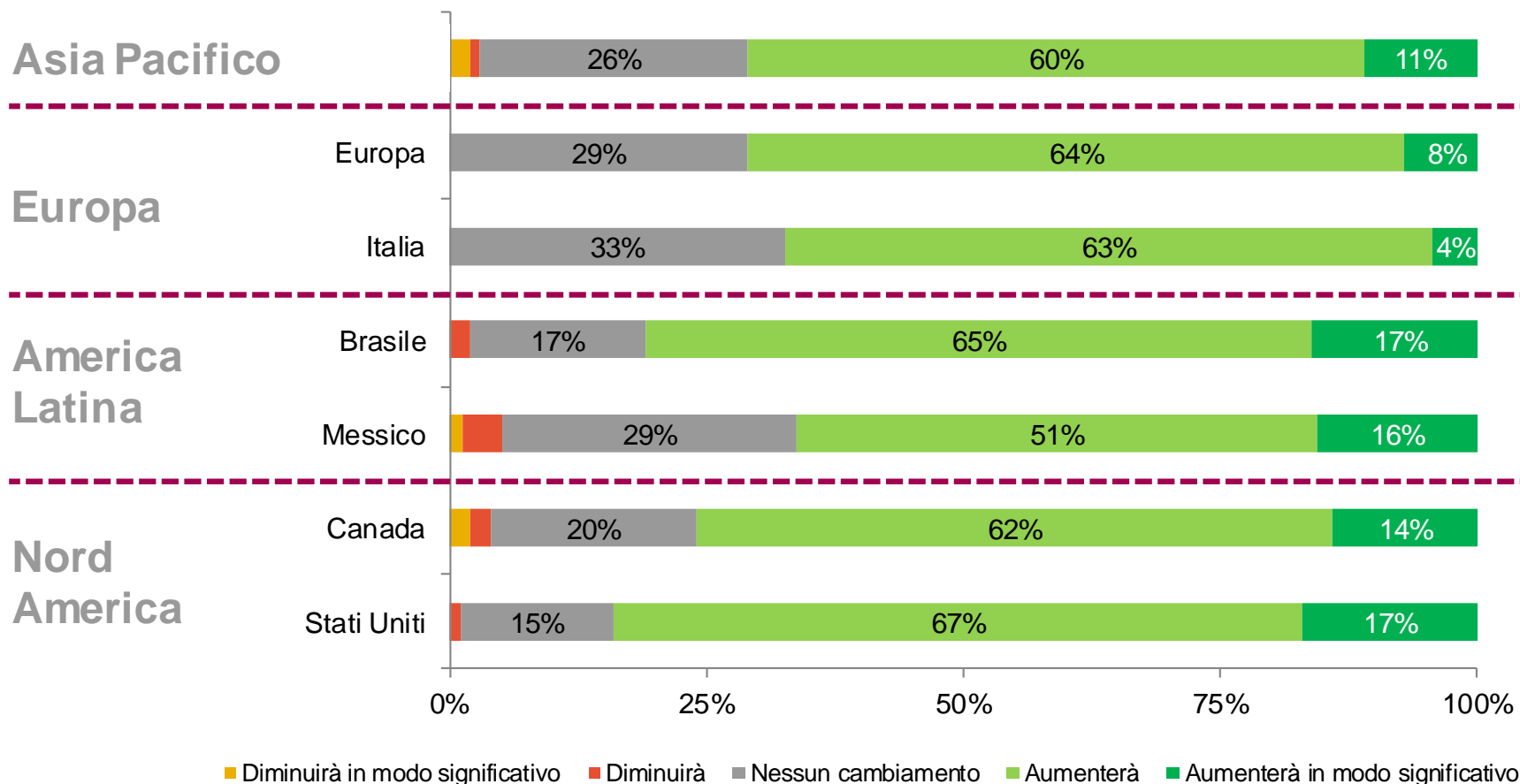
Salute e produttività: componenti essenziali delle strategie per il benessere organizzativo

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 cambi, 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

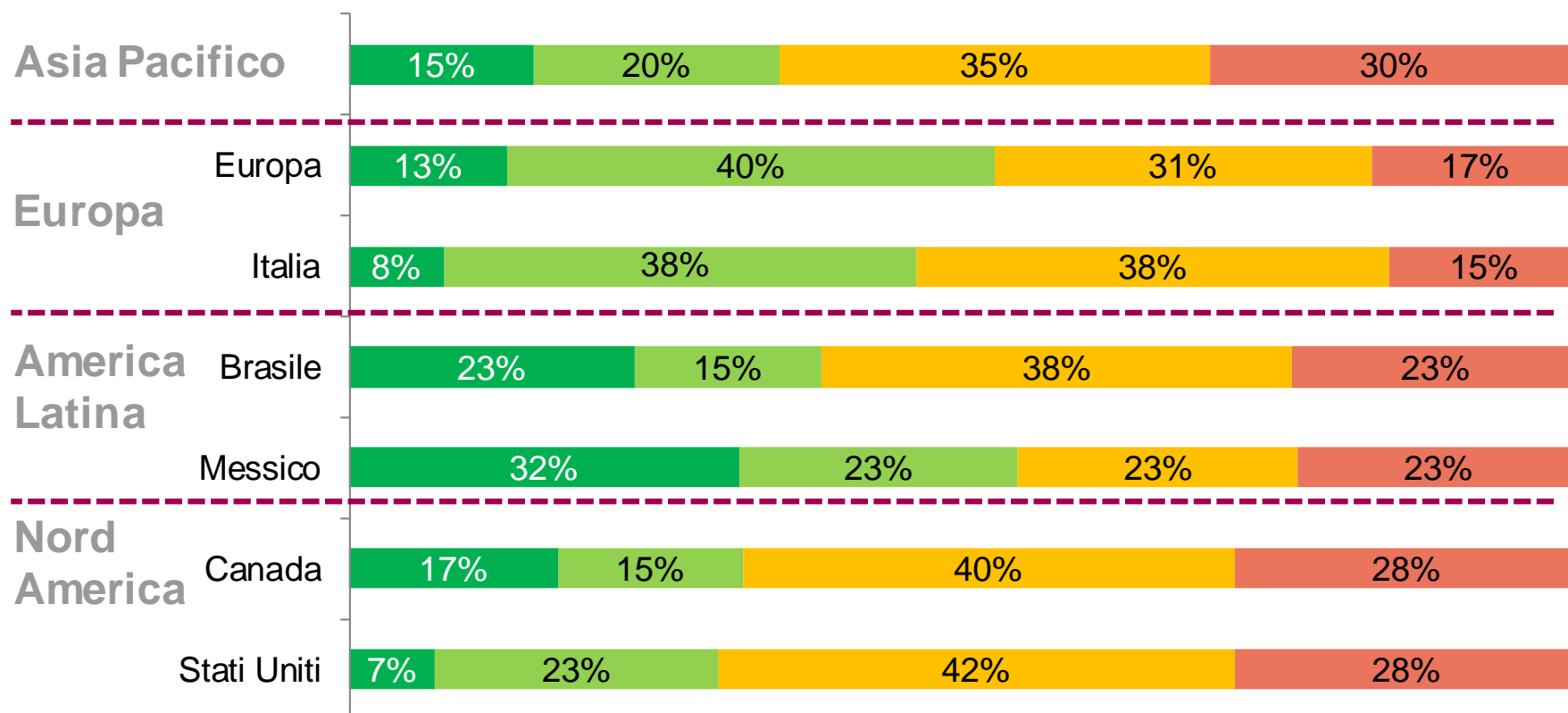
	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni
Asia Pacifico	55%	8%	10%	18%	16%	18%	10%	50%
Europa	47%	18%	17%	20%	13%	26%	8%	33%
Italia	47%	22%	19%	30%	7%	22%	5%	22%
Brasile	48%	3%	9%	18%	15%	21%	24%	53%
Messico	49%	19%	15%	19%	17%	14%	8%	40%
Canada	63%	5%	10%	18%	13%	25%	6%	45%
Stati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



- E' stata definita una politica globale per i prossimi cinque anni o più
- E' stata definita una politica globale per un periodo inferiore ai cinque anni
- Non è stata realizzata alcuna politica ma stiamo pianificando di adottarne una nel prossimo anno o due
- Non è stata realizzata alcuna politica e non abbiamo in previsione di adottarne una

Priorità e sfide



Gli elementi considerati essenziali per le strategie di gestione di salute e 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%

Salute e benessere, programmi e partecipazione

Programmi offerti

I più proposti: programmi di screening, vaccinazioni e dieta bilanciata/esercizio fisico sul posto di lavoro.

Emergenti: gestione dello stress e capacità di recupero, strumenti web di coaching, telemedicina, dormire sanamente.

Partecipazione

Famiglia: coniugi e figli (tra il 50% e il 75%) sono ammessi a partecipare ad almeno alcuni dei programmi di salute e benessere dell'azienda.

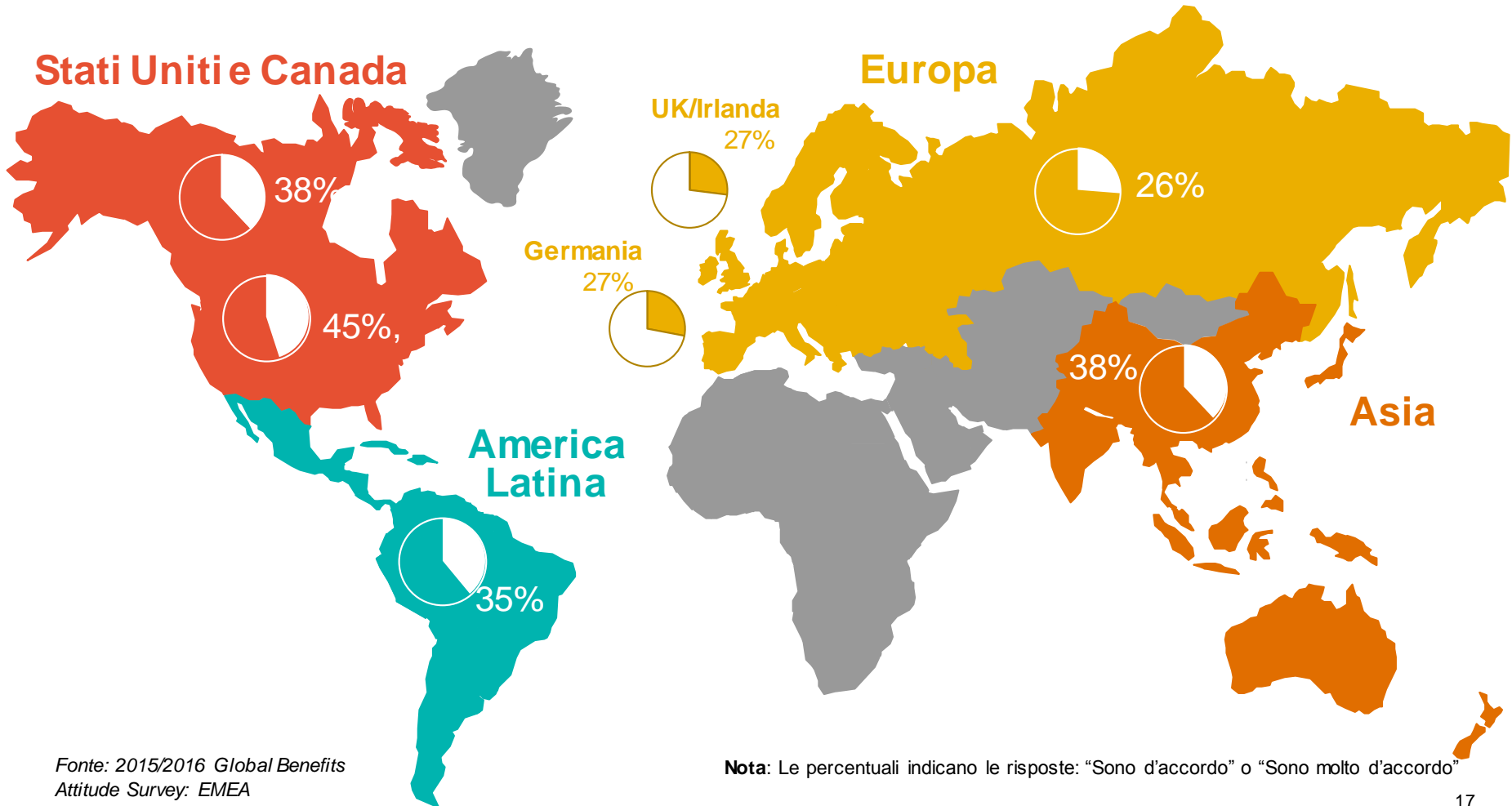
La partecipazione ai programmi rimane una sfida importante. Il tasso di partecipazione sul posto di lavoro o in loco è tra il 30% e il 75%. Bassa anche la partecipazione a molti dei programmi di lifestyle; in media, tra il 10% e il 25% per la maggior di essi.



Fonte: 2015/2016 Global Staying@Work Survey:EMEA

Due dipendenti su cinque credono che i programmi incoraggino uno stile di vita sano

L'azienda mi offre parecchie iniziative per aiutarmi ad avere uno stile di vita sano



Fonte: 2015/2016 Global Benefits Attitude Survey: EMEA

Nota: Le percentuali indicano le risposte: "Sono d'accordo" o "Sono molto d'accordo"

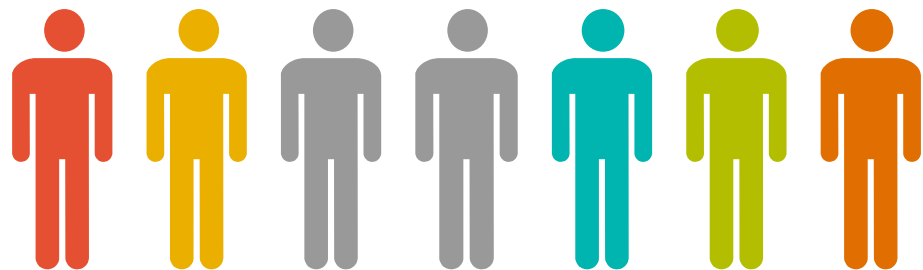
Piani sanitari e di produttività



Il campione

125

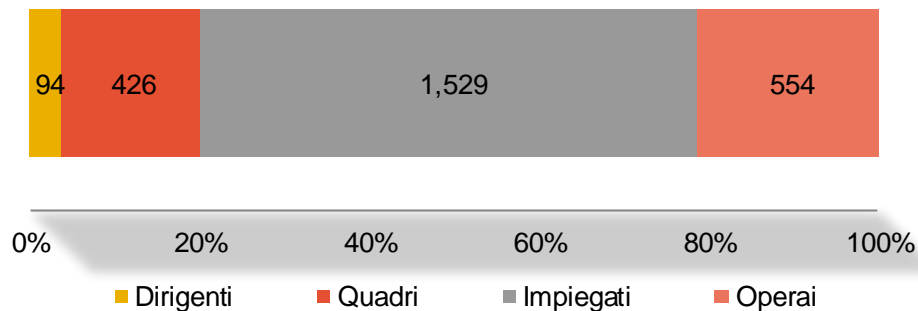
aziende partecipanti alla
Survey



390.000

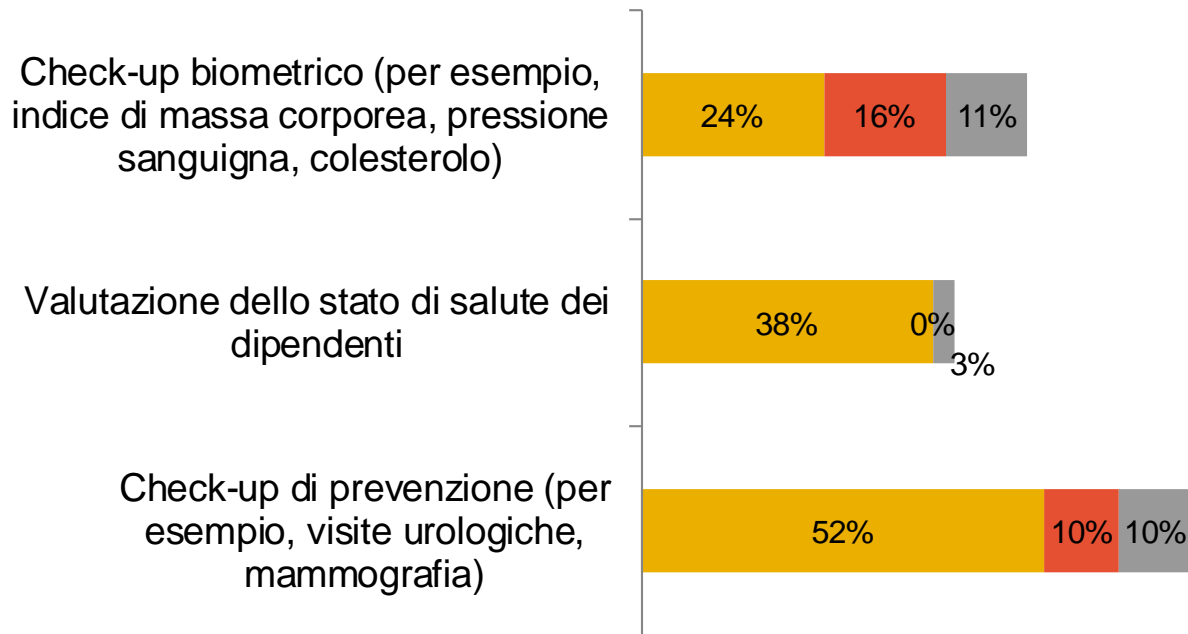
dipendenti

Dimensione media: 3.108 dipendenti



Focus sull'Italia

Piani sanitari e di produttività — prevenzione



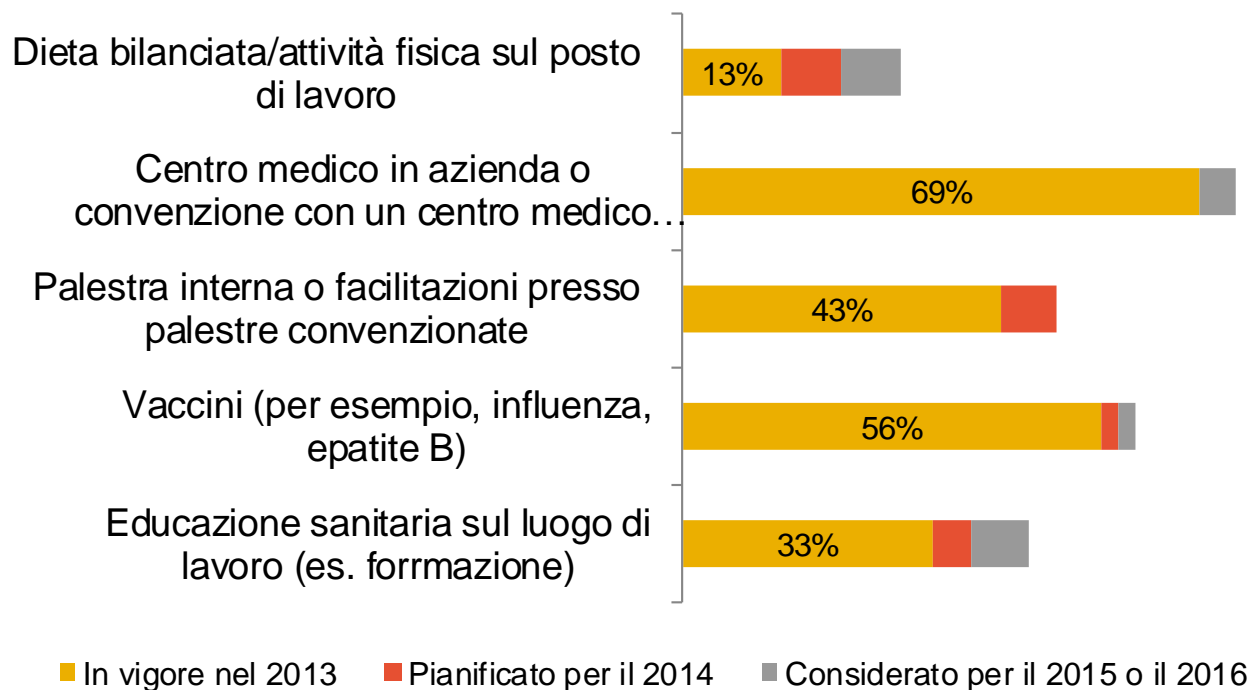
Tasso di partecipazione
46%
58%
35%

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

Buona offerta di check-up ma utilizzo ancora troppo limitato

Focus sull'Italia

Piani sanitari e di produttività — sul luogo di lavoro

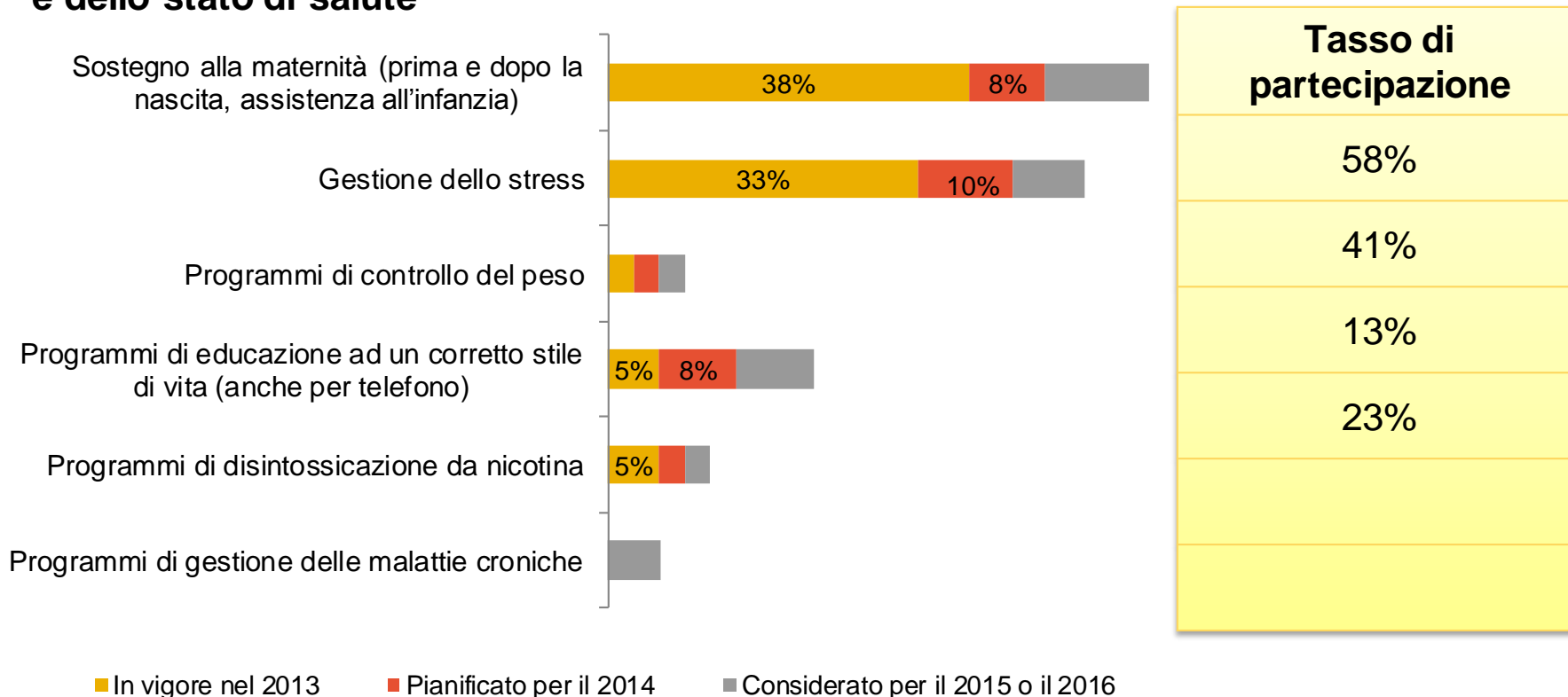


Tasso di partecipazione
28%
56%
37%
41%
68%

Educazione sanitaria ancora poco diffusa. Scarsa progettualità per il futuro

Focus sull'Italia

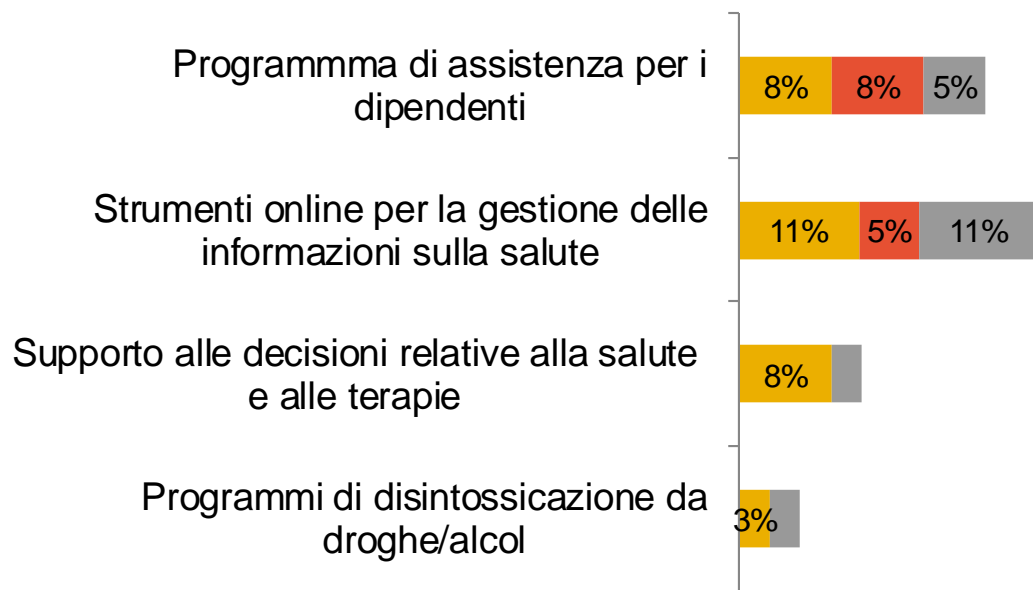
Piani sanitari e di produttività — gestione del cambiamento dello stile di vita e dello stato di salute



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



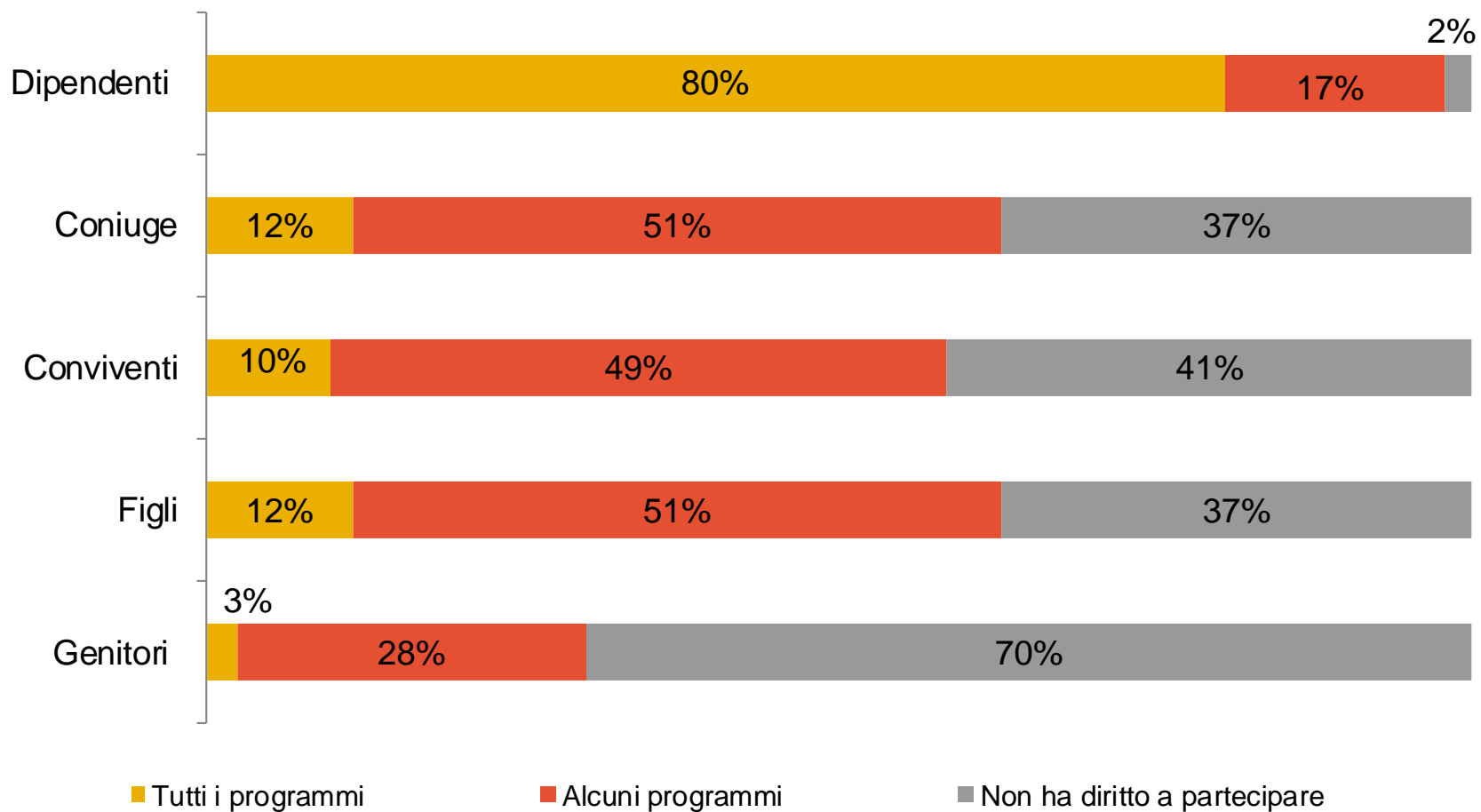
Tasso di partecipazione
63%
71%
3%

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

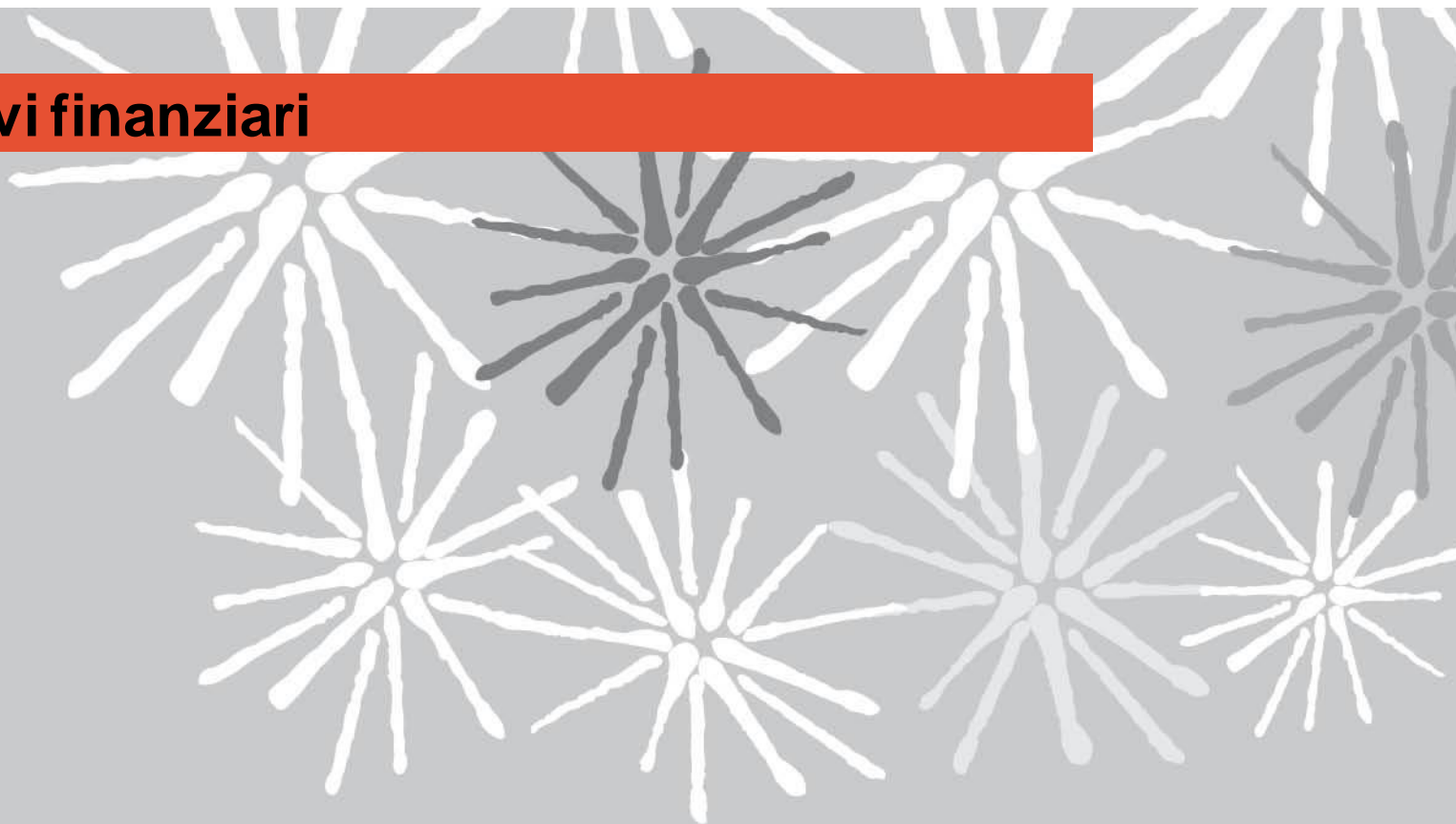
Soluzioni online e programmi di assistenza apprezzati dai dipendenti ma ancora poco diffusi.

Focus sull'Italia

Idoneità a partecipare ai programmi



Incentivi finanziari



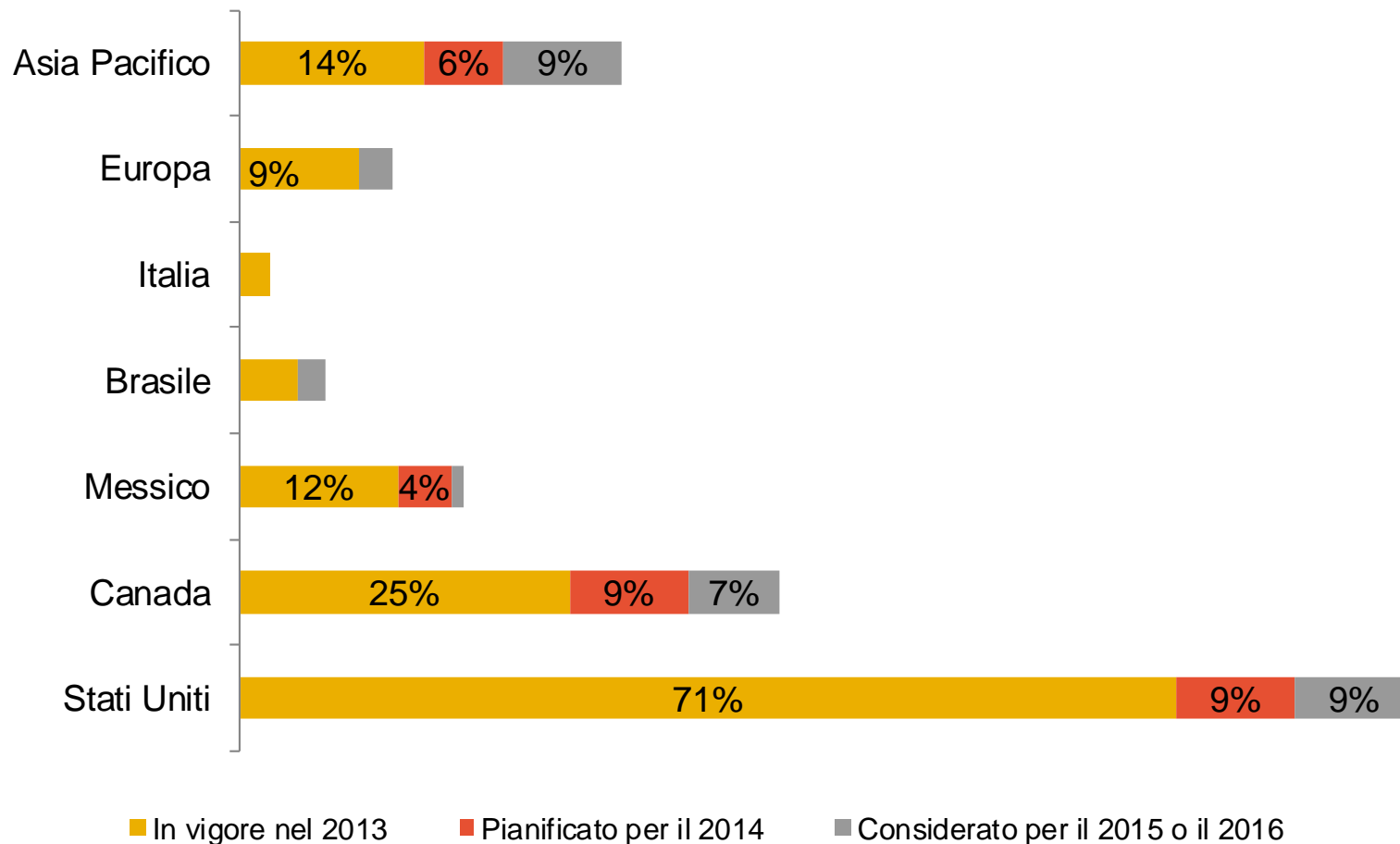
I datori di lavoro a livello mondiale non hanno ancora adottato in modo diffuso l'uso degli incentivi finanziari

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

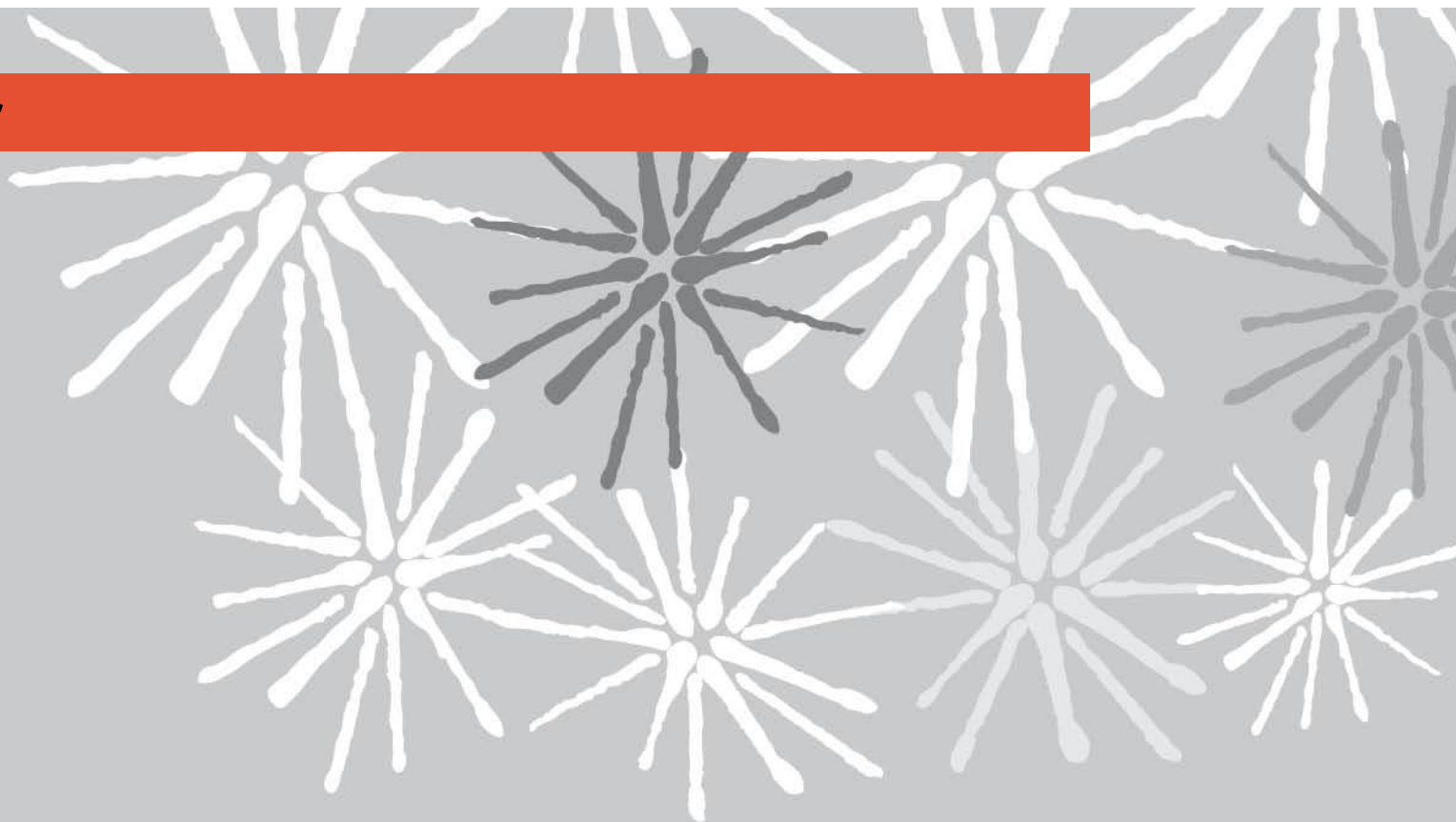


Focus sull'Italia

Strategie finanziarie specifiche per incoraggiare uno stile di vita più salutare

	In vigore 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 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



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

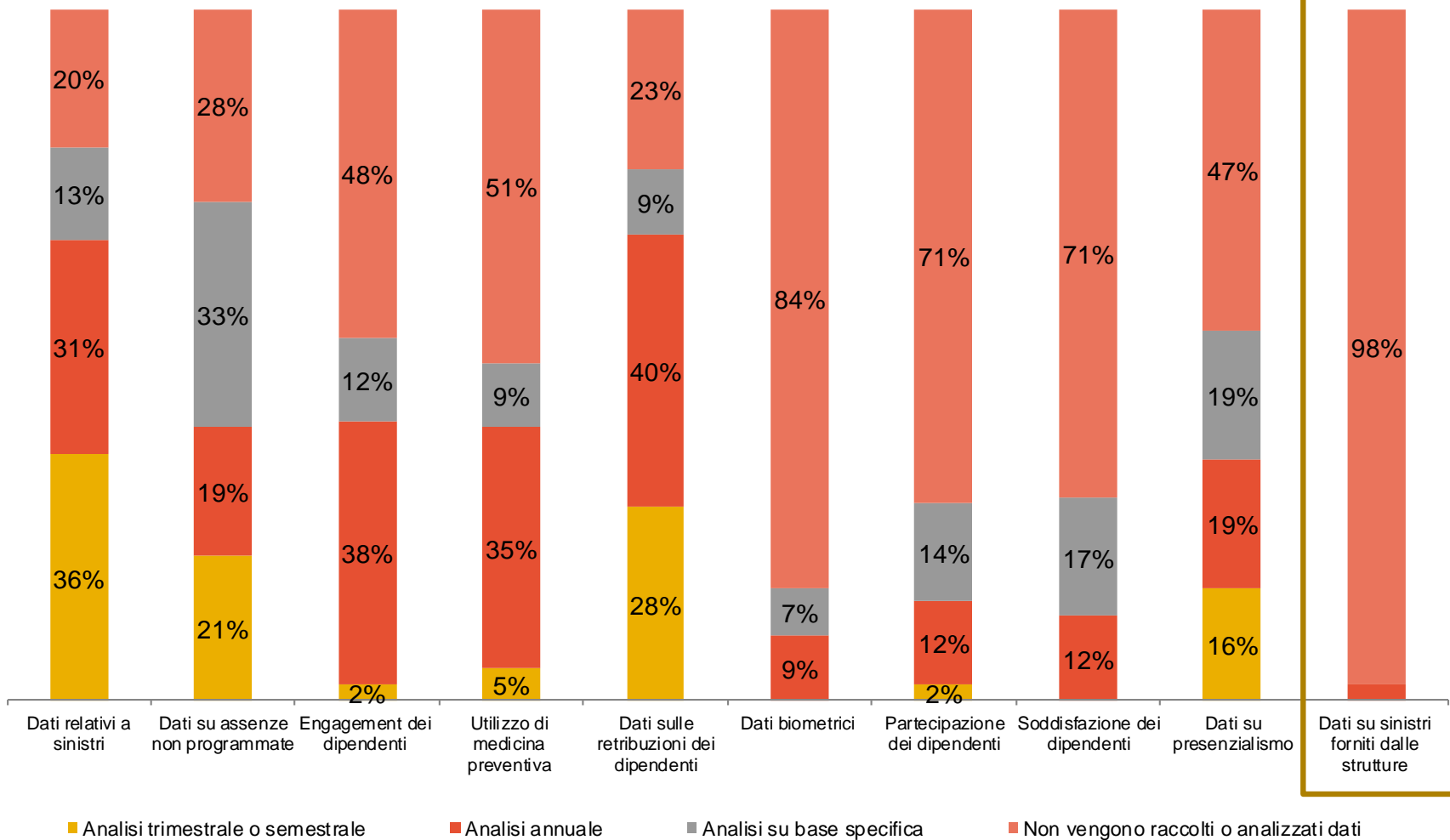
Fornitori di piani sanitari e di produttività (cont.)

	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

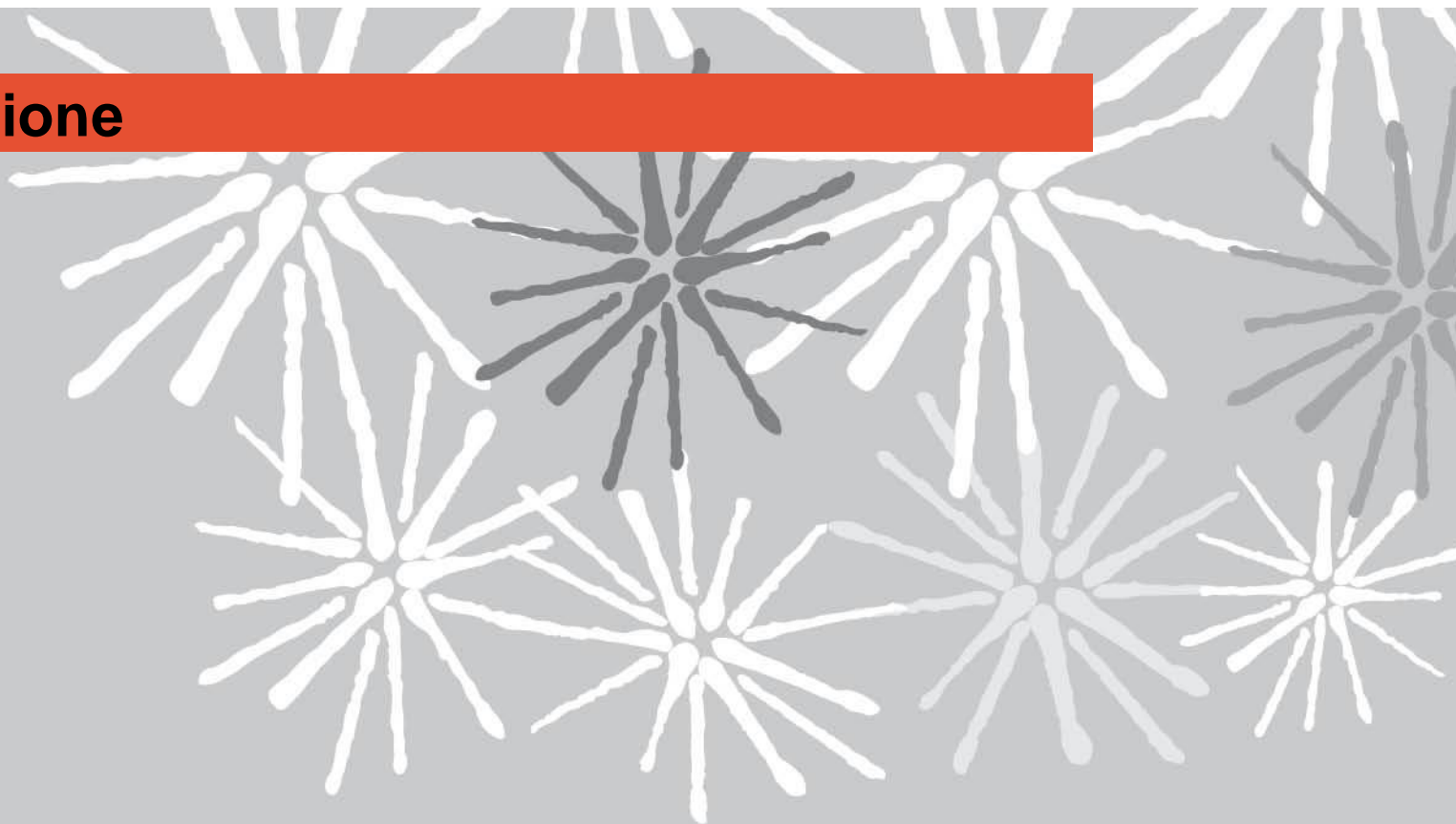
Nota: Gli intervistati che offrono un programma potevano selezionare più partner per ciascun programma.
Dati basati su aziende che offrono il programma.

Focus sull'Italia

Dati analitici e integrazione con dati relativi a sinistri



Valutazione

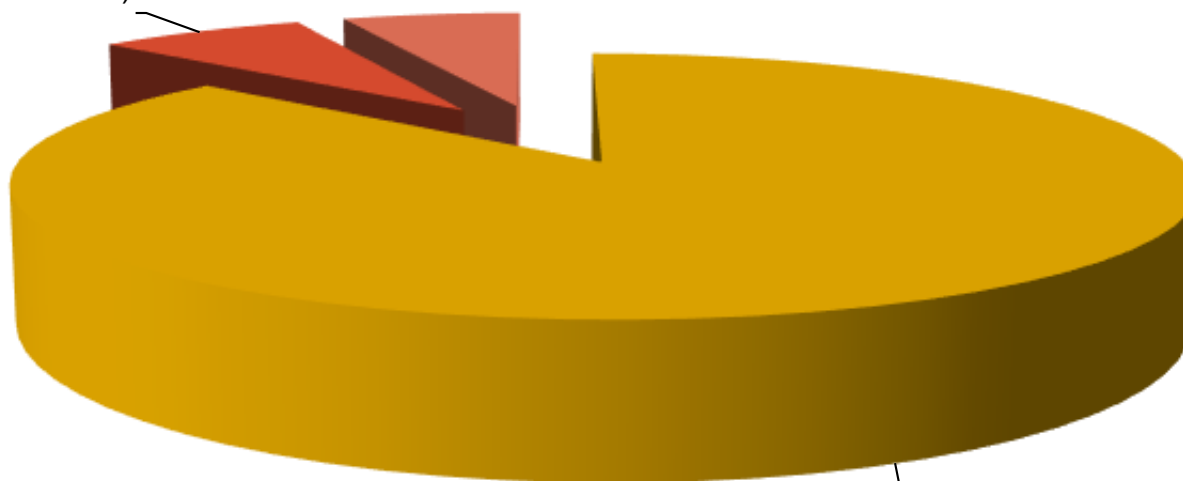


Focus sull'Italia

Come vengono finanziati i benefit offerti dai piani aziendali?

Autoassicurazione parziale
(alcuni rischi sono coperti da
una polizza di assicurazione)
7%

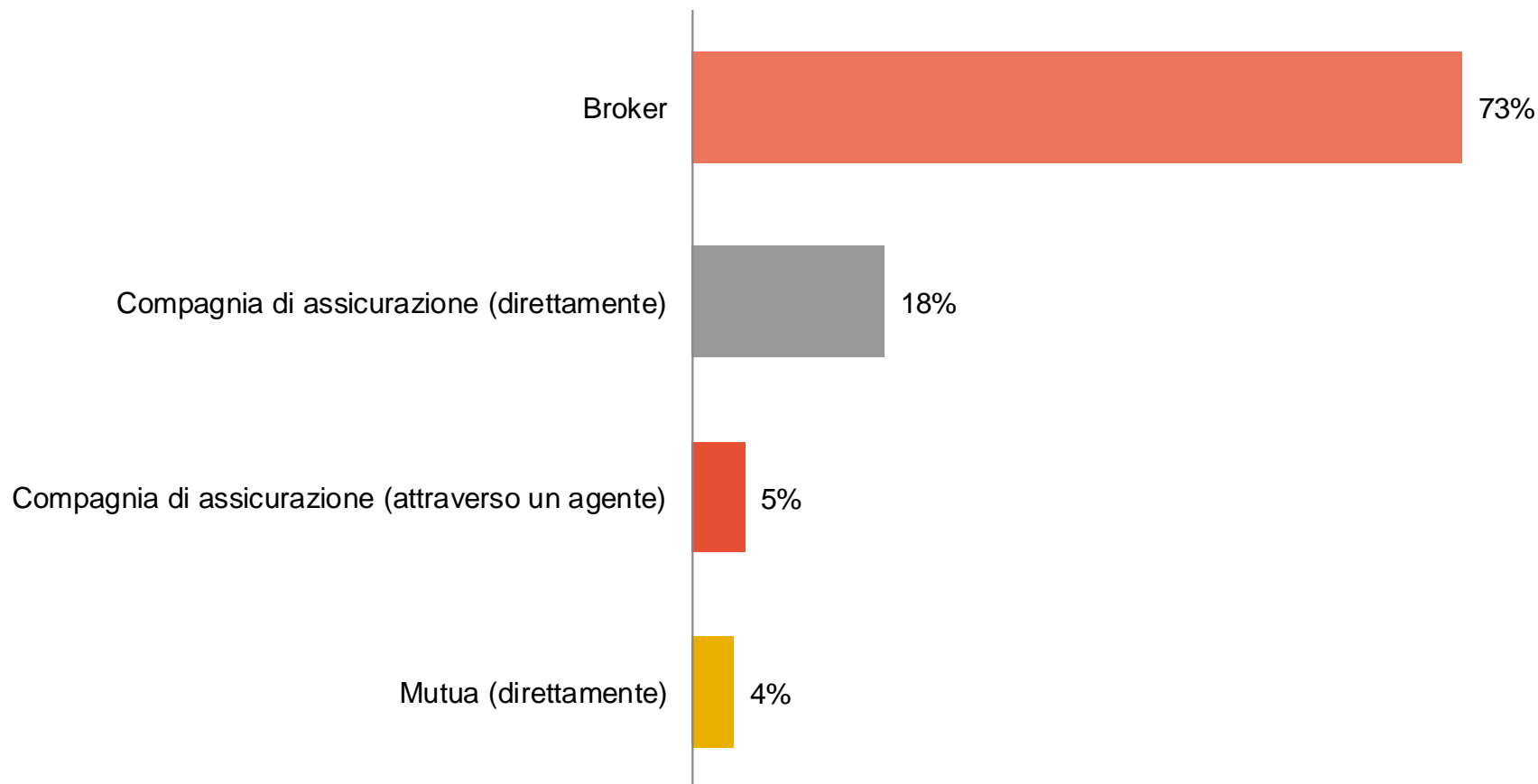
Altro
6%



Polizza di Assicurazione
Sanitaria (con contraenza
Cassa di Assistenza)
87%

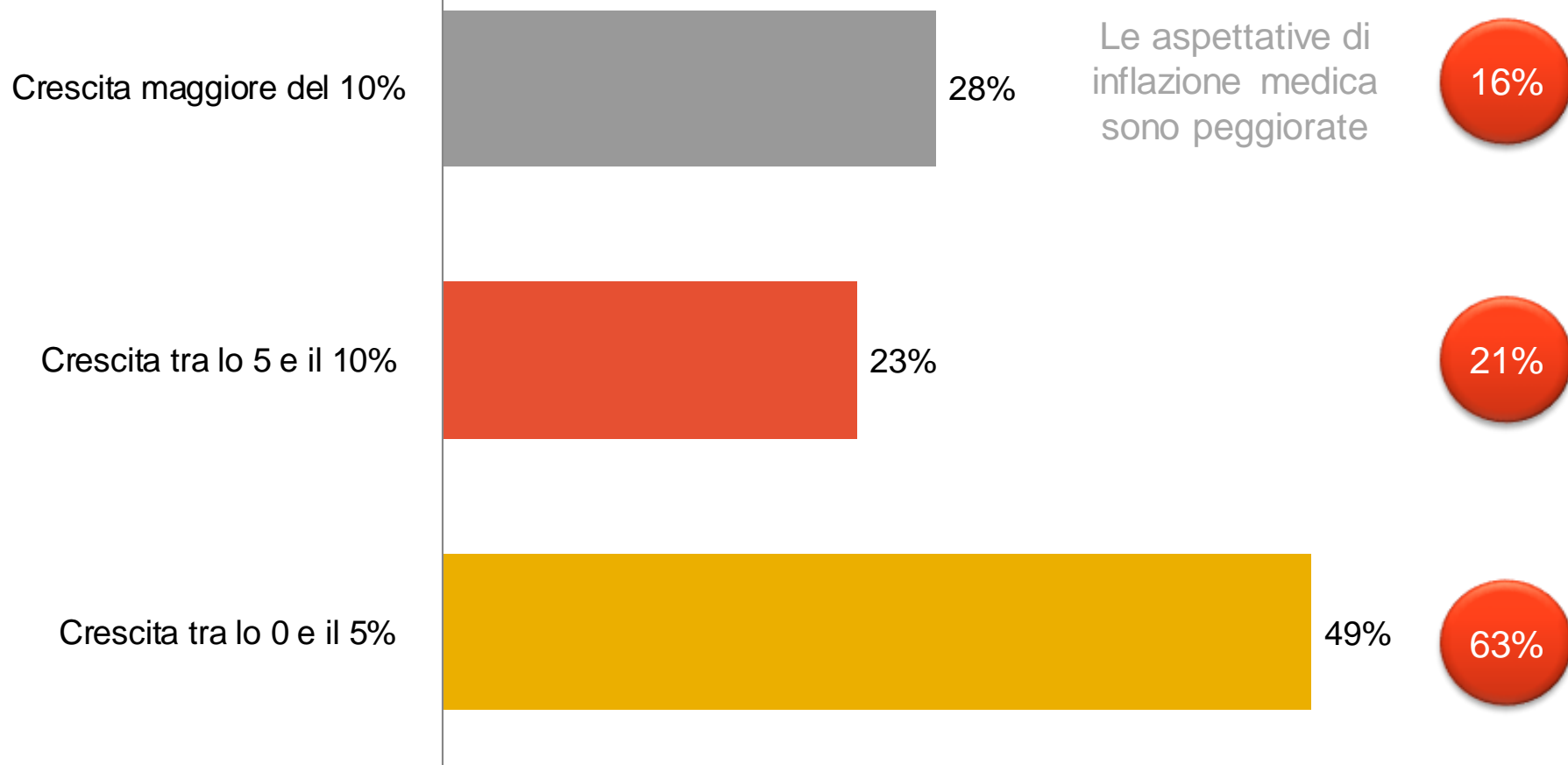
Focus sull'Italia

A chi è affidata la gestione dei piani attualmente offerti?



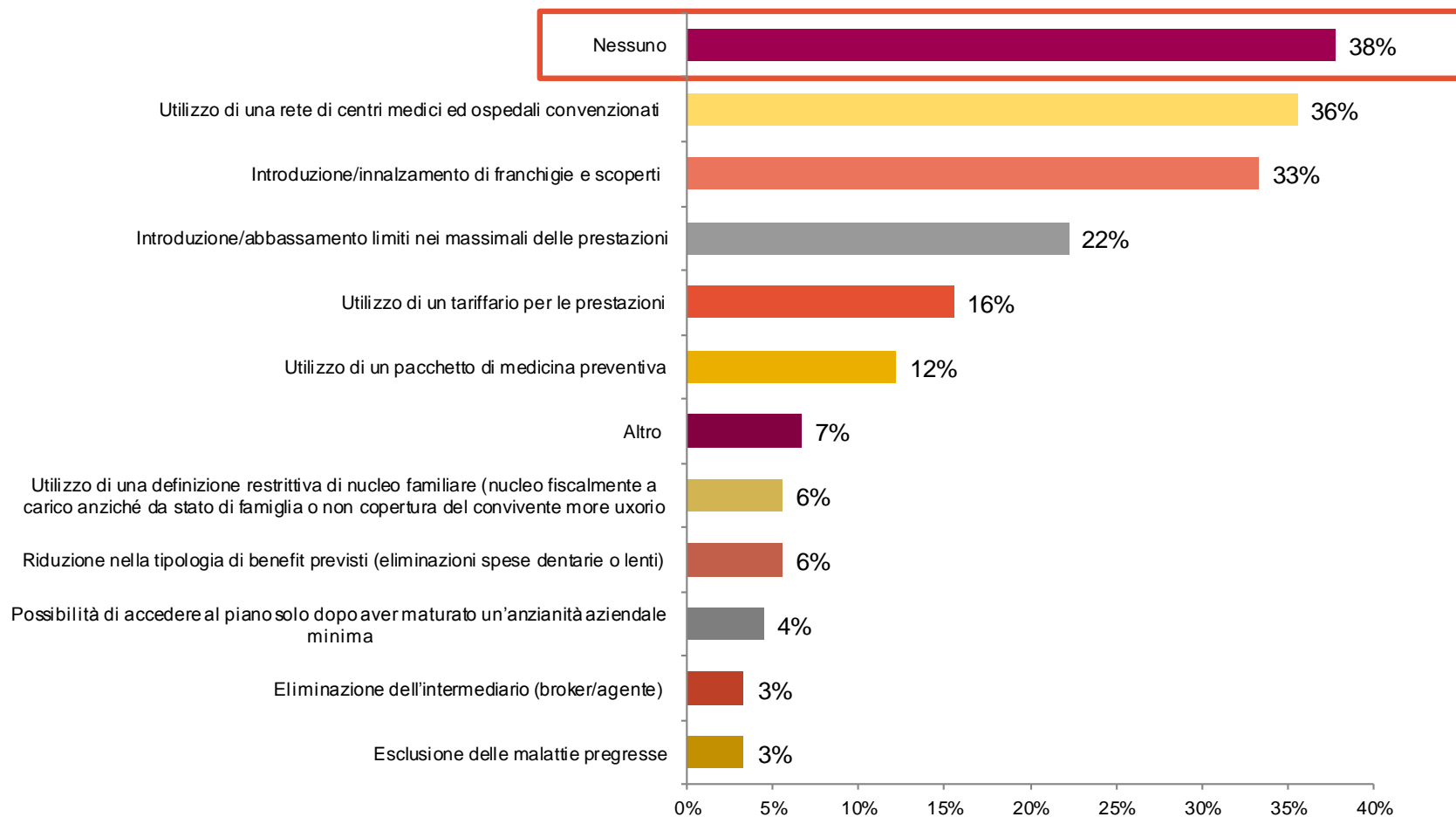
Focus sull'Italia

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



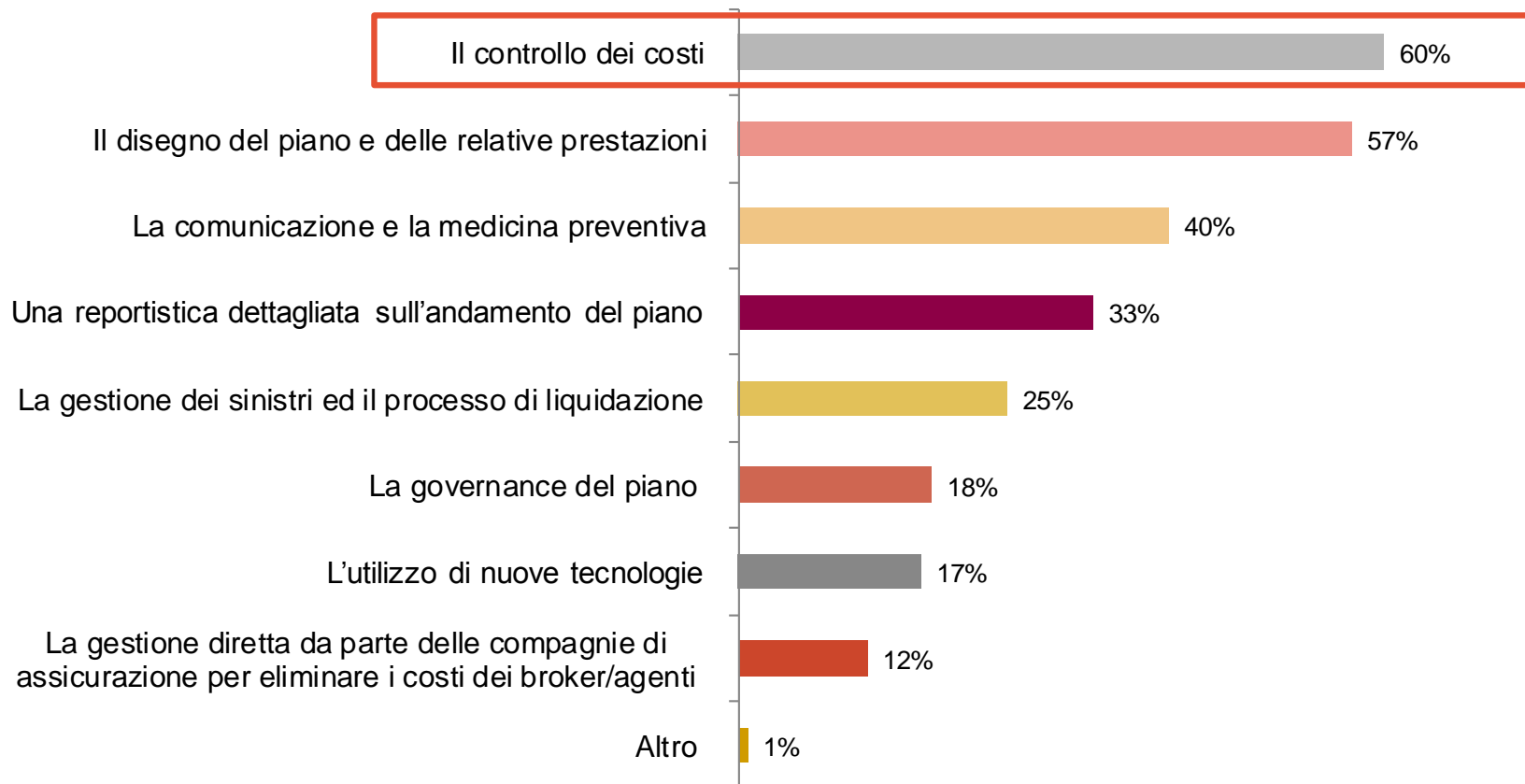
Focus sull'Italia

Al fine di avere un maggior controllo dei costi, quali delle seguenti misure avete adottato negli ultimi anni?

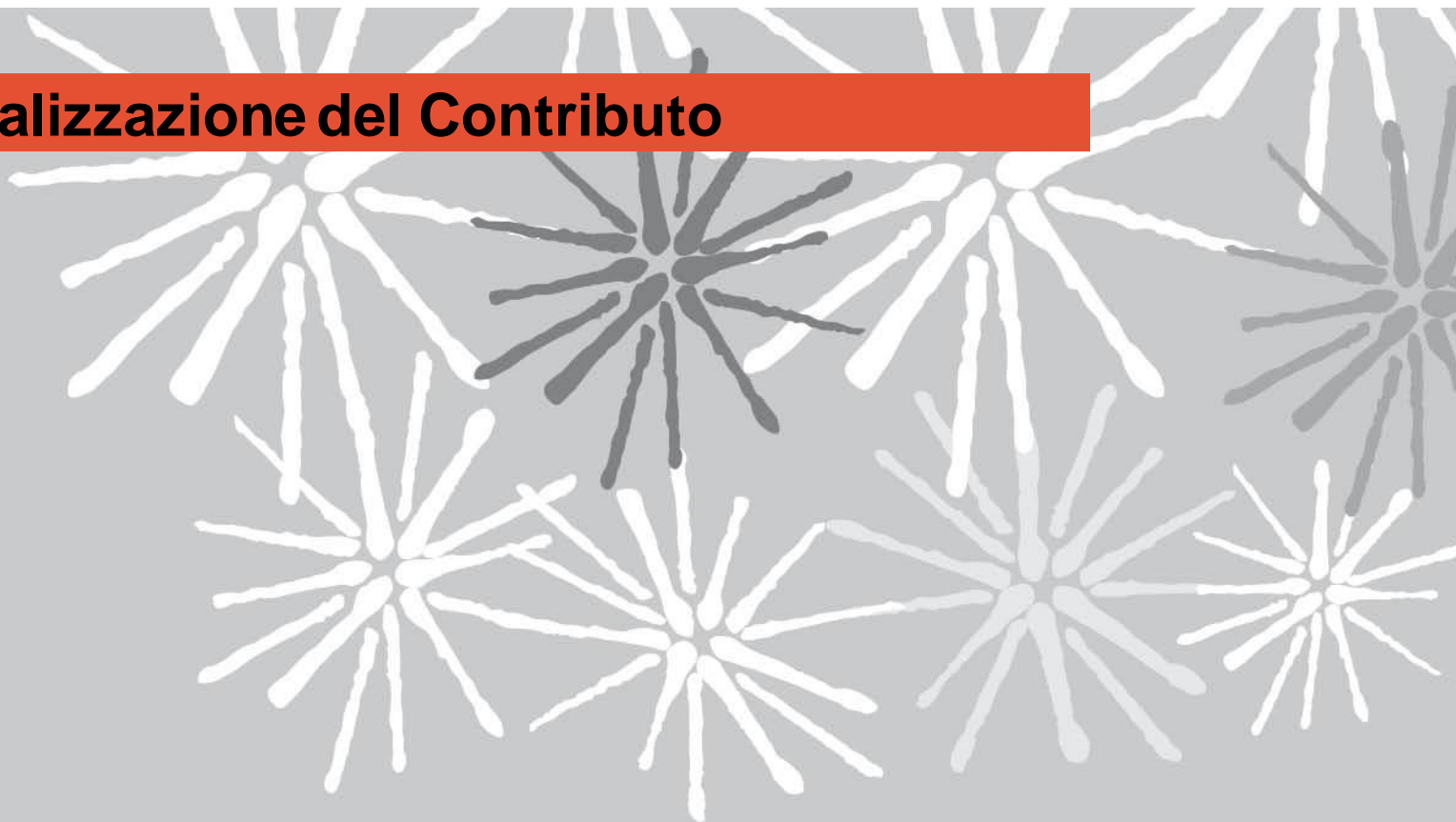


Focus sull'Italia

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

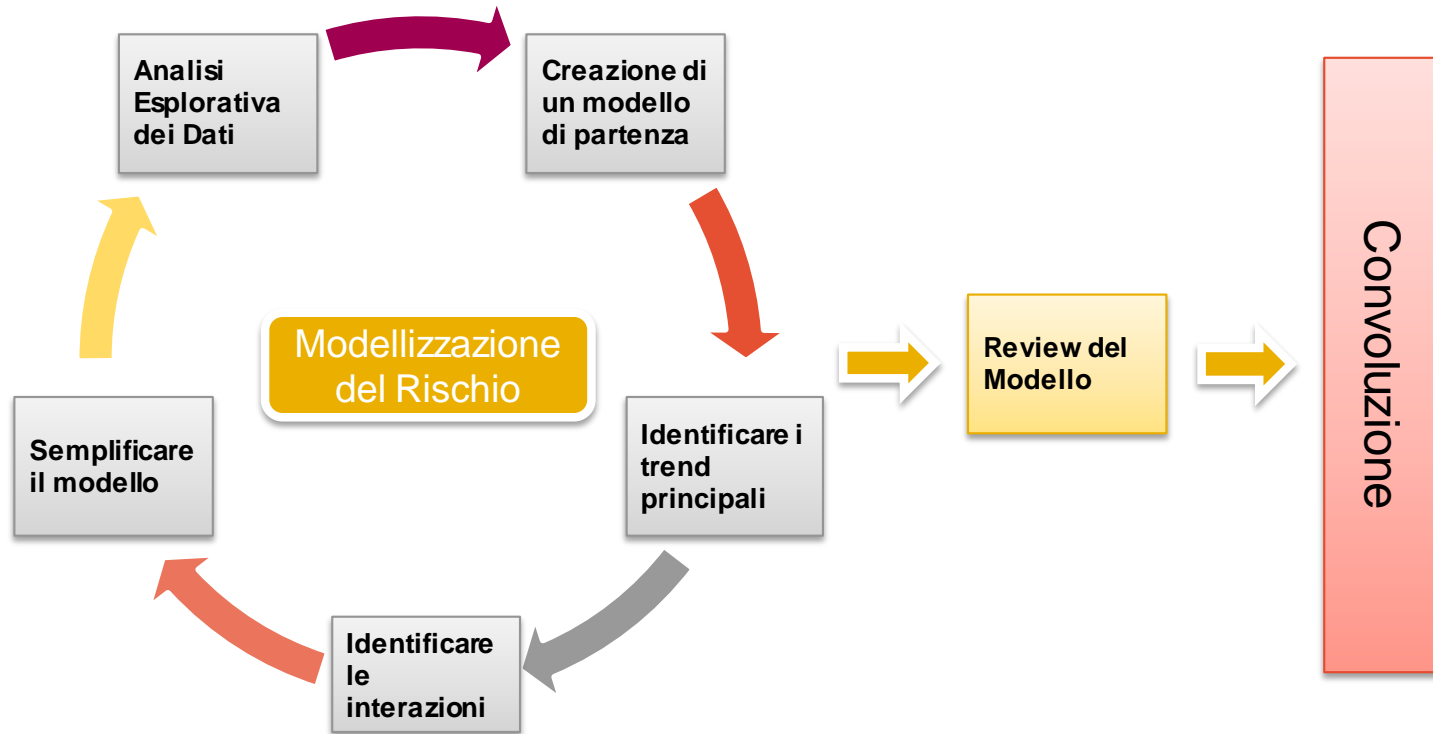


Personalizzazione del Contributo



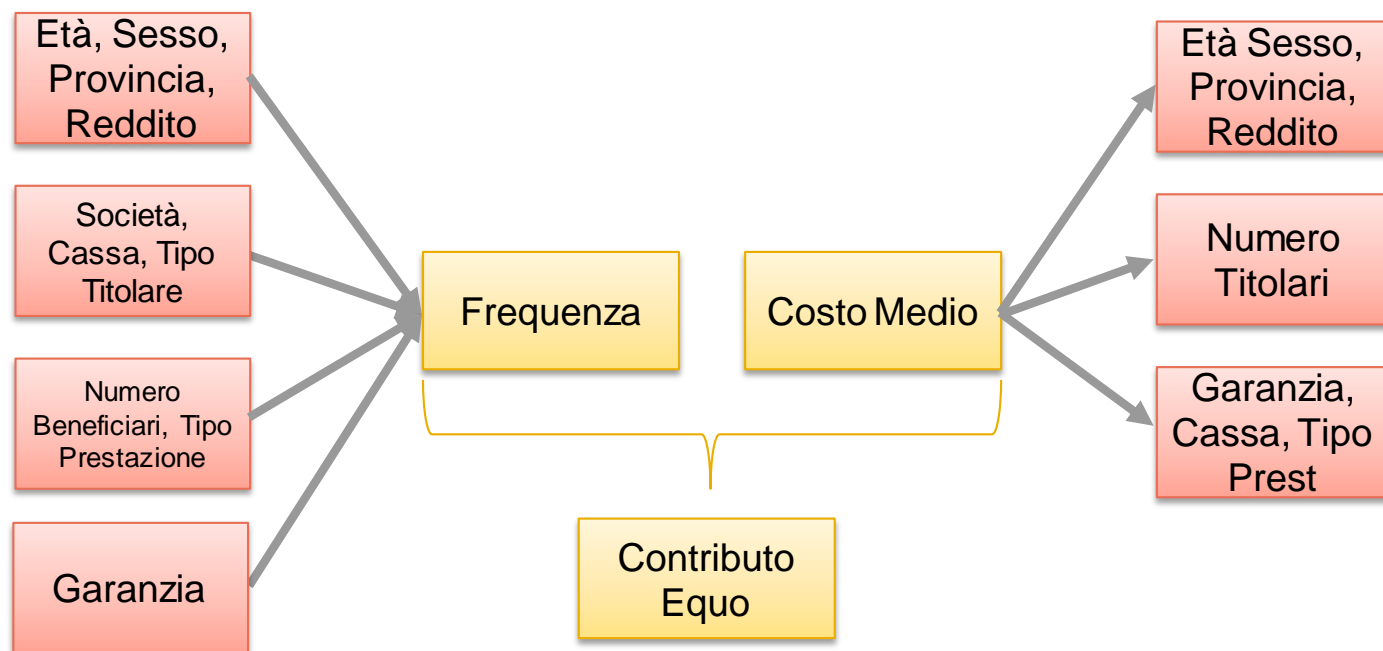
Modellizzazione attraverso GLM

- Il processo di modellizzazione con il GLM, segue i seguenti passi operativi:



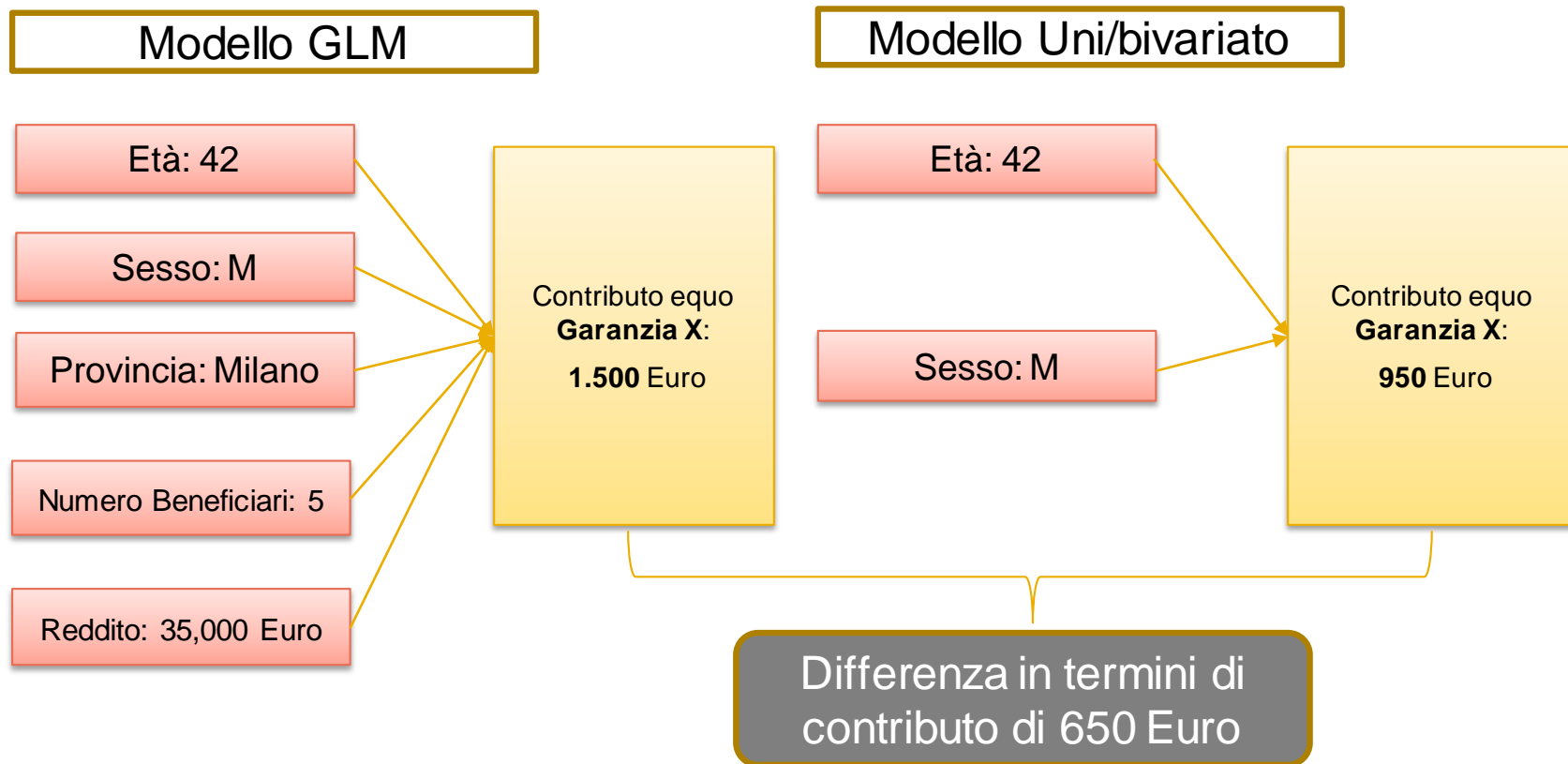
Modellizzazione – Frequenza e Costo Medio

- Il *Modello di Partenza e di Arrivo*, anche noto con il termine inglese «Starting/Arriving Model», consiste in un modello iniziale e finale in cui il valutatore seleziona le variabili esplicative che ritiene *maggiormente significative* per il rischio analizzato:
 - TW identifica un modello di frequenza e costo medio



Il calcolo del contributo Personalizzato: Esempio

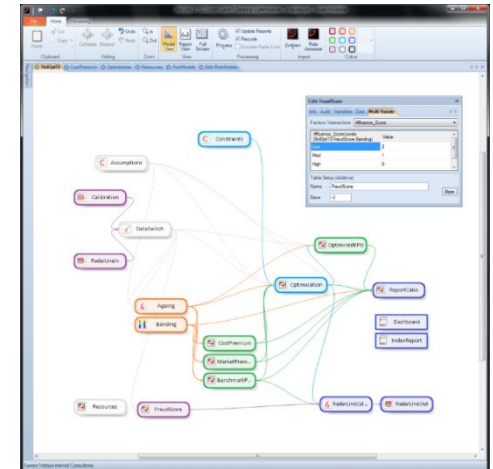
- A titolo esemplificativo riportiamo il valore del contributo equo calcolato attraverso GLM o modello uni/bivariato per la garanzia X su un profilo caratterizzato dalla seguente combinazione di caratteristiche demografiche:



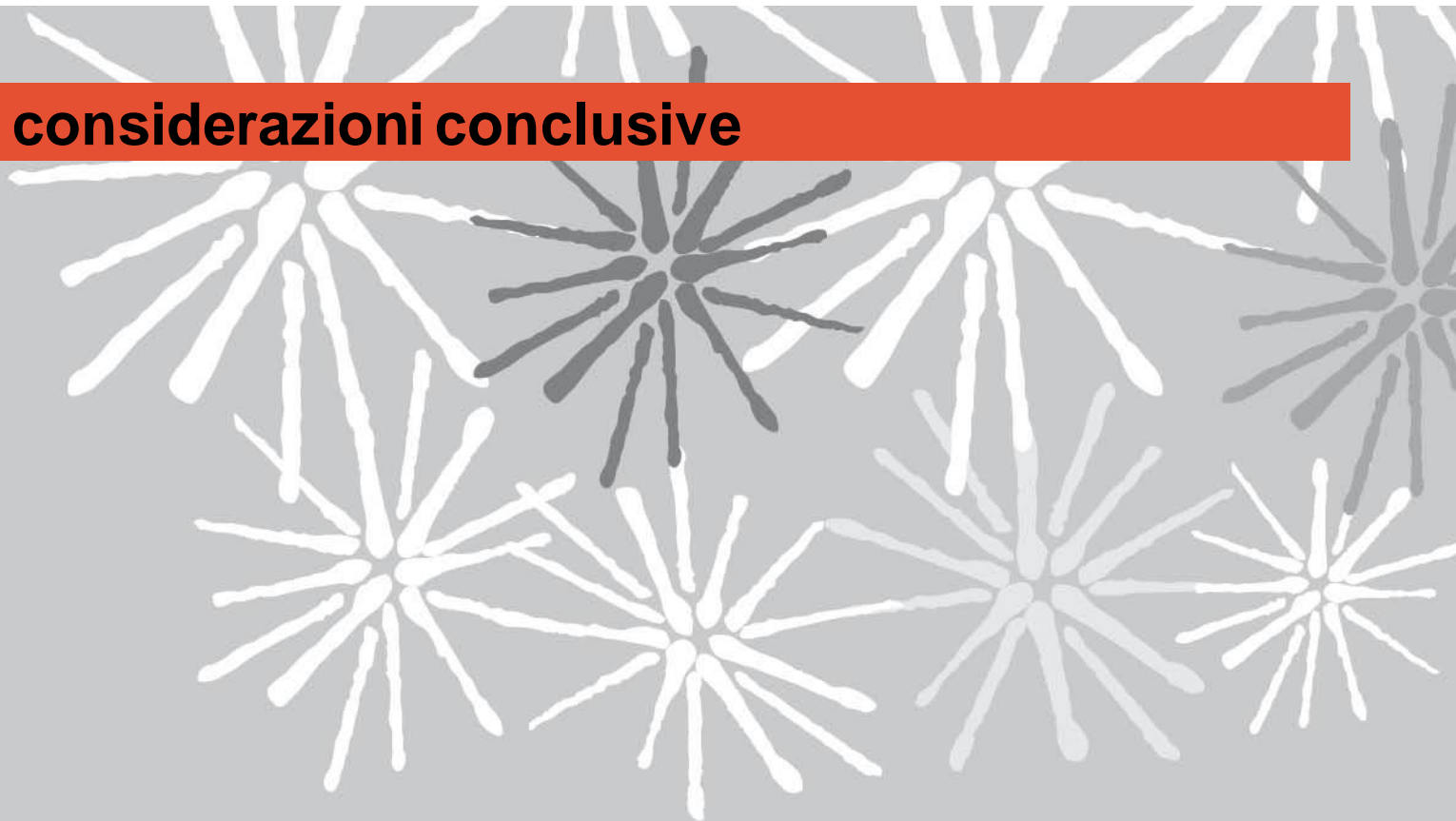
Un Radar per valutare l'impatto delle decisioni



- Monitorare l'andamento dei sinistri con cadenza mensile, trimestrale ...
- Prendere decisione sul livello di contribuzione
- Valutare correttamente la mutualità e la solidarietà
- Anticipare le contrattazioni con il Broker
- Adottare strategie di conservazione dei rischi impostando livelli target dell'indicatore tecnico rapporto sinistri su contributi.
- Effettuare analisi per scenari
- Ottenere in tempo reale l'impatto delle decisioni su modifiche del piano o del livello di prestazione
- Valutare forme miste di autoassicurazione/assicurazione



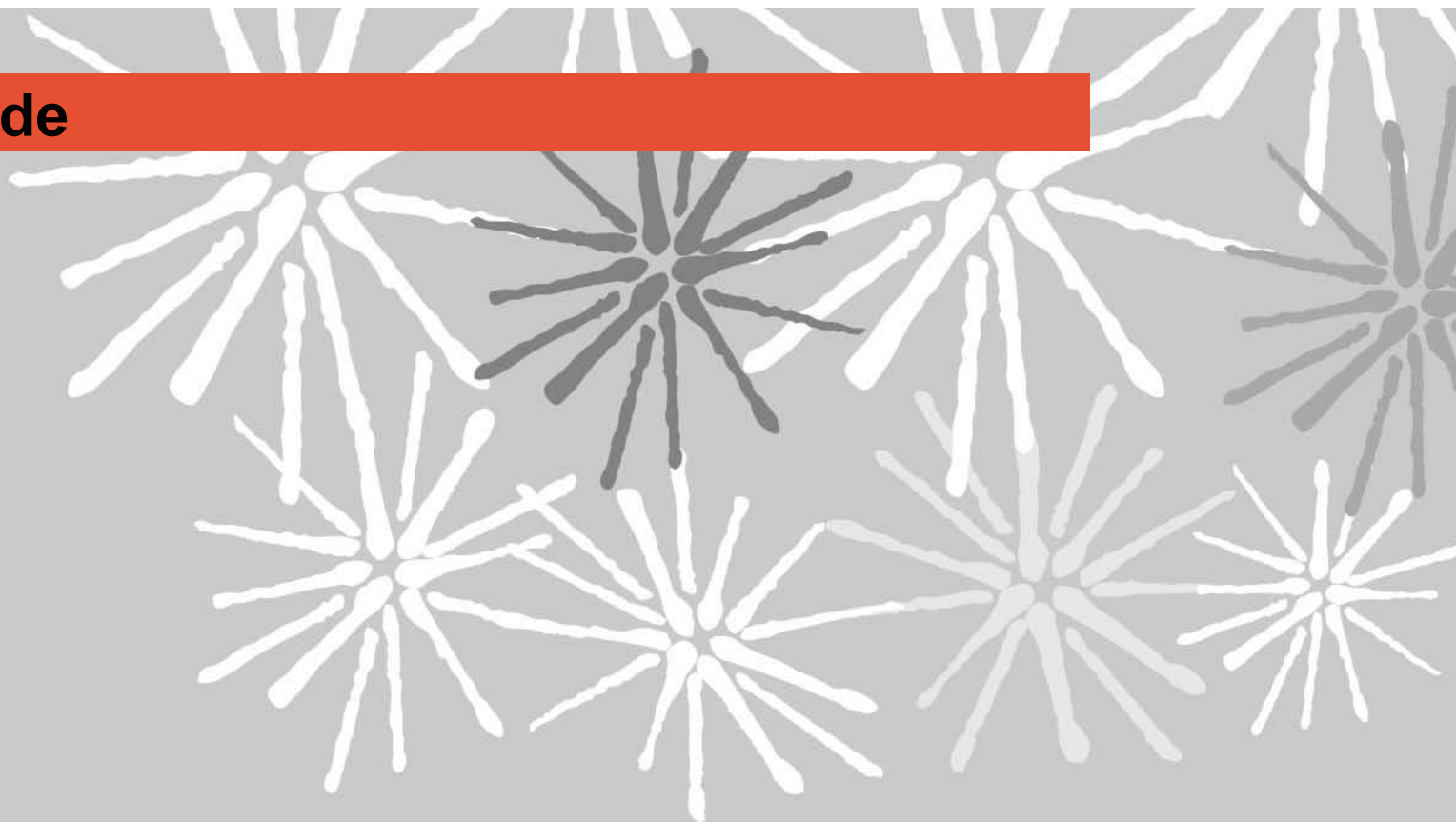
Alcune considerazioni conclusive



Alcune considerazioni finali

- La promozione della salute e del benessere dei lavoratori è importante perché 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 fondi e casse 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?

Domande



TOWERS WATSON 

Contatti

Ivan Abbruzzo **Senior Actuary**

Via Vittor Pisani, 19

20124 Milano

Italy

+39 02 63780165

ivan.abruzzo@towerwatson.com

Ivan Saverio Abbruzzo, iscritto all'Albo degli Attuari, è consulente Towers Watson dal 2006. È membro della Commissione Fondi Sanitari presso l'Ordine Nazionale degli Attuari e dell'Istituto Italiano degli Attuari.

Ha maturato un'ampia esperienza in materia di fondi pensione a prestazione definita svolgendo attività di consulenza tecnico attuariale per compagnie assicurative, istituti bancari, fondi di previdenza, casse e fondi sanitari. In particolare ha maturato la sua esperienza nell'ambito della redazione di bilanci tecnici, della revisione attuariale, nella misurazione delle riserve tecniche e nel pricing di prodotti dei rami danni con specializzazione nel settore salute, malattia e di prodotti LTC.

Ivan ha conseguito la laurea in Statistica e Scienze attuariali presso l'Università La Sapienza di Roma e un Master in Previdenza e Assistenza Sanitaria presso l'Università di Castellanza

Ivan è responsabile dei servizi attuariali nei Benefits e delle attività di Brokeraggio in Towers Watson.



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.