



# Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

# Assidai

Il fondo sanitario per il tuo benessere

## Bissaro: “Siamo pronti a nuove sfide, Assidai orgoglioso dei suoi 25 anni”

Il presidente: “Centrati gli obiettivi dei soci fondatori rispettando i principi di mutualità e solidarietà”

**Q**uesto incontro nato per festeggiare i 25 anni di Assidai e per ricordarne il suo costante impegno verso gli iscritti e le loro famiglie, vorremmo fosse anche l'occasione per riflettere sul fondamentale tema della salute e della cura della persona, a maggior ragione alla luce del difficile contesto socio-economico che stiamo vivendo. Assidai nasce nel 1990 su iniziativa di Federmanager e in questi 25 anni è sempre stato un punto di riferimento per quei manager che ci hanno scelto per tutelare la loro salute e quella delle loro famiglie. Nel tempo lo è diventato anche per oltre 1.500 aziende che hanno voluto offrire un piano sanitario integrativo collettivo ai propri collaboratori. Assidai oggi è ai primissimi posti nel settore dei fondi sanitari non contrattuali sia per il numero delle famiglie iscritte (oltre 52.000), sia per il numero delle persone assistite che oggi supera le 120.000 unità. Di questi oltre il 40% sono pensionati. Il percorso che Assidai ha compiuto per raggiungere questi im-



Il Presidente Giangaetano Bissaro in due momenti dell'evento

portanti traguardi è stato segnato da momenti chiave, tra cui mi piacerebbe ricordare in primis quello della nascita nel 1990 (dopo un anno di attività gli iscritti erano già 9mila). Nel 1993 Assidai ha iniziato a prendersi cura delle famiglie, mentre nel 1996 viene introdotto un piano sanitario sostitutivo del Fasi e l'anno successivo nascono i piani sanitari collettivi, riservati ai dirigenti di una stessa azienda. Momento storico che ha permesso la vera espansione del Fondo. Alla fine del 1998 gli iscritti erano quasi 30.000.

>> continua a pagina 3



### UN QUARTO DI SECOLO IN UN VIDEO EMOTIONAL

Per celebrare i 25 anni di Assidai è stato presentato anche un suggestivo video emotional, realizzato e prodotto da Roberto Caselli ed Elisa Roncoroni (a destra nella foto) della società ER-Creativi in prima linea, che ha ripercorso i momenti più intensi e toccanti della storia di Assidai. Un filmato di forte impatto che ha raccontato Assidai a 360 gradi: una presenza solida, affidabile e sicura. “Abbiamo trovato un cliente speciale con persone speciali, che ci hanno dato validi motivi per credere in quello che stavamo facendo”, hanno sottolineato i creatori del video.



### DA IPSOS UNA RICERCA SU MANAGER E WELFARE

>> a pagina 5

# L'AUSPICIO DELLE ISTITUZIONI: "SISTEMA A RISCHIO: ORA BISOGNA PUNTARE SULLA SANITÀ INTEGRATIVA"

LA TENUTA DEL SISTEMA SANITARIO NAZIONALE NON È PIÙ GARANTITA E L'INTEGRAZIONE TRA L'OFFERTA PUBBLICA E PRIVATA VIENE INDICATA COME UNICA STRADA PER LA SOSTENIBILITÀ DI LUNGO PERIODO. I PRIMI PASSI DELLA RIFORMA POTREBBERO GIÀ ESSERE MOSSI NEL SECONDO SEMESTRE, SPENDING REVIEW PERMETTENDO

La sanità integrativa può forse essere considerata l'unica via d'uscita per garantire la sostenibilità del sistema sanitario nazionale e va battuta il prima possibile. È il verdetto che emerge dagli interventi delle istituzioni presenti al convegno per i 25 anni di Assidai. Ovvero di Roberto Scivo, capo segreteria tecnica del Ministero della Salute, dell'Onorevole Vittoria D'Incecco, componente della XII Commissione Affari Sociali della Camera dei Deputati e della Commissione parlamentare per l'Infanzia e l'Adolescenza, e dell'Onorevole Pierpaolo Vargiu, presidente della XII Commissione Affari Sociali della Camera dei Deputati.

Il Ministro della Salute, Beatrice Lorenzin, sensibile ai temi riguardanti l'assistenza sanitaria integrativa, non potendo partecipare all'evento, ha inviato una lettera di saluti in cui ha voluto sottolineare la "competenza e professionalità con cui Assidai si è presa cura degli iscritti nei suoi 25 anni" rimarcando l'utilità dell'assistenza sanitaria integrativa in un'ottica di complementarietà con il Servizio Sanitario Nazionale.

L'intervento di Vittoria D'Incecco ha descritto il grande successo ottenuto fin qui da Assidai e ha fatto emergere due con-



Vittoria D'Incecco, componente della XII Commissione Affari Sociali della Camera dei Deputati e della Commissione parlamentare per l'Infanzia e l'Adolescenza

“IL PERCORSO DA INTRAPRENDERE È UNO SOLO: L'INTEGRAZIONE DELL'OFFERTA PUBBLICA E PRIVATA: UN OBIETTIVO AL QUALE DOBBIAMO TENDERE PER AVERE UNA SOSTENIBILITÀ DI LUNGO PERIODO. IL MINISTRO DELLA SALUTE, BEATRICE LORENZIN, È MOLTO ATTIVA NELL'ELARGIRE QUALITÀ ED EFFICIENZA E QUINDI NE POSSIAMO PARLARE



Pierpaolo Vargiu, presidente della XII Commissione Affari Sociali della Camera dei Deputati

“I FONDI INTEGRATIVI HANNO UNA CAPACITÀ DI SVILUPPO ACCETTATA, A PAROLE, DA QUASI TUTTI. VANNO MESSI A DISPOSIZIONE DEL SISTEMA SANITARIO NAZIONALE DEI SISTEMI AGGIUNTIVI CHE POSSONO AIUTARLO A RESTARE IN EQUILIBRIO PIÙ DI QUANTO OGGI È PREVEDIBILE, VISTO CHE ARRIVANO ORMAI SEGNALI DI CEDIMENTO STRUTTURALE

cetti molto chiari: “i dirigenti chiedono maggiore attenzione alla sanità da parte delle aziende; la conoscenza dei fondi non contrattuali è da migliorare”. Dunque, ha aggiunto, “il percorso da intraprendere è uno solo: l'integrazione dell'offerta pubblica e privata: un obiettivo al quale dobbiamo tendere per avere una sostenibilità di lungo periodo”. Certo, non è semplice portare avanti ragionamenti di questo tipo in un momento di spending review come questo, anche se - fa notare la D'Incecco - “il Ministro della Salute, Beatrice Lorenzin, è molto attiva nell'elargire qualità ed efficienza e quindi ne possiamo parlare”. “Sono molto fiduciosa perché, col nuovo patto della salute, gli sprechi sembrano ridotti al minimo - ha concluso la D'Incecco - finalmente siamo sul percorso giusto. Se si trovano gli strumenti adatti daremo maggiore attenzione al tema della Ltc: l'esperienza dei fondi è importante e ci può essere di grosso aiuto”.

Sulla stessa lunghezza d'onda Pierpaolo Vargiu, secondo il quale “il sistema sanitario nazionale ha una sola vera sfida: l'innovazione, sul fronte dell'offerta (ovvero delle terapie e delle tecnologie) e su quello della domanda, alla luce della Ltc e dell'età media che aumenta”. Il tutto, ha fatto nota-

re, “in un quadro di carenza di risorse economiche, con gli strumenti ridotti in maniera incredibile”: qui arrivano in soccorso i fondi integrativi che “hanno una capacità di sviluppo sostanzialmente accettata, a parole, da quasi tutti”. La filosofia, in questo senso, è quella di “mettere a disposizione del sistema sanitario nazionale alcuni sostegni aggiuntivi che possano aiutarlo a restare in equilibrio più di quanto oggi è prevedibile, visto che arrivano ormai segnali di cedimento strutturale”.

Anche Scivo guarda avanti: “Stiamo immaginando una riforma per un welfare integrato che porti a misure più moderne sulla parte dell'assistenza. L'Inps è una formidabile banca dati e può darci informazioni molto utili in questo senso”. Secondo Scivo c'è una premessa fondamentale: “La sanità deve essere vista come un investimento, non un costo, anche per riportare produttività e occupazione”. Quindi, “non possiamo arroccarci. C'è modo di portare più risorse al sistema sanitario, ma solo guardando al sistema privatistico. Potremo iniziare a ragionare sulla sanità integrativa dal secondo semestre, partendo da un'esperienza che, dal punto di vista normativo, è già stata fatta nel 2010. Non partiamo da zero”



Roberto Scivo, capo segreteria tecnica del Ministero della Salute

“LA SANITÀ DEVE ESSERE VISTA COME UN INVESTIMENTO, NON COME UN COSTO. ANCHE PER RIPORTARE PRODUTTIVITÀ E OCCUPAZIONE. C'È MODO DI PORTARE PIÙ RISORSE AL SISTEMA SANITARIO, MA SOLO GUARDANDO AL SISTEMA PRIVATISTICO. COMINCEREMO A RAGIONARCI A PARTIRE DAL SECONDO SEMESTRE



# ROSSETTI: "ECCO LE PROPOSTE DI ASSIDAI PER L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA"

**IL DIRETTORE: "NON BISOGNA SOLO CURARE MA PRENDERSI CURA, IN QUESTO SENSO LA PAROLA CHIAVE È PREVENZIONE"**

**L**a crisi economico finanziaria che ha colpito il nostro Paese negli ultimi anni e che vede dei timidi segnali di ripresa per il 2015 ha coinvolto anche lo scenario manageriale italiano. I manager hanno dovuto affrontare un cambiamento radicale a causa della crisi e allo stesso tempo le aziende riscontrano difficoltà nell'attrarre e trattenere i migliori professionisti. Tra i benefit e i servizi che un'azienda può offrire si differenziano diverse opportunità e, come evidenziato dalla ricerca Ipsos, l'assistenza sanitaria sta diventando un elemento fondamentale nei sistemi di premialità adottati dalle aziende. La richiesta crescente di una copertura sanitaria integrativa sta provocando la nascita di molteplici iniziative che offrono varie tipologie di coperture. Basti pensare che, ad oggi, risulterebbero iscritti all'anagrafe dei fondi sanitari istituita dal Ministero della Salute circa 400 tra fondi, casse e società di mutuo soccorso e tra questi solo le prime 13 iniziative in ordine di numero d'iscritti, tra le quali



Il Direttore Marco Rossetti durante il suo intervento al Convegno

**“SERVE UN’ADEGUATA LEGISLAZIONE FISCALE CHE SAPPIA ACCOMPAGNARE LO SVILUPPO DELLA SANITÀ COMPLEMENTARE**

Assidai, assorbono quasi il 50% del totale degli iscritti. Sarebbe opportuno, quindi, valutarne una razionalizzazione. Si evidenzia, inoltre, la necessità di avere un sistema di regole certo e che attribuisca un ruolo strategico ai fondi sanitari che gestiscono le risorse dei propri iscritti secondo principi di solidarietà e mutualità come fa Assidai. In buona sostanza, il sistema di regole dovrebbe incentivare quei fondi che diano un supporto reale alle famiglie numerose, agli anziani, insomma ai più deboli, proprio nel momento in cui essi ne hanno veramente bisogno. Tutto ciò deve essere supportato da un sistema fiscale adeguato, che

stimoli e incentivi l'iscrizione ai fondi sanitari che abbiano le caratteristiche appena citate e che possa essere allargato a tutti i cittadini che ne abbiano necessità e che vogliano aderire.

Da queste e altre considerazioni nasce la nostra proposta che parte dall'analisi dei risultati della ricerca di Ipsos dai quali emerge evidente come la percezione della qualità dei livelli di assistenza forniti dal Servizio Sanitario Nazionale (Ssn) sia solo sufficiente e che in prospettiva tale percezione vada peggiorando, soprattutto nelle regioni sottoposte a piano di rientro.

La nostra proposta è sintetizzabile in 3 punti. In primis va costruito un nuovo modello di sanità complementare al Ssn in un'ottica collaborativa e non sostitutiva, lasciando da parte scontri ideologici che vedono il privato doversi necessariamente contrapporre al pubblico. Il modello di sanità complemen-

tare a cui pensiamo dovrebbe assumere il postulato: "dove non può arrivare il pubblico può arrivare il privato". I fondi sanitari complementari dovranno essere adeguatamente regolati da una vigilanza snella e non coercitiva che dovrà verificare l'utilizzo delle risorse che il sistema pubblico intende impegnare attraverso una fiscalità agevolata, garantire e tutelare i diritti di chi accede alle cure e alle prestazioni in un sistema efficiente di qualità e certificato. In secondo luogo, va prevista un'adeguata legislazione fiscale, che sappia accompagnare lo sviluppo della sanità complementare non solo destinata ai lavoratori dipendenti ma allargata a tutti i cittadini, con premialità fiscale da riservare a quei fondi sanitari che rivolgono la loro attenzione alle famiglie e ai pensionati secondo criteri gestionali basati sulla mutualità e solidarietà. Terzo e ultimo punto, ma forse il più importante: occorre riprogrammare il servizio sanitario nazionale mettendo al centro del progetto la persona: "Non solo curare ma soprattutto prendersi cura". Al centro di tale progetto è fondamentale la prevenzione, per spendere meglio le scarse risorse pubbliche disponibili, riducendo a regime la gestione delle cronicità che incidono significativamente sulle voci di spesa del Ssn.

**Marco Rossetti**

>> prosegue dalla prima pagina

Nel 2011, Assidai, ormai consolidato nella struttura, ha deciso di farsi carico di una assicurazione che includesse in tutti i piani sanitari una serie di servizi e prestazioni a favore dei capo-famiglia non più in grado di svolgere autonomamente le principali attività della vita quotidiana (in parole povere non più autosufficienti, in gergo tecnico Long Term Care). Nel 2011 gli iscritti sono oltre 45.000. Dal 2015 la copertura per le persone non autosufficienti è stata estesa anche al coniuge o al convivente more uxorio. Anche in questo caso senza alcun aggravio per l'iscritto. Mi piace sottolineare che questo servizio costa annualmente

ad Assidai circa 1,2 milioni di euro. Considerando il trend di allungamento della vita media, la sfida dell'assistenza alle persone non autosufficienti rischia di diventare una criticità sociale ed economica per il nostro Paese. Tutto questo è stato realizzato seguendo il Dna di Assidai, ovvero operando con principi di mutualità e solidarietà e rispettando un patto intergenerazionale che permette l'accesso e la permanenza nel Fondo senza limiti di età. Molto è stato fatto anche dal punto di vista gestionale. Dal 2011 il bilancio viene certificato da una società di revisione ed entro settembre sarà adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo previsto dal D.Lgs 231/2001.

In conclusione, credo si possa convenire che gli obiettivi che i soci fondatori si erano prefissati sono stati raggiunti e superati. Siamo tuttavia consapevoli che ancora tanta è la strada da percorrere per favorire il benessere e la tranquillità dei nostri iscritti presenti e futuri e delle loro famiglie. Inoltre, le evidenze raccolte nel corso della giornata ci permettono di essere soddisfatti, vorrei dire orgogliosi, dei nostri primi 25 anni. Ci aspettano importanti sfide per il futuro, sfide che siamo pronti a raccogliere con energia e soprattutto con i principi e i valori che contraddistinguono da sempre il nostro operato.

**Giangetano Bissaro**

# MONTECITORIO, ASSIDAI FESTEggia I 25 ANNI NELLA SALA DELLA REGINA

**DIBATTITO E TAVOLA ROTONDA ANCHE PER ILLUSTRARE LO STUDIO ELABORATO DA IPSOS**

**A**ssidai ha festeggiato i suoi 25 anni di attività mercoledì 6 maggio nell'elegante cornice della Sala della Regina della Camera dei Deputati, a Palazzo Montecitorio. Al contempo, l'evento ha rappresentato l'occasione per illustrare l'indagine di mercato dal titolo "L'identità del manager italiano, il best place to work e l'assistenza sanitaria integrativa", condotta da Ipsos su un campione di oltre 3.000 dirigenti, quadri e responsabili delle risorse umane, al fine di comprendere che ruolo ricopre oggi il manager all'interno dell'azienda, la sua evoluzione negli anni e quali sono le sue esigenze.

All'evento, moderato da Enrico Pagliarini, giornalista di Radio 24, hanno partecipato per Assidai il presidente Giangaetano Bisaro e il direttore Marco Rossetti, oltre a Giorgio Ambrogioni (presidente di Federmanager) e Nando Pagnoncelli (presidente di Ipsos). Si è svolta anche una tavola rotonda con Roberto Scrivo (Ministero della Salute) e gli onorevoli Vittoria d'Incecco e Pierpaolo Vargiu.



## ASSIDAI, IMPEGNO E PASSIONE

1. Il tavolo dei relatori
2. Assidai: il Cda, il Collegio dei revisori dei conti e lo Staff
3. La platea

## AMBROGIONI: "IL GOVERNO INCENTIVI IL WELFARE INTEGRATIVO"

**L'OCCASIONE VA COLTA IN SEDE DI ATTUAZIONE DELLA DELEGA FISCALE**

**B**en 27 anni orsono, sono stato tra i promotori di Assidai e mi sono serviti quasi due anni per convincere gli organi federali di allora. Molti non capivano il valore e l'esigenza di un fondo integrativo del Fasi, di per se già integrativo del sistema sanitario nazionale. Ci riuscimmo facendo apprezzare l'importanza di uno strumento non contrattuale, quindi più flessibile e reattivo ma anche condividendo un progetto, una visione corretta di quella che sarebbe stata l'evoluzione della contrattazione collettiva e dell'importanza crescente che il welfare di categoria avrebbe avuto nel tempo. Assidai fu subito un successo: partimmo con 9.000 iscritti ma solo due anni dopo erano 18.000. Un successo che confermava la corretta lettura della domanda e l'efficacia di un modello organizzativo e operativo in grado di reagire prontamente alle sollecitazioni e alle attese del mercato.



*Giorgio Ambrogioni, Presidente Federmanager*

In questi anni stiamo assistendo ad un fenomeno in crescita esponenziale del welfare aziendale a tutto campo, anche se quello sanitario si conferma il più gradito. Un welfare aziendale che è chiamato ad attrezzarsi e a integrare risorse, prestazioni e servizi che il pubblico non riesce più ad assicurare come in passato. Assidai è pronto per questo compito e si offre alle imprese più innovative e lungimiranti come un

partner in grado di offrire soluzioni innovative, flessibili e a condizioni ottimali sul piano del rapporto costo/prestazioni. In ogni caso, le politiche di welfare integrativo, concepite in ottica di sussidiarietà, vanno incentivate e sostenute. Per questo, come parte sociale e azionisti di Assidai, Fasi e Previdai ci stiamo facendo parte attiva nei confronti del governo affinché il tema sia affrontato positivamente in sede di attuazione della delega fiscale o, quantomeno, tenuto conto dei limiti imposti dalla finanza pubblica, si avvii un processo virtuoso. Chiediamo al governo un regime unitario di deducibilità per previdenza e assistenza (e perché no, formazione), con un unico limite percentuale, ad esempio nella misura del 12% del reddito, stabilendo un tetto massimo o, se di miglior favore, un limite unico di deducibilità in cifra fissa corrispondente alla sommatoria degli importi di deducibilità attualmente previsti.

**Giorgio Ambrogioni**



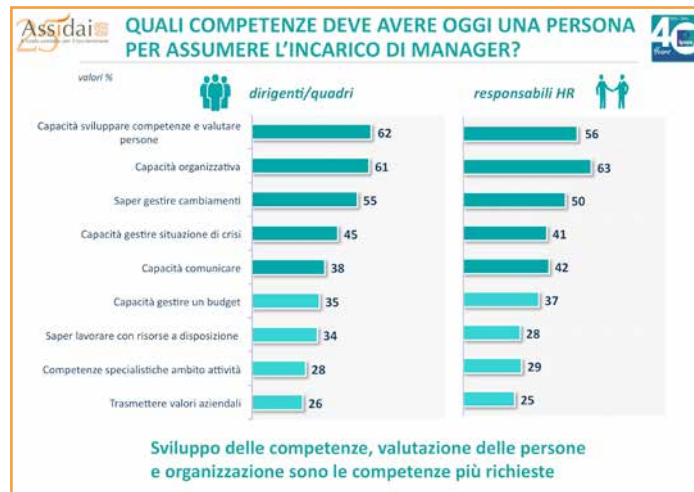
**LA RICERCA IPSOS SU MANAGER E WELFARE**

# IL MANAGER HA LEADERSHIP E PUNTA AL RISULTATO

## SECONDO IPSOS TRA CINQUE ANNI SERVIRÀ TUTTAVIA MAGGIORE PROPENSIONE ALL'INNOVAZIONE

Il manager è una persona capace di sviluppare le competenze e valutare le persone, ed è dotata di capacità organizzativa; nel contempo change e crisis management sono attività cruciali in un passaggio economico così delicato. È questa una delle principali risultanze sul primo dei tre argomenti, l'identità del manager, affrontati dallo studio condotto da Ipsos su un campione di oltre 3.000 dirigenti, quadri e responsabili delle risorse umane operanti in aziende prevalentemente industriali, un piccolo gruppo di imprenditori e due opinion leader.

Tra i tratti personali del manager, come evidenziato dai grafici, emergono leadership,



orientamento al risultato ed etica visti come valori chiave, anche se in futuro avrà un'importanza maggiore la propensione all'innovazione.

Ma come è cambiato il ruolo del manager negli ultimi anni? Saper innovare i processi aziendali, informare e motivare i propri collaboratori sono competenze più importanti che in

passato, in un contesto in cui aumentano le responsabilità e le ore di lavoro, mentre diminuiscono il numero dei dipendenti e i benefit. Guardando a cinque anni, il tratto personale e più importante resta la leadership (seppure le preferenze calino in modo significativo) mentre la propensione all'innovazione scala di un posto la classifica.

## PAGNONCELLI (IPSOS): "PER L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA GRANDI MARGINI IN ITALIA"

“È stato molto interessante lo sviluppo di questa indagine di mercato in occasione dei 25 anni di Assidai. È stata una ricerca che ci ha permesso di evidenziare una potenzialità ancora poca sfruttata dell'assistenza sanitaria integrativa in Italia. A parlare è Nando Pagnoncelli, presidente di Ipsos Italia, un vero e proprio esperto dei sondaggi, che ha partecipato e parlato alla cerimonia che si è tenuta alla Camera dei deputati.

Tra le varie risultanze emerse dallo studio, che si evidenziano anche nelle prossime pagine, Pagnoncelli sottolinea: “Abbiamo potuto constatare che di questo benefit, ovvero l'assistenza sanitaria integrativa, che può concorrere a creare un best place to work, c'è ancora una conoscenza superficiale in un'area consistente”. Una situazione che vale “sia nel segmento dirigenti/quadri (51%) sia per quanto riguarda i responsabili HR (40%)”. Insomma, secondo Pagnoncelli, in quest'area “in futuro ci sarà ancora molto da fare”. Ciò a fronte anche di altri risultati del sondaggio, visto che - sottolinea l'esperto - dirigenti e quadri richiedono maggiore assistenza sanitaria alla propria azienda e al tempo stesso l'assistenza sanitaria integrativa erogata dal Ccnl è conosciuta dalla netta maggioranza del campione ma non in modo approfondito.

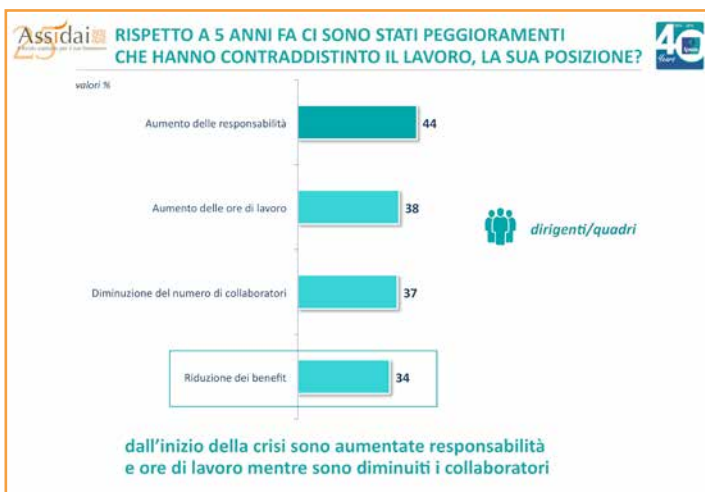


Nando Pagnoncelli, Presidente Ipsos Italia

## GLI OPINION LEADER DICONO...

“SONO CONVINTA CHE LA VISION SIA COMPITO DELL'IMPRENDITORE, IL MANAGER HA LA GRANDE RESPONSABILITÀ DI TRADURRE LA STRATEGIA IN PRATICA: DEVE EVITARE CHE LA VISION RESTI QUALCOSA DI TEORICO, LÌ NELL'ETERE ... PER FAR QUESTO PUÒ E DEVE CORRERE DEI RISCHI, SCEGLIERE COME REALIZZARE QUELLA VISIONE; LA CREATIVITÀ È IMPORTANTE, IL MANAGEMENT DEVE CERCARLA, FARLA EMERGERE, STIMOLARLA

“L'ORIENTAMENTO AL RISULTATO È CRUCIALE, MA ATTENZIONE: PER RISULTATO NON BISOGNA INTENDERE SOLO QUELLO ECONOMICO, MA ANCHE LA CRESCITA DELLE PERSONE, LA COLLABORAZIONE TRA COLLEGHI, IL BENE COMUNE DI CHI IN AZIENDA CI LAVORA



# IL VERDETTO DEI MANAGER: “IL WELFARE? VOGLIAMO ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA”

È LA RISPOSTA DATA DAL 34% DI DIRIGENTI E QUADRI E CHE SPICCA DI GRAN LUNGA NEL SONDAGGIO DI IPSOS

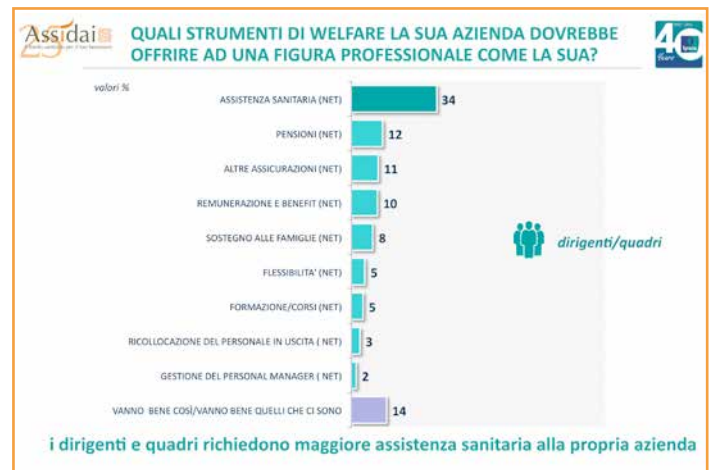
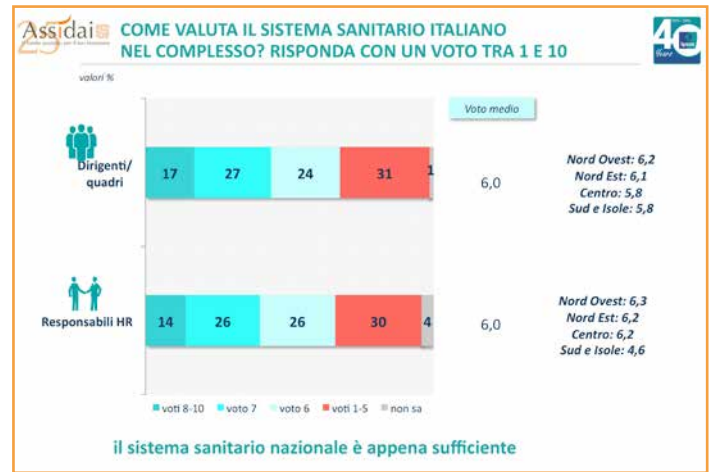
**L**o strumento di welfare più apprezzato dai manager è l'assistenza sanitaria. Il verdetto emerge in maniera evidente dal sondaggio svolto da Ipsos, in cui spicca anche come il giudizio dei manager stessi sul sistema sanitario nazionale è appena sufficiente con un voto medio pari a 6.

A livello geografico non si segnalano forti scostamenti di giudizio medio per quanto riguarda i dirigenti e i quadri, anche se va meglio il Nord Ovest: 6,2, mentre il risultato peggiore è del Sud (5,8). Si registra, in particolare, una valutazione molto negativa tra i responsabili HR del Sud e delle Isole con una valutazione di 4,6.

Tra gli strumenti di welfare più apprezzati dai manager, che ritengono cioè che la propria azienda dovrebbe offrire a una figura professionale come la loro, si evidenzia in particolare l'assistenza sanitaria, citata da oltre un terzo degli intervistati per la precisione con il 34%. Un dato che supera nettamente tutte le altre voci, a partire dalle pensioni, seconda classificata tra le preferenze con il 12%. Si tratta di un risultato davvero

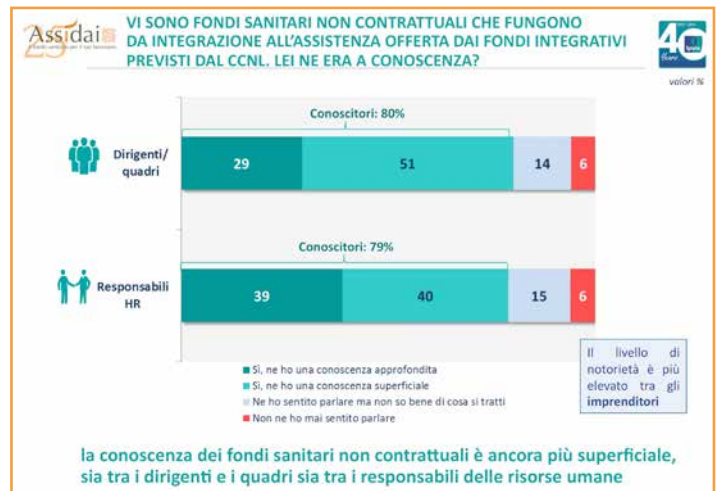
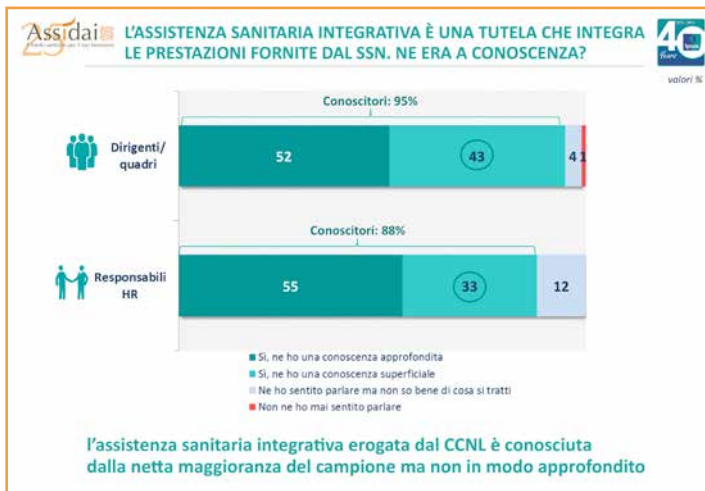
netto e significativo perché la dice lunga sulle prospettive di sviluppo di questo settore come supporto per i manager in azienda. Tra gli altri strumenti di welfare preferiti, oltre all'assistenza sanitaria e alle pensioni, al terzo posto troviamo altri tipi di assicurazioni (con l'11% delle preferenze), seguiti da remunerazione e benefit (10%) e sostegno alle famiglie (8%). Più indietro ancora, con il 5% ci sono flessibilità e formazione mentre ricollocazione del personale in uscita e gestione del personale manager raccolgono rispettivamente il 3% e il 2% delle risposte. C'è inoltre un 14% di manager che si dichiara soddisfatto degli strumenti offerti dalla propria azienda.

Altro capitolo significativo riguarda l'assistenza sanitaria integrativa del Ccnl (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) che è conosciuta dalla maggioranza del campione sia tra i dirigenti e i quadri sia tra i responsabili HR, anche se non in modo approfondito. Ciò mentre la conoscenza dei fondi sanitari non contrattuali è più superficiale, sia tra i dirigenti e i quadri, sia tra i responsabili delle risorse



umane. Per quanto riguarda i dirigenti, infatti, l'80% di essi dichiara di conoscere i fondi sanitari integrativi ma, di questa fetta, solo il 29% in modo "approfondito" e l'altro 51% in modo "superficiale".

Non cambia molto tra i responsabili HR, dove chi conosce queste categorie di fondi arriva al 79%, quasi equamente suddiviso tra conoscenza approfondita (39%) e superficiale (40%).





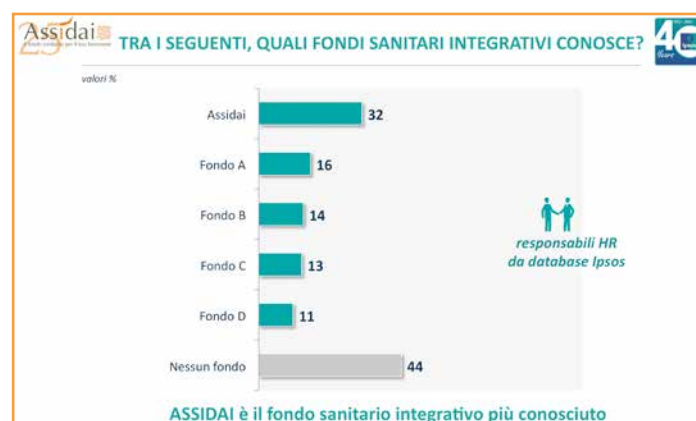
# ASSIDAI È IL FONDO PIÙ CONOSCIUTO IN ITALIA

**DAL SONDAGGIO IPSOS EMERGE CHE IL 72% DEGLI ISCRITTI NE DÀ UN'OPINIONE POSITIVA**

**A**ssidai è il fondo più conosciuto e il suo profilo di immagine è positivo per la netta maggioranza degli iscritti (per la precisione il 72%). E tra i suoi punti di forza, i manager sottolineano la possibilità di estendere la copertura ai familiari, il buon livello di assistenza e la brevità dei rimborsi.

La ricerca condotta da Ipsos dice innanzitutto che Assidai è il fondo sanitario integrativo più noto tra quelli non contrattuali; in particolare nel Nord Est e nel Centro si registrano accentuazioni positive (45% e 39% rispettivamente) mentre al Sud la conoscenza è più limitata (così come per gli altri fondi). E l'opinione complessiva su Assidai? Tra dirigenti e quadri iscritti al Fondo la risposta è chiara: il 72% ne è soddisfatto (il 23% ha un'opinione molto positiva, il 49% abbastanza positiva); c'è poi un 13% che ha un giudizio sostanzialmente neutro mentre le restanti valutazioni hanno percentuali nettamente inferiori.

Quali sono invece i punti di forza dell'offerta di Assidai? Quasi sei intervistati su 10 (per l'esattezza il 59%) citano la possibilità di estendere l'assistenza sanitaria ai fa-

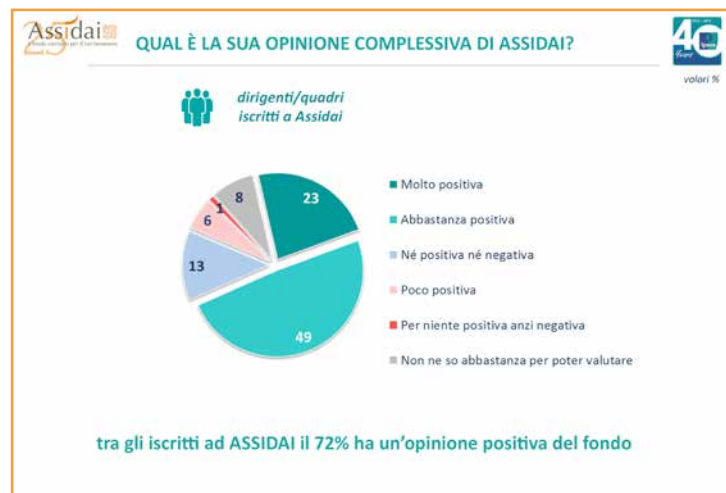
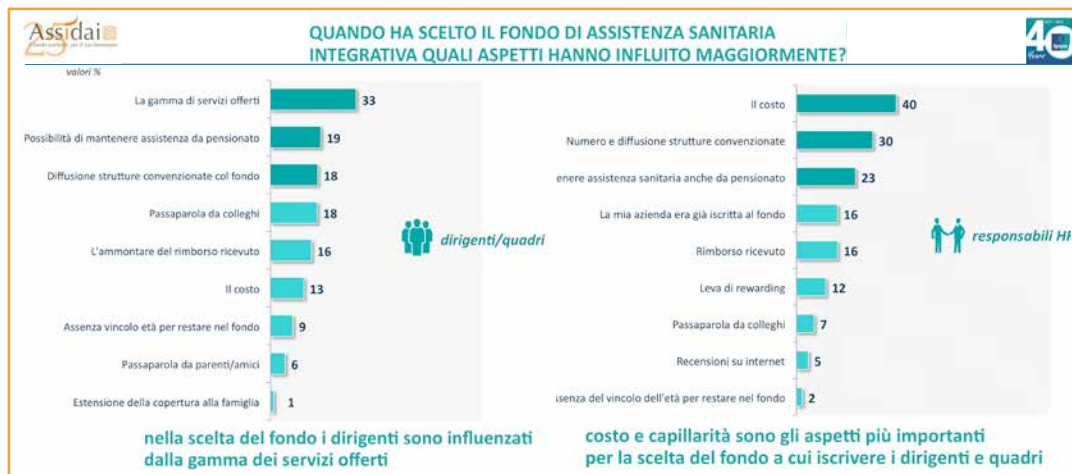


miliari degli iscritti. Col 37%, al secondo posto, c'è l'offerta di buoni servizi di assistenza mentre con il 36% il fatto che i rimborsi hanno tempi brevi. È interessante notare un altro aspetto dello studio di Ipsos. Tra gli aspetti che incidono maggiormente nella scelta di un fondo da parte dei manager emergono la gamma di servizi offerti, la possibilità

di mantenere l'assistenza da pensionato e la capillarità delle strutture convenzionate. È significativo anche il fatto che il costo non incide in maniera determinante sulla scelta dei dirigenti e dei quadri mentre ha un peso significativo in quella dei responsabili delle risorse umane, i quali probabilmente fanno i conti con i budget limitati messi a loro

disposizione per questo genere di iniziative.

Sollecitati sull'interesse a iscriversi a un fondo sanitario non contrattuale, ben il 25% di coloro che hanno dichiarato di non essere iscritti a fondi esprime la volontà di farlo nel breve periodo. La percentuale aumenta nelle grandi aziende oltre 250 dipendenti (28%) e tra le donne (34%). Interessante anche il dato relativo alle fasce d'età: l'intenzione di iscriversi ad un fondo sanitario integrativo emerge soprattutto tra i manager più giovani, ossia con meno di 41 anni. Infine, se fossero loro a decidere la scelta di un fondo, la maggioranza dei manager indicherebbe la possibilità di estendere la copertura anche ai propri figli tra i servizi opzionabili. Seguono l'attenzione alla prevenzione e al contributo unico per l'intera famiglia.



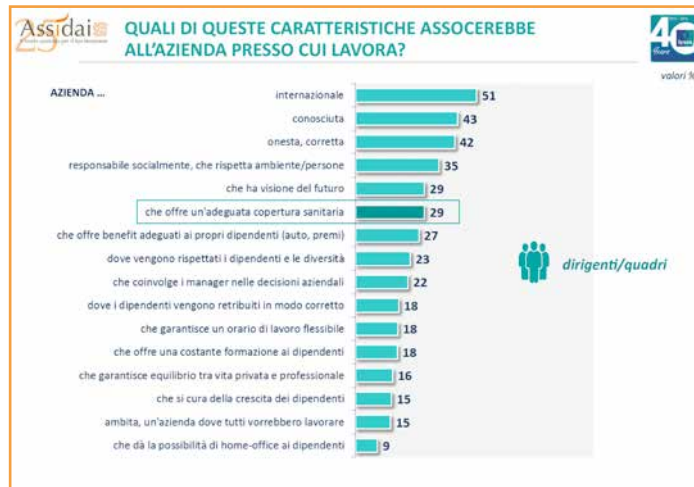
# “IL BEST PLACE TO WORK GUARDA AL FUTURO”

## MA SOLO IL 29% DEGLI INTERVISTATI CITA TRA LE CARATTERISTICHE UN'ADEGUATA COPERTURA SANITARIA

Il posto di lavoro ideale è un ambiente dove c'è una visione rivolta al futuro, che coinvolge i propri manager nelle decisioni e che si prende cura dei propri dipendenti.

Non solo: “il best place to work è un posto dove è facile capire quanto il tuo contributo sia effettivo, quanto stia agevolando l'azienda”. È questa una delle principali risultanze dello studio svolto da Ipsos su un tema certamente cruciale, ad oggi per qualsiasi manager.

Non tutti gli interpellati, ovviamente, la vedono in questo modo. C'è chi, commentando le evidenze della ricerca, ha sostenuto che il “best place to work” valorizza i suoi protagonisti, è un luogo in cui la strada non è tracciata (“come in una ferrovia”) e dove è permesso fare molteplici esperienze, sempre diverse.



### GLI OPINION LEADER DICONO...

“IL LUOGO IDEALE È QUELLO IN CUI LA STRADA NON È TRACCIATA COME IN UNA FERROVIA E CHE TI CONSENTE DI FARE MOLTEPLICI ESPERIENZE, ESPERIENZE SEMPRE DIVERSE

“UN BUON POSTO DI LAVORO DEVE GARANTIRE UN EQUILIBRIO TRA VITA PRIVATA E PROFESSIONALE, MAGARI CON UN ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE E LA POSSIBILITÀ DI LAVORARE IN REMOTO

Sia secondo i dirigenti sia i secondo i quadri, il posto di lavoro “ideale” deve essere un ambiente dove prima di tutto c'è una visione di futuro, in grado di coinvolgere i

propri manager nelle decisioni aziendali, capace di curare la crescita professionale dei propri dipendenti - aspetto sottolineato in particolare dai giovani manager - ma anche

onesto e corretto dal punto di vista etico.

Tra i giovani manager emerge inoltre con intensità maggiore che in passato, il tema del “work-life balance”, ossia il fatto che venga garantito un equilibrio tra vita privata e professionale. Essi esigono, infatti, un orario di lavoro flessibile e la possibilità di lavorare in remoto. Appare meno rilevante per i dirigenti e quadri under 41 l'aspetto relativo al coinvolgimento nelle decisioni aziendali, anche per via del livello (non ancora arrivato ai vertici) del proprio percorso di carriera. Ma c'è un altro aspetto da non sottovalutare: per i responsabili HR un'azienda deve avere una visione del futuro e prendersi cura dei dipendenti per attrarre i talenti (lo sostiene per entrambi i concetti il 50% degli intervistati): due prerogative che vengono addirittura prima di una retribuzione adeguata (41%).

Senza trascurare il tema forse cruciale: quello della copertura sanitaria garantita dall'azienda, di cui è soddisfatto soltanto il 29% degli interpellati: un dato che cala ulteriormente tra gli intervistati che lavorano in aziende medie e piccole, mentre cresce tra i manager che lavorano in realtà aziendali grandi cioè sopra i 250 addetti.

Tra le caratteristiche che vengono associate all'azienda in cui lavorano i partecipanti al sondaggio, un'adeguata copertura sanitaria arriva infatti soltanto al sesto posto, preceduta da valori, comunque apprezzabili, come il fatto che l'azienda è internazionale (51%), conosciuta (43%), onesta e corretta (42%), responsabile socialmente (35%) e che ha visione del futuro (29%).

