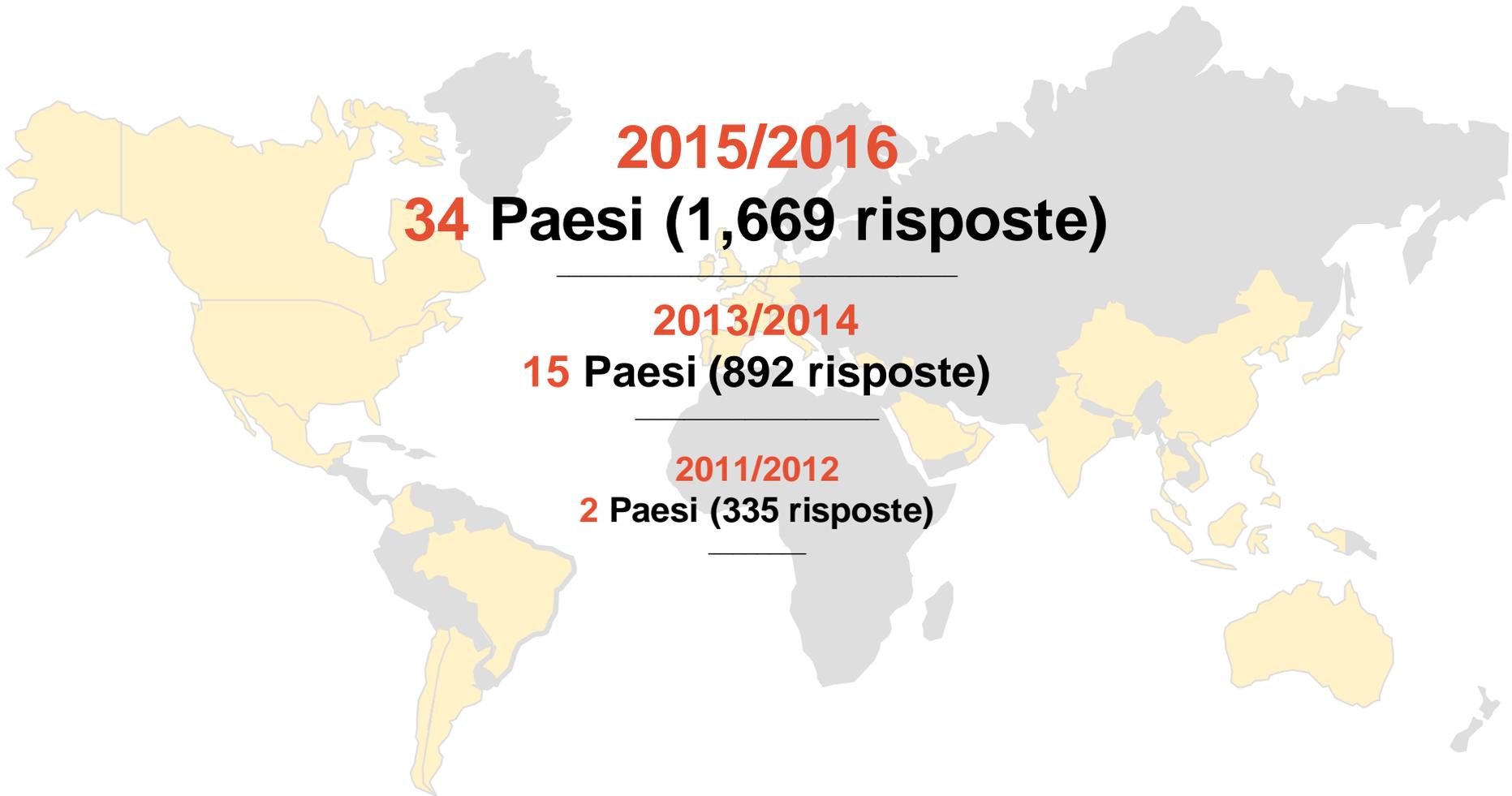




# Personalizzazione del Contributo nell'Assistenza Sanitaria Integrativa

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%

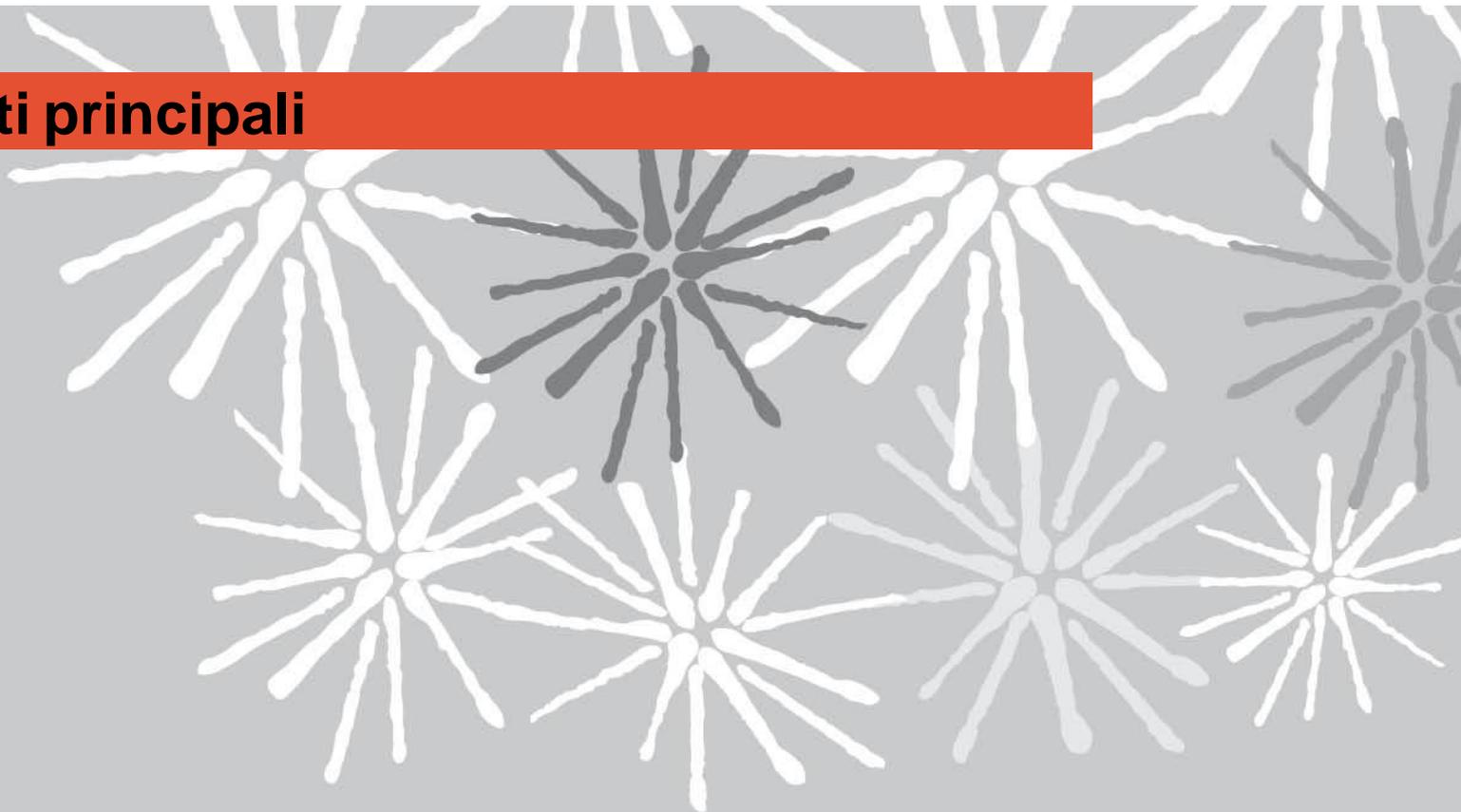
Aziende partecipanti che impiegano i loro dipendenti in più paesi e operano nei maggiori settori industriali

598

Nord America  
Partecipanti

- Canada
- U.S.

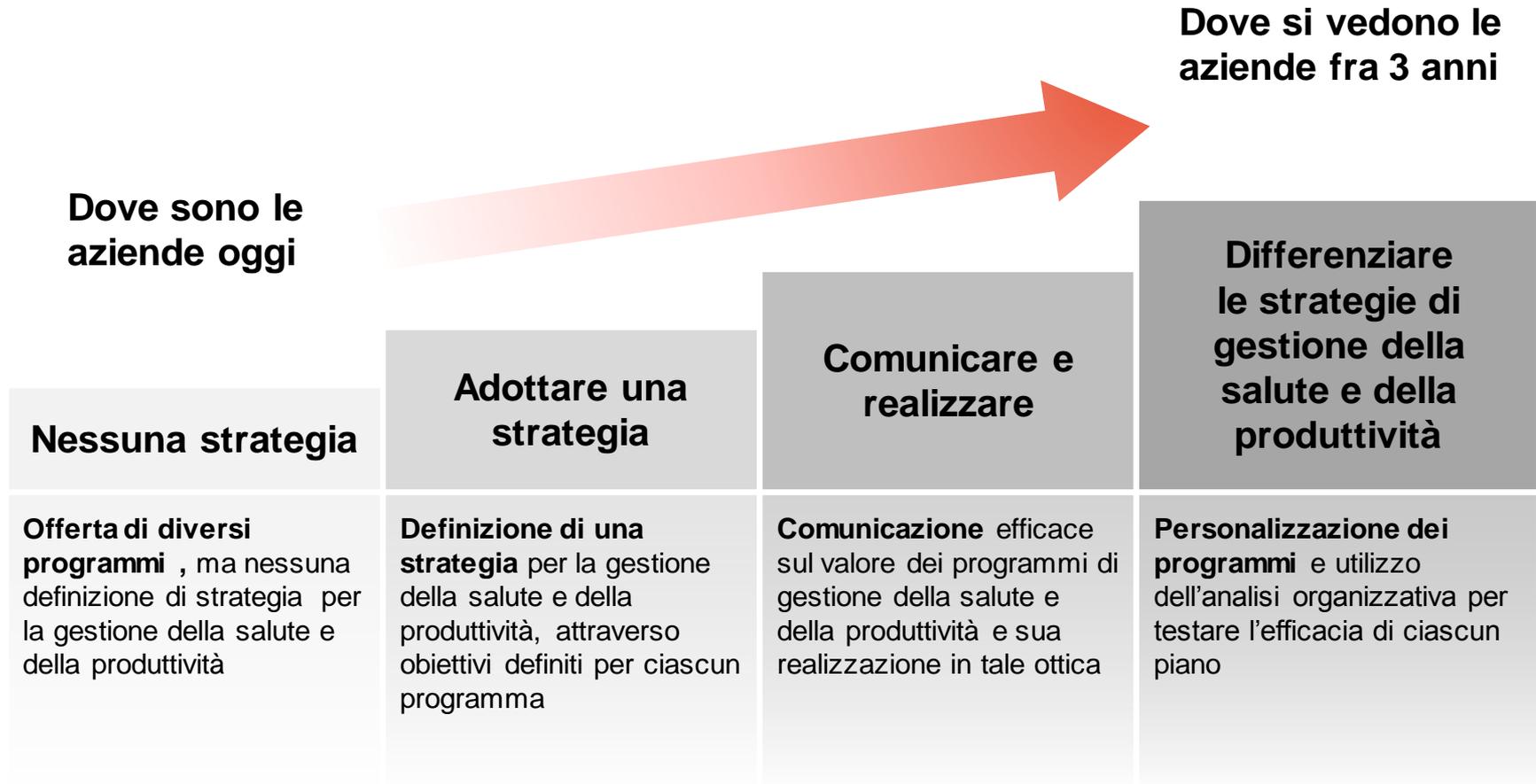
# Risultati principali



# 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

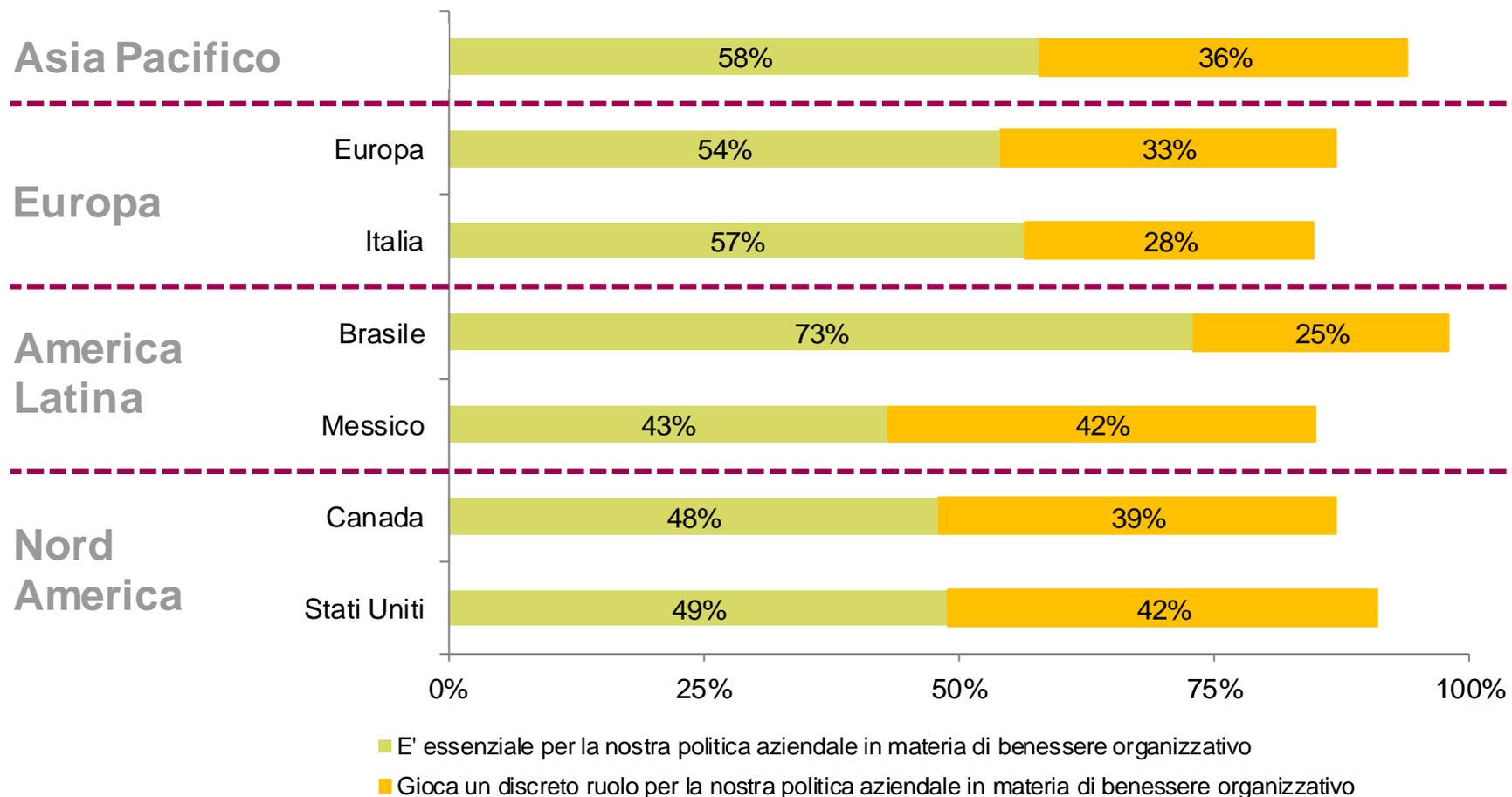
Sostenibilità incentrata sulla responsabilità attraverso un maggior utilizzo delle sanzioni

# Strategie di gestione della salute e della produttività



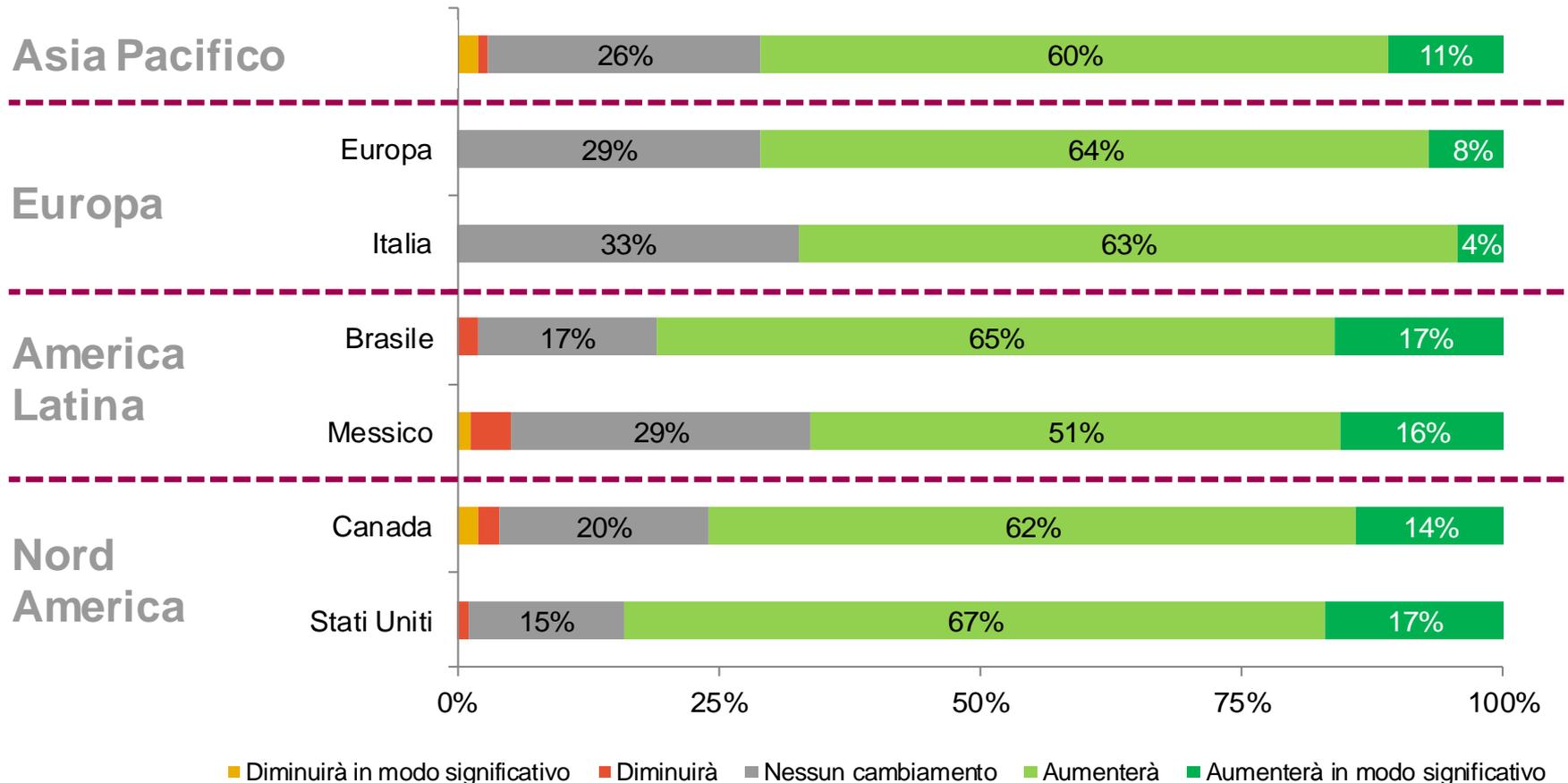
# Salute e produttività: componenti essenziali delle strategie per il benessere organizzativo

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

<b>Nessuna strategia</b>	<b>Adottare una strategia</b>	<b>Comunicare e realizzare</b>	<b>Differenziare le strategie di gestione della salute e della produttività</b>
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

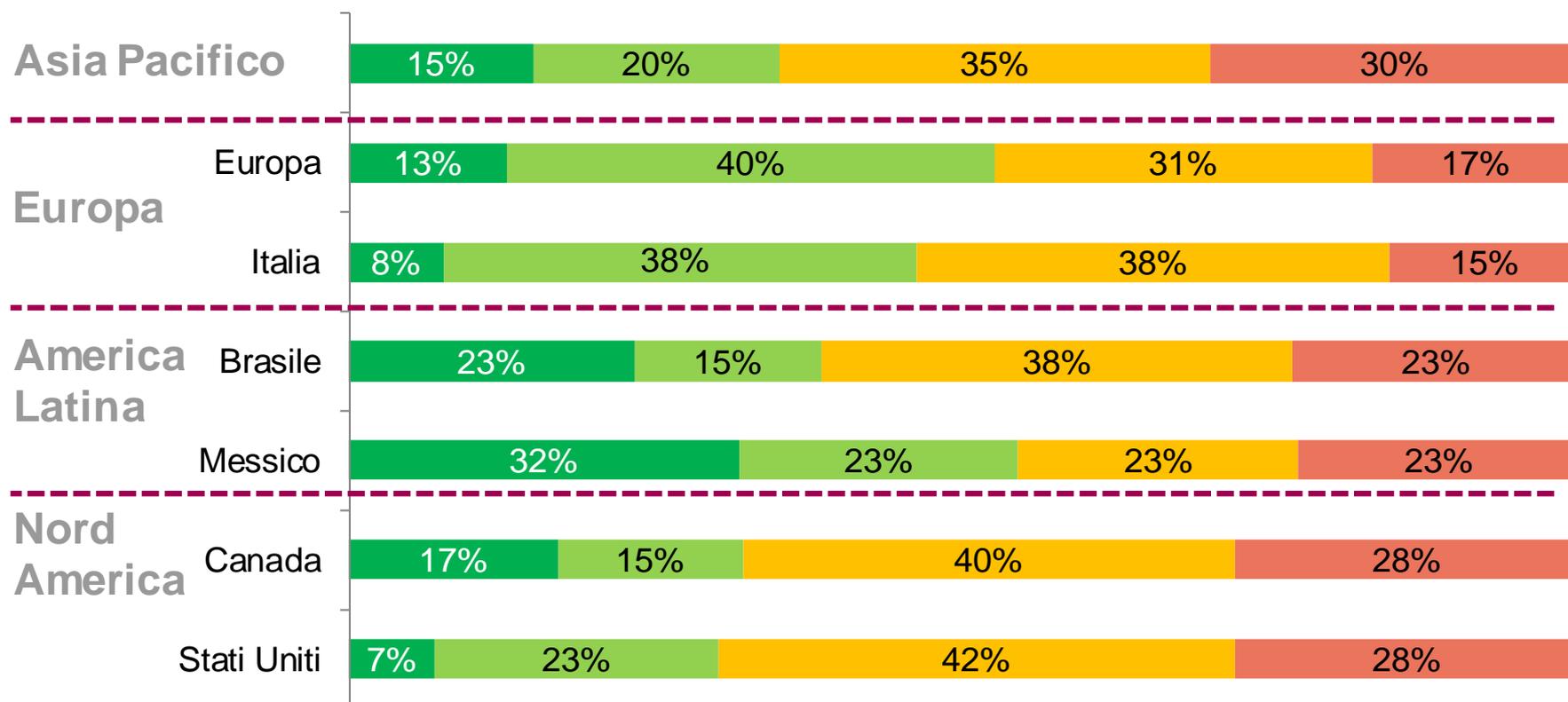
	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni	Oggi	Fra 3 anni
Asia Pacifico	55%	8%	10%	18%	16%	18%	10%	50%
Europa	47%	18%	17%	20%	13%	26%	8%	33%
<b>Italia</b>	<b>47%</b>	<b>22%</b>	<b>19%</b>	<b>30%</b>	<b>7%</b>	<b>22%</b>	<b>5%</b>	<b>22%</b>
Brasile	48%	3%	9%	18%	15%	21%	24%	53%
Messico	49%	19%	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%

# Strategia globale sulla gestione della salute e della produttività



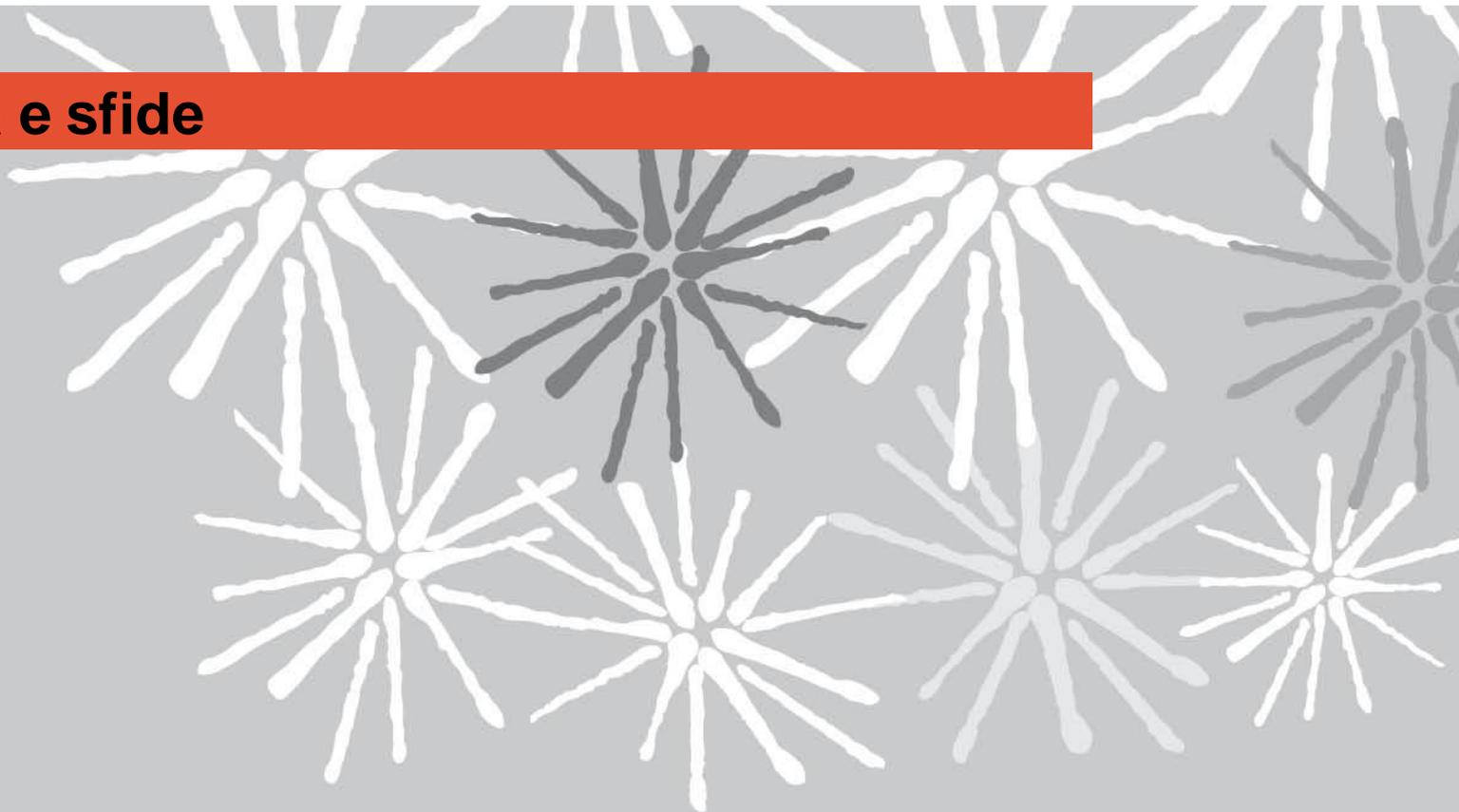
# Molte aziende in tutto il mondo non adottano ancora delle strategie e non ne hanno pianificata alcuna

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.

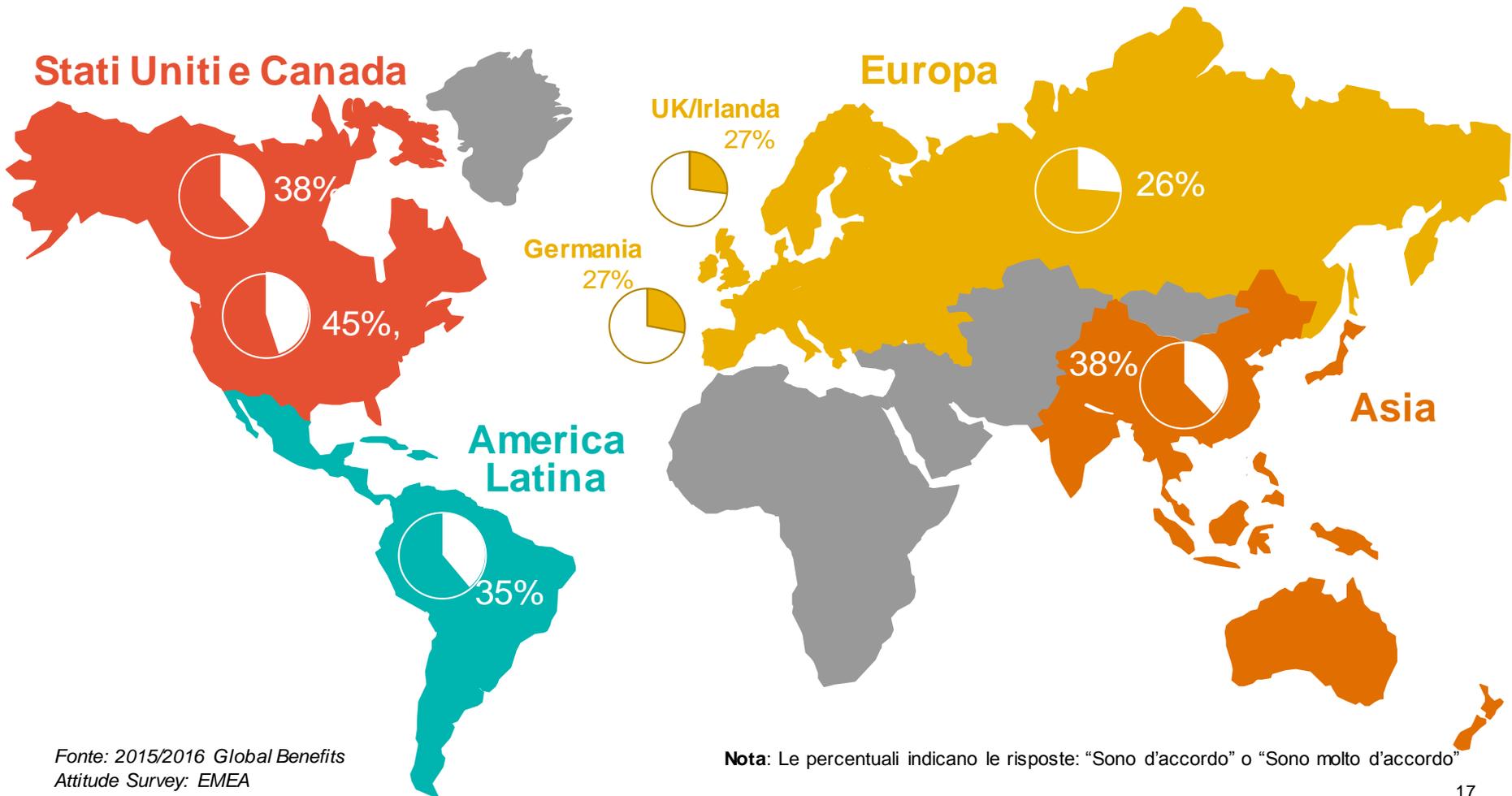
**La partecipazione ai programmi rimane una sfida importante.** Il tasso di partecipazione sul posto di lavoro o in loco è tra il 30% e il 75%. Bassa anche la partecipazione a molti dei programmi di lifestyle; in media, tra il 10% e il 25% per la maggior di essi.



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"

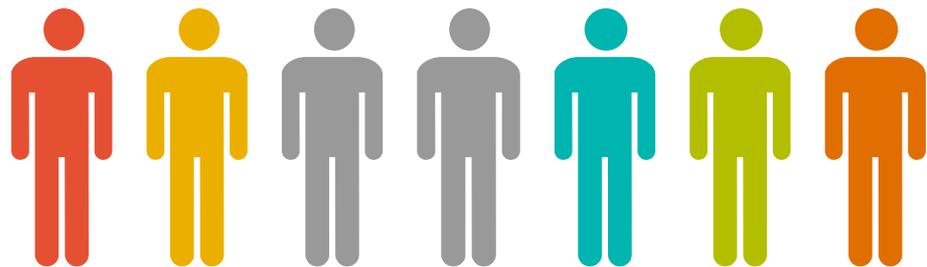
# Piani sanitari e di produttività



## Il campione

125

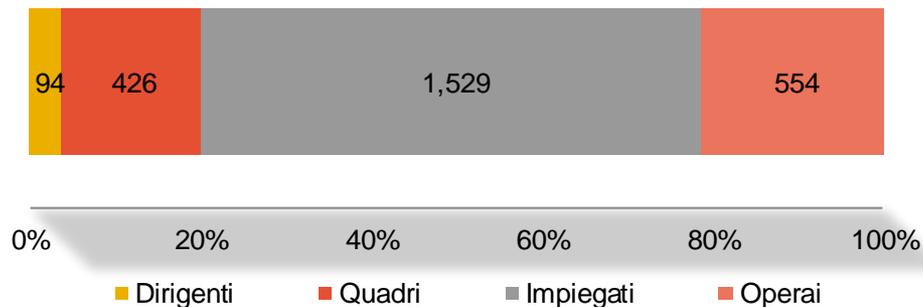
aziende partecipanti alla Survey



390.000

dipendenti

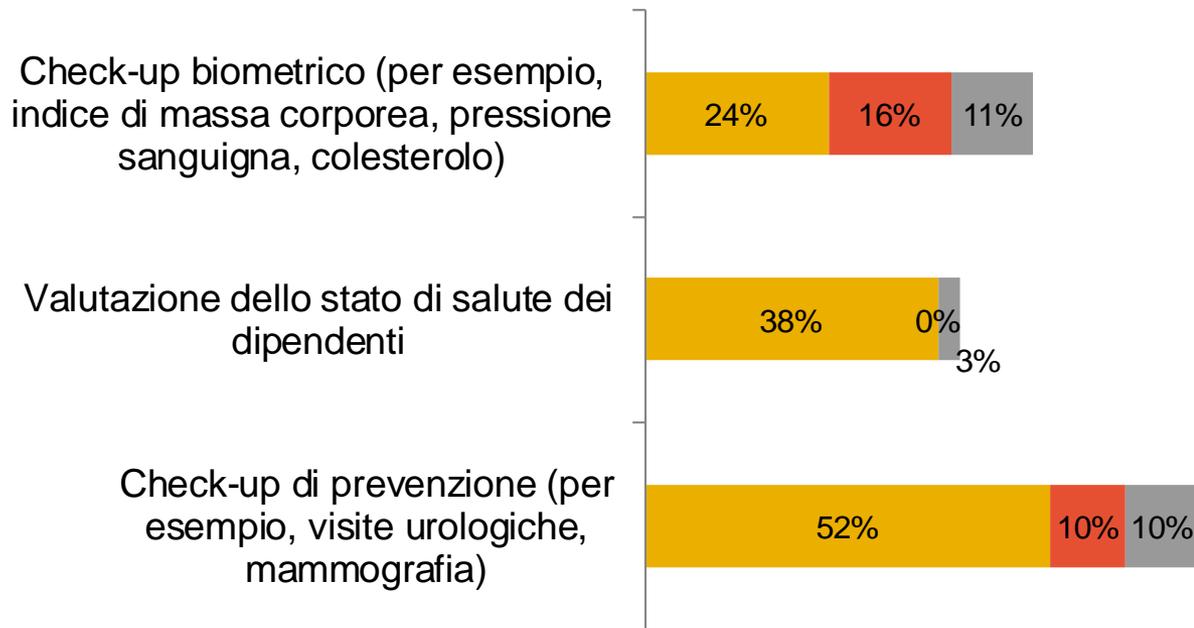
Dimensione media: 3.108 dipendenti



11.711	Dirigenti
53.226	Quadri
191.160	Impiegati
69.190	Operai

# Focus sull'Italia

## Piani sanitari e di produttività — prevenzione



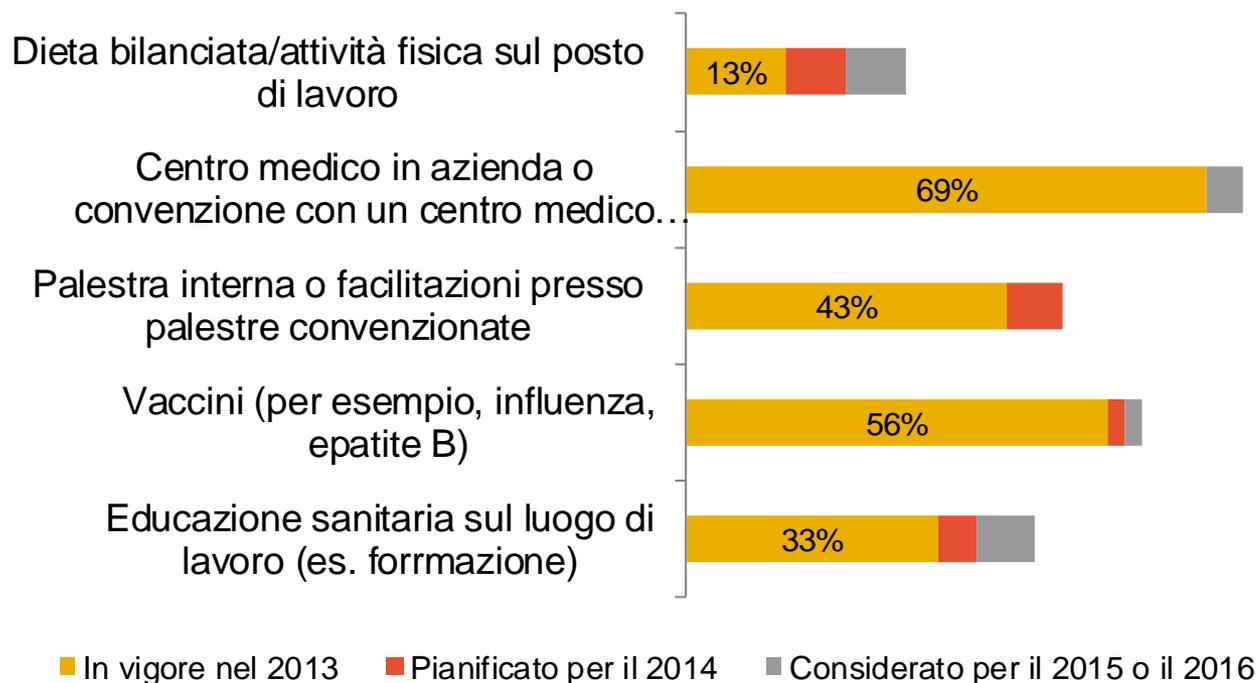
Tasso di partecipazione
46%
58%
35%

■ 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

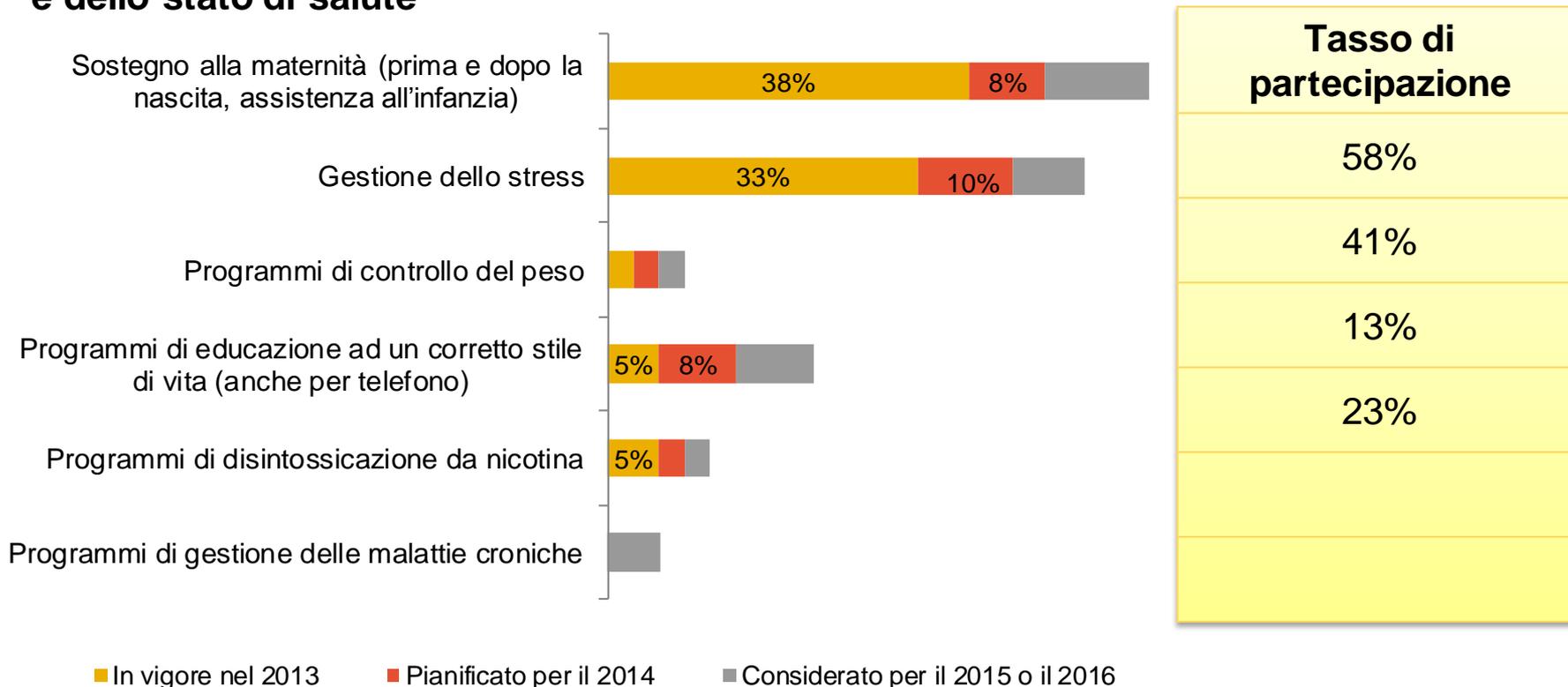


Tasso di partecipazione
28%
56%
37%
41%
68%

Educazione sanitaria ancora poco diffusa. Scarsa progettualità per il futuro

# Focus sull'Italia

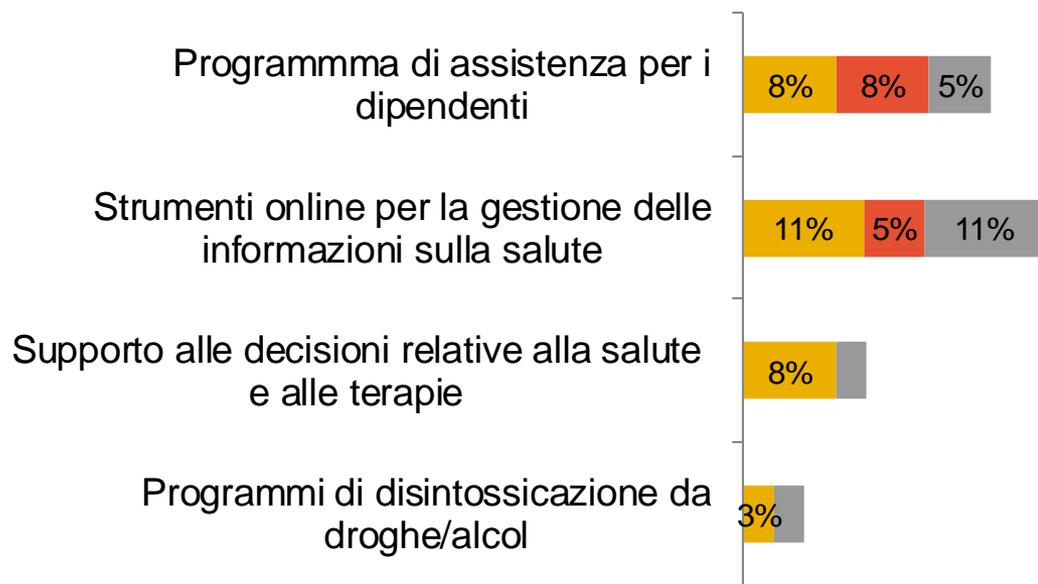
## Piani sanitari e di produttività — gestione del cambiamento dello stile di vita e dello stato di salute



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



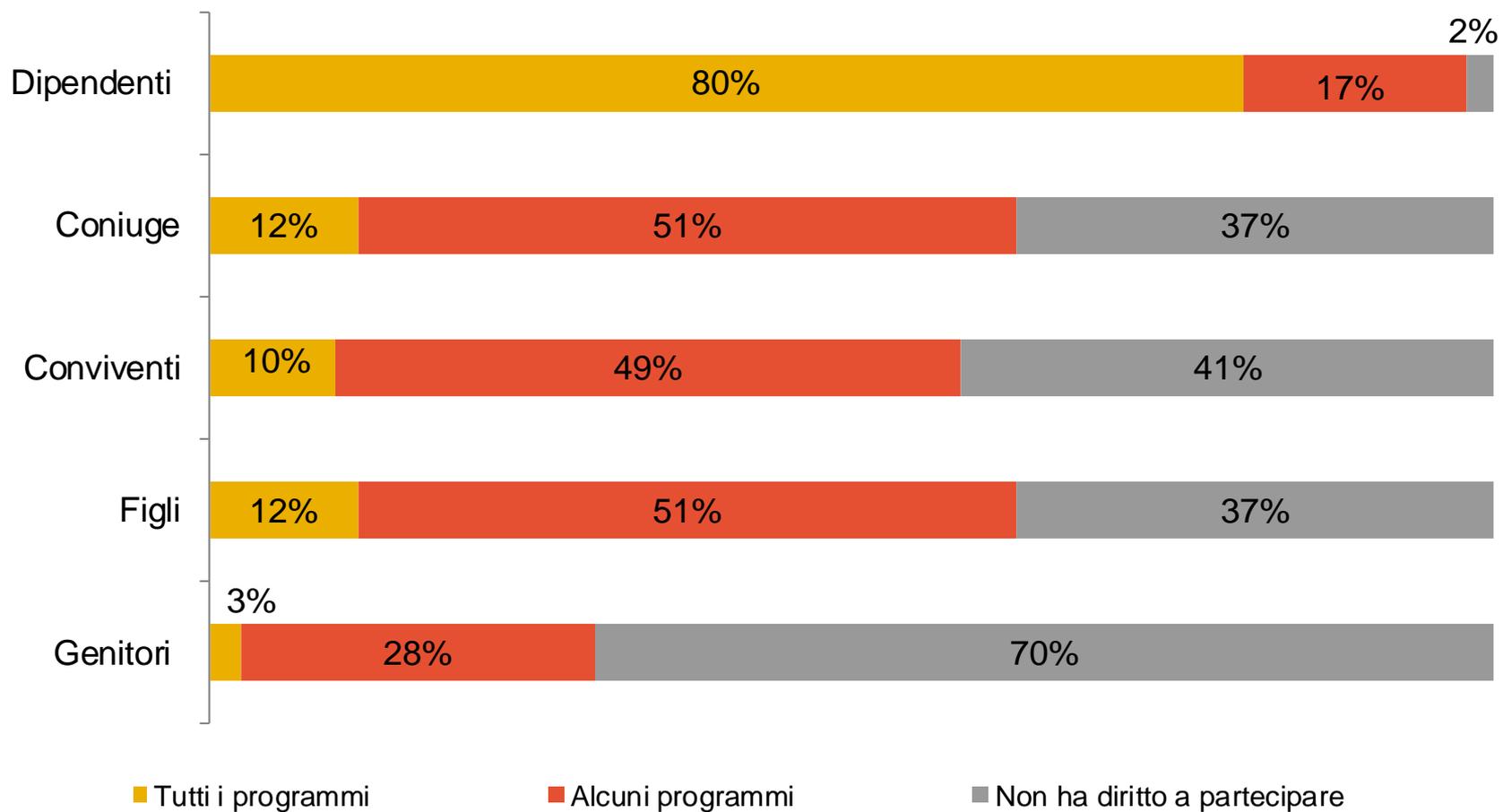
Tasso di partecipazione
63%
71%
3%

■ 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



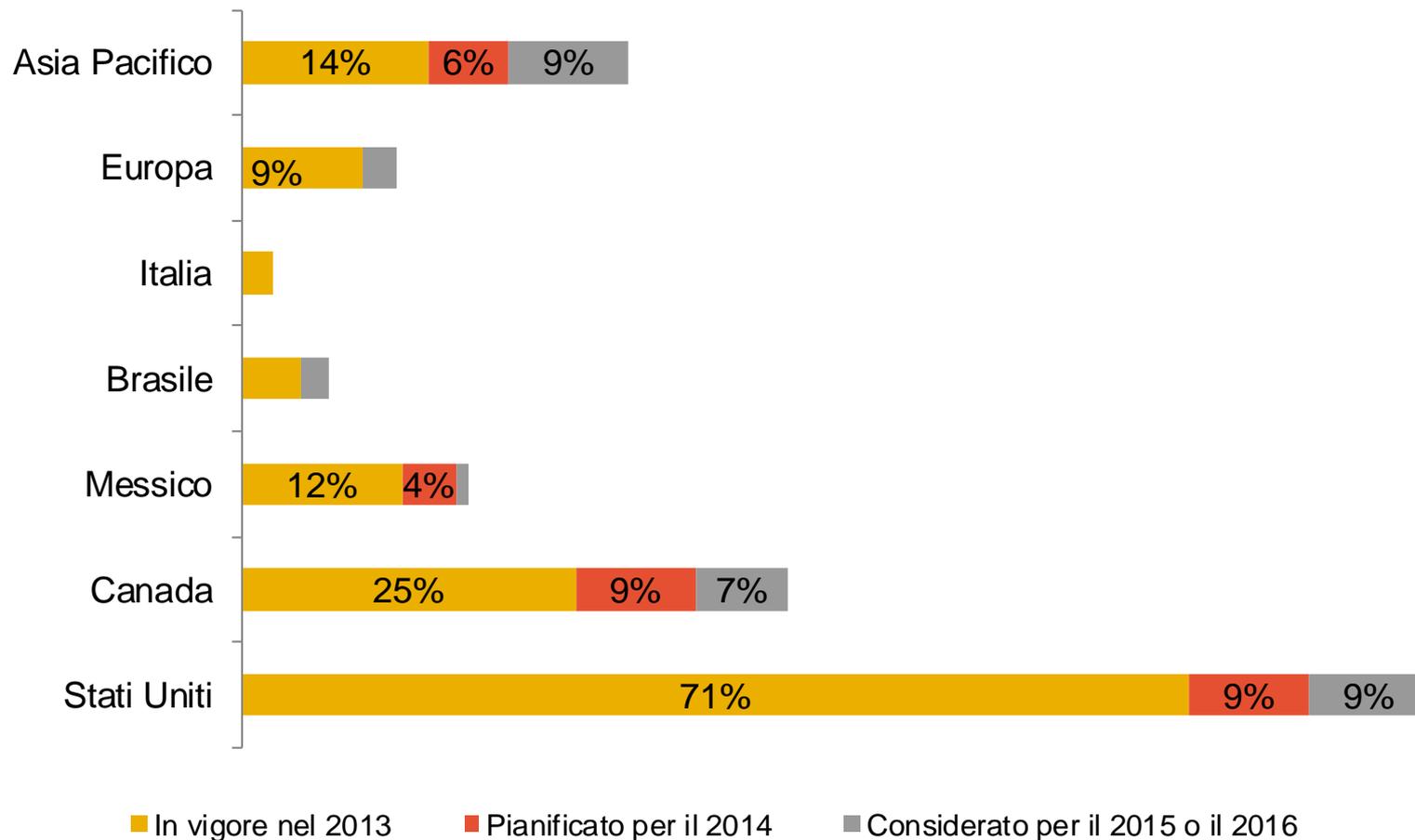
# I datori di lavoro a livello mondiale non hanno ancora adottato in modo diffuso l'uso degli incentivi finanziari

## 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

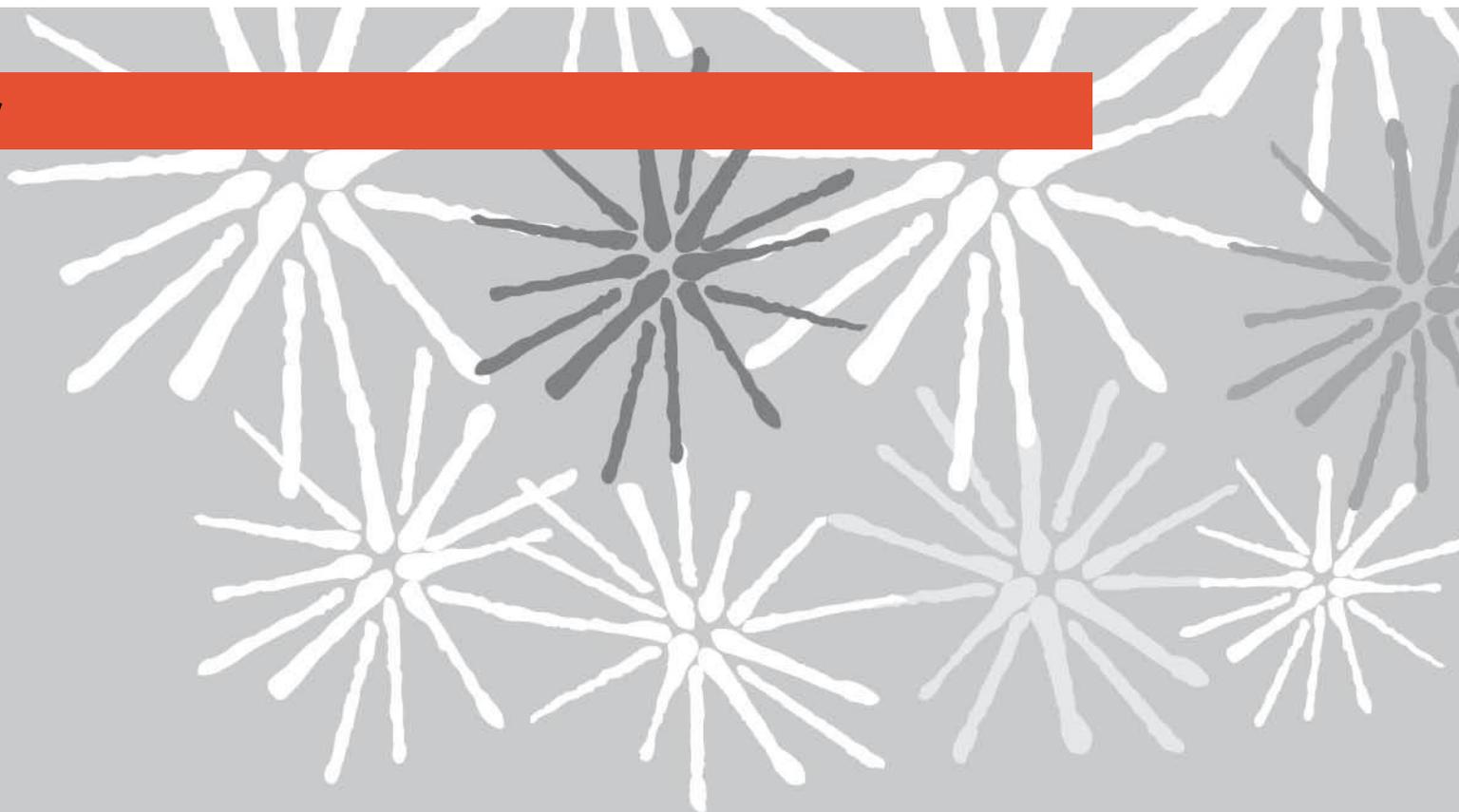


# Focus sull'Italia

## 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 <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%
Implementare i <b>requisiti</b> 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. <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%

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

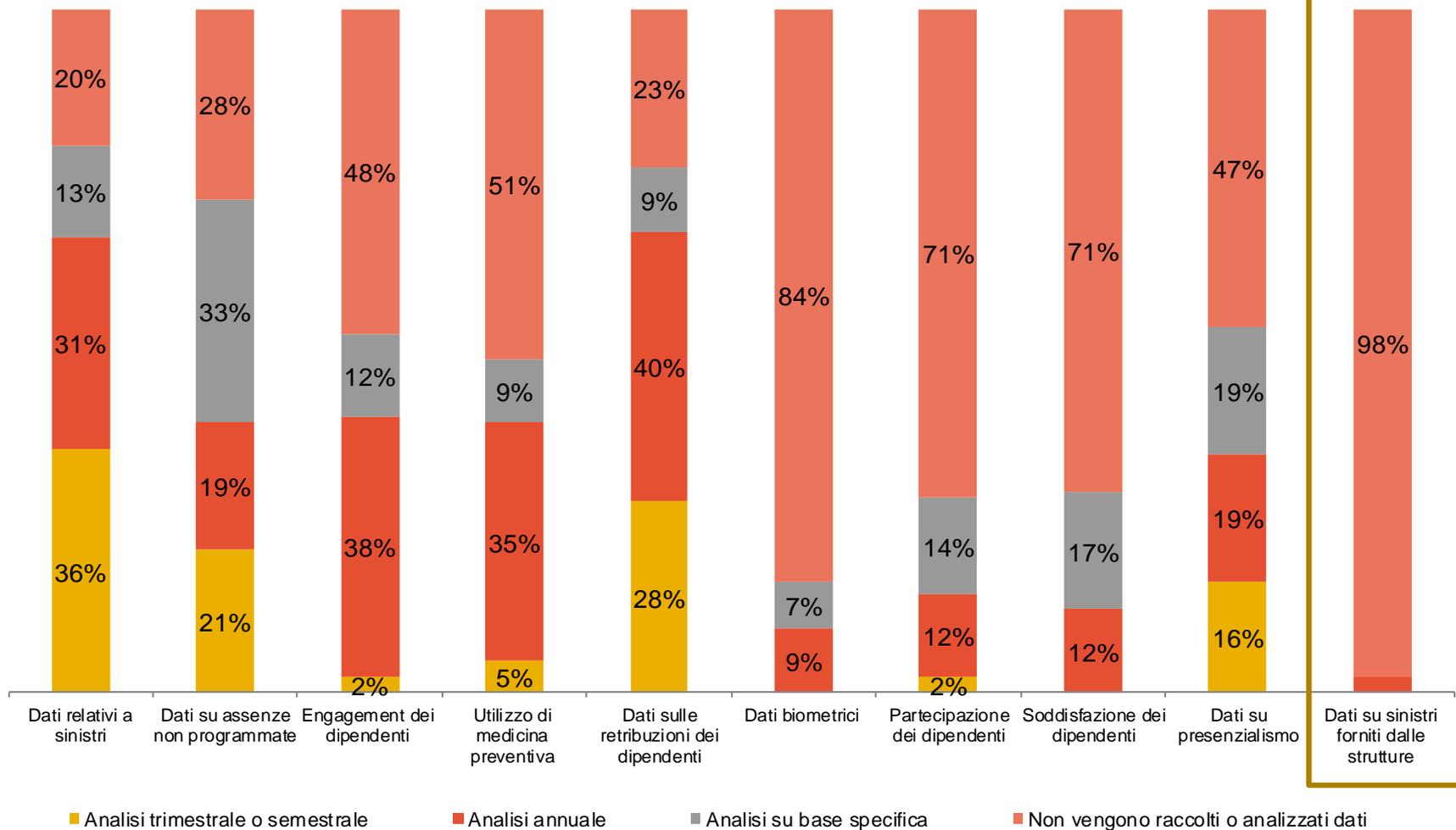
## Fornitori di piani sanitari e di produttività (cont.)

	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

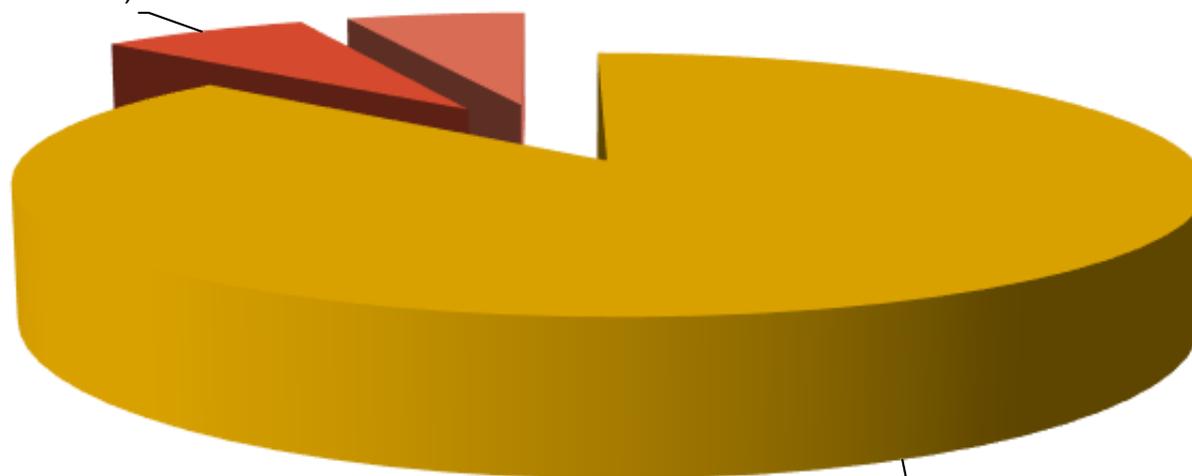


## Focus sull'Italia

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

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

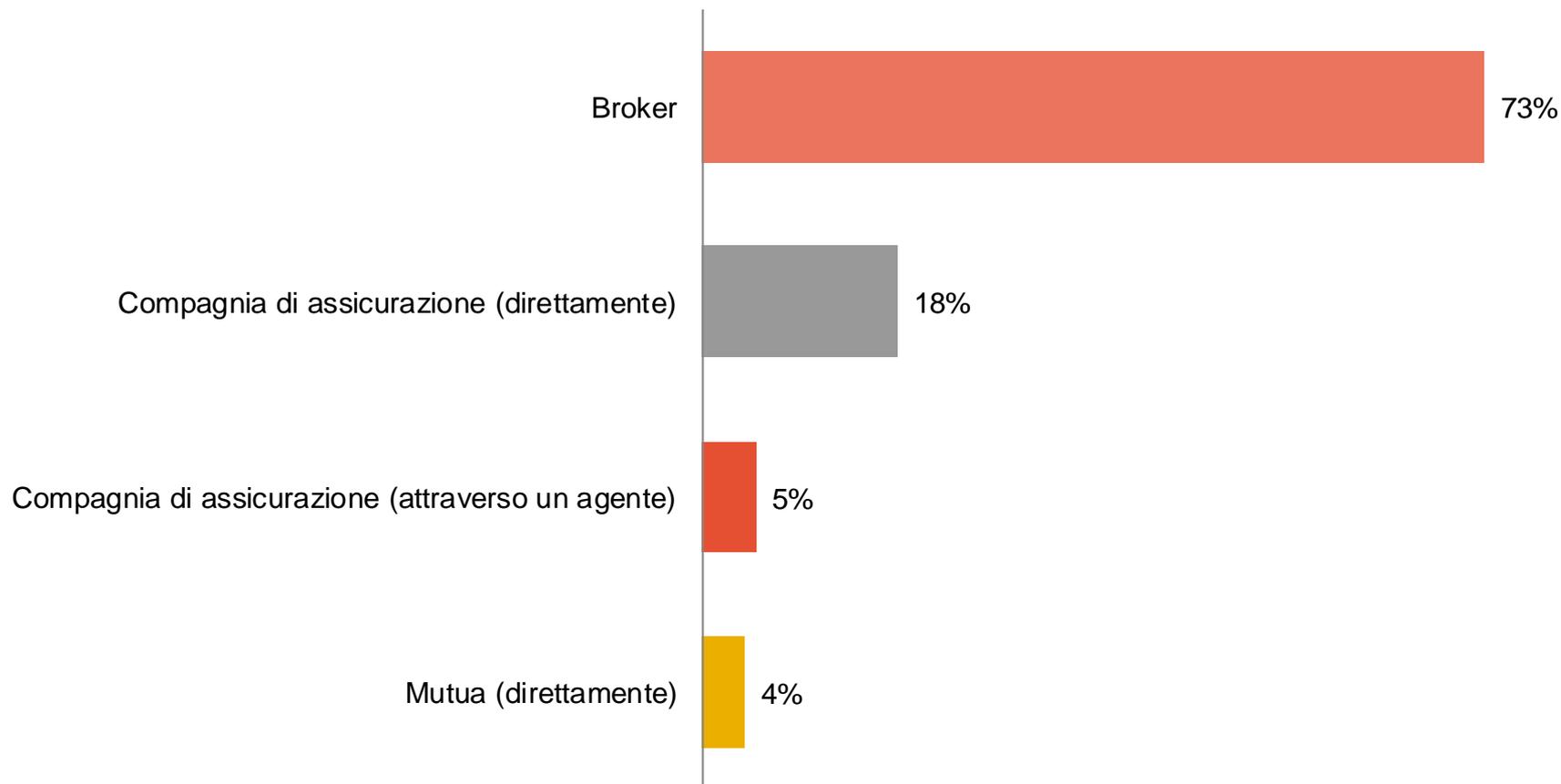
Altro  
6%



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

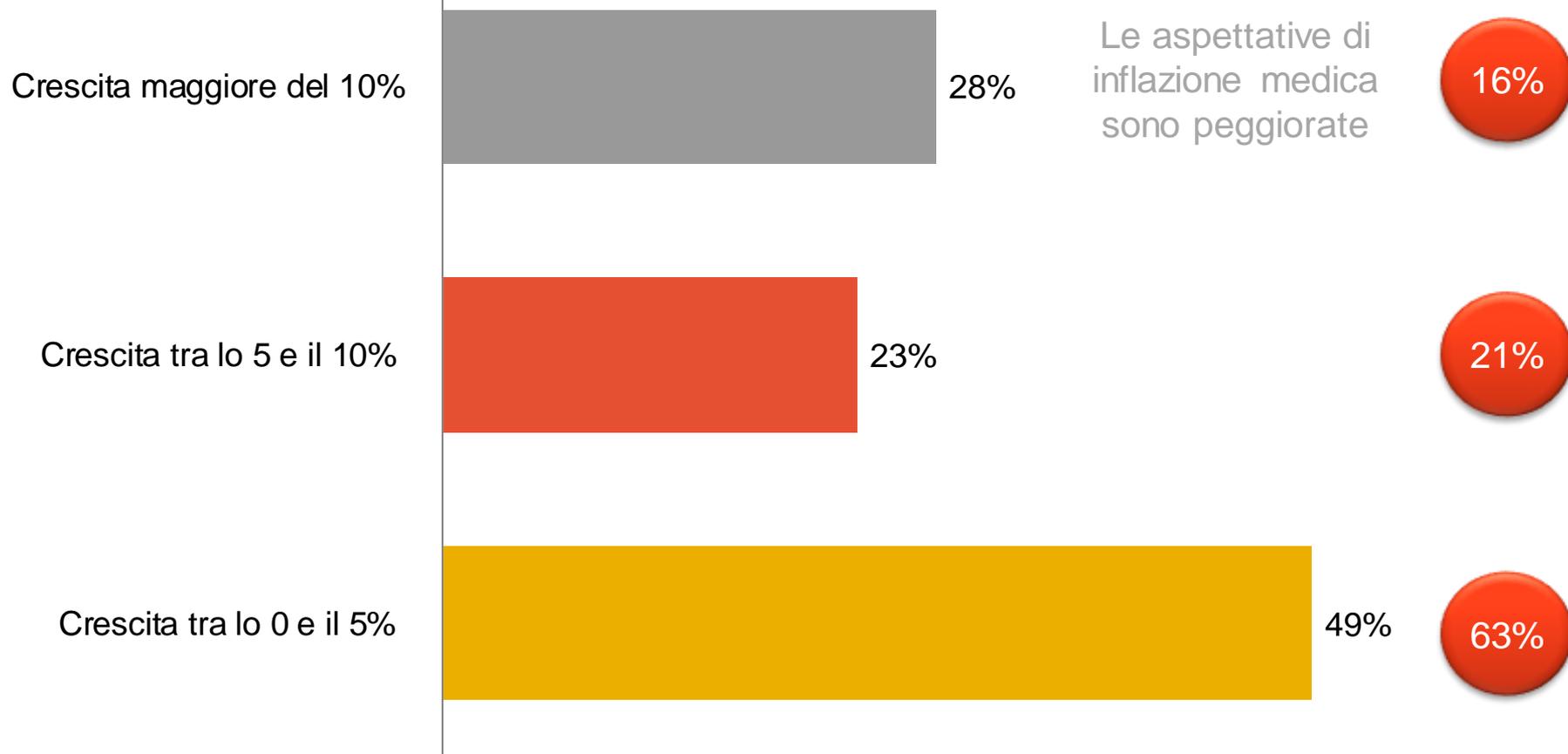
## Focus sull'Italia

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



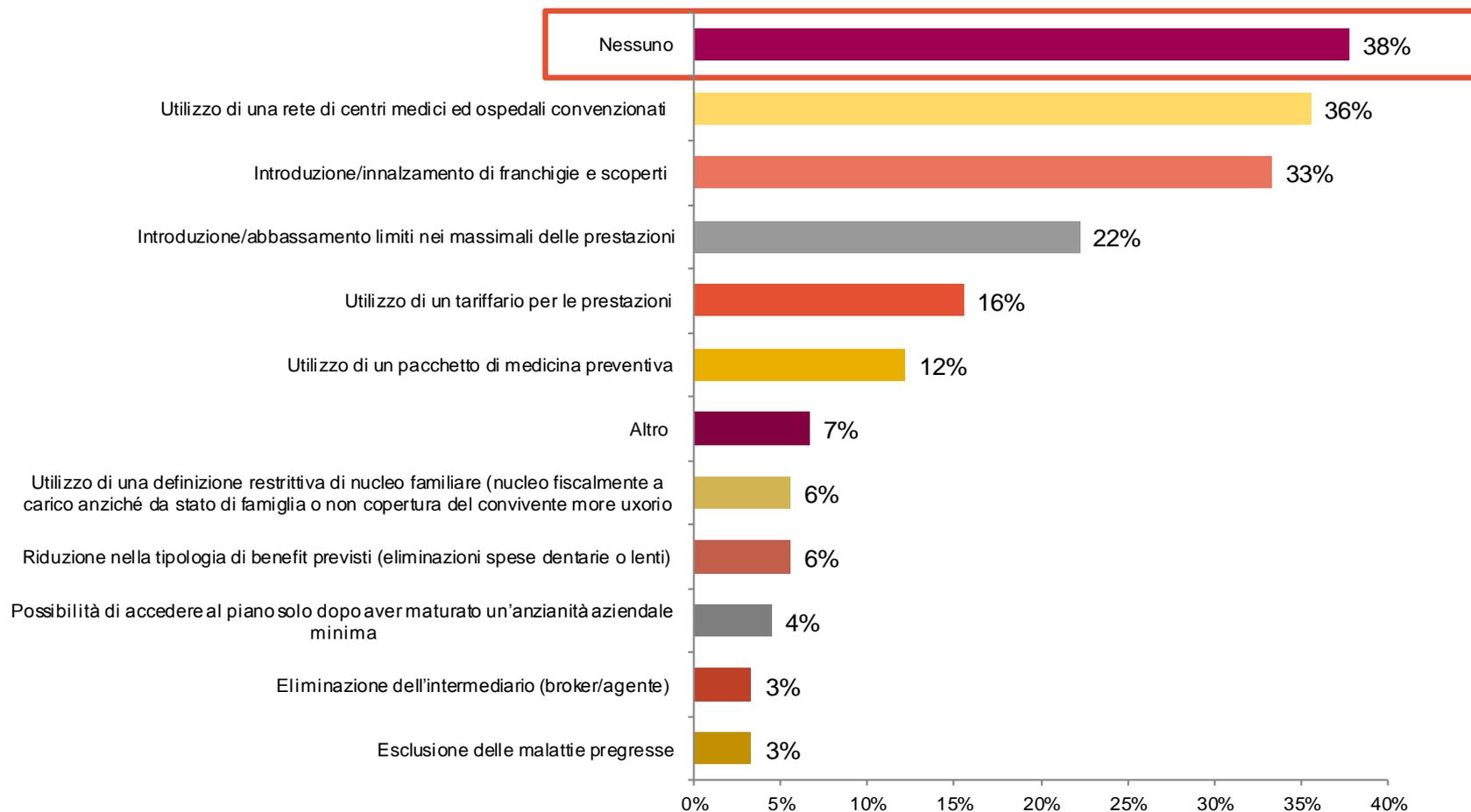
## Focus sull'Italia

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



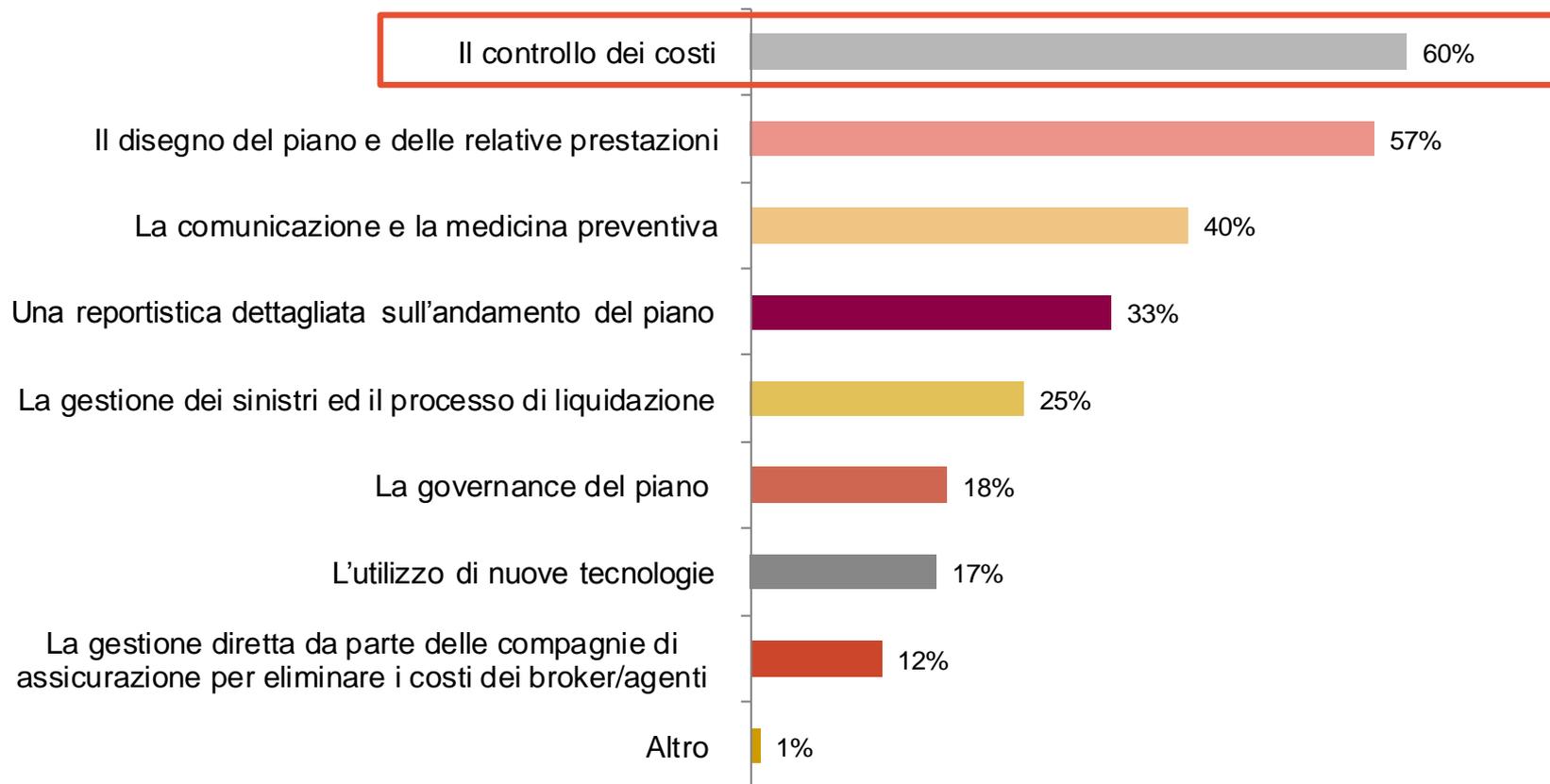
# Focus sull'Italia

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

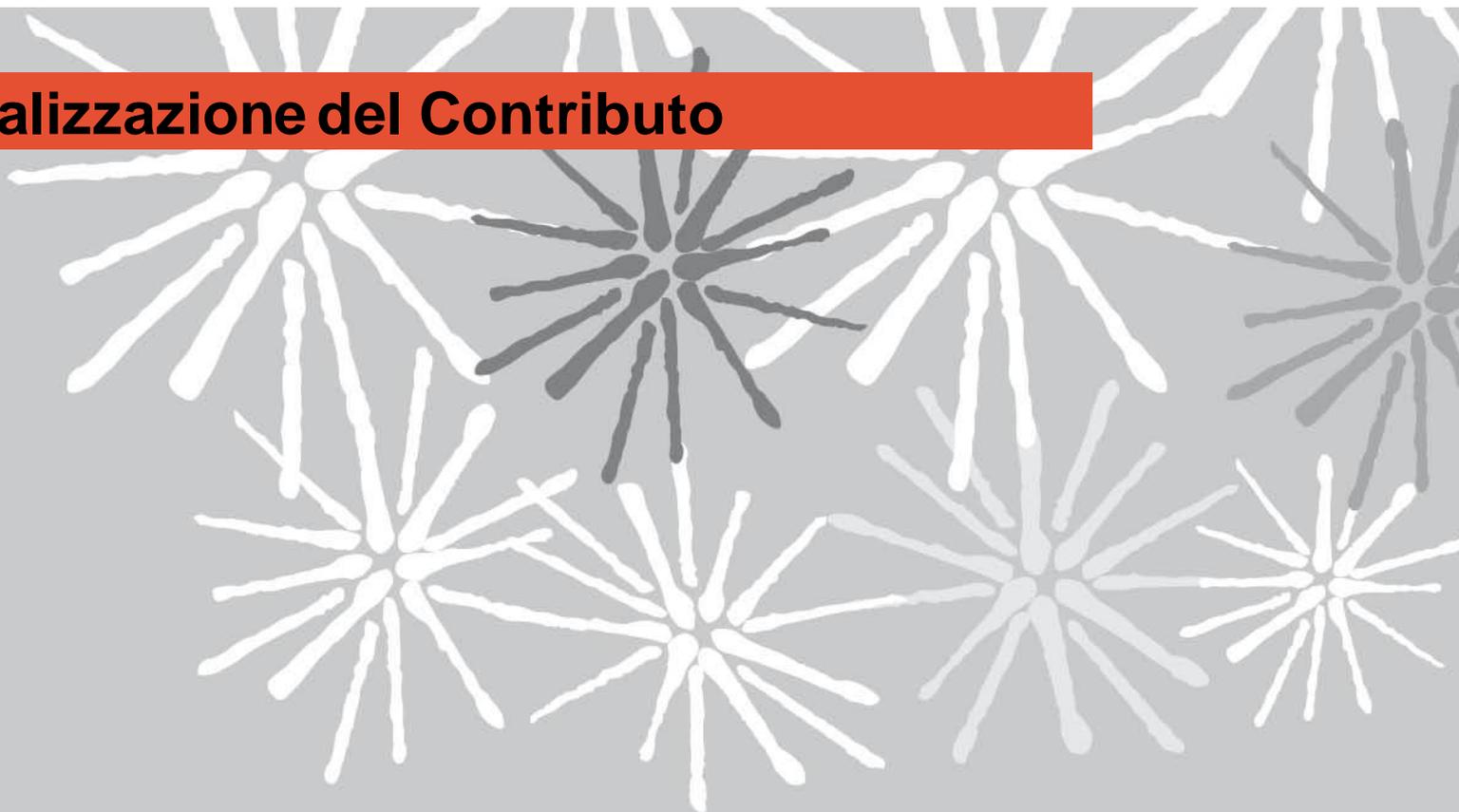


# Focus sull'Italia

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

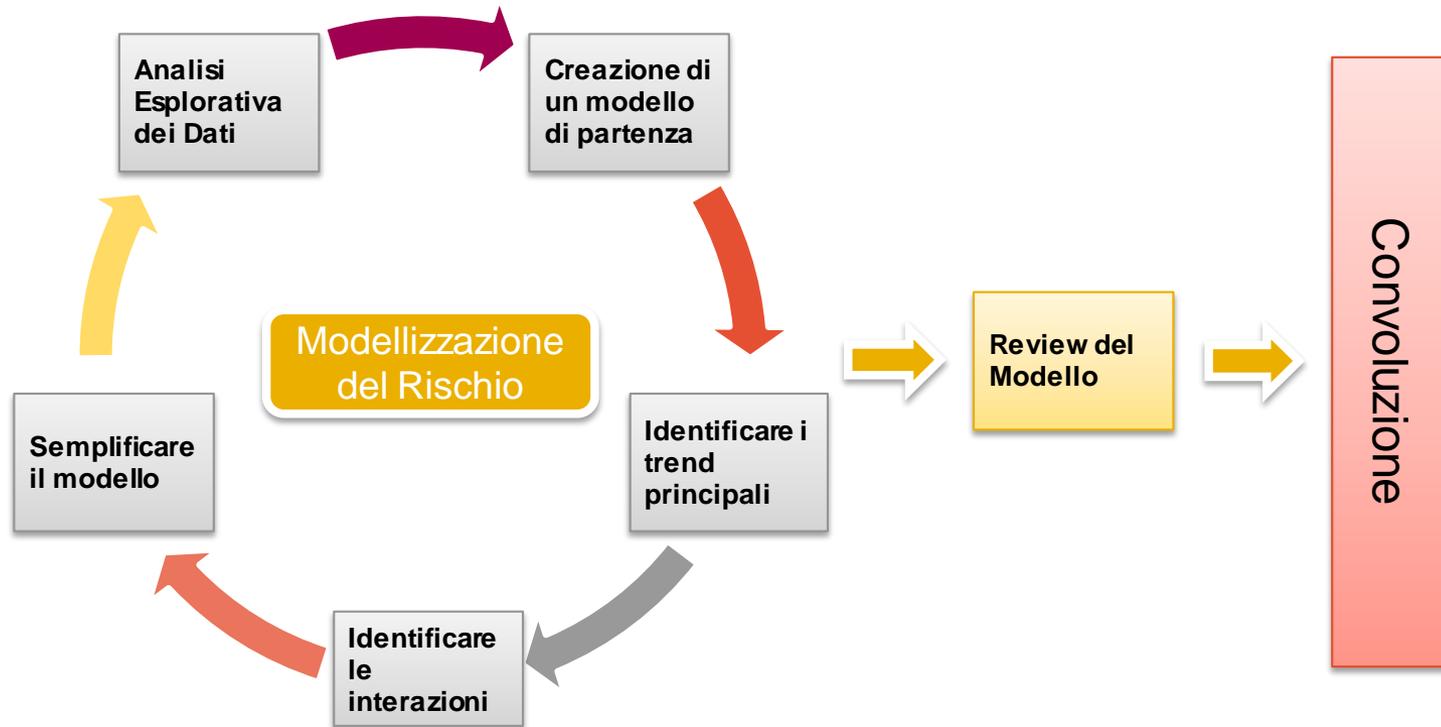


# Personalizzazione del Contributo



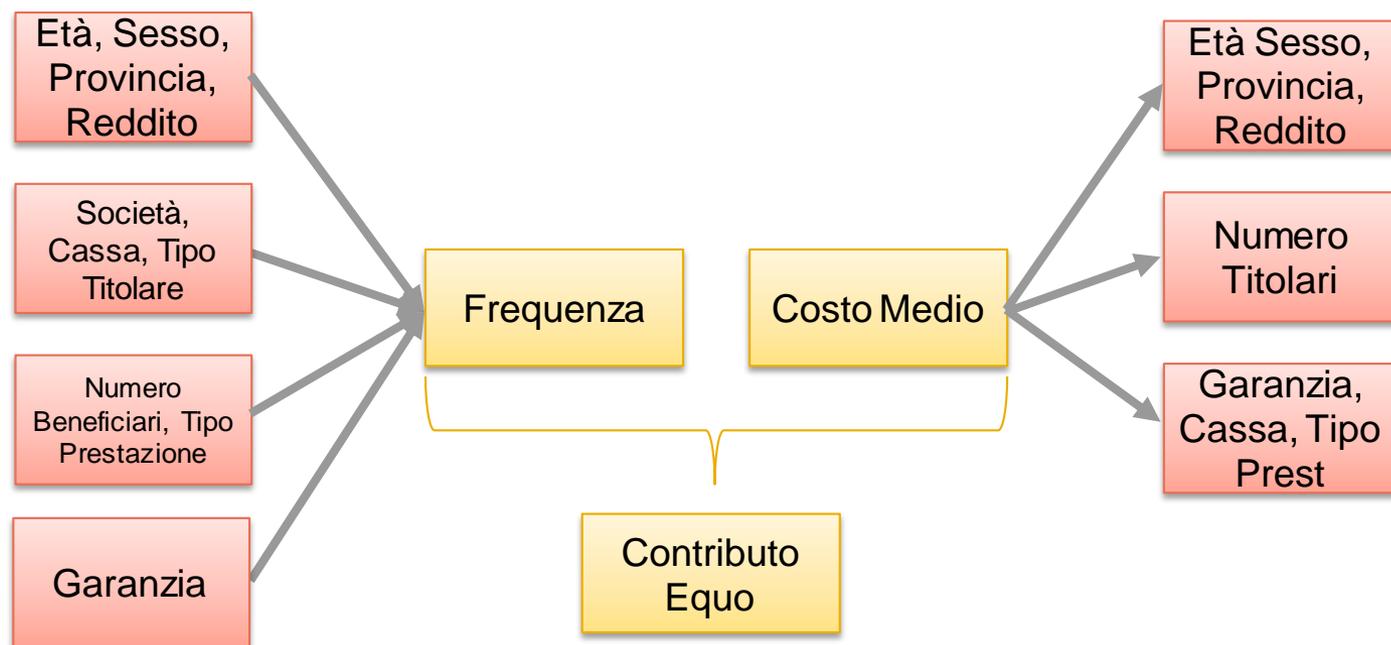
# Modellizzazione attraverso GLM

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



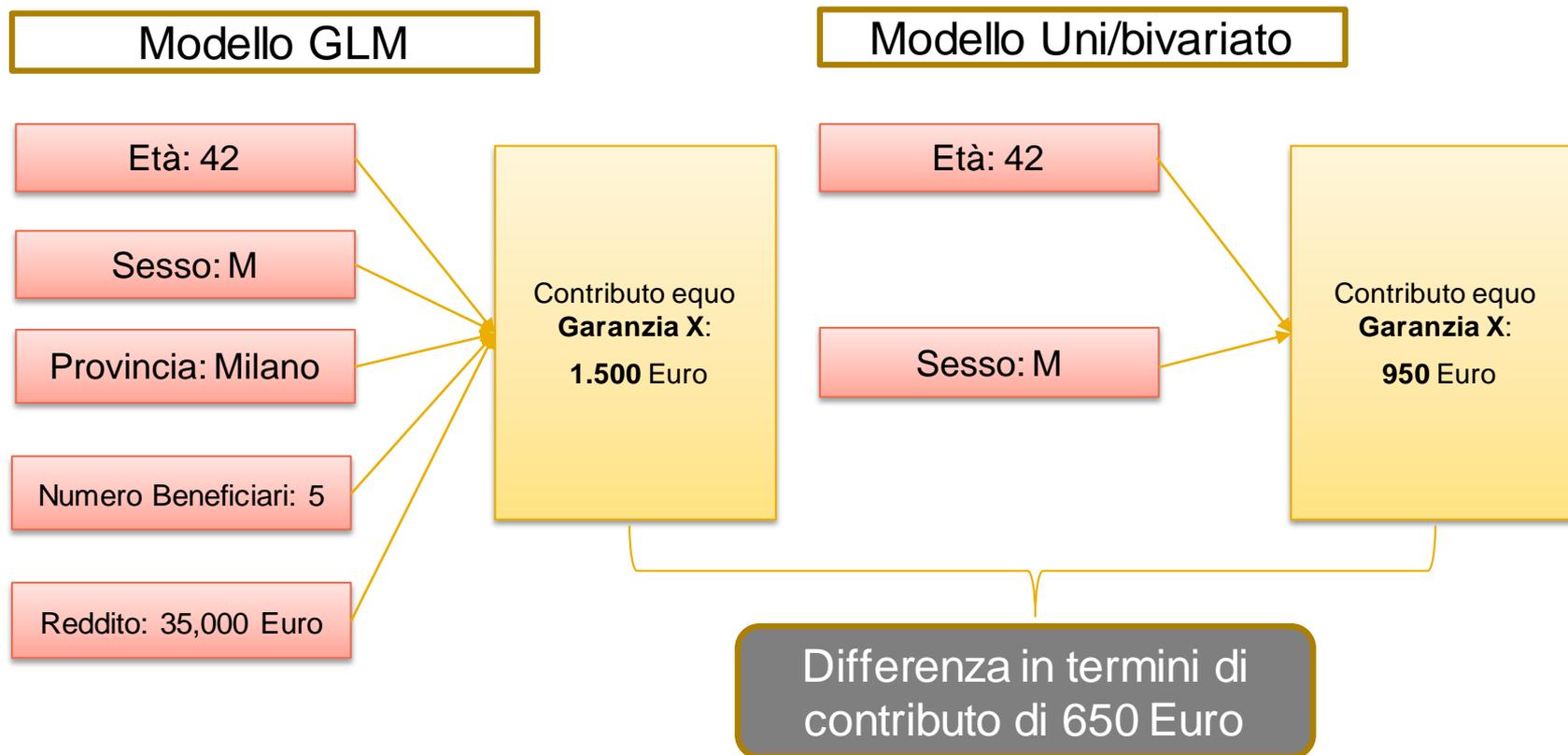
# Modellizzazione – Frequenza e Costo Medio

- 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

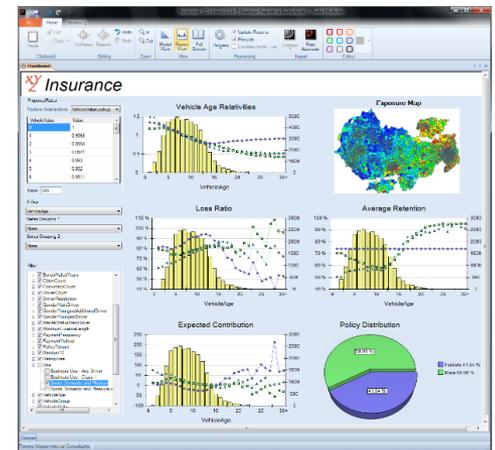
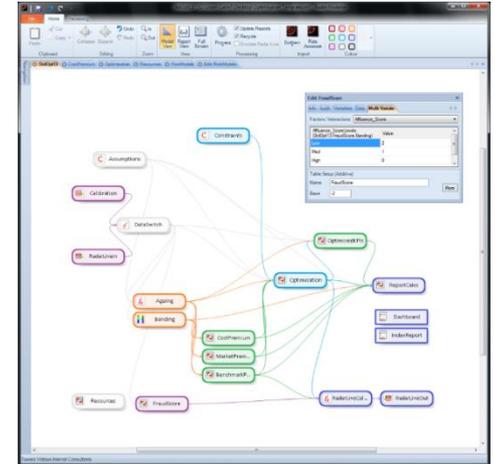
- A titolo esemplificativo riportiamo il valore del contributo equo calcolato attraverso GLM o modello uni/bivariato per la garanzia X su un profilo caratterizzato dalla seguente combinazione di caratteristiche demografiche:



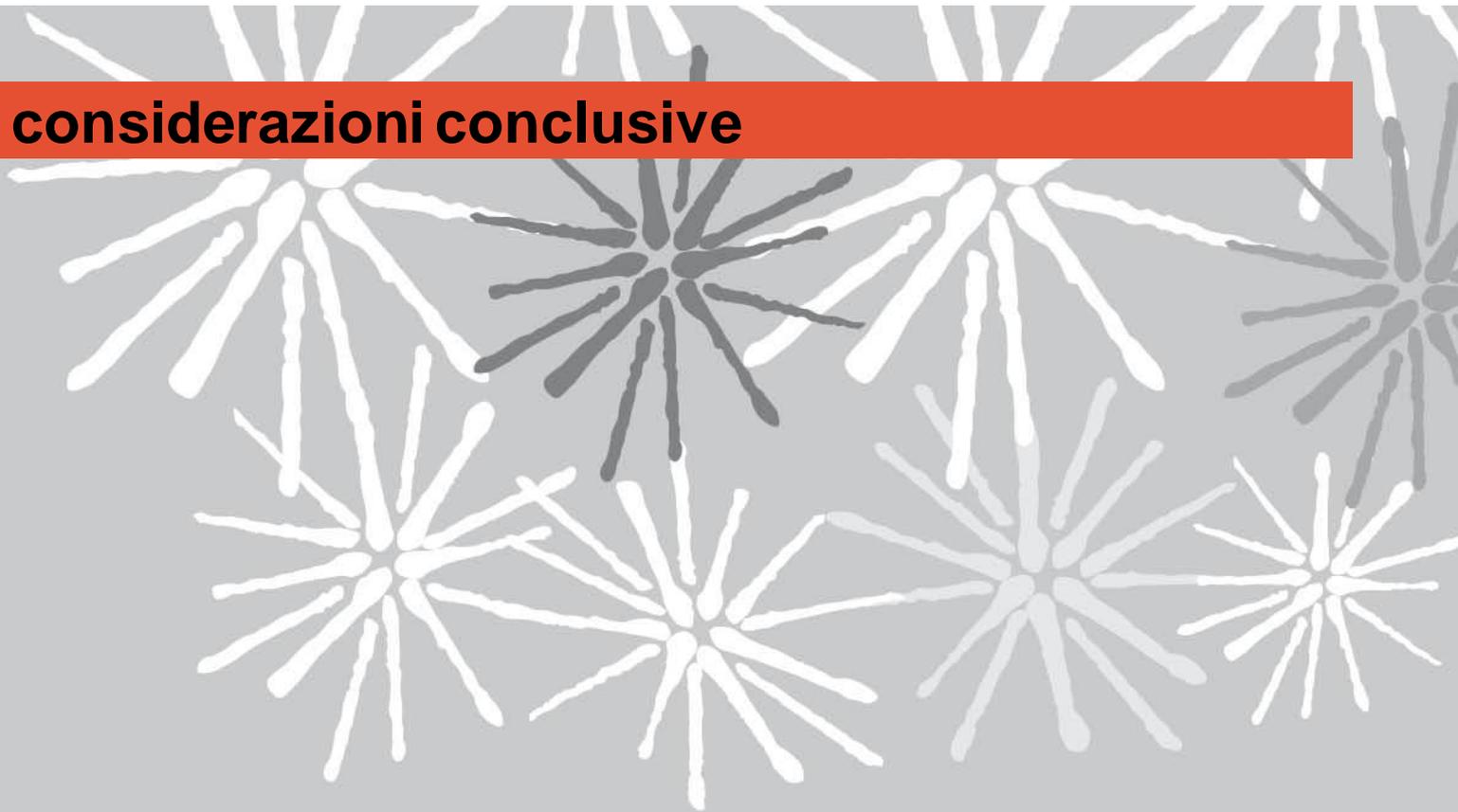
# Un Radar per valutare l'impatto delle decisioni



- 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



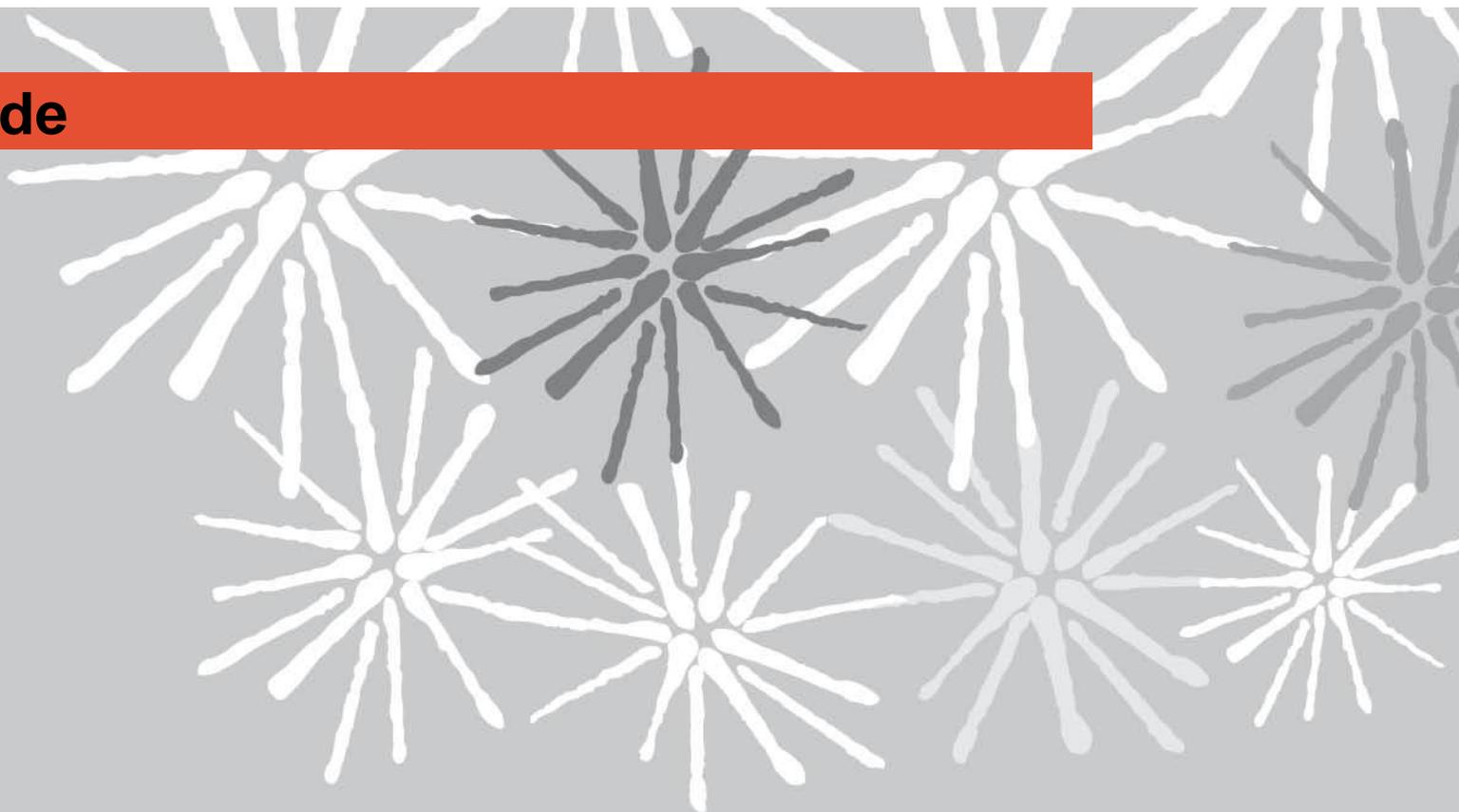
## Alcune considerazioni conclusive



## 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](mailto: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.*