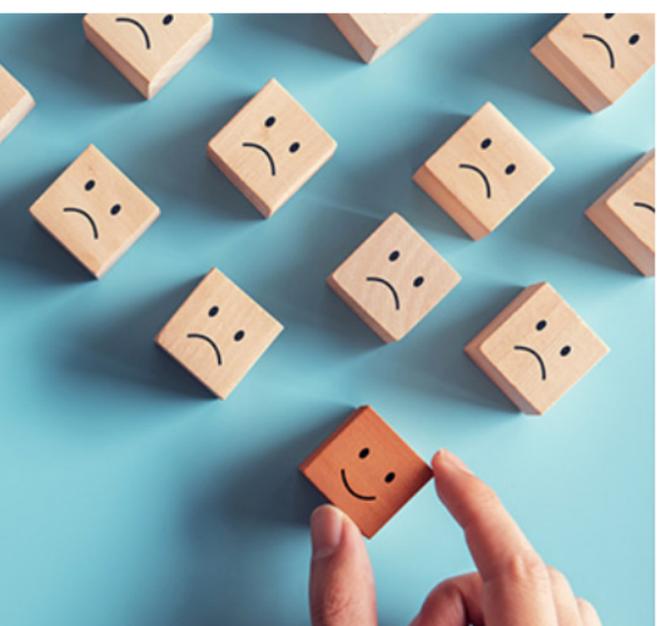


## Benefits e Salute Mentale: le Nuove Parole Chiave sui posti di Lavoro.

L'Italia ha oggi la grande Opportunità di non essere più il "fanalino di coda" del mercato degli Employee Benefits in Europa



Gli ultimi andamenti della pandemia, stanno portando nuovamente grandi preoccupazioni agli imprenditori, anche su come gestire la quotidianità in azienda.

Nell'ambito del mercato degli employee benefits, questi due anni, hanno invece generato una ondata di innovazione sia a livello tecnologico che di sviluppo prodotti e servizi.

E' vero che anche in Italia, almeno in questo ultimo anno, ha avuto grande spazio tutto ciò che è legato alla telemedicina (riteniamo che la maggior parte dei brokers possa testimoniare la più alta domanda di servizi di questo tipo richiesti dalle aziende), ma oggi non è da meno il tema della sicurezza finanziaria contro i rischi legati alla salute.

Infatti, mai come in questo periodo, la richiesta di servizi salute va "a braccetto" con l'esigenza di essere coperti da un eventuale rischio morte o dal rischio di invalidità.

In questo contesto, il ruolo dei Benefits Brokers e il modus operandi di compagnie, come elipsLife, saranno cruciali.

Non sottovalutiamo anche il tema della "Salute Mentale", di cui sempre più si parla.

Lo scorso 10 ottobre, in molte parti del mondo, si è celebrata la giornata della "Mental Health", e, mai come quest'anno molti assicuratori hanno mostrato interesse verso questo problema. Anche noi, come elipsLife, siamo impegnati nello sviluppare soluzioni che aumentino la resilienza di lavoratori e di imprenditori.

La "Mental Health" è una forma emergente di disabilità sempre più sentita soprattutto dai datori di lavoro, come fonte di preoccupazione.

**Quello che sta emergendo, in molti paesi Europei, è che il "work site" può fare la differenza sul grado di serenità delle persone.**

Guardando al mondo degli employee benefits a livello Europeo, sembrano tre i trends che stanno emergendo, al di là di come siano strutturati il Primo e il Secondo Pilastro:

- Bisogno latente da parte delle aziende di mettere a disposizione dei dipendenti coperture per assicurare nuovi bisogni;
- Necessità di una più efficace comunicazione ai dipendenti assicurati, in modo che siano più consapevoli dei loro eventuali protection gaps;
- Segnali di incremento di una domanda su base volontaria di garanzie da parte dei dipendenti.

Vogliamo qui proporvi un breve approfondimento sugli spazi di mercato riservati ai Benefits Broker in alcuni paesi Europei in modo che abbiate maggiore percezione delle opportunità che il mercato Italiano vi potrebbe offrire.

Riteniamo che oggi ci sia sempre più enfasi sul valore della vostra professione nel sostenere la salute e la sicurezza finanziaria della forza lavoro e quindi dell'economia.

Nei mesi precedenti abbiamo analizzato la struttura di Welfare Italiana nell'ambito del Primo Pilastro, da cui non emergono però sostanziali differenze tra i vari Paesi Europei.

**Le diversità maggiori sono invece nell'ambito del Secondo Pilastro, fra Italia e alcuni Paesi Europei.**

Ad esempio, in Spagna, Germania e Olanda non è obbligatorio come da noi, ma il mercato della protection sembra essere stato, almeno fino all'epoca pre-Covid, più effervescente e più sviluppato rispetto a quello Italiano, in particolare per le prestazioni di infortuni sul lavoro, di malattie professionali e di garanzie LTC. Immaginiamo, quante volte abbiate visto le statistiche Europee sul peso dei premi assicurativi sul PIL in Italia e all'estero e quante volte vi siete sentiti dire che siamo sempre indietro rispetto ai principali mercati...

 Pensate all'Olanda, che da oltre 50 anni ha una sensibilità molto forte verso la protezione dei cittadini. Già nel 1968, avevano creato una forma di LTC, che nel 2015 è stata trasformata in un LTC Act che copre tutti i residenti che hanno gravi disabilità, malattie croniche o necessità di assistenza 24 ore su 24. In Olanda, l'adesione al Secondo Pilastro è su base volontaria, ma compagnie e brokers hanno fatto un grande lavoro per offrire una elevata copertura assicurativa ai dipendenti delle aziende.

**Il settore degli employee benefits in Olanda deve essere quindi considerato un benchmark per il mercato Italiano.**

 Diversa è la situazione invece in paesi come la Svizzera, dove ad esempio le prestazioni per infortuni sul lavoro e malattie professionali vengono gestite all'interno del Secondo Pilastro, offrendo da sempre un mercato sia ai brokers che alle compagnie.

 Un altro caso di Secondo Pilastro obbligatorio è la Francia, dove ci sono tre tipologie di Employee Benefits che le aziende devono offrire in modo obbligatorio e che hanno creato importanti opportunità di business agli assicuratori:

- Complémentaire Santé: che completa la Sanità Pubblica
- Prévoyance: che include TCM e Invalidità Permanente
- Retraite Complémentaire: che si affianca al Sistema Pensionistico Pubblico.

 Anche in UK, alcune coperture come le pensioni e le diverse garanzie di invalidità sono obbligatorie nell'ambito del Secondo Pilastro.

Qui sotto trovate una tabella che offre un quadro sul livello di coperture nell'ambito del Secondo Pilastro offerte nei vari Paesi Europei, incluso UK.

### Prestazioni Secondo Pilastro. Se un dipendente abita in... ha diritto a...

Esempio per un dipendente privato di 40 anni con moglie e figlio a carico e 15 anni di contribuzione versati con una dinamica media.

							
	Italia	Spagna	Germania	Paesi Bassi	Francia	Svizzera	Regno Unito
Adesione obbligatoria	✗	✗	✗	✗	✓	✓	✓
Grado di diffusione	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTO			
<b>Prestazione per Premorienza</b>							
Prestazione specifica	■	■	■	■	■	■	■
Liquidazione del montante accumulato							
<b>Prestazione per Invalidità</b>							
Prestazione specifica	■	■	■	■	■	■	■
Liquidazione del montante accumulato							

Dalla tabella emerge chiaramente che in Italia esistono ancora ampi spazi per far crescere il mercato degli employee benefits, soprattutto in un contesto come quello attuale dove parlare di benefits e salute mentale crea sicurezza alle persone e offre un vantaggio competitivo ai datori di lavoro nel ritenere o attrarre forza lavoro.

Buon 2022 a Tutti!

Nel prossimo BenefitsTRENDS di GENNAIO



● Gennaio, tempo di New Business e di Rinnovi. Quali opportunità di Mercato

