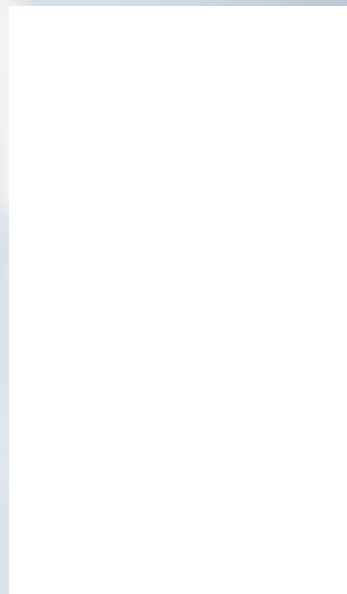


Willis Towers Watson Healthcare Trend

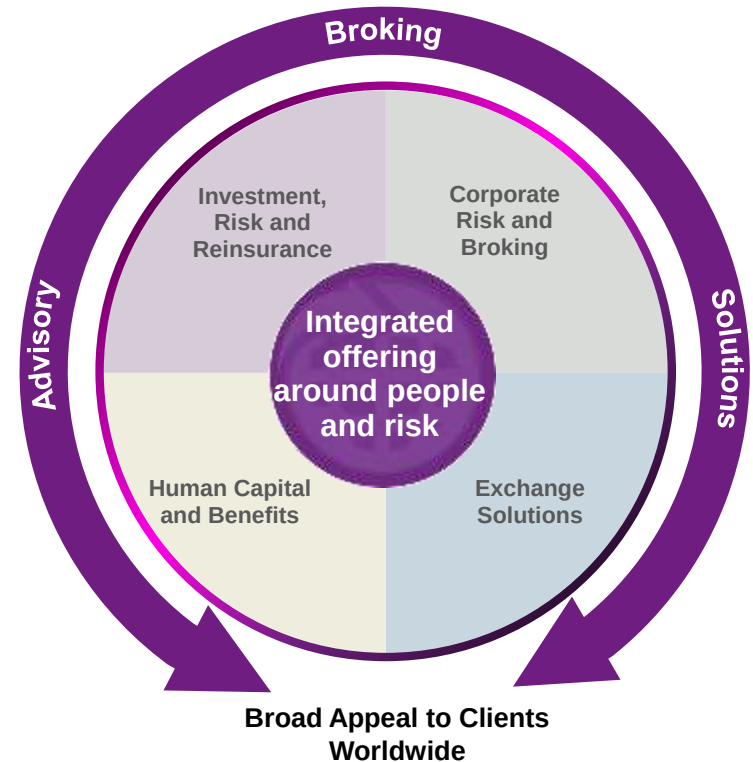
welfare produttività e analisi dei rischi

05 Aprile 2017



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



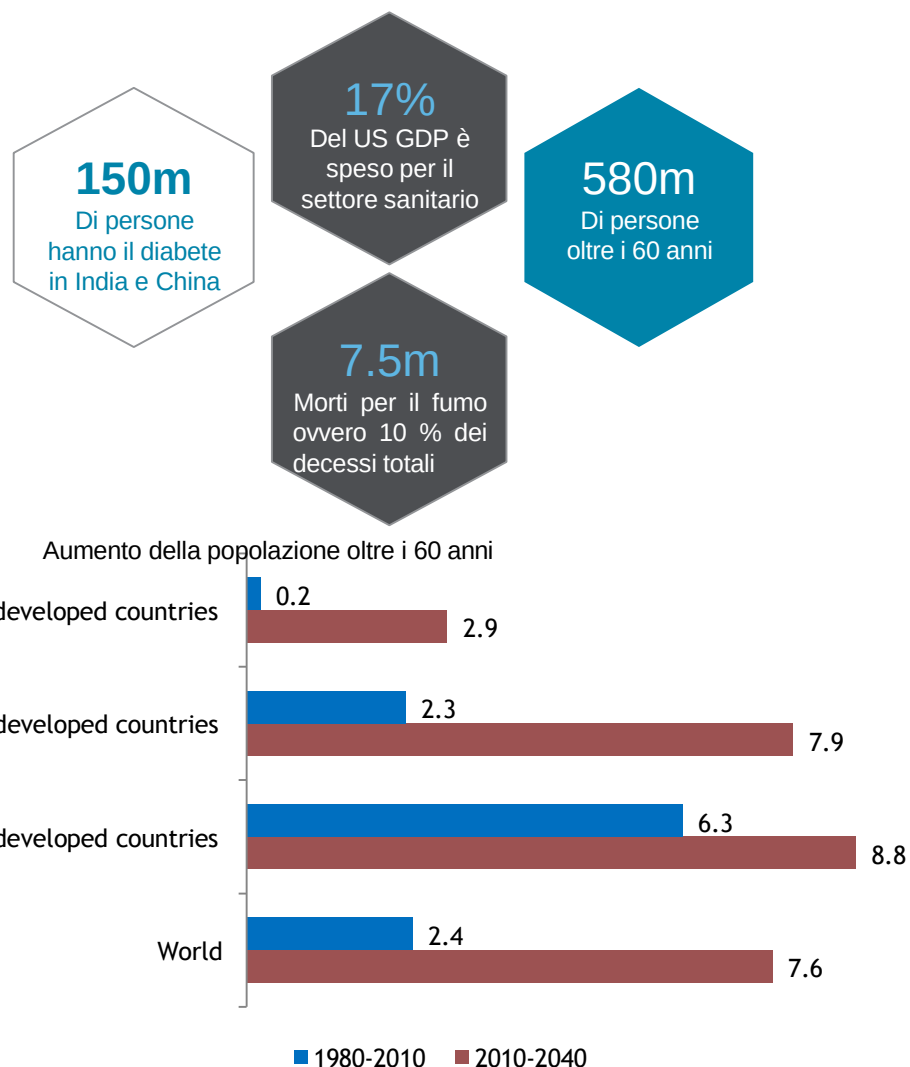
39,000
consulenti
in oltre **120**
paesi

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

Una lunga
storia
che risale al
1828

The Global Healthcare Crisis in Numbers – Conference of Consulting Actuaries

- La spesa globale per la salute si stima in USD8 trillion equivalente al 12% del GDP globale
- L'inflazione sanitaria è cresciuta al 8.7% nel 2015 il 5.5% più alta dell'inflazione globale
- Per il 2016, si attende un valore prossimo al 9.1%
- Con questa crescita i costi della spesa sanitaria duplicherà in 8 anni
- L'incremento è dovuto principalmente:
 - Invecchiamento della popolazione
 - Maggior disordine degli stili di vita
 - Abuso del servizio sanitario
 - Trasferimento della spesa da pubblica a privata
 - Sviluppo tecnologico



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

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

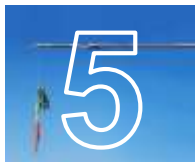


A livello globale, gli stili di vita più a rischio rimangono stress, sedentarietà e obesità



Le sfide maggiori:

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



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



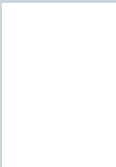
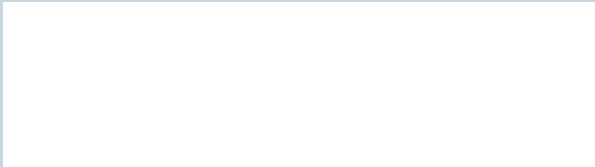
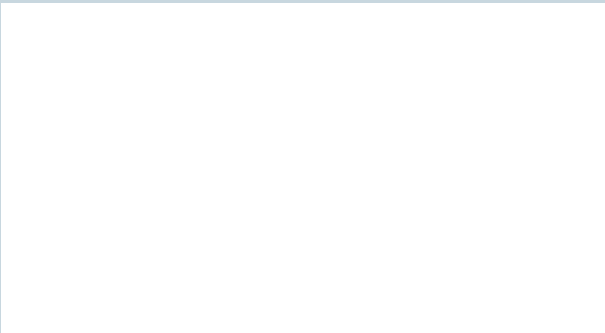
Maggiore attenzione alla progettazione del programma, collegandolo all'esperienza del dipendente



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



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

Analisi e Monitoraggio dei Rischi Sanitari



Suite di Monitoraggio e Analisi dei Rischi



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

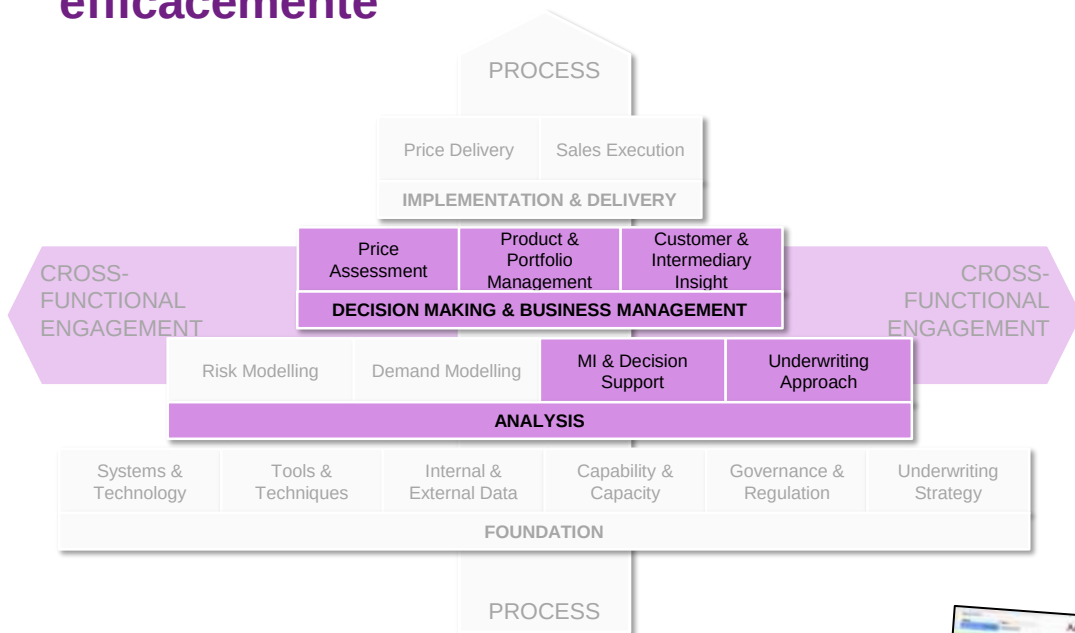
Il software per la tariffazione è usato dal

1998

3,600+

clienti sono utenti del software WTW

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

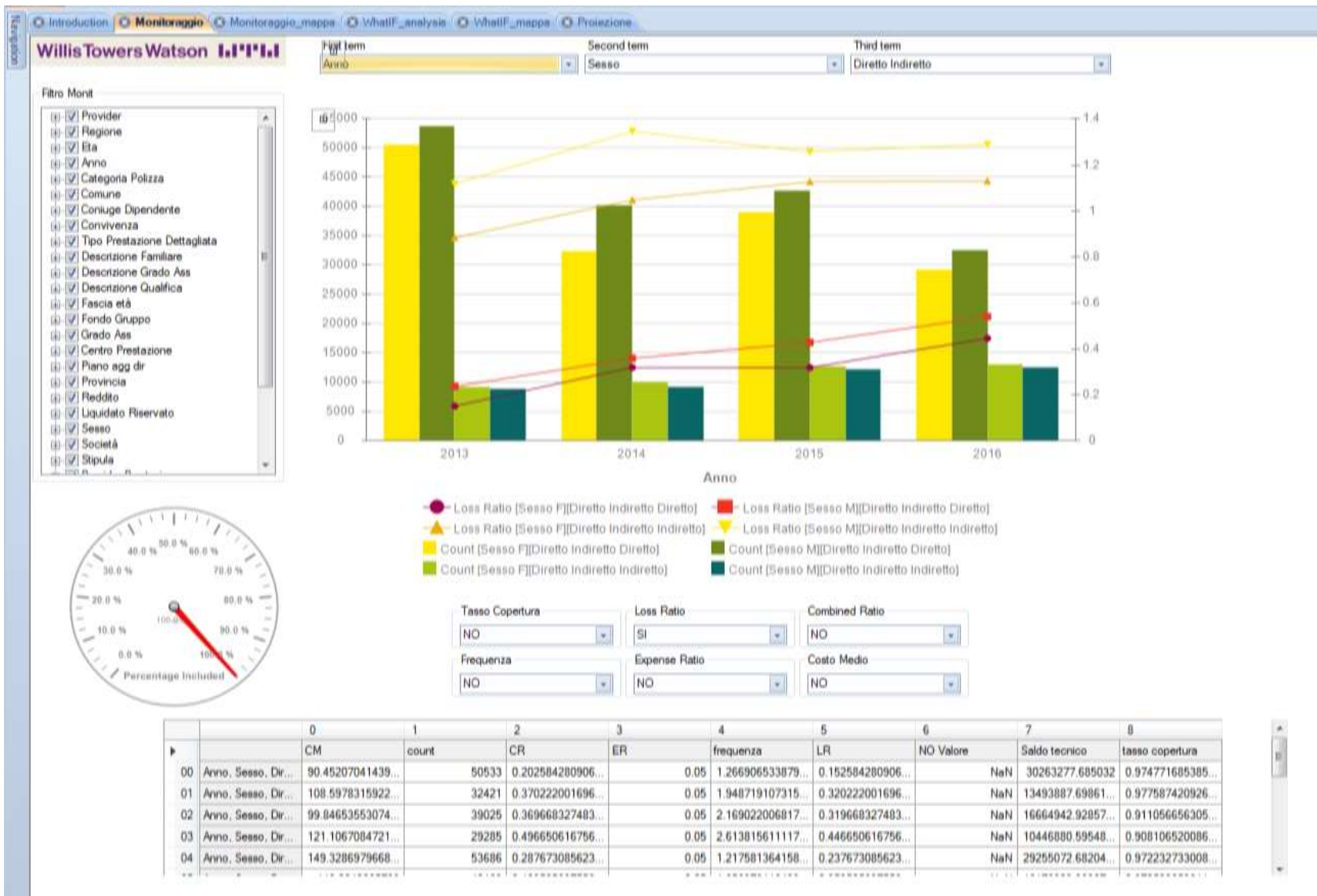


Radar Optimiser

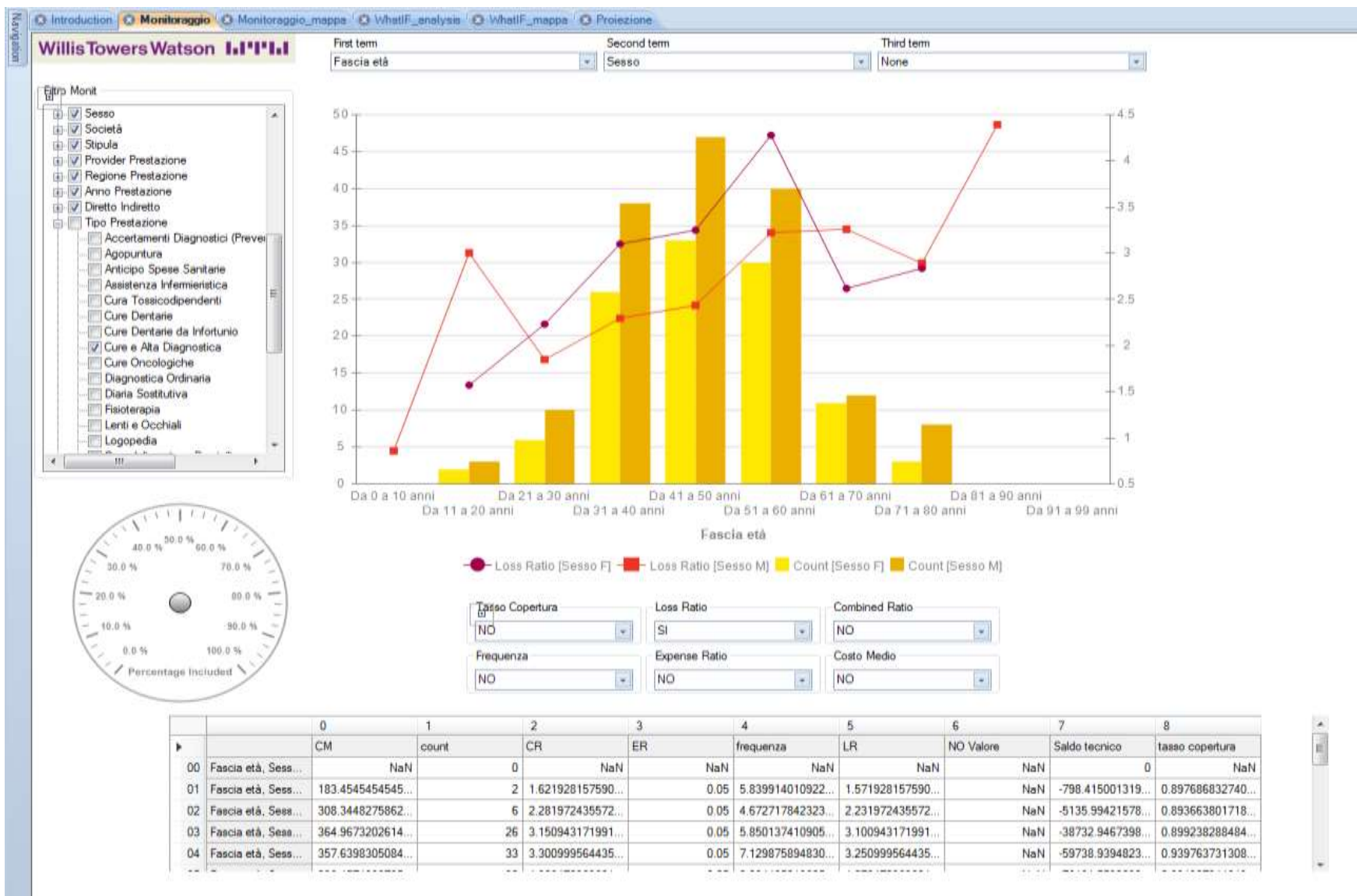
modulo di ottimizzazione



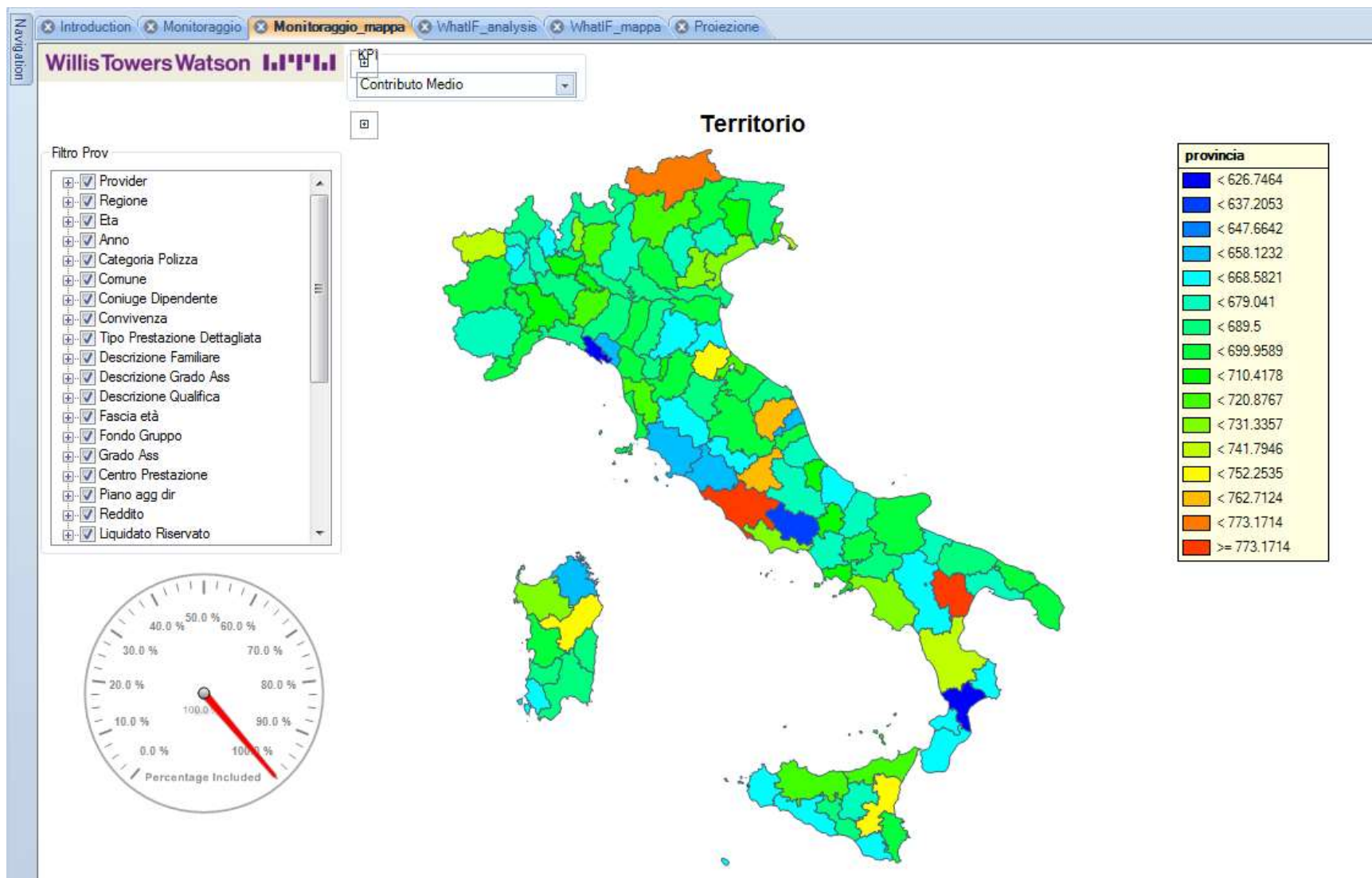
Health011 – Willis Towers Watson



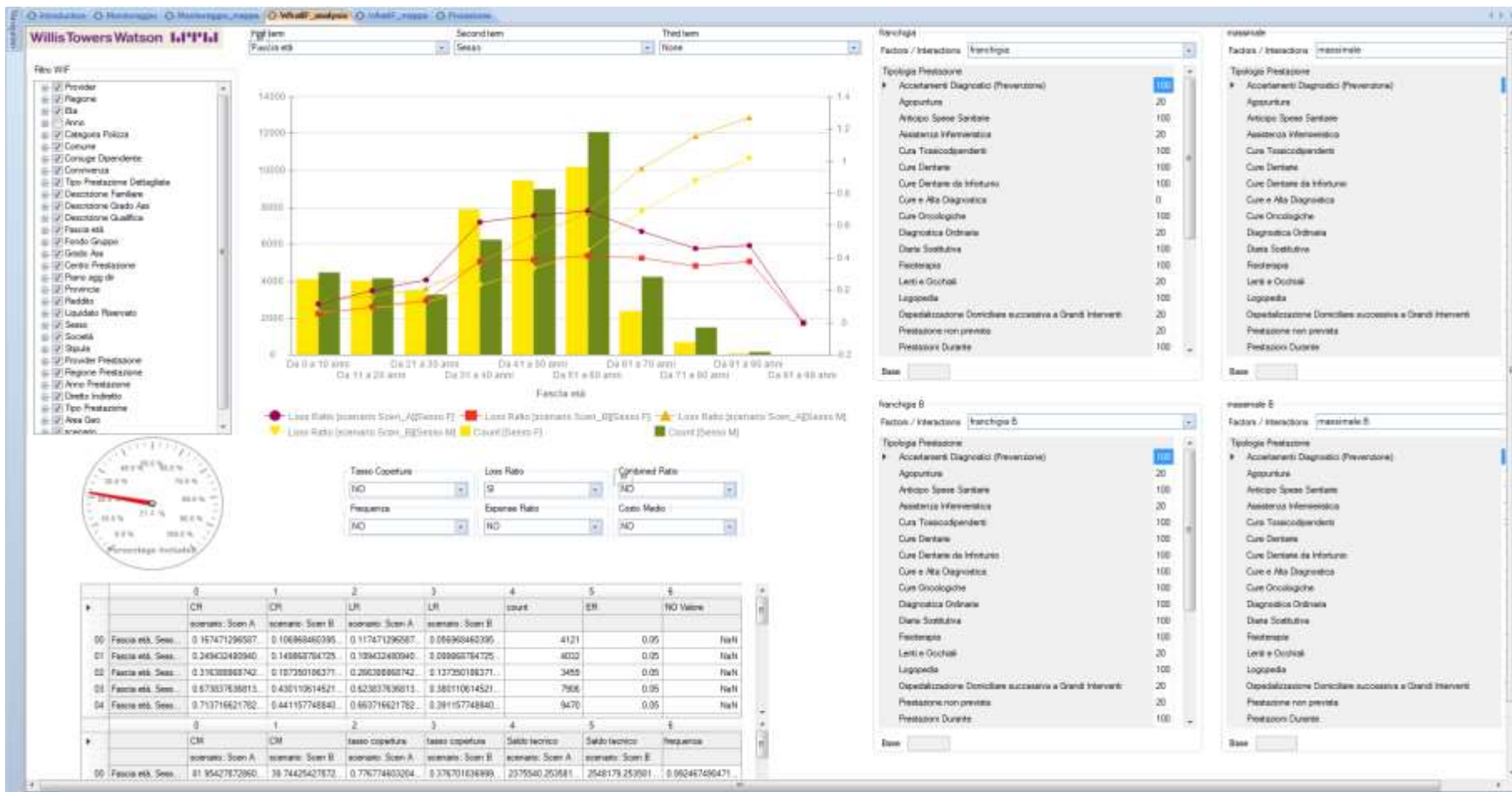
Health011 – Willis Towers Watson



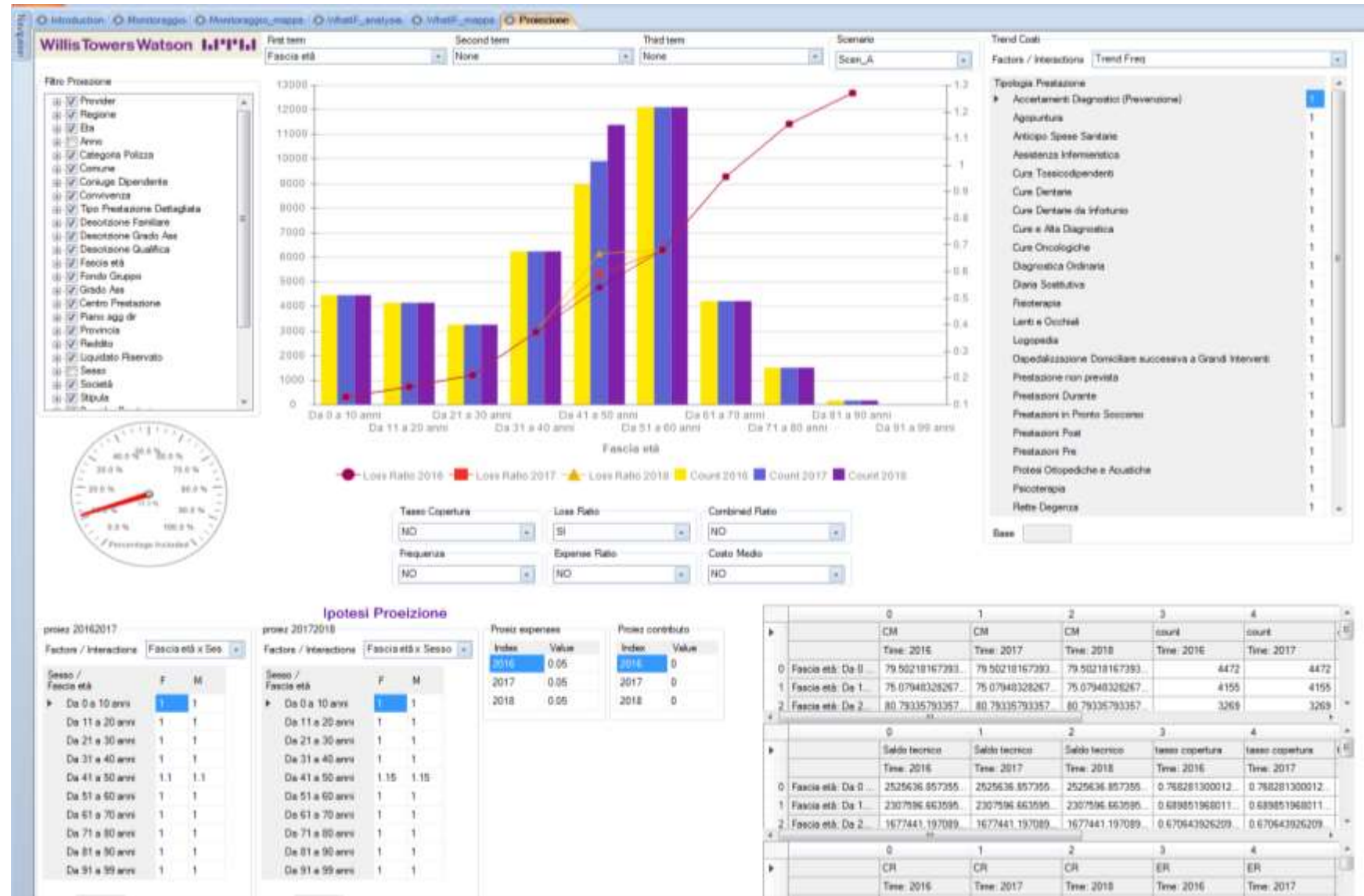
Health011 – Willis Towers Watson



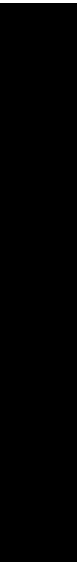
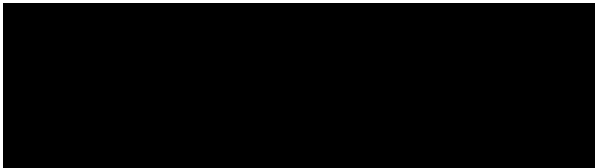
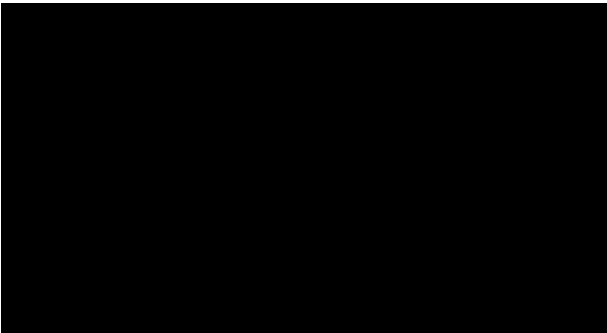
Health011 – Willis Towers Watson



Health011 – Willis Towers Watson



Grazie



Ivan Abbruzzo

Retirement Senior Manager

LOB Retirement



Ruolo ed esperienza

- Ivan è Senior Manager di Willis Towers Watson Italia e ricopre la carica di responsabile dei servizi attuariali nella LOB Retirement.
- Da oltre 15 anni nella consulenza attuariale area previdenza e assistenza, in precedenza ha ricoperto ruoli tecnico-attuariali per compagnie di assicurazione danni e maturato esperienza nei rami vita in società di consulenza. Ha una ampia esperienza nell'analisi tecnica dei piani pensionistici e dei fondi sanitari approfondendo in particolare le tematiche dei rischi ad essi connessi. Ha collaborato con lo SDA Bocconi - School of Management - Accounting, Control, Finance and Real estate Department.

Istruzione e formazione

- Ivan ha conseguito un Master all'Università di Castellanza in Previdenza e Assistenza Sanitaria e conseguito la Laurea in Scienze Statistiche ed Attuariali alla Università "La Sapienza" di Roma. E' membro della Commissione Fondi Sanitari presso l'Ordine Nazionale degli Attuari.

Willis Towers Watson Italy

Via Vittor Pisani, 19 20124 Milano

Email: ivan.abbruzzo@willistowerswatson.com

Telefono: +39 0263780165