



*L'identità del manager italiano, il best place to work
e l'assistenza sanitaria integrativa*

Indagine realizzata da Ipsos per Assidai

Maggio 2015



Sintesi della ricerca commissionata da Assidai in occasione del 25° anniversario.

Realizzazione dello studio
Ipsos Italia, maggio 2015

Direzione di ricerca
Nando Pagnoncelli
Fabio Era
Monica Mantovani

Coordinamento e supervisione Assidai
Marco Rossetti
Marilena Albanese

I contenuti della suddetta ricerca sono di proprietà di Assidai.
In caso di utilizzo, dovrà esserne citata la fonte (ricerca svolta da Ipsos per conto di Assidai).
La nota informativa relativa all'indagine è stata inviata all'AGCOM.

Indice

Introduzione	1
Assidai	2
Ipsos	2
Premessa e obiettivi	2
Il campione e la metodologia	3
L'identità del manager	4
Il <i>"best place to work"</i>	8
L'assistenza sanitaria integrativa e Assidai	10

Introduzione

In occasione del suo venticinquesimo anniversario e dell'evento "Il profilo e le esigenze dei manager di oggi e di domani: da 25 anni Assidai tutela la loro salute e il loro benessere", Assidai ha voluto sviluppare con IPSOS uno studio scientifico sui tratti distintivi e le esigenze del manager italiani, analizzando quali caratteristiche deve avere il "best place to work" e soprattutto evidenziando il ruolo dell'assistenza sanitaria integrativa oggi in Italia.

Per analizzare le necessità del manager e dell'azienda nella realtà odierna, IPSOS ha svolto una indagine su un campione di oltre 3.000 persone, fra i quali dirigenti e quadri, responsabili delle risorse umane, imprenditori e opinion leader.

L'analisi ha rilevato un quadro chiaro dello scenario manageriale italiano, identificando quali sono le principali necessità richieste dalle alte professionalità come dirigenti e quadri nell'individuare il *best place to work*. Fra le diverse opzioni risulta come saliente la presenza dai benefit aziendali legati all'assistenza sanitaria, condizione sine qua non che si accentua fra le figure professionali più giovani (meno di 41 anni).

Inoltre si è potuto evidenziare quali caratteristiche proprietarie deve avere un fondo per essere selezionato da una azienda oppure direttamente da un manager italiano, innanzitutto la possibilità di estendere l'assistenza sanitaria ai propri familiari, punto di forza che contraddistingue oggi la proposta di Assidai nello scenario del *welfare* sanitario integrativo italiano e che lo identifica come attore protagonista a complemento del sistema sanitario nazionale.

L'identità del manager italiano, il "best place to work" e l'assistenza sanitaria integrativa

Assidai

Assidai è il Fondo di Assistenza Sanitaria non profit che fornisce servizi sanitari integrativi, finalizzati a soddisfare le esigenze professionali, personali e familiari di manager, quadri e alte professionalità. Fornisce ai suoi iscritti assistenza e consulenza, prendendosi cura di loro nelle diverse fasi della vita professionale, personale e familiare. Assidai è un Fondo emanazione di Federmanager, integrativo dei fondi primari (come il FASI) e del Sistema Sanitario Nazionale. Obiettivo del Fondo è quello di costruire, a livello nazionale, un sistema sanitario integrato pubblico-privato, capace di mantenere un elevato livello qualitativo e una sostenibilità economica per i bilanci sia del *welfare state* sia dei singoli fondi, rispettando inoltre le capacità economiche di assistiti e famiglie. Il Fondo opera con principi di mutualità e solidarietà: ciò permette l'accesso e la permanenza in Assidai senza limiti di età. L'assenza di selezione del rischio e l'impossibilità di recesso della copertura da parte del Fondo, garantiscono la tutela degli iscritti durante l'intero arco della loro vita. Assidai offre in particolare:

- piani sanitari integrativi;
- piani sanitari sostitutivi per chi è totalmente privo di assistenza sanitaria integrativa (anche in caso di perdita del posto di lavoro);
- servizi sanitari e consulenziali con opportunità di cura presso i migliori centri convenzionati a livello nazionale;
- coperture valide in tutto il mondo;
- servizio di telemedicina in caso di necessità di seconda valutazione clinica-diagnostica;
- prevenzione su specifici temi;
- assistenza alle persone non autosufficienti con la copertura Long Term Care (LTC).

Ipsos

Ipsos opera nel segmento delle ricerche di mercato "survey based", ossia delle ricerche condotte raccogliendo informazioni direttamente dagli individui, tramite interviste o diari, su temi e argomenti di specifico interesse per i Committenti. L'obiettivo di Ipsos è aiutare i propri clienti a comprendere meglio i mercati e la loro evoluzione, i clienti e l'innovazione che quotidianamente cambia i paradigmi di riferimento. Per fare ciò attingiamo a molteplici discipline: statistica, matematica, economia, psicologia, antropologia. Ipsos Italia impiega circa 220 professionisti che gestiscono, ogni anno, più di 1.500 progetti di ricerca per conto di oltre 250 clienti, nei più svariati settori: banche e finanza, largo consumo, telecomunicazioni, assicurazioni, auto e moto, farmaceutico, elettronica ed elettrodomestici, media, trasporti, energia, servizi pubblici, amministrazioni pubbliche. Il gruppo Ipsos è quotato alla borsa di Parigi dal 1999.

Premessa e obiettivi

Al fine di comprendere il ruolo che oggi il manager ricopre all'interno delle aziende industriali, la sua evoluzione negli ultimi 5 anni e le nuove necessità in tema di assistenza sanitaria integrativa, Assidai ha chiesto a Ipsos di ideare e realizzare un progetto di ricerca che cogliesse:

- come i manager (dirigenti e quadri) percepiscono il loro ruolo all'interno dell'azienda, oltreché la sua evoluzione nel corso degli ultimi 5 anni, indagando sia gli aspetti tecnico oggettivi (diminuzione dei collaboratori, incremento delle responsabilità, ecc.) sia quelli psicologici (stress, incertezza);
- quali competenze ritengono siano importanti e su quali fanno leva nella professione di tutti i giorni;

quali tratti personali sono più utili alla vita aziendale e ispirano e a quali si rifanno; cosa determina la nomina dirigenziale oggi in azienda, evidenziando le differenze col passato;

- le caratteristiche che definiscono il luogo di lavoro ideale, quello in grado di attrarre i talenti e su cui le aziende stanno investendo per rinnovarsi;
- la valutazione del sistema sanitario nazionale e i bisogni sanitari degli intervistati, la conoscenza dei fondi sanitari integrativi contrattuali e di quelli non contrattuali, la percezione e l'eventuale utilizzo di fondi di assistenza sanitaria integrativa;
- la notorietà, il posizionamento e il profilo di immagine di Assidai: cosa i dirigenti e i quadri ne sanno? cosa ne pensano? quale valore attribuiscono ai servizi di Assidai, quali sono i suoi punti di forza?

Il campione e la metodologia

L'indagine, che è stata svolta con un approccio quali-quantitativo, ha coinvolto i seguenti segmenti:

1. dirigenti e quadri di aziende industriali, di tutte le funzioni aziendali;
2. responsabili delle risorse umane di aziende prevalentemente industriali;
3. un piccolo gruppo di imprenditori;
4. due opinion leader.

1. Sono state realizzate 2.943 interviste a un campione di dirigenti e quadri operanti nel settore dell'industria. Il database ha compreso nominativi iscritti in servizio ad Assidai, nominativi iscritti in servizio a Federmanager e iscritti potenziali, mentre non figuravano lavoratori in pensione. Tutte le interviste sono state effettuate tramite metodologia CAWI: Computer Aided Web Interviewing. Tale metodologia ha permesso ai rispondenti di connettersi e compilare il questionario da qualsiasi postazione fissa o mobile e in qualunque occasione, anche a più riprese. Il contatto indiretto predispone, inoltre, l'intervistato ad esprimere le proprie opinioni più liberamente.

I dirigenti e i quadri intervistati sono in netta prevalenza uomini (88%), mentre le donne rappresentano solo il 12%. Il Nord Ovest prevale nettamente sul resto delle aree geografiche con il 49% delle interviste, segue il Centro con il 35%, il Nord Est con l'11%, infine il Sud e le Isole con il 5%. Emerge in modo nitido in quali zone del paese si concentrino i manager iscritti ad Assidai o i potenziali.

Letà media è pari a 52 anni: solo il 6% ne ha meno di 41, il 16% ha un'età compresa tra 41 e 45 anni, un altro 22% tra 46 e 50 anni, il 24% tra 51 e 55 anni, e ben il 31% più di 55 anni.

Si tratta di aziende di grande dimensione: la maggioranza assoluta (58%) ha infatti un numero di addetti uguale o superiore a 250, il 18% tra 100 e 249, il 20% tra 16 e 99 e solo il 4% è una piccola realtà fino a 15 addetti.

2. Sono state poi realizzate 260 interviste a un campione di responsabili delle risorse umane di aziende prevalentemente industriali, ma operanti anche in altri ambiti (in parte minoritaria). Si tratta di dirigenti o quadri che hanno dichiarato in modo esplicito il loro ruolo in azienda e hanno compilato un questionario comprensivo di alcune domande declinate in funzione del loro ruolo specifico. I nominativi provengono per circa il 70% dal database di Ipsos e per il 30% circa da quello di Assidai/Federmanager/prospect. Le interviste sono state realizzate principalmente con metodologia CAWI, a cui è stata associata quella telefonica (CATI: Computer Aided Telephone Interviewing) – tramite il supporto di intervistatori specializzati – per venire incontro a preferenze e disponibilità degli interlocutori.

I responsabili delle risorse umane sono per il 58% uomini e il 42% donne, quindi più equilibrati per genere rispetto al segmento sopra-descritto. Nel 37% dei casi sono residenti nel Nord Ovest, nel 28% nel Nord Est, nel 17% nel Centro Italia e per un minore 18% nel Sud e nelle Isole. Per quanto riguarda l'età è un segmento più giovane rispetto a quello generale di dirigenti e quadri, dato che quella media è pari a 49 anni: un più cospicuo 16% ne ha meno di 41, il 18% tra i 41 e i 45 anni, il 19% tra i 46 e i 50, il 23% tra 51 e 55, infine il 22% ha un'età

superiore ai 55 anni. Per il 54% hanno un inquadramento da dirigente, mentre il restante 46% è quadro.

3. L'indagine è stata completata con 15 interviste a imprenditori, anch'essi inclusi nel database di Assidai, che hanno compilato online il questionario quantitativo...

4. ... e 2 interviste personali in profondità (svolte da uno psicologo esperto di tale metodologia di raccolta delle informazioni) con due opinion leader – un alto dirigente d'azienda con un percorso professionale internazionale e un head hunter di figure di vertice – ai quali è stato chiesto, in chiusura dell'indagine, un commento ai principali risultati.

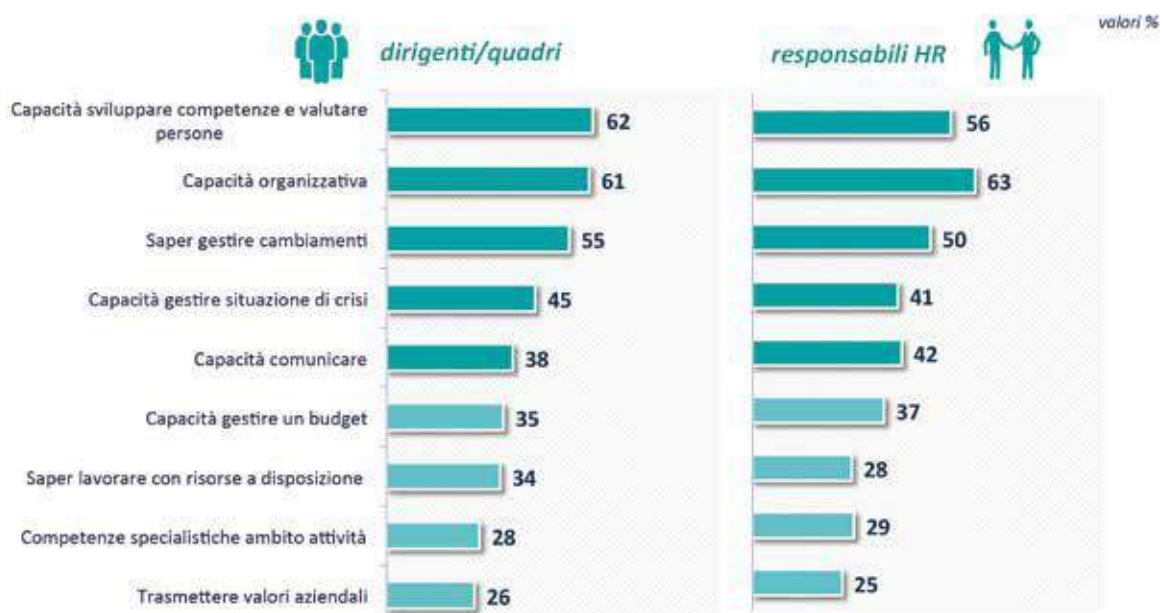
L'identità del manager

La definizione di un opinion leader intervistato descrive il manager come "colui che traduce l'intelligenza collettiva in azioni concrete, misurabili e utili al raggiungimento dei risultati che l'azienda si prefigge; tale opera di sintesi e codifica deve tuttavia stimolare ciascuna risorsa sulla base delle proprie inclinazioni e dei propri talenti". Ma in quali competenze specifiche si declina tale capacità interpretativa e, al contempo, esecutiva dell'intelligenza collettiva?

Secondo i circa 3000 dirigenti e quadri intervistati, ma anche secondo i responsabili delle risorse umane, il manager di oggi 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. Segue la capacità di comunicare, mentre quella di gestire un budget è meno rilevante poiché data – probabilmente - per scontata.

Fa riflettere inoltre la minore importanza data all'esperienza internazionale dai manager: una visione globale aiuta in un mondo sempre più piccolo e connesso, le decisioni prese altrove in pochissimo tempo possono avere conseguenze rilevanti sul mercato di riferimento, e quando non si conoscono tali decisioni, i rischi aumentano esponenzialmente. A questo proposito un opinion leader affermava che "l'Italia, rispetto ad altri Paesi, ha forse una peculiarità che talvolta rappresenta un limite: c'è un attaccamento alle radici molto più forte che in altri contesti, ciò comporta minore propensione al cambiamento, al rischio inteso come instabilità, disponibilità a cambiare città, nazione, anche portandosi con se la famiglia... forse anche per questo la possibilità di un'esperienza internazionale viene quasi sempre rimossa".

Quali competenze deve avere oggi una persona per assumere l'incarico di manager?



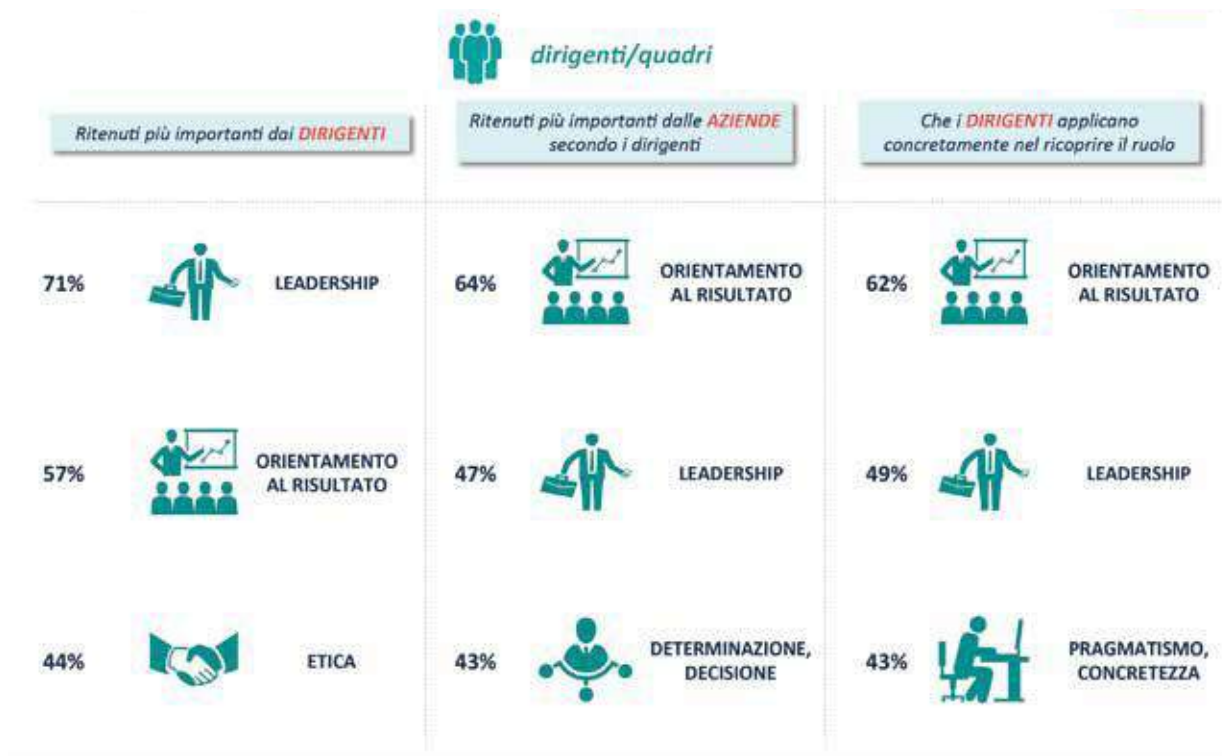
Sviluppo delle competenze, valutazione delle persone e organizzazione sono le competenze più richieste

Base: totale intervistati (dirigenti/quadri = 2.943, responsabili HR =260)

La vita aziendale è caratterizzata non solo da competenze più o meno specialistiche e manageriali, ma anche dalle cosiddette "soft skill", ossia tutti quegli aspetti relativi a carattere, propensioni, esperienze di ciascun individuo. Tali aspetti sono stati fatti rientrare nell'ambito dei tratti personali. Tra quelli importanti secondo i dirigenti e quadri - oltreché necessari a svolgere la propria funzione a un livello teorico - emergono la *leadership*, l'orientamento al risultato e l'etica. Tuttavia, sollecitati su quelli effettivamente valutati dall'azienda nel momento della nomina dirigenziale e su ciò che loro stessi praticano nella quotidianità, le gerarchie paiono invertirsi: la priorità diventa l'orientamento al risultato, che precede *leadership*, determinazione e pragmatismo. L'etica scompare dal podio e passa al quinto posto, come se la necessità di raggiungere i risultati economici e le istanze di azienda e azionisti costringessero a cambiare priorità e fare scelte difficili. Stupisce inoltre la minore enfasi - rispetto ai tratti indicati - posta su creatività e propensione all'innovazione, quali caratteristiche premianti oggi nelle aziende.

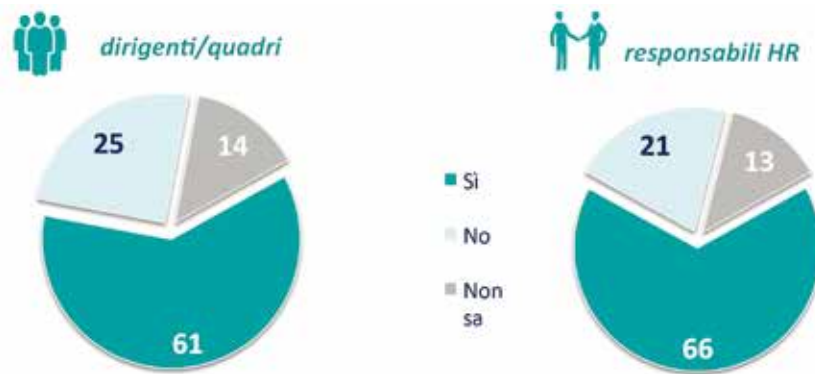
Il risultato appare quindi fondamentale, anche se con questa parola non bisogna intendere solo quello economico, bensì prendersi cura delle persone, la collaborazione tra colleghi, la soddisfazione per il proprio lavoro, il bene comune di chi in azienda lavora.

Quali sono i tratti personali...



La figura del manager, attiva in contesti per lo più competitivi, che vengono spesso messi in discussione da tecnologia e innovazione, è in perenne evoluzione. Un manager che ricoprisse una determinata carica da molto tempo corre il rischio dell'obsolescenza: il mondo e la società cambiano a una velocità tale che è importante mettersi in discussione con frequenza e guardare anche fuori dalla propria azienda, coinvolgendo le nuove generazioni. In azienda si sono accorciate le distanze gerarchiche, è necessario abituarsi a lavorare con gli altri. Negli ultimi 5 anni la crisi economica si è aggiunta ai classici *driver* di cambiamento.

Oggi rispetto a 5 anni fa la figura del manager è cambiata?

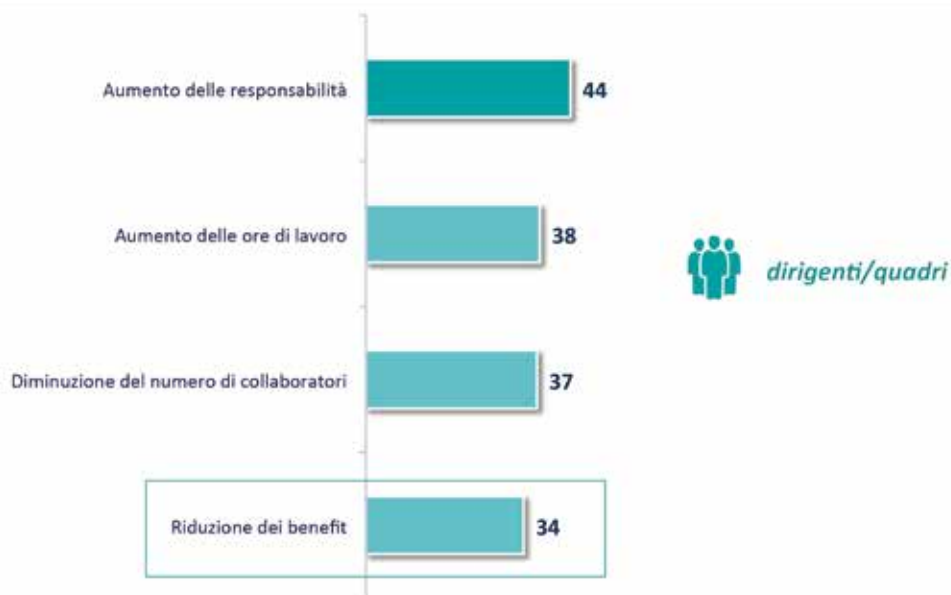


La figura del manager è cambiata negli ultimi 5 anni

Base: totale intervistati (dirigenti/quadri = 2.943, responsabili HR = 260)

Le condizioni sono nel complesso più difficili, specie in termini di aumento di responsabilità e di ore di lavoro a fronte di una diminuzione del numero di collaboratori. Si rileva infine una riduzione consistente dei benefit, che appare anch'essa rilevante per dirigenti e quadri.

Rispetto a 5 anni fa ci sono stati peggioramenti che hanno contraddistinto il Suo lavoro, la Sua posizione?

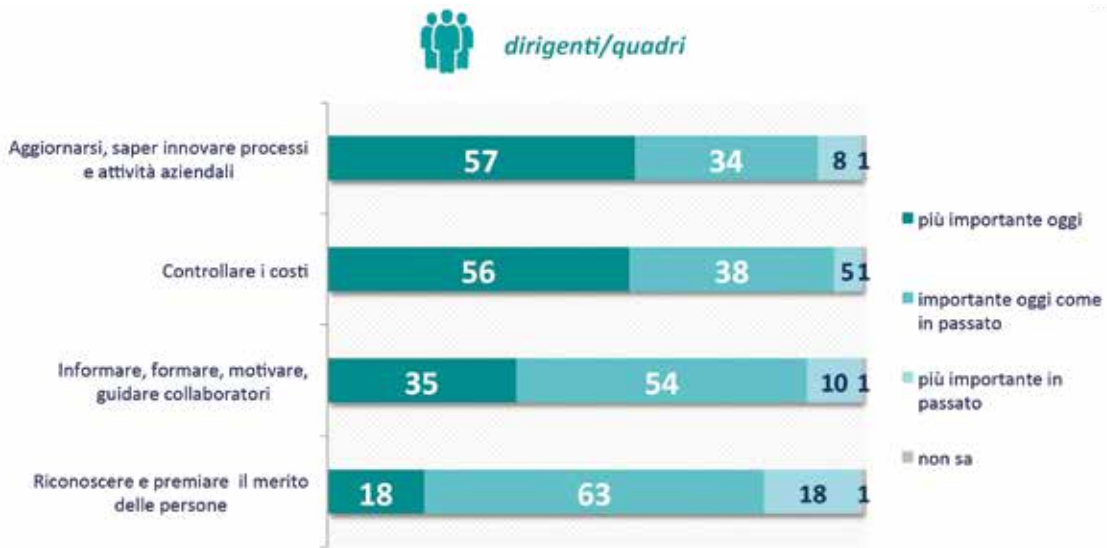


Dall'inizio della crisi sono aumentate responsabilità e ore di lavoro mentre sono diminuiti i collaboratori

Base: totale intervistati (2.943)

Tuttavia, cosa è più importante oggi che in passato per sopravvivere e competere? Aggiornarsi e saper innovare i processi aziendali, informare e motivare i propri collaboratori sono le responsabilità citate con maggiore frequenza. Tuttavia, ciò deve avvenire avendo una sensibilità crescente per il controllo dei costi.

Rispetto a 5 anni fa come è cambiato il ruolo del manager? Come sono cambiate le Sue responsabilità?



Controllare i costi, aggiornarsi e innovare i processi sono le responsabilità oggi più importanti

Base: totale intervistati (2.943)

Si è poi voluto sollecitare gli intervistati in chiave prospettica: ebbene dirigenti, quadri e responsabili risorse umane sono concordi nell'affermare che tra i tratti personali più rilevanti in futuro, sarà meno centrale la *leadership*, mentre rimarrà importante l'orientamento al risultato e crescerà la capacità di innovazione, un tratto chiave per restare al passo con un mercato cangiante. Se da un lato la *vision* è spesso un compito dell'imprenditore, dall'altro il manager ha la grande responsabilità di tradurre la strategia in pratica, evitando che essa resti qualcosa di teorico, ("li nell'etere"), e per far ciò può e deve correre dei rischi, scegliere come realizzarla quella visione. La creatività e la capacità di innovare sono importanti, il *management* deve cercarle, farle emergere, stimolarle.

Quali sono i tratti personali più importanti...



Il "best place to work"

Che cosa definisce il luogo di lavoro ideale?

C'è chi, commentando le evidenze della ricerca, ha sostenuto che il "best place to work" sia un posto dove è facile capire quanto il contributo di ciascuna risorsa sia effettivo, quanto stia agevolando l'azienda. Per altri l'azienda ideale è un luogo che valorizza i suoi protagonisti, in cui la strada non è tracciata ("come in una ferrovia") e dove è permesso fare molteplici esperienze, sempre diverse.

Secondo i dirigenti e i quadri il posto di lavoro 'ideale' è 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: 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 dello stadio del proprio percorso di carriera.

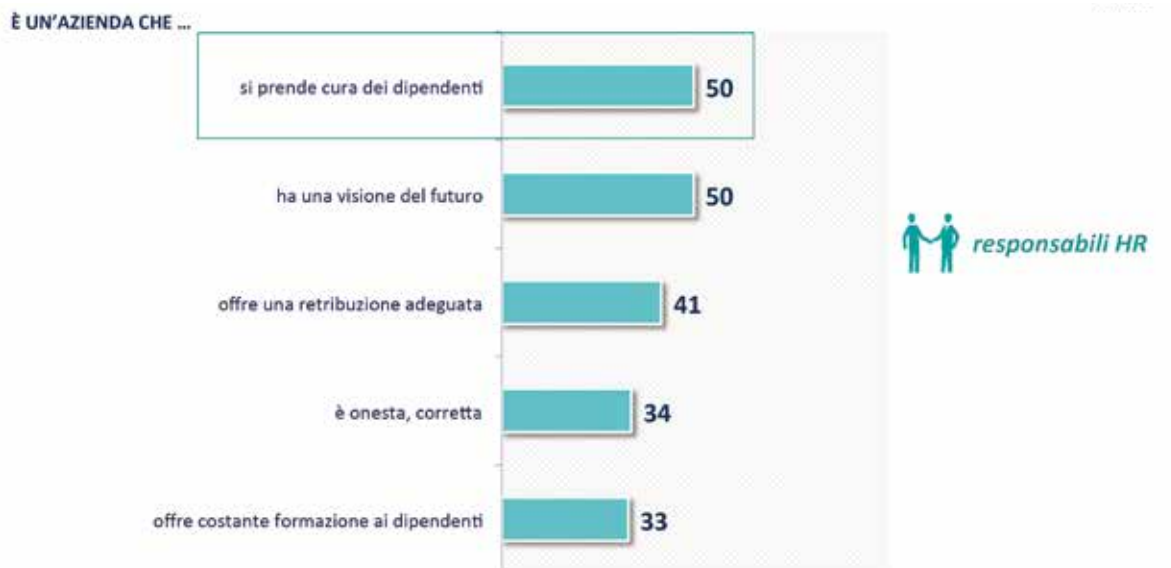
Quali caratteristiche deve avere un'azienda per essere considerata il "best place to work"?



Vision, coinvolgimento e cura dei dipendenti, onestà e *work life balance* definiscono il "best place to work"

Base: totale intervistati (2.943)

Quali caratteristiche deve avere un'azienda per essere attrattiva per i manager più talentuosi?



Per i responsabili HR un'azienda deve avere vision e prendersi cura dei dipendenti per attrarre i talenti

Base: totale intervistati (260)

Il 29% è soddisfatto della copertura sanitaria garantita dall'azienda, tuttavia il dato si contrae tra gli intervistati che lavorano in aziende medie e piccole, mentre cresce tra i manager che lavorano in realtà aziendali grandi (sopra i 250 addetti).

Quali di queste caratteristiche assocerebbe all'azienda presso cui lavora?

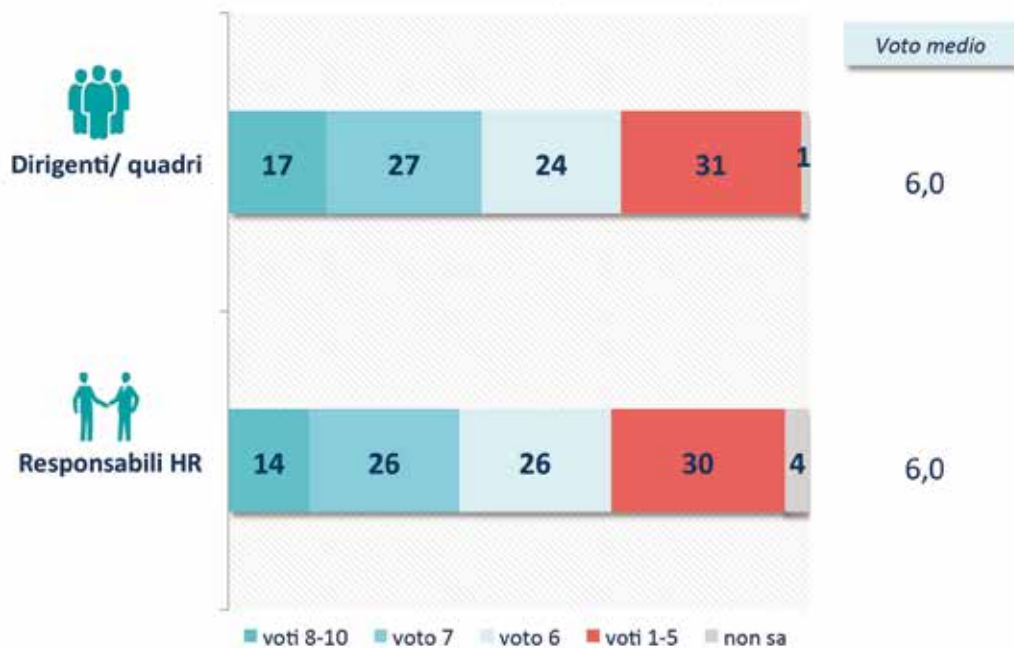


Base: totale intervistati (2.943)

L'assistenza sanitaria integrativa e Assidai

Il giudizio dei manager sul sistema sanitario nazionale è appena sufficiente: il voto medio è 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: 4,6.

Come valuta il sistema sanitario italiano nel complesso? Risponda con un voto compreso fra 1 e 10.

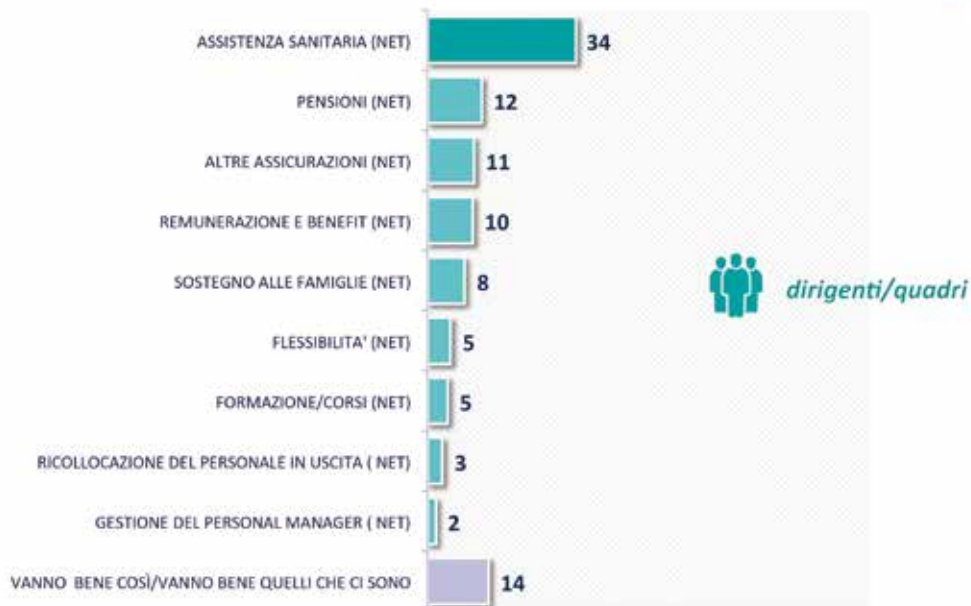


Il voto medio attribuito al SSN è pari a 6 in una scala da 1 a 10

Base: totale intervistati (dirigenti/quadri = 2.943, responsabili HR = 260)

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. Meno significative le altre iniziative che potrebbero essere promosse a favore dei manager. C'è inoltre un 14% di manager che si dichiara soddisfatto degli strumenti offerti dalla propria azienda.

Quali strumenti di welfare la sua azienda dovrebbe offrire ad una figura professionale come la Sua?

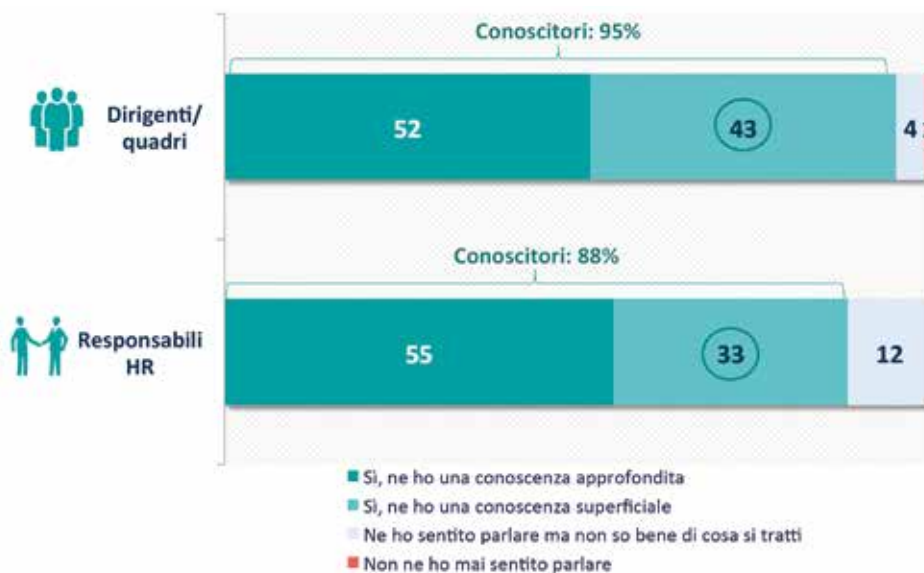


I dirigenti e quadri richiedono maggiore assistenza sanitaria alla propria azienda

Base: totale intervistati (2.943)

L'assistenza sanitaria integrativa del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) è conosciuta dalla maggioranza del campione sia tra i dirigenti e i quadri sia tra i responsabili HR, anche se non in modo approfondito.

L'assistenza sanitaria integrativa è una tutela che integra le prestazioni fornite dal SSN. Ne era a conoscenza?

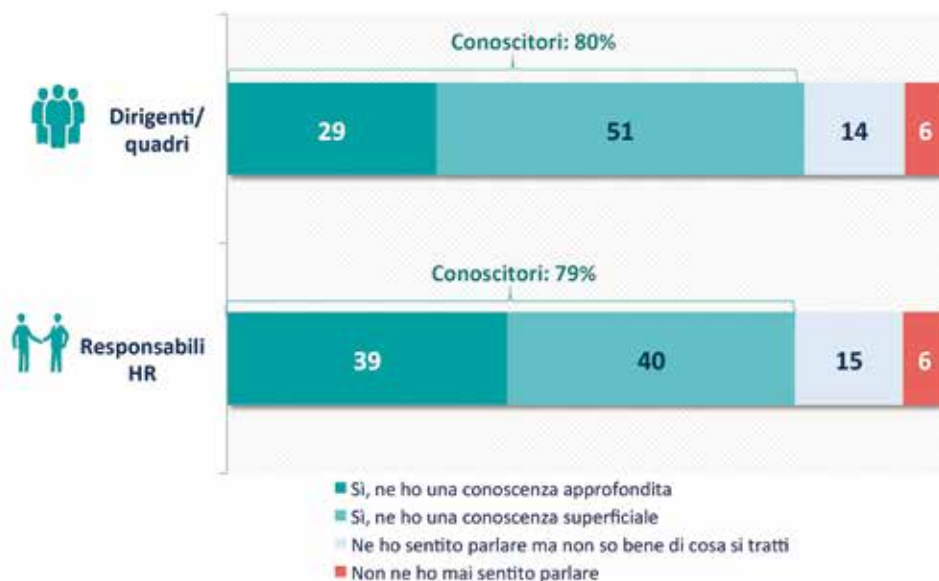


L'assistenza sanitaria integrativa erogata dal CCNL è conosciuta dalla netta maggioranza del campione ma non in modo approfondito

Base: totale intervistati (dirigenti/quadri = 2.943, responsabili HR = 260)

... mentre la conoscenza dei fondi sanitari non contrattuali è più superficiale, specie tra i dirigenti e i quadri, meno informati dei responsabili delle risorse umane.

Vi sono fondi sanitari non contrattuali che fungono da integrazione all'assistenza offerta dai fondi integrativi previsti dal CCNL. Lei ne era a conoscenza?

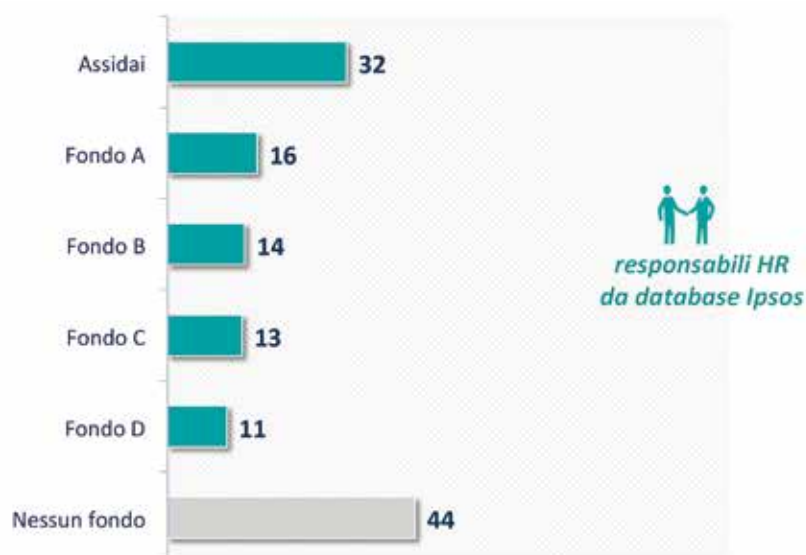


La conoscenza dei fondi sanitari non contrattuali è ancora più superficiale, sia tra i dirigenti e i quadri sia tra i responsabili delle risorse umane

Base: totale intervistati (dirigenti/quadri = 2.943, responsabili HR = 260)

Assidai è il Fondo sanitario integrativo più noto; 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).

Tra i seguenti, quali fondi sanitari integrativi conosce?



Assidai è il Fondo sanitario integrativo più conosciuto

Base: totale intervistati - solo nominativi estratti da database Ipsos (188)

Tra gli aspetti che incidono maggiormente nella scelta del fondo emergono la gamma di servizi offerti, la possibilità di mantenere l'assistenza da pensionato e la capillarità delle strutture convenzionate.

Quando ha scelto il fondo di assistenza sanitaria integrativa quali aspetti hanno influito maggiormente?



Nella scelta del fondo i dirigenti sono influenzati dalla gamma dei servizi offerti

Base: iscritti a fondi sanitari non contrattuali per propria decisione (736)

I parametri che vengono considerati con maggior attenzione dai responsabili HR sono il costo e la capillarità, a cui si aggiunge la possibilità di mantenere la copertura sanitaria anche dopo la pensione.

Quando avete scelto il fondo di assistenza sanitaria integrativa quali aspetti hanno influito maggiormente?



Costo e capillarità sono gli aspetti più importanti per la scelta del fondo a cui iscrivere i dirigenti e quadri

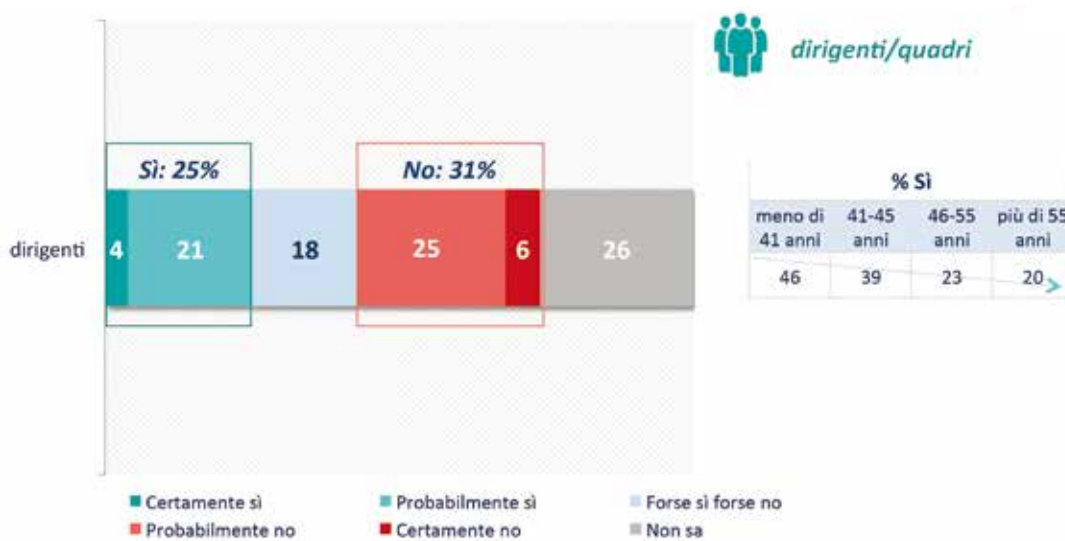
Base: hanno contribuito alla scelta del fondo a cui iscrivere i dirigenti/quadri della propria azienda (43)

È interessante evidenziare 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 ad iscriversi ad 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 (*prospect*). 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.

In futuro ha intenzione di iscriversi ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa?



Tra i manager con meno di 41 anni, coloro che richiedono l'assistenza sanitaria integrativa arrivano al 46%

Base: dirigenti non iscritti a fondo di assistenza sanitaria integrativa non contrattuale (702)

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.

L'estensione della copertura al nucleo familiare come elemento chiave pare segnalare la preoccupazione per la perdita dell'assistenza ai propri figli prevista in alcune circostanze dai fondi contrattuali. Ad esempio per sopraggiunti limiti di età (26 anni) oppure perché si è fuori corso all'università, o quando i figli percepiscono un reddito superiore a un determinato importo. In tali circostanze i fondi sanitari integrativi non contrattuali possono soddisfare bisogni insoddisfatti e calmare preoccupazioni. Si segnala che questo è un aspetto ritenuto importante dai manager delle grandi aziende mentre lo è meno per dirigenti e quadri di aziende medie e piccole.

Se fosse Lei a decidere, in base a quali aspetti sceglierebbe un fondo di assistenza sanitaria integrativa?



Il dato su base HR mostra gli stessi primi 3 item

La possibilità di estendere la copertura ai figli è l'aspetto più rilevante nella scelta del fondo di assistenza sanitaria integrativo Base: conoscono almeno superficialmente e sono iscritti a fondi non contrattuali per decisione dell'azienda, oppure non sono iscritti (1.631)

Base: conoscono almeno superficialmente i fondi non contrattuali (204)

La valutazione di Assidai è molto positiva per ben il 72% degli iscritti. Assidai gode di buona reputazione anche se consideriamo il campione nella sua interezza: oltre un terzo dei dirigenti e dei quadri ha un'opinione positiva del fondo.

Qual è la Sua opinione complessiva di Assidai?

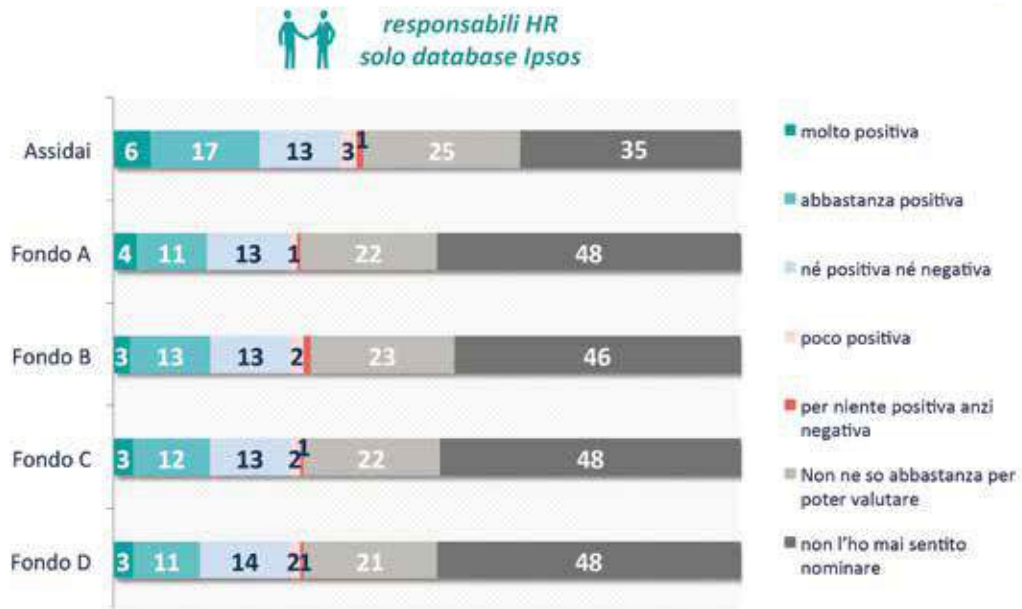


Tra gli iscritti ad ASSIDAI il 72% ha un'opinione positiva del fondo

Base: iscritti Assidai (1.113)

La conoscenza da parte dei responsabili HR dell'assistenza sanitaria integrativa è limitata, tuttavia Assidai è il fondo di assistenza sanitaria integrativa più conosciuto (40%) e apprezzato (23%).

Qual è la Sua opinione complessiva dei fondi di assistenza sanitaria integrativa seguenti?



Assidai è il fondo con l'opinione migliore, anche se i responsabili HR hanno una scarsa conoscenza dei fondi di assistenza sanitaria non contrattuale

Base: totale intervistati solo database Ipsos (188)

Tra i punti di forza attribuiti ad Assidai dagli iscritti al Fondo vi è in particolare la possibilità di estendere la copertura sanitaria al resto del nucleo familiare (citato da quasi 6 intervistati su 10), ma anche il buon servizio di assistenza e la rapidità nell'effettuare i rimborsi.

Pensi infine nello specifico ad Assidai. Quali sono secondo Lei i punti di forza della Sua offerta?



I manager apprezzano di Assidai l'opportunità di estendere la copertura ai propri familiari

Base: iscritti Assidai (1.113)

