



Welfare24

Il Valore delle Persone per Assidai

Assidai

Il fondo sanitario per il tuo benessere

Far conoscere i fondi di assistenza sanitaria: ecco la prossima grande sfida di Assidai

Da un'indagine Ipsos emerge che i responsabili HR non hanno una visione approfondita del tema

EDITORIALE

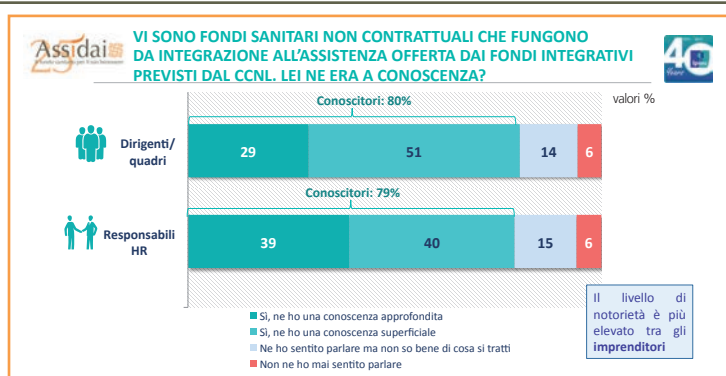
DI GIANCAETANO BISSARO
 PRESIDENTE ASSIDAI

I numeri non mentono.

E la ricerca che Ipsos ha svolto in occasione dei nostri 25 anni, appuntamento che abbiamo festeggiato alla Camera dei deputati il mese scorso, ci indica la direzione in cui dobbiamo muoverci se vogliamo migliorare ulteriormente il ruolo e la conoscenza di Assidai. Quasi metà dei responsabili risorse umane italiani intervistati da Ipsos ammette di non conoscere o di conoscere solo parzialmente l'assistenza sanitaria integrativa nonché i fondi sanitari non contrattuali. Una situazione che fa riflettere molto, anche se le interviste condotte in questa newsletter ci inducono a un maggiore ottimismo. L'indagine di Ipsos evidenzia tuttavia un altro numero da non sottovalutare: soltanto il 32% dei Responsabili Risorse Umane italiani intervistati conosce Assidai. Un dato che si può leggere in due modi: positivamente se si pensa che il secondo fondo in classifica è al 16%, negativamente visto che ben il 44% degli intervistati non conosce alcun fondo. L'obiettivo primario di Assidai per il prossimo futuro è farsi conoscere da tutti, consolidando la propria leadership sul mercato.



L'88% dei responsabili delle risorse umane (HR) italiani sa che l'assistenza sanitaria è una tutela che integra le prestazioni offerte dal sistema sanitario nazionale, ma ben il 33% ammette di avere una conoscenza superficiale del tema. Il 79% degli HR italiani sa invece dell'esistenza di fondi sanitari non contrattuali che funzionano da integrazione all'assistenza offerta dai fondi sanitari di primo livello garantiti dal Ccnl, anche se solo il 39% ritiene di conoscerli in modo approfondito. Il quadro emerso dall'indagine svolta da Ipsos (in occasione dei 25 anni di Assidai, festeggiati lo scorso 6 maggio) interpellando un ampio campione di responsabili delle risorse umane non lascia spazio a equivoci: in Italia la conoscenza dei fondi di assistenza sanitaria integrativa contrattuali e dei fondi sanitari non contrattuali lascia ancora a desiderare. Del resto, si tratta di coperture e garanzie che sempre più spesso vengono utilizzate come benefit e contribuisc-



no dunque alla cosiddetta "total compensation" di un manager. A ciò si aggiunge un'altra statistica, proveniente sempre dalla ricerca di Ipsos, che traccia idealmente la strada da percorrere in futuro. Ben il 34% dei dirigenti interpellati dichiara che come strumento di welfare offerto dall'azienda vorrebbe un'assistenza sanitaria: una voce che, in questa speciale classifica, stacca nettamente la seconda preferita e cioè le pensioni, ferme al 12%. Un dato, ancora una volta, eloquente che evidenzia quanti e quali margini di sviluppo ha l'assistenza sanitaria integrativa stessa in Italia.

STEFANO CUZZILLA ELETTO PRESIDENTE DI FEDERMANAGER

Stefano Cuzzilla, manager Techno Sky - Gruppo Enav, è il neoeletto Presidente nazionale di Federmanager, designato dal Congresso federale lo scorso 22 maggio. Classe 1965, già alla guida del FASI (Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa), Cuzzilla conferma il suo impegno in favore dei manager industriali. "Impiegherò ogni energia - ha dichiarato - per posizionare Federmanager al centro del sistema delle relazioni industriali, del dibattito istituzionale, politico, della società".



FINMECCANICA: “IL WELFARE È UNA LEVA DI GESTIONE E CRESCITA DELL’INDIVIDUO”

ASSORGIA: “PER NOI ASSIDAI È UN PARTNER STORICAMENTE PRESENTE PER LA FIDUCIA CHE SI È CONQUISTATO NEL TEMPO

“Assidai è un partner da sempre storicamente presente per il gruppo Finmeccanica”. Così Paola Assorgia, responsabile delle Relazioni industriali e contenziosi del lavoro del leader italiano della difesa.

Qual è il ruolo del welfare oggi all'interno del Suo Gruppo?

Il welfare come leva di gestione e di crescita dell'individuo all'interno dei nostri modelli Hr assume da sempre una valenza importante. I nostri sistemi di previdenza e assistenza sanitaria integrativa, riconosciuti alla dirigenza del Gruppo sin dai lontani anni 80, attraverso la sottoscrizione di accordi con i rappresentanti Federmanager hanno contribuito a diffondere questa cultura in epoca ben antecedente rispetto allo sviluppo successivo di modelli di welfare aziendale. I modelli, sperimentati con successo nei confronti della dirigenza, hanno poi permesso di estendere le coperture sanitarie integrative via via a fasce di popolazione sempre più ampie: dapprima è stata coinvolta la categoria dei Quadri, che nel Gruppo Finmeccanica (caratterizzato da una composizione della forza lavoro altamente qualificata e con un elevato know how tecnologico), costituiscono la fascia “core” di popolazione; successivamente, e in maniera sempre più capillare, è stata diffusa a tutta la popolazione del Gruppo (impiegati e operai) attraverso la sottoscrizione di intese con il sindacato di categoria. Attualmente l'intero modello è in fase di profonda

revisione, coerentemente con l'avviato processo di trasformazione organizzativa che porterà nei prossimi mesi a disegnare la nuova Finmeccanica, sempre più integrata al proprio interno e sempre più focalizzata nei suoi core business (aerospazio e difesa). Il processo avviato è volto a ricondurre i modelli di welfare implementati a livello di Gruppo verso trattamenti riconosciuti dai contratti collettivi, sia pure conservando le peculiarità proprie del “sistema Finmeccanica”. **Quali sono i vantaggi del modello di welfare da voi adottato per i dirigenti/dipendenti? E quali quelli per l'Azienda?**

È innegabile il ritorno, in termini di apprezzabilità dei trattamenti erogati, da parte dei dirigenti/dipendenti. In particolare, l'assistenza sanitaria integrativa costituisce ormai una leva di forte impatto nella determinazione dei pacchetti di compensation. L'azienda, da parte sua, cerca di sfruttare questa leva anche al fine di mitigare le sempre più avvertite difficoltà di impostare una politica di remunerazione fondata esclusivamente sul “salario”. Ma il vero ritorno è di crescita culturale anche e soprattutto nell'ambito delle relazioni sindacali a tutti i livelli: in questo senso il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nelle scelte e nella gestione dei vari organismi costituisce senz'altro un momento di forte evoluzione. **Perché la scelta di Assidai, andando a evidenziare gli aspetti positivi e più vantaggiosi rispetto ad altre iniziative presenti sul mercato?**

Assidai è per il Gruppo Finmeccanica un partner storicamente da sempre presente. Con Assidai abbiamo impostato i primi modelli di assistenza sanitaria integrativa riservati alla dirigenza per poi condividerne l'evoluzione negli anni fino ad arrivare a progettare, insieme, il processo di forte cambia-



mento cui facevo cenno prima. L'esperienza e la conoscenza del settore da parte di attori, come Assidai, che vi operano da 25 anni, hanno tra l'altro permesso di accelerare i processi di riposizionamento in atto nel Gruppo.

Un sondaggio di Ipsos indica che il 34% dei dirigenti vorrebbe come benefit l'assistenza sanitaria integrativa oltre a quella già riconosciuta contrattualmente. Questo dato è confermato anche nel Vostro Gruppo?

Il nostro sistema di assistenza integrativa riservato alla dirigenza storicamente nasce come sostitutivo (di miglior favore) rispetto ai trattamenti di contratto. Anche oggi, sia pur in ottica di riconduzione dei modelli stessi ai trattamenti contrattuali (ivi compresa la riattivazione del FASI per i dirigenti del Gruppo, precedentemente coperti dal FASI solo in quiescenza) il ricorso a coperture integrative risulta indispensabile per garantire un livello di assistenza in grado di mantenere inalterato il livello di erogazione.

I punti di forza di Assidai?

Al di là della già richiamata esperienza e modularità nell'offerta (indispensabile per rispondere alle sempre più diversificate esigenze della popolazione dirigenziale) la natura di Fondo di Assidai ne assicura una connotazione distintiva rispetto alle offerte presenti sul mercato assicurativo.

PAOLA ASSORGIA

> Responsabile Relazioni Industriali e Contenzioso del Lavoro di Finmeccanica S.p.A. Per la Capogruppo gestisce le relazioni sindacali, l'amministrazione del personale e le relazioni con le organizzazioni e gli enti attivi nelle aree del lavoro e delle politiche sociali. A livello di Gruppo, assicura il coordinamento, l'indirizzo e il supporto alle dinamiche sindacali, garantisce l'implementazione degli impatti della legislazione lavoristica, fiscale e previdenziale, coordina la gestione del contenzioso del lavoro e le attività della Cassa di Previdenza Integrativa nonché dei trattamenti di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Dirigenti del Gruppo.

Quali sono gli scenari futuri nel welfare e quali saranno rilevanti per Finmeccanica?

Nei prossimi mesi il processo di riposizionamento organizzativo, con il superamento delle attuali aziende e la loro divisionalizzazione, accentuerà la centralizzazione di trattamenti oggi in parte diversificati; i sistemi di welfare, definiti in misura omogenea e uniforme per tutti i lavoratori del Gruppo, assumeranno sempre più una valenza di forte identità all'interno dei nostri sistemi. Ovviamente, sarà importante evolvere verso offerte sempre più modulari e diversificate, che da un lato consentano di abbattere i costi e dall'altro garantiscano una maggior rispondenza alle esigenze individuali: non necessariamente, ad esempio, la copertura riservata a un giovane nucleo familiare è ottimale per il collega pensionato. In quest'ottica, è importante una maggiore integrazione anche con coperture assicurative e assistenziali che tutelino ad esempio bisogni di long term care di una popolazione sempre più “anziana” e vulnerabile.

AIDP: "L'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA È PRESENTE IN QUASI TUTTI I PACCHETTI RETRIBUTIVI DEI MANAGER"

LA PRESIDENTE COVILI FAGGIOLI: "HR PREPARATI SUL TEMA, QUALCHE ECCEZIONE NELLE PMI"

Gli HR italiani hanno un livello di consapevolezza molto alto dell'utilizzo dell'assistenza sanitaria integrativa come benefit in azienda, anche se tra le Pmi potrebbe annidarsi ancora una conoscenza superficiale di questo settore. È il parere di Isabella Covili Faggioli, presidente dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (Aidp), secondo la quale il welfare aziendale è in generale una "leva importante per la gestione del personale e, in particolare, per trattenere i talenti in azienda".

Gli HR italiani sono consapevoli e utilizzano già in azienda benefit come l'assistenza sanitaria integrativa? Come valutate, come associazione nazionale, questi benefit?

Se vogliamo parlare di consapevolezza il livello è molto alto. Si tratta di uno strumento che conosciamo bene e non possiamo che valutarlo positivamente. Certo, non lo utilizzano tutte le aziende ma quasi tutte quelle più evolute ce l'hanno nei pacchetti retributivi per i manager. In generale si tratta di un benefit molto apprezzato dalle persone, sia dai dirigenti, tra i quali è molto diffuso, che dai lavoratori. La nuova frontiera della retribuzione è quella dei benefit, e quindi quella dell'assistenza sanitaria integrativa sarà una strada che verrà sempre più sperimentata, soprattutto ad alto livello. **Un'indagine di Ipsos (svolta in collaborazione con Assidai e**



ISABELLA COVILI FAGGIOLI

> Presidente nazionale dell'Associazione Italiana per la Direzione del Personale (AIDP). Una carriera nell'ambito delle risorse umane in aziende internazionali (Buton Vecchia Romagna, Intertaba Philip Morris, FinRitz) con responsabilità crescenti fino a ricoprire la posizione di direttore del personale, oggi è partner di I.C. Consulting, società di head hunting che opera su tutti i settori merceologici con specializzazione nel settore moda e beni di lusso. Già Vicepresidente Nazionale AIDP e Presidente AIDP Emilia Romagna, è Presidente di UP Università delle Persone e Vicepresidente esecutivo della Fondazione Enzo Spaltro. È anche Socia fondatrice di FederProfessional e dell'Associazione Donne senza Guscio

Federmanager) rivela che solo il 29% dei manager ritiene che l'assistenza sanitaria integrativa offerta dall'azienda sia adeguata. Alla luce di questi dati, ritenete che si debba ancora migliorare molto su questo fronte?

Dipende quali aziende si prendono in considerazione, forse si tratta di quelle medio-piccole. Dal nostro osservatorio, vediamo che per le multinazionali è quasi un automatismo integrare il Fasi o in generale l'assistenza sanitaria. È un benefit molto apprezzato perché dà sicurezze importanti all'utente.

Considera il welfare una leva di eccellenza per la gestione del personale? Si rallenta il turnover e si migliorano le prestazioni dei propri manager in azienda?

“SONO ISCRITTA AD ASSIDAI DA PIÙ DI 15 ANNI E MI SONO SEMPRE TROVATA BENISSIMO PER LA PRONTEZZA DEI RIMBORSI E LA CHIAREZZA DEI PIANI SANITARI

I vostri iscritti ritengono sufficienti le informazioni a disposizione per offrire una assistenza sanitaria integrativa ai manager e quadri aziendali? Conosce Assidai? Se sì, quale caratteristiche evidenzierebbe del Fondo?

Ritengo che abbiano molte informazioni anche grazie agli incontri in vari contesti che si fanno su questo tema. Certo, ci sono spesso novità e ben vengano i momenti di aggiornamento. Per quanto riguarda Assidai la conosco molto bene e ho un piano sanitario da molti anni. Sono stata anche presidente di Federprofessional, dove abbiamo fin dall'inizio attivato una collaborazione con Assidai per avere un piano sanitario per i professionisti di alte professionalità che non erano più dipendenti. Con Assidai mi sono sempre trovata benissimo e l'ho sempre consigliato, al di là delle facili modalità di entrata sono apprezzabili la prontezza dei rimborsi e la chiarezza dei piani sanitari. Altrimenti non sarei iscritta da più di 15 anni. **Dall'indagine Ipsos emerge anche una conoscenza superficiale da parte degli HR dell'assistenza sanitaria integrativa contrattuale e non. Assidai può aiutare al fine di incrementare la conoscenza del settore?**

Devo essere sincera, è un risultato che mi stupisce, nel mio lavoro di head hunter incontro candidati che conoscono benissimo questi strumenti e molte volte ne abbiamo discusso: si tratta di questioni trattate ovviamente con gli HR. Forse questa conoscenza superficiale è legata a realtà più piccole, anche se è difficile ragionare per categorie. Infine, sì, ritengo che Assidai potrebbe aiutare a diffondere la conoscenza nel settore.

Sì, lo considero una leva importante in generale, in particolare per trattenere i talenti. È assolutamente importante per dedicare attenzione ai manager e far capire che si tiene a loro consentendo un bilanciamento tra vita privata e vita lavorativa, l'azienda così dimostra attenzione alla persona. Ormai si parla di total compensation perché anche i manager sono attenti ai valori extra-retributivi e tra questi l'assistenza sanitaria è uno dei più apprezzati. Il welfare inoltre migliora il rapporto azienda-manager, in questo modo c'è anche maggiore fidelizzazione e motivazione da parte del dipendente, che si sente di fatto ancora più parte dell'azienda che si fa carico dei suoi problemi.

“SERVE UNA VISIONE DI INSIEME SULLA SANITÀ INTEGRATIVA”

LA PROFESSORSA LABATE: “IL WELFARE AZIENDALE CRESCERÀ A FRONTE DELLE GRANDI SFIDE DEMOGRAFICHE E DEL MERCATO DEL LAVORO”

Quale lo scenario della spesa pubblica e quale secondo lei è l'influenza della assistenza sanitaria integrativa sul sistema sanitario nazionale? A breve e a lungo termine?

Il welfare aziendale cresce e crescerà in futuro così come la mutualità di territorio per effetto delle grandi sfide che abbiamo di fronte: dalla rilevante dinamica di crescita dell'aspettativa di vita, al declino dei tassi di fertilità, ai profondi cambiamenti del mercato del lavoro e della struttura familiare. E ancora le costanti esigenze di contenimento della spesa pubblica e i rischi connessi all'invecchiamento e alle condizioni di salute. Rispetto al passato, una quota sempre maggiore di tali rischi appare destinata a trasferirsi dallo Stato alle famiglie. Occorre dunque individuare soluzioni operative che permettano di contemperare l'accresciuta responsabilità individuale con l'effettiva capacità delle famiglie di gestire queste tipologie di rischio. L'assistenza sanitaria integrativa si colloca in un contesto in cui occorre sempre più una visione unitaria, finalizzata a portare a fattore comune gli strumenti da utilizzare per realizzare un sistema di protezione della salute integrato. Occorre perseguire gli obiettivi in una logica di integrazione, essendo consapevoli della cen-

tralità dell'attività negoziale e della mutualità.

Quali le differenze fra il settore privato e quello pubblico in materia di secondo welfare?

La capacità del settore pubblico di socializzare il rischio attraverso forme collettive di protezione - attraverso l'attività negoziale dei fondi verso i lavoratori, l'apertura alle loro famiglie e la mutualità volontaria di territorio - realizzano per questa via maggiore equità anche nelle forme integrative. Le forme private di copertura del rischio rimangono molto ancorate alla capacità di produzione del reddito e sono molto selettive.

Come si evolverà nel prossimo futuro il secondo welfare?

Rimane centrale, nell'ambito degli spazi di pertinenza dell'attività negoziale, il ruolo della contrattazione collettiva e della sua capacità di veicolare risorse verso le coperture integrative previdenziali e sanitarie, incrementando così la dotazione di forme di protezione sociale disponibili per i lavoratori. Tuttavia, il welfare del 900 evolverà verso un secondo welfare del terzo millennio in cui accanto alle direttrici di marcia delle politiche pubbliche si affermerà nei fatti quella sussidiarietà orizzontale tanto necessaria al nostro Paese per affermare un ruolo moderno dello Stato non più in senso paternalistico assistenziale.

Come e in che misura l'assistenza sanitaria integrativa può supportare la sostenibilità del Sistema sanitario nazionale?

Innanzitutto integrandosi con il Ssn, non solo per supplire a ciò che questo non copre o copre inefficientemente - odontoiatria, liste d'attesa, non autosufficienza - ma soprattutto rivedendo i campi di operatività

“ OCCORRE METTERE IN CAMPO UNA RINNOVATA SINERGIA, CAPACE DI CONIUGARE RESPONSABILITÀ PUBBLICA E RESPONSABILITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE PER LA PROTEZIONE DAI RISCHI DI MALATTIA.



GRAZIA LABATE > Nata ad Agna (Padova), laureata in economia all'Università di Genova, si specializza in economia sanitaria alla LSE nel 1978. Si è occupata di Welfare e politiche sociali e sanitarie a partire dal 1974 come ricercatore presso l'ILRES (Istituto ligure per le ricerche economiche e sociali) dell'Università di Genova. È stata deputato dal 1996 al 2006. Nel Governo Amato (2000-2001) ha ricoperto l'incarico di Sottosegretario alla sanità con il Ministro Veronesi, con delega alla programmazione sanitaria, alla prevenzione, alle risorse umane, alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Dal 2008 al 2010 è stata membro del comitato tecnico scientifico dell'ISPELS per la redazione del piano di ricerca triennale dell'istituto. Quale ricercatore in economia sanitaria, svolge il corso di specializzazione post lauream sui sistemi sanitari europei comparati, quale cultore della materia del sistema sanitario italiano, presso il Department of Social policy & Social work dell'Università di York.

che devono scorrere sempre più verso la prevenzione di primo e secondo livello, e mettendo in campo una rinnovata sinergia capace di coniugare responsabilità pubblica e responsabilità collettiva e individuale per la protezione dai rischi di malattia. La sostenibilità del Ssn certamente dipende in primis dalla capacità di efficientarlo, da una severa lotta alla corruzione, dal superamento del dualismo tra Nord e Sud del Paese, dalla qualità verso la quale lo si fa evolvere, ma nel contempo dalla capacità di governance complessiva tra domanda e offerta di salute. **Che chiave di lettura si sente di esprimere alla luce della recente relazione annuale della Covip dove emerge l'urgenza di un apparato normativo che regoli l'Assistenza Sanitaria Integrativa?**

La condiviso, anche perché gli strumenti regolatori non sono

stati portati a termine da quanto previsto dall'attuale ordinamento. A parte i due decreti Turco e Sacconi, nulla si è fatto per strutturare l'Anagrafe dei Fondi sanitari integrativi non solo dal punto di vista certificativo e attestativo, ma come i decreti disponevano che andava fatto - con successivo decreto - in senso operativo analitico e reportistico sullo sviluppo e le capacità di risposte in termini di prestazioni salute. Non si è regolamentata la cessione in gestione, il Regolamento dei fondi, l'Organismo di vigilanza. È la storia di una miopia e una sordità da parte dei Governi che si sono succeduti fin qui, che nel 2008 e nel 2009 si è cercato di rimuovere, ma che è rimasta incompiuta e che ha urgente bisogno di essere affrontata nel nuovo contesto che deriva dall'esperienza, dalle novità e dai trend che si profilano di fronte a noi.