

Willis Towers Watson

ABI HR FORUM

MUTAMENTI DEMOGRAFICI ED EVOLUZIONE SOCIALE: OBIETTIVI E SFIDE

Cesare Lai

10 e 11 maggio 2016

Proiezioni demografiche

Impatti nascosti e prossime sfide

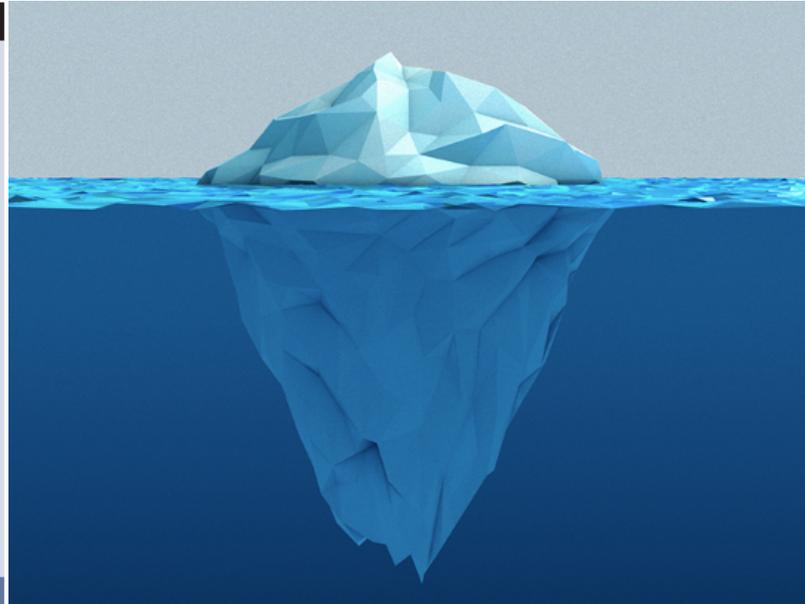
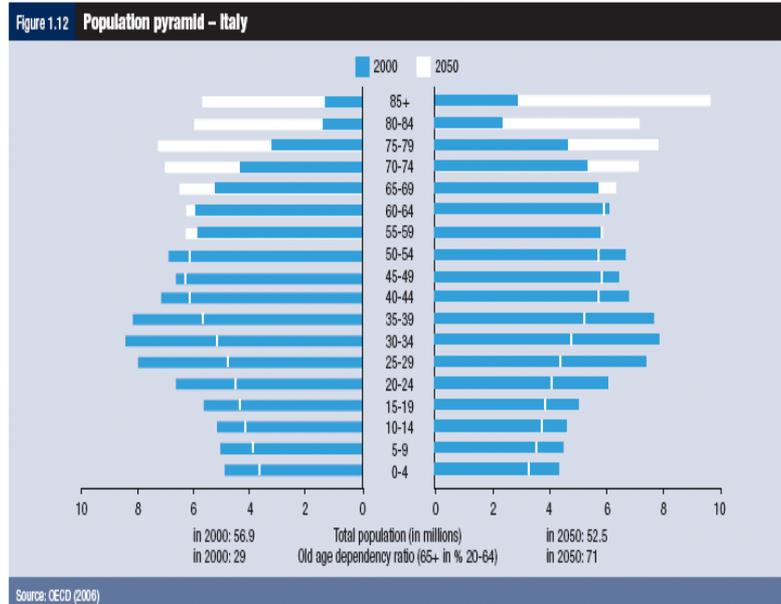


Table 1.2 Demographic statistics and predictions in detail

	Old-age dependency ratio			Total fertility rate (per woman)			Life expectancy at birth (years)			% of total population age 60+			Median age (years)		
	1950	2007	2050	1950	2007	2050	1950	2007	2050	1950	2007	2050	1950	2005	2050
Italy	12.6	31.1	69.2	2.3	1.4	1.8	66.1	80.6	85.1	12.2	26.4	41.3	29.0	42.3	52.5
Developed countries	12.2	22.9	44.4	2.8	1.6	1.8	66.1	76.2	82.1	11.7	20.7	32.4	29.0	38.6	45.5
Less developed countries	6.7	8.8	22.6	6.2	2.7	2.1	41.1	64.6	74.0	6.4	8.4	20.0	21.4	25.6	36.6

Source: United Nations (2007)

Proiezione incremento spesa pubblica (sanità e pensioni) 2050

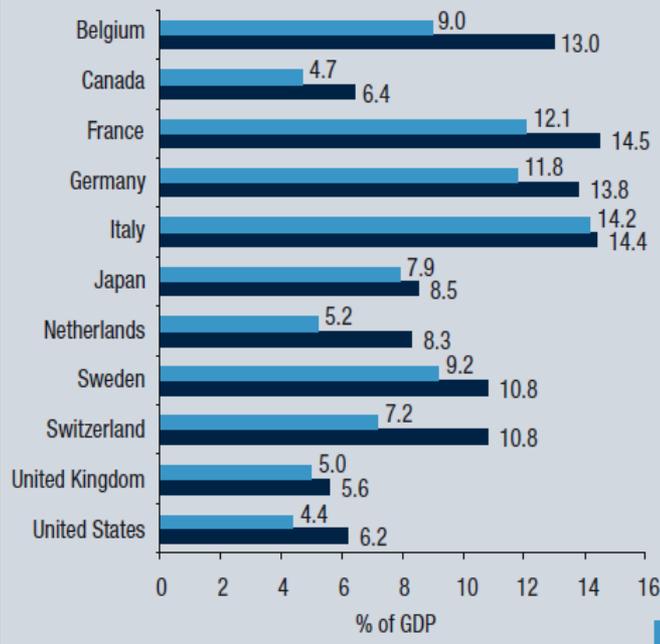
ITALIA

Pensioni +0,2% GDP

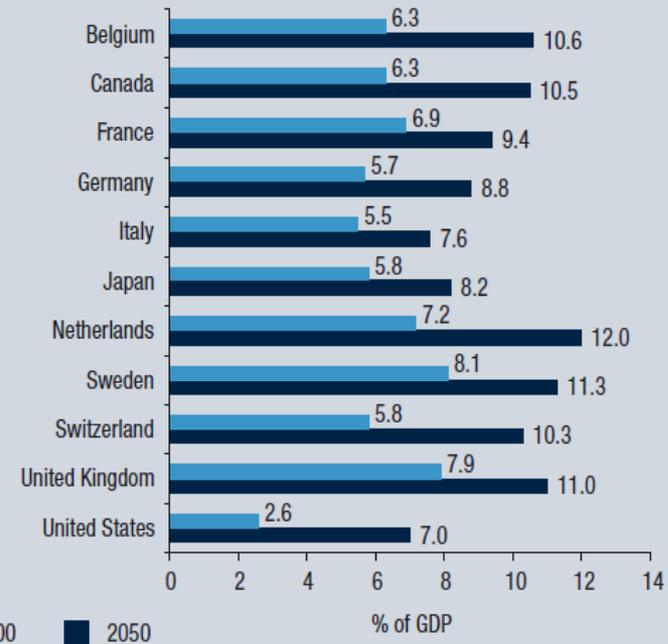
Sanità **+2,1% GDP**

Figure 1.3 Projected increase in ageing-related public spending, 2000-2050 (Assuming unchanged policies as from the early or mid-2000s, in % of GDP)

Old-age pension: Projected increase in age-related public spending



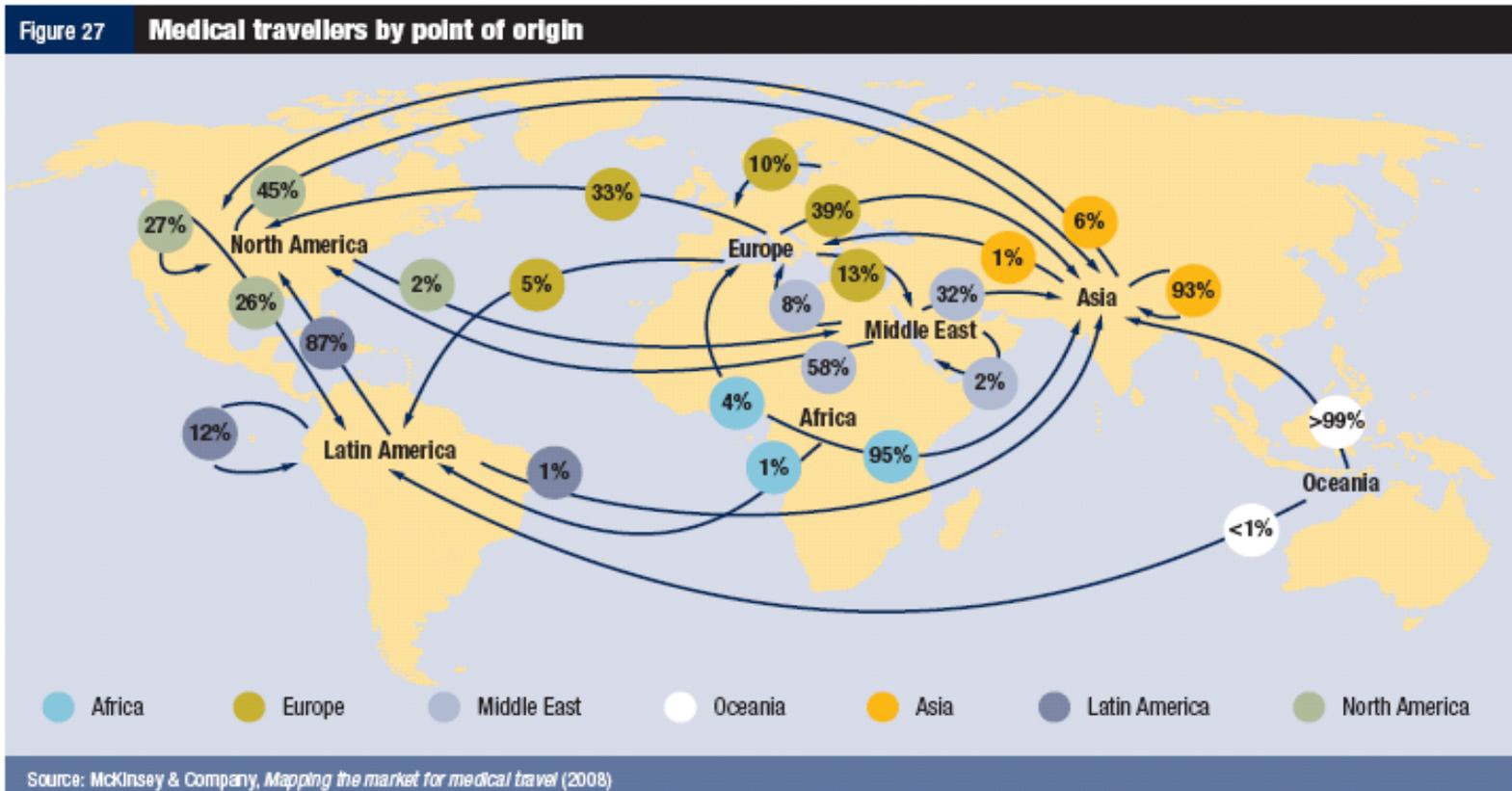
Health, long-term care: Projected increase in age-related public spending



Source: OECD (2005)

Ricerca delle migliori cure (sanità)

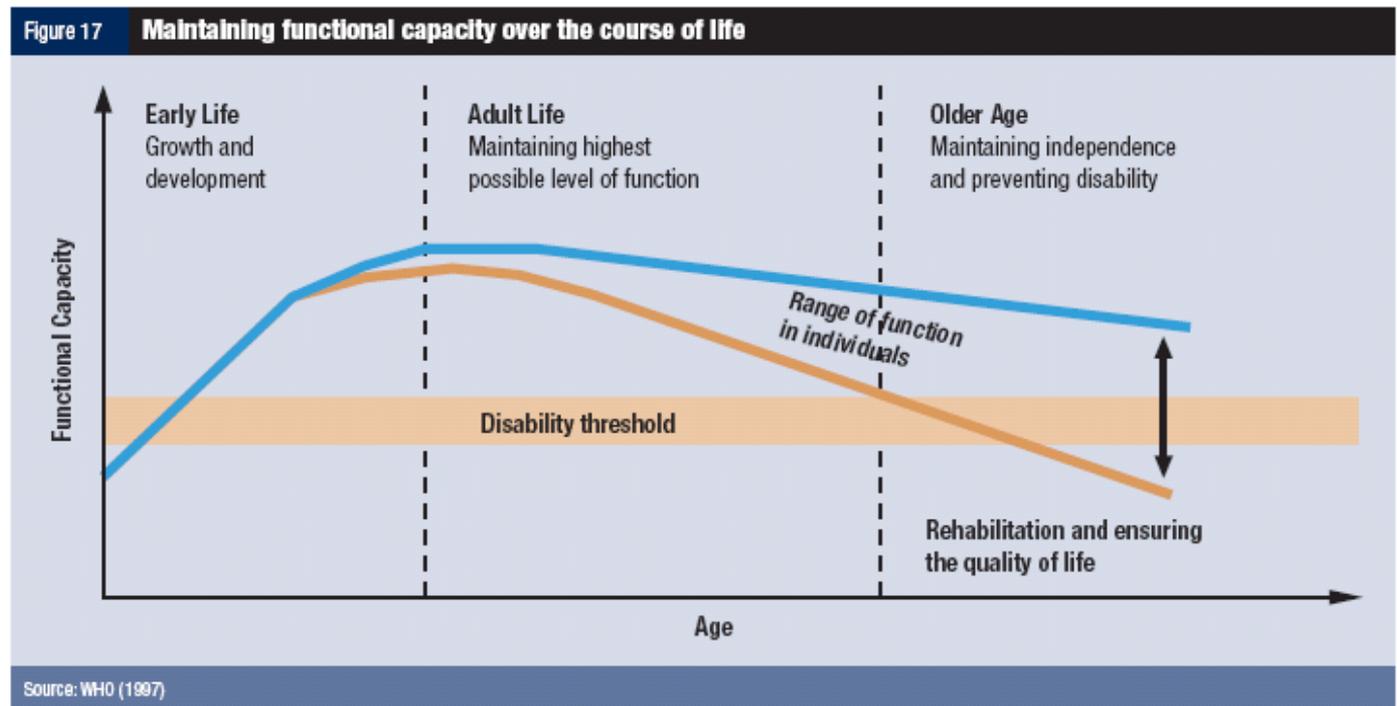
Il fenomeno della ricerca delle migliori cure, senza limiti territoriali aumenterà, grazie anche alla facilità di reperimento dell'informazione e della comprensione linguistica



Stili di vita e malattie croniche

Necessità del singolo e delle aziende di adottare e promuovere corretti stili di vita atti a preservare lo stato di salute e conseguentemente a garantire un minor costo (out of pocket) o del piano sanitario aziendale e del SSN.

Le aziende si troveranno infatti a gestire una popolazione aziendale con età sempre più elevata per via delle riforme pensionistiche.



Proiezione demografiche

Proiezioni 2000 – 2050:

- Riduzione popolazione attività
- Incremento popolazione over 65
- Riduzione popolazione under 30

Flussi migratori:

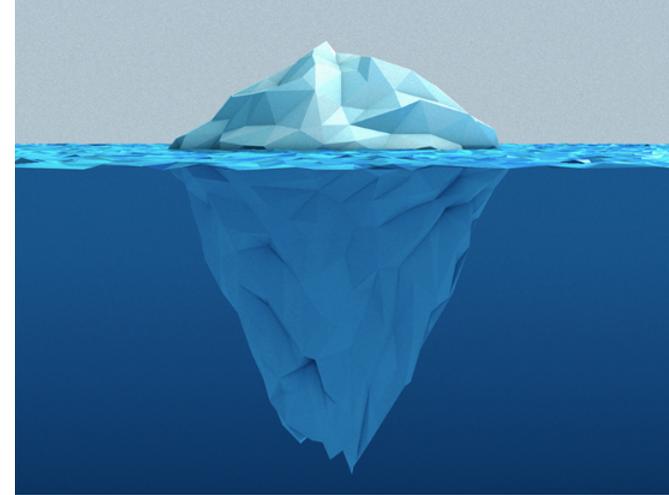
- Incidono sul tasso di fertilità con la prima generazione
- La seconda generazione si adegua al tasso di fertilità locale

Evoluzione medico scientifica:

- Maggior conoscenza / accesso informazione
- Ricerca delle migliori cure (ricerca tecniche e ricerca migliori professionisti / strutture)
- Maggior permanenza in vita (con supporto di cure mediche)

Le sfide:

- Retraining dei lavoratori over 50
- Inserimento nel mondo del lavoro delle nuove generazioni
- Sostenibilità economica del sistema sociale
- Incremento della produzione e della produttività
- Promozione corretti stili di vita



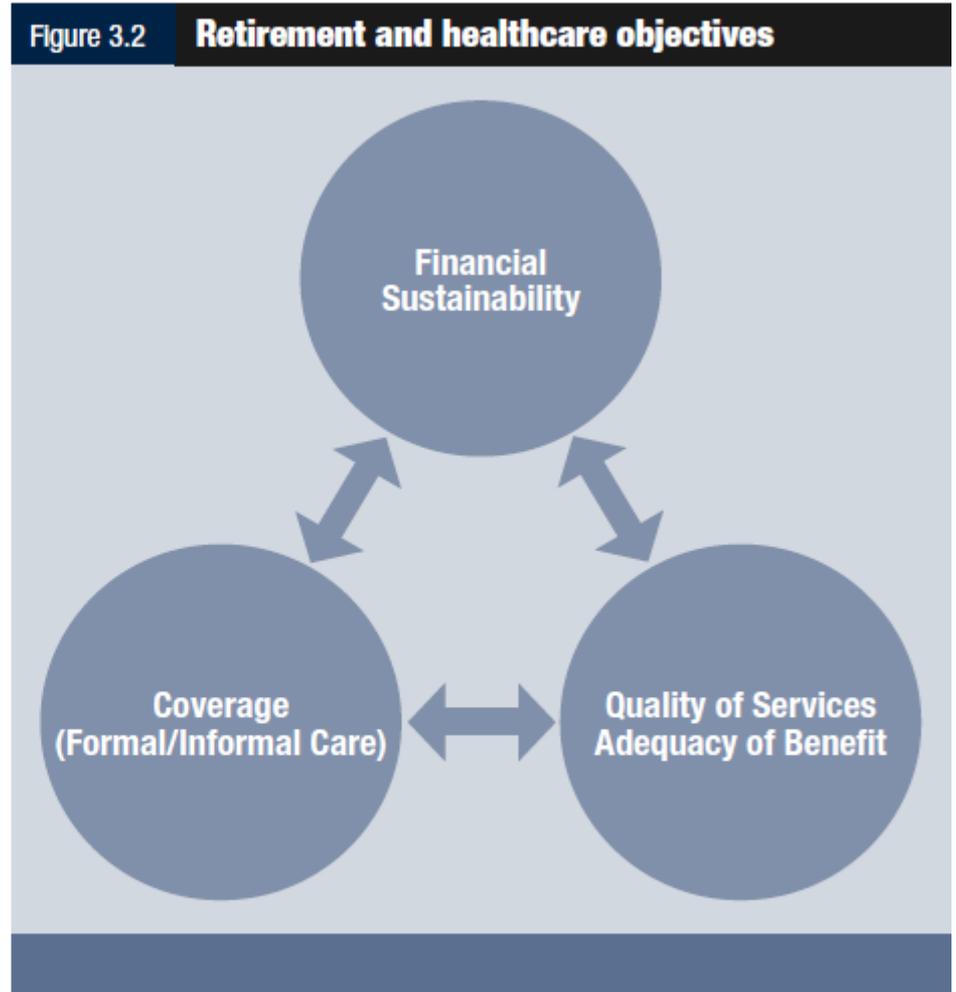
Sanità e pensioni

Gli obiettivi

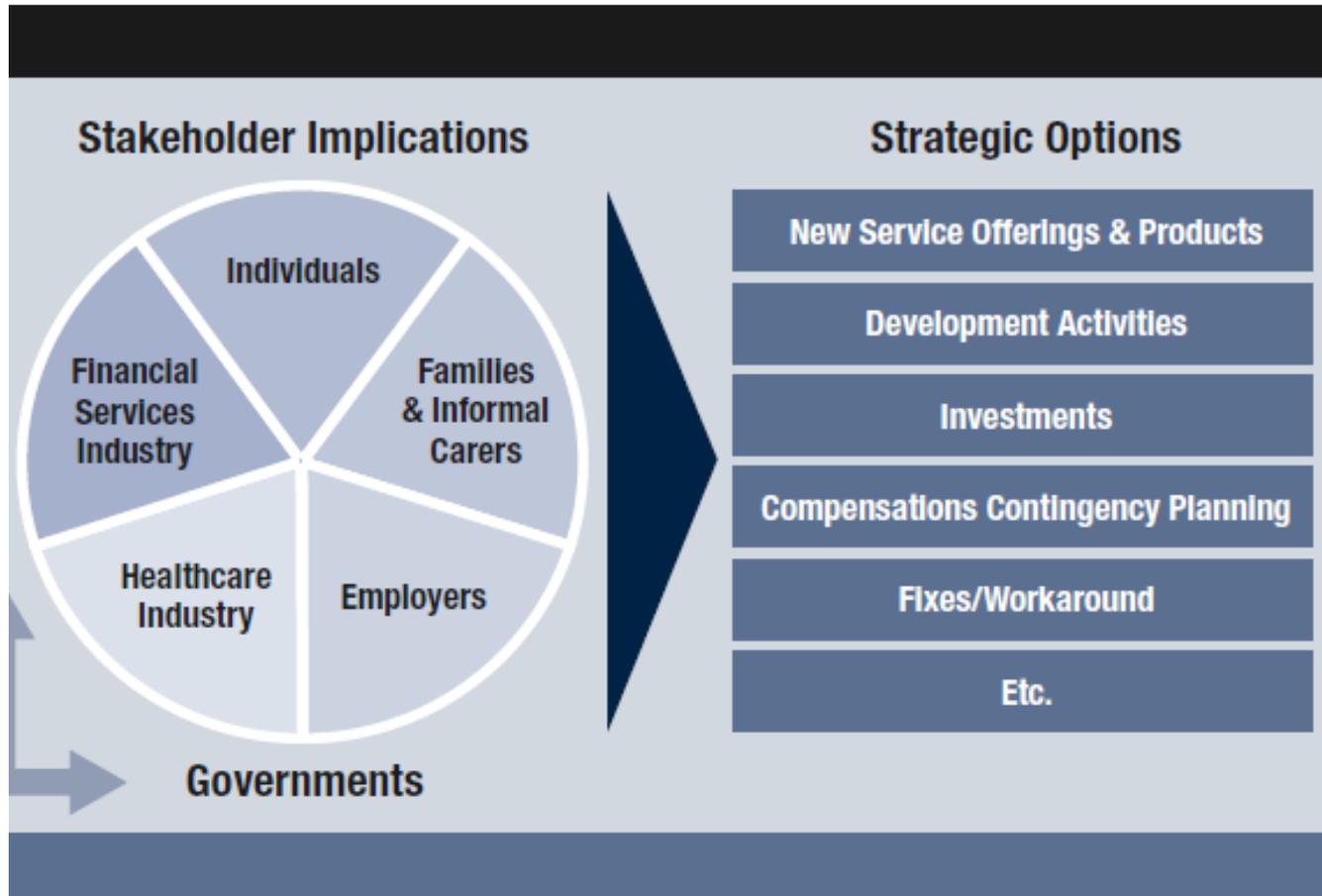
Sostenibilità economica

Qualità del servizio di assistenza sanitaria / Adeguatezza della prestazione pensionistica

Copertura della popolazione



Gli attori coinvolti



Il ruolo dell'HR nella sfida

1. **Comprensione dello scenario economico, delle future esigenze e delle opportunità legislative**
2. **Comprensione del posizionamento della propria azienda: Benchmark col mercato generale e con il settore di riferimento**
3. **Definizione delle strategia di Total Rewards: Compensation & Benefits - diversificazione dell'offerta**
4. **Monitoraggio e controllo dell'adeguatezza, del costo e delle prestazioni erogate dal piano sanitario**
5. **Sensibilizzazione del personale (giovane) sul tema pensionistico, esigenze ed opportunità**
6. **Retraining di personale / Servizi di Outplacement**
7. **Inter-Scambio generazionale (innovazione vs competenze tecniche)**
8. **Wellness e supporto nell'adozione di corretti stili di vita**
9. **Risposte concrete alle esigenze individuali (attuali e future) dei dipendenti. Flex come una delle soluzioni?**

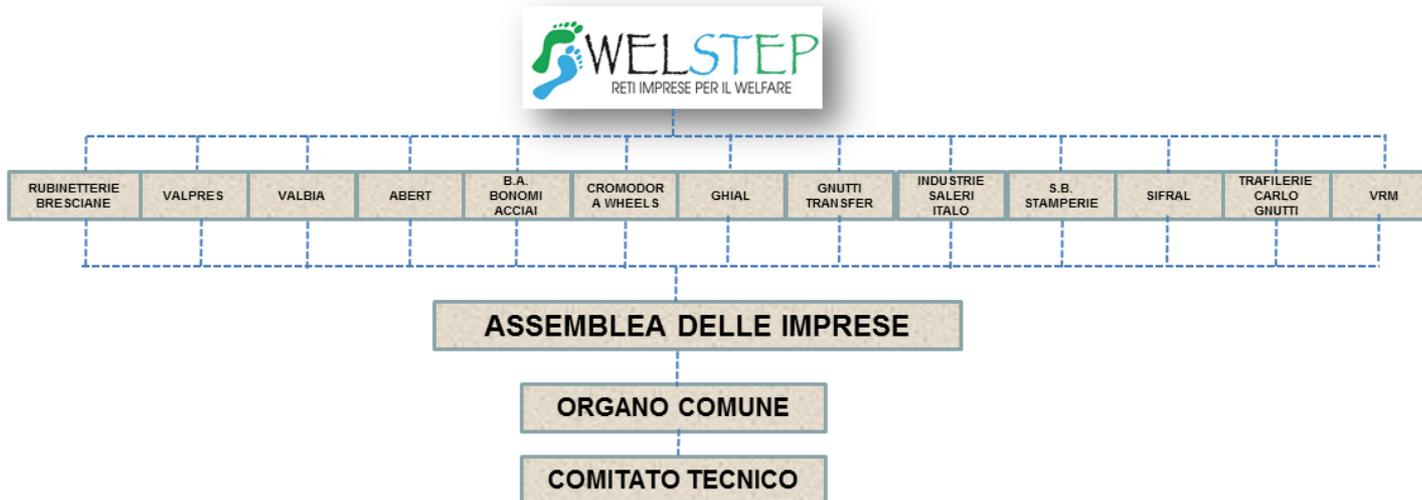


L'unione fa la forza e la differenza – Welfare in RETE!



La Rete Impresa Welstep

- Il contratto della Rete Impresa Welstep è stato stipulato in data 02 Dicembre 2015 presso la sede dell'Associazione Industriale Bresciana
- Alla presentazione ufficiale della Rete era presente anche il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, on. Giuliano Poletti
- 13 sono le aziende che hanno aderito alla rete per un numero totale di dipendenti pari a circa 2.000 persone
- Lo schema organizzativo della rete è così riassunto :



2

Milano (legacy Willis)

Via Tortona, 33
20144 Milano
Tel. 02 47787301
Fax 02 47787490

Milano (legacy Towers Watson)

Via Vittor Pisani, 19
20124 Milano
Tel. 02 63780101
Fax 02 95441876

Roma (legacy Willis)

Piaz.le Don Luigi Sturzo, 31
00144 Roma
Tel. 06 540951
Fax 06 54095217

Roma (legacy Towers Watson)

Via Barberini, 67
00187 Roma
Tel. 06 367362
Fax 06 484760

Bologna

Via E. Zago, 2
40128 Bologna
Tel. +39 051 4212 711
Fax +39 051 4212 780

Catania

Piazza Europa, 4
95127 Catania
Tel : 095 2864511
Fax: 095 2864522

Genova

Piazza Dante, 7
16129 Genova
Tel. 010 5467 11
Fax 010 5467 210

Firenze

Via dei Rustici, 7
50122 Firenze
Tel. 055 27991
Fax 055 2645580

Torino

Via Padova, 55
10152 Torino
Tel. 011 2443.4
Fax 011 2481425

Vicenza

Via Trieste, 29/C
36100 Vicenza
Tel. 0444 022911
Fax 0444 022990

Willis Towers Watson

Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) è una delle principali società di consulenza e di brokeraggio a livello globale, che aiuta clienti di tutto il mondo a trasformare i rischi in un percorso di crescita. Con radici che risalgono al 1828, Willis Towers Watson ha 39.000 dipendenti in oltre 120 Paesi. Progetta e propone soluzioni nella gestione del rischio, nell'ottimizzazione dei benefit e nello sviluppo dei talenti che rinforzano il capitale e proteggono le aziende e le persone. La prospettiva unica consente di vedere i punti di contatto tra talenti, asset e idee: la formula dinamica che guida i risultati di business. Insieme, liberiamo il vostro potenziale.

Per maggiori informazioni visita il nostro sito www.willistowerswatson.com