

## Articoli Selezionati

### MBA

01/12/17	Gazzetta del Mezzogiorno Bari	13 Babbo Natale aiuta gli ammalati poveri	Dimattia Marina	1
01/12/17	E Polis Bari	14 Aria di Natale: i primi eventi	...	2
09/12/17	Milano Finanza Inserto	6 Investiamo a fondo nelle pmi di valore	Raimondi Gianluigi	3

### SCENARIO

01/12/17	Economy	40 Dai bisogni ai servizi: così il dipendente acquista valore	Fatali Giordano	5
01/12/17	Economy	37 Intervista a Marcello Garzia - Integrazione per salvare la sanità	Galano Dina	6
01/12/17	Economy	36 Welfare aziendale, la formula magica che rivitalizza le imprese	...	7
01/12/17	Economy	42 Il welfare aziendale secondo Konica Minolta	...	9
03/12/17	Sole 24 Ore	5 Welfare aziendale in un contratto su tre	Tucci Claudio	10
03/12/17	Sole 24 Ore	5 Dal mutuo a «Industria 4.0» l'offerta diventa più vasta	Cl.T.	12
04/12/17	Italia Oggi Sette	15 Premi ai lavoratori in stile 4.0	Guelfi Cristina	13
04/12/17	Italia Oggi Sette	15 Dalla formazione alla cyber-security: gli incentivi in manovra	...	14

### DAL WEB

06/12/17	MILANOFINANZA.IT	1 Aim Italia: performance delle ultime Ipo	...	15
----------	------------------	--	-----	----

GRAVINA / L'IDEA DI DUE STARTUPPER GRAVINESI FUNZIONA COME IL «CAFFÈ SOSPESO»

# Babbo Natale aiuta gli ammalati poveri

MARINA DIMATTIA

● **GRAVINA.** Babbo Natale? Esiste. E quest'anno, più in forma che mai, ha caricato il suo sacco di salute e prevenzione. Niente tecnologia in dono. Il panciuto omone avrà capito che cellulari e tablet sono frivolezze delle quali può pure smettere di abbuffarsi la nuova generazione. Bocciato anche l'abbigliamento, inutile di fronte alla caducità della vita.

Sul gozzo ogni forma di spreco, il vecchietto canuto ha pensato bene di «sospendere» sulle fedelissime renne quantità indefinite di visite mediche specialistiche per i più bisognosi, da distribuire ai richiedenti in collaborazione con la startup «[Banca delle visite](#)», la piattaforma web attiva da maggio scorso che, innovativa nel suo genere, sin dall'inizio ha conquistato la ribalta sulla stampa di mezzo mondo.

L'idea che ben si ispira al concetto del «caffè sospeso», vezzo solidale di origini napoletane, mira a raccogliere donazioni di privati e aziende in favore di cittadini non baciati dalla fortuna e associazioni di volontariato. L'inedito «istituto di credito sanitario» è l'ennesima trovata dei due amici gravinesi Giuseppe Lorusso e Angelo Marvulli, menti anche della startup del Gruppo [Health Italia](#) «Scegliere-Salute», un portale web che consente ai pazienti di scegliere e valutare le strutture sanitarie pubbliche e private presenti sul territorio nazionale.

Ai due creativi il merito di avere, ora,

teso la mano a chi figura nelle liste d'attesa degli ospedali o a chi rinuncia a curarsi perché non ha disponibilità economiche. E quale momento migliore, se

non il Natale, per cingere di affetto e sensibilità le esistenze in preda alla necessità? La campagna sociale, lanciata in collaborazione con la Fondazione Basis, ente non-profit impegnato nella divulgazione dei principi mutualistici e della solidarietà, è ora più che mai in fermento, considerata l'originalità

dell'idea regalo, seppur dal destinatario ignoto. Richiedere e donare prestazioni mediche è semplicissimo: collegandosi al sito «[www.bancadellevisite.it](#)» appare un elenco dei servizi disponibili e di quelli già erogati.

Ciascuno potrà acquistare una visita presente in elenco oppure donare una somma di denaro libera che concorrerà, assieme alle altre donazioni, all'acquisto di altrettanti accertamenti specialistici. Ogni cittadino bisognoso, previa registrazione, accettazione delle clausole relative alla normativa sulla privacy e video intervista di presentazione, può richiedere una delle prestazioni disponibili in «Banca». Infine, la «Banca» contatterà il professionista che erogherà il servizio senza oneri a carico del cittadino richiedente.

«Fino a oggi sono stati raccolti oltre 20mila euro, e più di 50 cliniche italiane convenzionate collaborano con il progetto "[Banca delle visite](#)", ma il nostro obiettivo è quello di raccogliere sempre più donazioni», spiega Lorusso.



**FESTE / MERCATO APERTO DI SERA E CONCERTO SU VIA SPARANO**

# Aria di Natale: i primi eventi

**A**l via le prime iniziative legate al Natale. L'impresa De Marco, aggiudicataria dell'appalto per la riqualificazione di via Sparano, ha organizzato un concerto per pianoforte che si svolgerà sul sagrato della chiesa di San Ferdinando sabato 9 dicembre, alle 12. Ad esibirsi sarà il musicista Paolo Scafarella su musiche di Schuman e Chopin. Come annunciato, per l'avvio degli eventi organizzati nel mese delle feste, il cantiere dei lavori su via Sparano sarà totalmente sgomberato e i tre isolati su cui oggi gli operai sono al lavoro saranno terminati, comprese le due intersezioni in via Abate Gimma e via Calefati.

Proprio in vista del Natale nasce la "Banca delle visite", pensata per "aiutare chi non può permettersi una visita medica a pagamento - si legge in una nota - chi non può attendere mesi per un esame nelle lunghe liste delle strutture pubbliche, chi ha bisogno di cure immediate". Il servizio della Banca delle Visite è disponibile anche sull'App ScegliereSalute scaricabile gratuitamente su Apple Store e Google Play, info su [www.bancadellevisite.it](http://www.bancadellevisite.it).

E dopo il successo delle esperienze estive, anche per questo dicembre sono previste le aperture serali straordinarie del mercato del 2° Municipio. In particolare, domenica 3, 10 e 17, in viale della Resistenza (sul parcheggio adiacente al supermercato Gs) dalle 16 alle 21 saranno allestito un mercatino con le bancarelle.



■ Le locandine dei primi eventi per le feste



# Investiamo a fondo nelle pmi di valore



**Potenziale di crescita, ma solidi fondamentali, conservazione in portafoglio per non oltre tre anni, non più del 5% del capitale: con questi paletti il fondo 4Aim Sicaf lanciato da Giovanni Natali ha messo nel mirino le pmi quotate e quotate sul listino Aim di Borsa italiana.**

DI GIANLUIGI RAIMONDI

**A**dargli la spinta finale è stata l'istituzione, l'anno scorso, dei Piani individuali di risparmio, i Pir, che stanno coinvolgendo verso il mercato delle piccole e medie imprese una fetta dei patrimoni gestiti dai fondi comuni di investimento. Così Giovanni Natali, bergamasco, classe 1966, una carriera nella finanza, in particolare nel mercato dell'equity primario, ha deciso che era arrivato il momento di dare vita a una sua vecchia idea: affiancare all'attività di consulenza finanziaria alle imprese un fondo di investimento che le aiutasse a realizzare operazioni di rafforzamento del capitale. Attraverso Ambromobiliare, di cui è stato tra i fondatori, ha così creato un veicolo focalizzato a investire nelle Pmi che, una volta quotate sul listino Aim di Borsa italiana, potessero beneficiare dei capitali veicolati attraverso i Pir. Autorizzato dalla Banca d'Italia nel febbraio 2016, 4Aim Sicaf, promosso da Ambromobiliare, primo fondo di investimento focalizzato sulle aziende quotate all'Aim, nel luglio successivo ha venduto a investitori terzi quote di partecipazione al suo progetto, raccogliendo 6,3 milioni di euro e successivamente quotandole sullo stesso listino. Da allora 4Aim Sicaf e il suo management, Natali che ne è il presidente, Davide Mantegazza, chief financial officer, e Dante Ravagnan, ceo, si sono dedicati a scandagliare la opportunità di investimento in aziende quotate o quotate, con le caratteristiche giuste per un'iniziativa di questo tipo: alto potenziale di crescita, solidi fondamentali e un management qualificato. Il focus, oltre che sulle ipo, è

anche sulle operazioni di aumento di capitale ma esclude investimenti in società soggette a ristrutturazione o turnaround. L'orizzonte temporale degli investimenti è il medio-lungo termine, che significa da un minimo di 18 mesi a un massimo di tre anni, ragionevolmente idoneo a consentire la realizzazione di un incremento di valore dell'investimento fatto. Inoltre è stato stabilito che per diversificare il portafoglio e diminuire i rischi, la partecipazione di 4Aim Sicaf non possa andare oltre il 4,99% del capitale dell'azienda target in fase di ipo.

4Aim Sicaf è, ovviamente, un veicolo costruito per investitori istituzionali, il cui obiettivo è di diversificare una parte del proprio portafoglio su una struttura di investimento dedicata all'universo delle pmi italiane, con l'obiettivo win win di creare un moltiplicatore di crescita sia per le imprese in cui 4Aim Sicaf investe sia per il mercato Aim Italia. La garanzia di un percorso virtuoso risiede unicamente nell'esperienza e nella capacità del management di selezionare i target di investimento e poi assistere adeguatamente le imprese per la realizzazione di operazioni di finanza straordinaria adattate alle esigenze del business, sia con l'apporto di un patrimonio che di competenze, know-how e capacità di innovazione e nella ricerca delle soluzioni cosiddette taylor made.

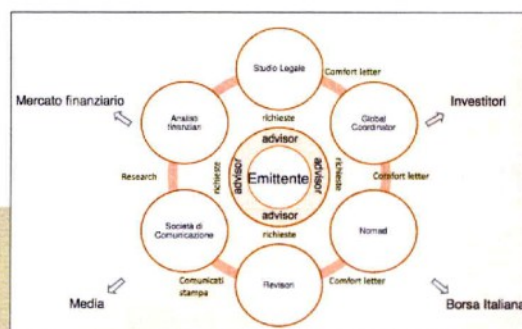
In poco più di 12 mesi di operatività 4Aim Sicaf ha effettuato una decina di investimenti in settori molto diversificati, in cui il filo conduttore è l'innovazione di prodotto o di servizio. Cdr Advance Capital e Digital360 rappresentano due esem-





**GIOVANNI NATALI, bergamasco, classe 1966, una carriera nella finanza, in particolare nel mercato dell'equity primario, ha seguito direttamente una trentina di quotazioni all'Aim Italia, la borsa delle pmi**

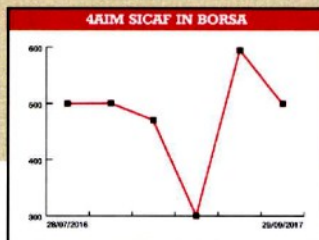
pi nell'ambito della consulenza avanzata, la prima nel campo delle ristrutturazioni aziendali, la seconda nello sviluppo di piattaforme digitali. Gpi e Health Italia intervengono sulla frontiera della sanità e del sociale con idee innovatrici di servizi e della loro distribuzione sul territorio. Smre è un'eccellenza nel proporre soluzioni industriali nel manufacturing e nelle tecnologie ecocompatibili mentre Enertronica si occupa di energia con un approccio green e sostenibile, quindi puntando sulla produzione da fonti rinnovabili. E ancora Telesia e Vetrya sono all'avanguardia nel campo della comunicazione, sia per le imprese che per il retail con sistemi distributivi sofisticati. Nel luglio scorso 4Aim ha investito anche nell'ipo di Culti, un'azienda del settore lusso che produce essenze aromatiche. L'obiettivo è di raccogliere nuove risorse perché Natali è convinto che le opportunità sull'Aim saranno numerose con molte nuove quotazioni, entro l'anno prossimo.



## CI SARÀ PIÙ ADVISORY OLTRE AL PURO INVESTIMENTO

4Aim Sicaf ha debuttato a Piazza Affari il 29 luglio del 2016 raccogliendo 6 milioni di euro. Il prezzo dell'ipo era stato fissato in 500 euro, quotazione sostanzialmente identica a quella attuale, dopo aver segnato un minimo storico a quota 268 lo scorso febbraio e un top di 664 euro alla fine di giugno di quest'anno. Il primo semestre dell'esercizio in corso è stato archiviato con una perdita netta di 361 mila euro, derivante da oneri di gestione oltre che da rettifiche di valore su immobilizzazioni immateriali, riferiti ai costi di autorizzazione e quotazione. A fine giugno il patrimonio netto era pari a 5,11 milioni di euro. Al 30 giugno il portafoglio degli investimenti era composto da Cdr Advance Capital, Digital360, Enertronica, Gpi, Health Italia, Smre, Softec, Telesia e Vetrya. A

luglio la società ha poi effettuato un nuovo investimento mediante la sottoscrizione in ipo dell'aumento di capitale di Culti Milano. L'attivazione, nell'ambito della strategia aziendale, anche dell'attività di consulenza, ha poi portato, lo scorso luglio all'ottenimento del primo incarico, in esclusiva, di prestare assistenza e consulenza nell'ambito del processo di ammissione alla negoziazione alla Borsa di Milano, su Aim Italia, di una società della provincia di Bergamo, la Grifal, un produttore di materiali speciali per il packaging. L'incarico, che prevede delle retainer fees mensili a partire dal luglio 2017, si dovrebbe concludere nella primavera del 2018.



# Dai bisogni ai servizi: così il dipendente acquista valore

**Emear Oerlikon racconta il suo programma di company welfare dedicato ai dipendenti e ai loro familiari, con un sito internet dedicato per raccogliere tutti i servizi di cui è possibile fruire**

di **Giordano Fatali**

«**Q**uando abbiamo pensato a cosa avremmo potuto fare di "più" per le nostre persone, siamo partiti da una domanda ben precisa: di cosa possono aver bisogno? Quali sono le esigenze che potremmo soddisfare? Così è nata l'idea di cambiare il paradigma di partenza: da "Company Welfare" a "Valore per Te". Adriano Caponetto, HR manager Emeear Oerlikon, racconta a Economy il nuovo programma di welfare aziendale. Un progetto un cui ognuno può decidere cosa può essere utile per se stesso e per tutta la sua famiglia e come utilizzare al meglio i servizi messi a disposizione, nessuno escluso. «+ValoreperTe" è un viaggio insieme alle nostre persone, o meglio, è il nostro programma di "Valore" per le nostre persone» ci spiega Caponetto. «Viaggio in quanto l'iniziativa è partita quest'anno ed è parte integrante di un processo molto più ampio di CSR - Corporate Social Responsibility - e "Cultural Change Program", che coinvolgerà tutta la Società e le sue persone nei prossimi tre anni. Perché più valore per le nostre persone? Perché si tratta di un programma che racchiude le esigenze, tutte,

**NON SOLO DATORI DI LAVORO, MA CONSULENTI PER IL PERSONALE: IL PROGRAMMA "+VALOREPERTE È UN VIAGGIO INSIEME AI PROPRI DIPENDENTI**

dei colleghi secondo i loro bisogni». Emeear Oerlikon è radicata sul territorio nazionale da oltre 65 anni con 5 siti produttivi ed un dipartimento di Ricerca e Sviluppo. Nell'organizzazione sono presenti lavoratori addetti al controllo di macchinari e ingegneri che pensano al futuro dei nostri prodotti. Pertanto le esigenze delle persone devono essere valorizzate secondo il principio di territorialità, seniority e necessità familiari. «Per questa ragione con il partner che ci seguirà in questo percorso abbiamo deciso

di dedicare e investire moltissimo tempo nel creare un "sito dedicato" che prevede l'utilizzo di tutti i

servizi di cui oggi è possibile fruire secondo la normativa in materia di Welfare aziendale, senza limitazione alcuna. Parliamo di "Più valore" perché ci poniamo nei confronti delle nostre persone come loro consulenti e, pertanto, non mettiamo a disposizione solo un valore economico nel loro conto welfare, ma svolgiamo un servizio informativo, consultivo nonché un aggiornamento normativo». Il programma non è finalizzato ad un mero beneficio fiscale della Società, in quanto Oerlikon contribuisce con un +10% sul conto welfare destinato alle proprie persone e vuole sensibilizzare ed enfatizzare servizi a valore facilmente esigibili. I rimborsi alle persone, relativamente a quei servizi che richiedono un'anticipazione economica, sono rapidi. «+ValoreperTe" è un primo passo verso la creazione di una nuova cultura e visione aziendale - conclude il ma-

## LE ESIGENZE E L'INGEGNO

Sono anni, decenni, che i governi promettono alle imprese italiane di ridurre il "cuneo fiscale", ossia quella fortissima differenza che c'è tra i soldi che le imprese stesse spendono per ciascun loro dipendente e quelli che il dipendente si mette in tasca. Promesse vane.

Solo negli ultimi anni, più che altro per incuranza, la legge ha aperto dei varchi di convenienza fiscale per l'erogazione da parte delle imprese di vantaggi non monetari ai propri dipendenti. Il welfare aziendale nasce così: come un espediente ingegnoso per soddisfare l'esigenza di pagare meglio la gente, ma non in denaro.

La solita, utile, arte di arrangiarsi.

**Eco**



ADRIANO CAPONETTO, HR MANAGER EMEEAR OERLIKON

nager - ma tanti altri ne abbiamo già fatti: la flessibilità lavorativa è parte integrante della nostra organizzazione, nonostante operi in un mercato B2B e abbia una presenza significativa di operatori direttamente impegnati nei processi. Abbiamo in mente altre iniziative per le nostre persone, quali ad esempio: pillole formative ed informative, bio-market negli stabilimenti e sviluppo di una comunicazione più interattiva».



GIORDANO FATALI, FONDATORE E PRESIDENTE DI HRC GROUP

# Integrazione per salvare la sanità

di Dina Galano

«La cronicizzazione delle malattie e l'impetuoso sviluppo delle tecnologie digitali stanno rivoluzionando la sanità». Ad affermarlo è Marcello Garzia, presidente del FASI, il fondo sanitario dei manager industriali che, dalla sua costituzione, ha visto crescere il numero di iscritti del 160%. Oltre 300.000 persone assistite, dato che protegge l'intera famiglia, compresi coniuge, figli e genitori a carico.

## **Presidente Garzia, come vede il futuro del fondo? Sostenibile?**

Il nostro è il fondo contrattuale di Confindustria e Federmanager, quindi si sostiene con i contributi di aziende e manager. Difendere questa solidarietà per noi è una regola aurea. Poi, c'è il dato di scenario da considerare. Siamo in una fase di profondo cambiamento per tutto il

Paese, e il sistema welfare non è da meno. Se in futuro vogliamo mantenere un elevato livello di assistenza, dobbiamo costruire una sinergia maggiore tra pubblico e privato. Questo impone anche al FASI di fare un'evoluzione.

## **In quale direzione?**

Sul fronte interno lavoriamo con operazioni organizzative in modo da essere sempre efficaci ed efficienti verso gli iscritti e, contemporaneamente, siamo molto attenti alle opportunità che il mercato sta aprendo. Pensiamo ai grandi passi avanti fatti dalla ricerca in campo genetico o epidemiologico: con test a costi sempre più accessibili è possibile definire la predisposizione di un individuo ai fattori di rischio. Tale livello di consapevolezza permette una prevenzione mirata, con pacchetti di prestazioni sanitarie che sono interamente a carico del FASI. È un investimento che, fatto oggi, fa risparmiare in futuro.

**A proposito di risparmio, voi avete preso ad esempio 3 prestazioni di tipo ortopedico e avete calcolato che, in 40 anni di vita, il FASI ha alleggerito il Servizio Sanitario Nazionale di una spesa di 41,3 milioni di euro. Qual è il valore della Sanità integrativa?**

Questi numeri mostrano in modo esemplificativo l'impatto sociale del FASI sui costi che altrimenti graverebbero sullo Stato. Insistiamo sull'integrazione tra pubblico e privato non certo per un ideale, ma perché il sostegno al sistema welfare è davvero concreto. Per questo dico che è necessaria un'opera di coordinamento tra Stato centrale, Regioni e Fondi di assistenza integrativa per definire un serio programma di tutela integrata.

**Secondo recenti studi, la spesa privata in sanità ha sfiorato i 40 miliardi di euro annui mentre ci sono cittadini che rimandano o rinunciano alle visite mediche. Quanta di questa spesa riuscite a intermediare?**

Ci preoccupa lo sforzo economico che i cittadini stanno sostenendo di tasca propria. Oggi meno di 5 miliardi sono utilizzati dagli italiani per l'assistenza sanitaria intermediata, un dato molto al di sotto della media europea. Dobbiamo fare in modo di trasferire una quota più consistente di queste somme agli enti che, senza scopi di lucro, basano la loro attività sul principio mutualistico e della porta aperta, senza esami preventivi all'ingresso. Gli strumenti ci sono. Non guasterebbe una maggiore volontà politica.



Il presidente di Confindustria, Vincenzo Boccia, intervenuto al convegno che ha celebrato i 40 anni di attività del FASI

## Welfare aziendale, la formula magica che rivitalizza le imprese

**Le grandi multinazionali stanno applicando, sempre più numerose, questi piani di gratificazione del personale, anche per via degli sconti fiscali. Rimangono indietro le Pmi, che spesso non conoscono i benefit**

*a cura della redazione*

**S**ecundo i dati del ministero del Lavoro, dal 2016 a oggi si contano 27.288 accordi aziendali che prevedono forme premiali correlate alla produttività. Lo sconto fiscale, scattato con la Legge di Bilancio 2016 e con quella, ancora più favorevole, del 2017, raggiunge il 100% per chi, a determinati requisiti, sceglie di convertire il premio di produttività in una misura di welfare aziendale: parliamo di 4.764 accordi di questo tipo registrati presso il ministero, sui 14.556 tuttora attivi.

Una scommessa che sembra aver colto nel segno: il fabbisogno aziendale di investire in programmi che gratificano le risorse umane sta crescendo, spalancando la porta a una nuova fase di dinamismo delle rela-

zioni industriali. C'è vivacità nelle grandi imprese multinazionali che, tra applicazione del CCNL e iniziative aziendali, stanno adottando piani di welfare sempre più estesi. Il problema, semmai, si riscontra nelle PMI, vale a dire per il 98% del tessuto produttivo italiano che non riesce a raggiungere una massa

critica sufficiente a promuovere il welfare mix. Secondo Federmanager, che parla in rappresentanza dei dirigenti dell'industria, «il dato dimensionale delle nostre aziende va affrontato con il rafforzamento della componente welfare presente nella contrattazione nazionale da un lato, e dall'altro

**QUASI UN TERZO DEGLI ACCORDI DI LAVORO PREVEDE DI CONVERTIRE I PREMI DI PRODUTTIVITÀ IN MISURE DI WELFARE AZIENDALE**

lato con soluzioni flessibili capaci di costruire una risposta di rete, dove i servizi alla persona sono diffusi in modo solidaristico tra più aziende».

Un altro ostacolo da superare è la scarsa conoscenza delle opportunità connesse all'adozione di politiche di welfare aziendale. Perché, ha affermato Stefano Cuzzilla, presidente dell'associazione manageriale, «dalle nostre ricerche è emerso un vero deficit di alfabetizzazione: gli italiani non hanno un'idea chiara di cosa sia, per esempio, la sanità integrativa né dei vantaggi che essa può generare. Anche in azienda c'è molto da fare – ci confida – e in questa opera di sensibilizzazione le Organizzazioni di rappresentanza svolgono un ruolo chiave».

I vantaggi a cui allude Cuzzilla si misurano in termini di riduzione dell'assenteismo, maggiore produttività del lavoratore, migliore clima aziendale e crescente competitività del business. Il che richiede anche un cambio di mindset. Chiarisce ancora Cuzzilla: «Il welfare come lo concepiamo noi segna il superamento della logica paternalistica in cui solo l'imprenditore illuminato "concedeva" il benefit al dipendente, in favore di una logica di valore socio-economico condiviso, in cui la relazione tra i due soggetti è responsabilizzata e il welfare è negoziato».

La sanità integrativa è uno dei driver di sviluppo più rilevante del nuovo welfare. Un esempio su tutti è il FASI (vedi intervista a lato) che ogni

anno rimborsa prestazioni sanitarie per oltre 300 milioni di euro. Il bilancio 2015 ha chiuso in attivo intermediando una spesa sanitaria che avrebbe gravato, in alternativa, sul Servizio Sanitario Nazionale oppure direttamente sui bilanci delle famiglie.

Durante il recente convegno che ha cele-



brato i 40 anni di attività di questo fondo, è intervenuto anche Vincenzo Boccia, presidente di Confindustria, parte istitutiva dell'ente sanitario insieme a Federmanager. «Bisogna valorizzare l'integrazione tra sanità pubblica e complementare per garantire stabilità e sostenibilità al sistema salute», ha detto Boccia invocando lo sviluppo del secondo pilastro sanitario come «la chiave per accrescere l'efficienza della spesa sanitaria privata, che oggi ammonta a circa 40 miliardi di euro». L'out of pocket

sanitario, come si definisce in gergo, è stato quotato anche dall'Osservatorio della School of management della SDA Bocconi, se-

**LA SPESA SANITARIA PRIVATA AMMONTA A 40 MILIARDI DI EURO. L'86% RIGUARDA SERVIZI AMBULATORIALI E FARMACI. IL WELFARE INTEGRATIVO È L'UNICA VIA**

condo cui l'86% di quei 40 miliardi di euro si concentra in servizi ambulatoriali e beni (soprattutto farmaci). Per la generazione "sandwich", quella che regge il peso di figli

da crescere e di genitori che invecchiano, le politiche di welfare integrativo stanno diventando il supporto a un carico che non è più sostenibile. Ed è per questo che fondi come il Fasi o come l'Assidai, nati per la categoria dei manager, di fatto stanno svolgendo una funzione da apripista nelle aziende per realizzare un allargamento delle tutele a tutti i lavoratori e ai loro familiari. Chissà che nei prossimi anni la complementarità tra welfare pubblico e welfare privato non sia messa a sistema.

# Il welfare aziendale secondo Konica Minolta

**A ottobre la filiale italiana ha stanziato mille euro per ogni dipendente da spendere su una piattaforma open in check-up medici, viaggi, istruzione. Anche per i figli**

**A** settembre 2017, grazie ad un generoso budget stanziato per iniziative volte ad aumentare la soddisfazione e il benessere aziendale, Konica Minolta Italia è stata orgogliosa di comunicare a tutta la popolazione aziendale che, a partire dal mese di ottobre, ciascun dipendente avrebbe avuto a disposizione 1.000 euro netti da poter sfruttare per servizi di diversa natura. Nella scelta del partner con cui collaborare, l'azienda ha deciso di puntare su una piattaforma che rispondesse a tre requisiti importanti: semplicità, flessibilità e ampiezza nella gamma dei servizi offerti.

Così è nato EasyLife, un portale che permette a tutti i dipendenti di Konica Minolta Italia di collegarsi in qualunque momento della giornata tramite pc, smartphone o tablet, e che mette a disposizione una molteplicità di servizi tra cui rimborso spese mediche, viaggi, abbonamenti in palestra, rimborso spese scolastiche (dall'asilo nido all'università), corsi di lingua e corsi di cucina, hotel, buoni spesa, etc. «Il punto di forza, che ci ha fatto propendere per questa piattaforma», spiegano da KM Italia, «è l'estrema flessibilità ed elasticità: ognuno è libero di scegliere il servizio che preferisce, per se stesso o per altri membri della propria famiglia, senza il vincolo di dover decidere unicamente tra partner convenzionati. Se, ad esempio, un dipendente vuole regalare al figlio un abbonamento in palestra è libero



Hiroshi Yoshioka,  
 Amministratore Delegato  
 Konica Minolta,  
 autore dell'articolo

di scegliere la struttura desiderata, vicino a casa o a scuola, caricando il preventivo sulla piattaforma online e attendendo che l'assistenza tecnica di EasyLife provveda a contattare la struttura scelta e a pagare in suo nome e per suo conto. Questo vale per tutti i servizi offerti e garantisce un alto tasso di soddisfazione tra i nostri dipendenti, dovuto anche al fatto che i servizi messi a disposizione interessano molteplici ambiti, dallo svago alle spese mediche e scolastiche diventando in tal modo appealing per tutti i target di popolazione aziendale».

**LE PAROLE CHIAVE SONO FUTURO, CUSTOMER CENTRICITY, INNOVAZIONE E INTERNAZIONALIZZAZIONE PER RAFFORZARE LA BRAND REPUTATION**

A pochi mesi dal lancio di questa iniziativa i riscontri sono stati più che positivi: dalle analisi statistiche l'azienda ha notato che il portale viene utilizzato in modo continuativo da più della metà della popolazione aziendale e i servizi maggiormente utilizzati sono quelli legati al rimborso delle spese mediche e scolastiche e quelli dedicati allo svago.

La funzione HR ha chiesto ad alcuni lavoratori un feedback informale e ciò che è tornato indietro come percepito è senza dubbio positivo, ma l'azienda conta poi di fare una survey interna ad aprile per avere informazioni utili per eventuali prossime iniziative.

Attraverso il Welfare l'obiettivo è quello di trasmettere a tutti i dipendenti che KM crede molto nel fattore umano, che altro non è se non la chiave del successo di un'azienda: un lavoratore orgoglioso e soddisfatto del contesto in cui opera sarà sicuramente più ingaggiato e collaborativo rispetto a chi lavora in un contesto che non lo valorizza.

«Avendo inoltre due sedi in Italia, una a Milano e un nuovo Lab a Roma (che verrà inaugurato a dicembre) - spiegano da Konica Minolta - queste iniziative ci consentono di arrivare a tutti e non solo ai colleghi della sede milanese, permettendoci di rendere la nostra organizzazione sempre più capillare e vicina ai nostri dipendenti».

Ma non è tutto: parallelamente a questa iniziativa, l'azienda sta portando avanti altre azioni finalizzate al miglioramento dell'ambiente lavorativo e al benessere dei dipendenti, come ad esempio la partecipazione ad Orientation Days per i loro figli o il futuro spostamento della sede aziendale in una location più green e più smart. «Siamo in una fase aziendale di riorganizzazione e cambiamento in cui le parole chiave sono futuro, customer centricity, innovazione e internazionalizzazione - concludono - ed è proprio per questo che vogliamo rafforzare ancora di più la nostra Brand Reputation in termini di attrattività, sia interna che esterna: per noi è importante rendere Konica Minolta Italia un ambiente flessibile, smart, collaborativo ed accogliente al pari di realtà aziendali numericamente più grandi e più conosciute della nostra». Le idee in mente per il futuro non mancano e troveranno terreno fertile con iniziative volte a premiare l'individuo, non solo come lavoratore, ma soprattutto come Essere Umano, conciliando così sempre di più la sfera professionale con quella privata.

# Welfare aziendale in un contratto su tre

Accordi in crescita, coinvolti 2,8 milioni di lavoratori - Valore medio di 2.426 euro più alto dei premi

## Gli accordi di prossimità attivi

A fine novembre oltre 15mila intese operative: Lombardia in testa mentre il Sud resta indietro

## Ddl Bilancio verso Montecitorio

Il Governo presenterà l'emendamento per estendere l'anticipo pensionistico

### L'ESTENSIONE

Leonardi (Palazzo Chigi): nelle intese sarà possibile inserire anche gli abbonamenti ai trasporti pubblici

**Claudio Tucci**

ROMA

■ C'è sempre più welfare aziendale nei contratti di secondo livello depositati presso il ministero del Lavoro: dei 15.139 rapporti "attivi" - al 30 novembre 2017 - quasi 5mila, 4.992 per l'esattezza, contengono misure che guardano al benessere dei dipendenti, dall'assistenza alla previdenza complementare, dal tempo libero all'istruzione dei figli, solo per citare gli esempi più ricorrenti. I lavoratori coinvolti sfiorano quota 2,8 milioni, e il valore medio (annuo) delle somme erogate sotto forma di welfare è pari a 2.426,58 euro; una cifra addirittura più elevata del "classico" premio di produttività (aziendale o territoriale), che si attesta su una media annua pro-capite di 2.125,51 euro.

I numeri elaborati per Il Sole 24 Ore dalla direzione generale Innovazione del ministero guidato da Giuliano Poletti confermano, anche, la crescita dei "piani di partecipazione" presenti, adesso, in 2.009 contratti attivi, che coinvolgono circa due milioni di lavoratori (premio medio 2.592,51 euro); un segnale di gradimento delle nuove norme introdotte dalla manovra 2017 che hanno incentivato pure le imprese che prevedono, appunto, la partecipazione dei lavoratori - una riduzione di venti punti percentuali dell'aliquota contributiva su una quota delle erogazioni premiali non superiore a 800 euro).

È sta funzionando, piuttosto bene, anche l'accordo del luglio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil per

"estendere" i premi di risultato nelle imprese più piccole, prive cioè di rappresentanze sindacali, Rsu o Rsa: i moduli caricati dalle aziende sulla piattaforma ministeriale sono rapidamente saliti a 2.898.

La fotografia che emerge dai dati forniti dal ministero del Lavoro - pubblicati in grafica - evidenzia una certa "vitalità" della contrattazione di prossimità: dall'avvio della procedura per il deposito telematico dei contratti aziendali e territoriali - sottoscritti per beneficiare della detassazione al 10% o della completa esenzione fiscale in caso di conversione delle somme incentivanti in misure di welfare - si contano, al 30 novembre, 27.914 dichiarazioni di conformità.

Le dichiarazioni che si riferiscono a contratti tuttora attivi sono, come detto, 15.139; e spicca come ad aumentare, rispetto alle rilevazioni precedenti, siano un po' tutte le "causali" contenute negli accordi di secondo livello: delle oltre 15mila intese "attive" infatti ben 11.866 si propongono di raggiungere obiettivi di produttività (a metà agosto, per esempio, erano 9.989). I lavoratori interessati agli obiettivi di produttività sono quasi 3,7 milioni, e il valore medio del "premio" è 2.645,28 euro.

E ancora: 8.728 contratti hanno puntato sulla redditività (qui sono coinvolti quattro milioni di addetti - premio medio 2.365,49 euro); 1.413 hanno puntato invece su obiettivi di "innovazione" (anche qui in aumento rispetto ai valori indicati nei precedenti report).

La re-introduzione degli incentivi per spingere il collegamento virtuoso tra salario e produttività è stata operata dal governo Renzi; «ed è una delle norme di maggior successo. Con queste disposizioni infatti è stato possibile innalzare i

salari di quasi cinque milioni di lavoratori per un ammontare di circa una mensilità per ogni lavoratore in un periodo in cui i salari nazionali sono stagnanti - ha spiegato Marco Leonardi, a capo del team economico di palazzo Chigi. La partecipazione è poi strategica per coinvolgere i lavoratori nei processi di Industry 4.0, e sarà completata dal credito d'imposta per formazione 4.0, che stiamo introducendo con la manovra. Il welfare aziendale interessa circa tre milioni di lavoratori; un risultato significativo, destinato ad aumentare visto che adesso c'è la possibilità di inserire nei pacchetti di welfare gli abbonamenti ai trasporti pubblici».

Questi dati, ha aggiunto Pierangelo Albini, direttore dell'area Lavoro, welfare e capitale umano di Confindustria, «dimostrano che con l'accordo di luglio 2016 con i sindacati e le nuove regole si riescono a cambiare gli equilibri della contrattazione favorendo il decentramento, e valorizzando il legame tra salario e i risultati aziendali. Gli accordi di secondo livello offrono anche la possibilità di dare impulso al welfare, aiutando governo e parti sociali a governare i processi in modo più efficace e coordinato».

Certo, la contrattazione di secondo livello è ancora presente essenzialmente da Roma in su: al primo posto la Lombardia con 4.381 contratti di secondo livello inviati alla piattaforma ministeriale. A seguire Veneto, Piemonte, Lazio, Toscana (il dato dell'Emilia Romagna va approfondito visto l'elevato numero di intese territoriali - quasi la metà degli accordi aziendali). Il Mezzogiorno, purtroppo, arranca: in Campania i contratti aziendali e territoriali depositati presso il ministero del Lavoro sono 359; in Calabria si scende ad appena 77.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



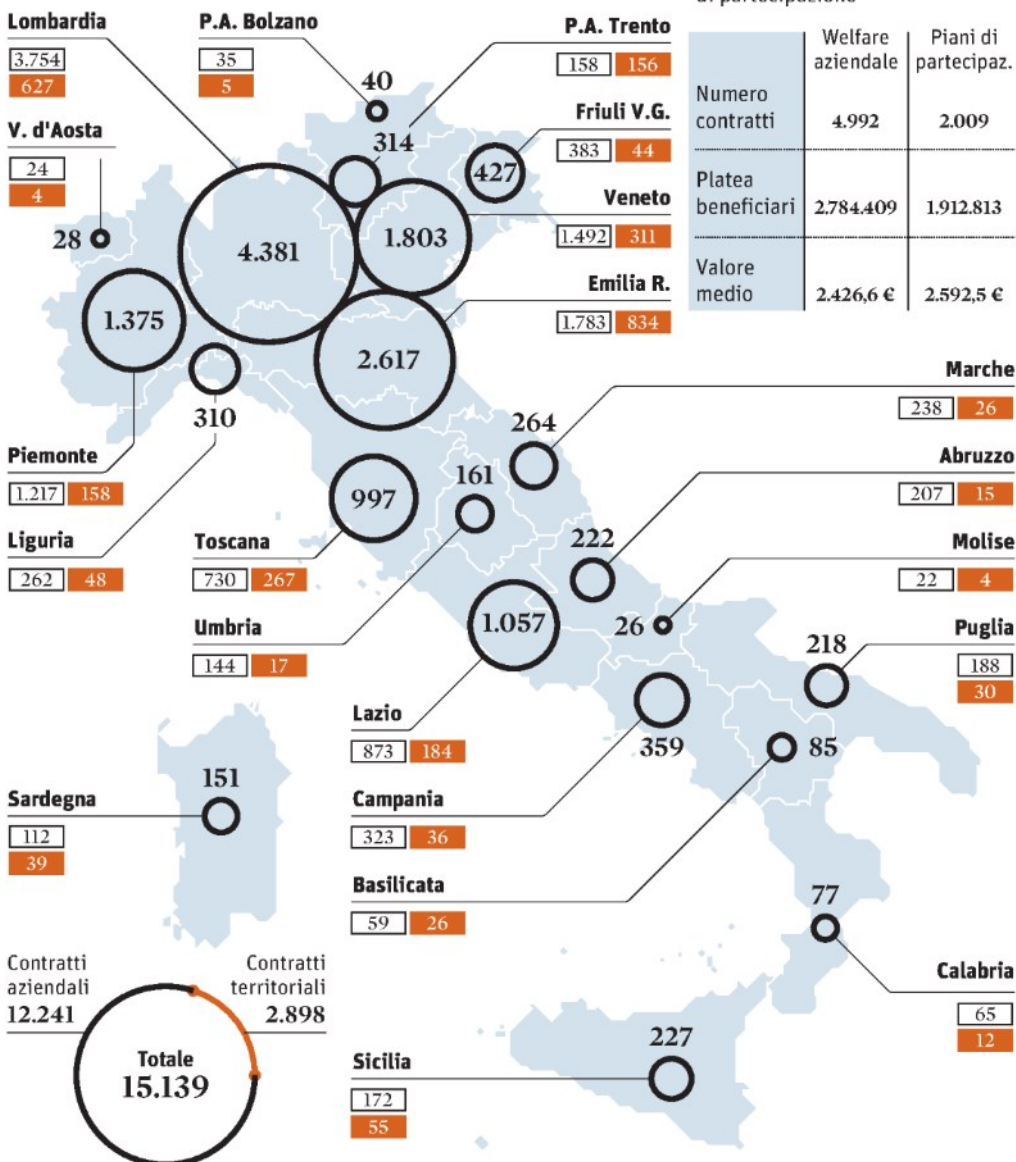
## I numeri aggiornati

L'andamento territoriale dei contratti attivi

□ Contratti aziendali   ■ Contratti territoriali   ● Totale

### IL DETTAGLIO

I contratti attivi che prevedono welfare aziendale o piani di partecipazione



Nota: dati al 30 novembre 2017

Fonte: ministero del Lavoro

**FOCUS. LE ESPERIENZE DI PICCOLE E GRANDI IMPRESE**

# Dal mutuo a «Industria 4.0» l'offerta diventa più vasta

**EFFETTO CONTRATTAZIONE**

Anche le aziende di minori dimensioni possono erogare premi collegati alla produttività sfruttando i bonus fiscali

**C'**è Vodafone Italia, il colosso delle telecomunicazioni, che nel piano di welfare aziendale rivolto ai propri dipendenti ha inserito anche il rimborso della rata del mutuo. Oppure Fiorucci, storico marchio nella produzione di salumi, che ha adattato la contrattazione di secondo livello per rilanciare competitività e redditività dell'impresa (superando un periodo di crisi). O, ancora, Siemens, che sta percorrendo una frontiera ancora inesplorata della negoziazione "di prossimità", legata, a doppio filo, alla rivoluzione indotta da Industria 4.0.

Su e giù per l'Italia sono già molti (e innovativi) gli accordi sottoscritti direttamente nelle imprese, o utilizzando lo strumento dell'intesa territoriale, grazie alle nuove disposizioni negoziate a livello interconfederale il 14 luglio 2016 che, per la prima volta, in Italia, hanno aperto le porte anche alle aziende più piccole private - cioè - dirappresentanze sindacali (Rsu o Rsa) di erogare premi di risultato aziendali, collegati a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, potendo, peraltro, beneficiare del trattamento fiscale agevolato re-introdotto con la legge di Stabilità 2016.

«Non c'è dubbio che le regole oggi in vigore stiano facilitando le scelte imprenditoriali - evidenzia Stefano Passerini, responsabile dell'Area Lavoro e relazioni sindacali di Assolombarda -. Si pensi per esempio al welfare: se l'azienda eroga 100 euro in queste misure, il costo che affronta è esattamente 100 euro. Se i 100 euro vengono invece corrisposti in retribuzione, l'esborso sale a circa 140 euro per via delle tasse e dei

contributi da versare. Il vantaggio è anche per i lavoratori: oggi all'interno dei piani welfare si possono inserire fondi per la previdenza complementare o l'assistenza sanitaria, due voci importanti per le persone».

Il menù di interventi messi a punto da datori e sindacati è davvero ricco, e a volte originale, come raccontato quest'estate nell'inchiesta sulla contrattazione di secondo livello pubblicata, a puntate, su questo giornale.

È il caso, per esempio, Lundbeck Italia Spa, multinazionale farmaceutica danese (presente nel nostro Paese con circa 90 dipendenti) specializzata in ricerca, sviluppo, produzione e commercializzazione di farmaci innovativi, che ha disegnato un welfare «a misura di famiglia»: dalle spese scolastiche, ai campus estivi, al mutuo sulla casa, ai servizi baby sitter, o, comunque, legati al benessere dei lavoratori e dei propri figli.

La veneta Az Spa, una Pmi che produce macchine utensili per il settore *automotive*, *aerospaziale* e industriale, si è spinta fin a «personalizzare» il premio di risultato, misurando, pure, l'«attenzione» al cliente.

Un altro esempio virtuoso è Cellnex, multinazionale quotata in Spagna (è una delle 35 maggiori aziende iberiche) e il principale operatore indipendente di infrastrutture per telecomunicazioni *wireless* di radiodiffusione in Italia con più di 8 mila siti in Italia. Qui grazie alla contrattazione territoriale, e, in particolare, in applicazione dell'accordo Confindustria-Cgil, Cisl e Uil del luglio 2016, è stato possibile introdurre un premio di risultato particolarmente innovativo: si valorizza il contributo dei singoli lavoratori nello sviluppo della redditività aziendale; e al tempo stesso, si favorisce il miglioramento dei servizi offerti ai clienti.

**Cl. T.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



*Il caso di un accordo di secondo livello di un'azienda bresciana. Usata la leva del welfare*

# Premi ai lavoratori in stile 4.0

## Meccanismo legato ai livelli di soddisfazione dei clienti

Pagina a cura  
DI CRISTINA GUELFI

**P**iù soddisfatti i clienti, più guadagni. E non solo in termini economici, ma anche in riferimento alla conciliazione famiglia, vita e lavoro. Gli incentivi ai dipendenti cambiano pelle e si adeguano. O meglio si innovano grazie alla tecnologia e grazie alle nuove normative. Al tempo di Industria 4.0 cambia quindi il meccanismo premiale dei lavoratori, valutato ora sul livello di soddisfazione del consumatore e non più sulla sola e esclusiva performance del dipendente.

Questo è quanto emerge da un accordo aziendale di secondo livello che ha coinvolto le parti sindacali e imprenditoriali di una media impresa del comparto metalmeccanico nella provincia di Brescia e che ha avuto come tema la novità di sapere coniugare gli incentivi della «digital transformation» al premio di risultato convertibile dal dipendente in pacchetti welfare.

**Il nuovo scenario.** Le fabbriche stanno cambiando. Sono sempre più digitali e interconnesse. Il welfare aziendale e la digitalizzazione trainano la quarta rivoluzione industriale ormai incominciata, anche in Italia. Con qualche rischio e molte opportunità. Anche per il 2018 e 2019 il governo, utilizzando la leva degli incentivi fiscali, ha varato un piano dedicato che si snoda attraverso quattro fondamentali direttrici: proseguire e concentrare gli sforzi su iper ammortamento, super ammortamento e credito d'imposta; rilanciare su Università e ricerca, che oggi sembrano procedere su un binario parallelo rispetto al tessuto imprenditoriale; accelerare sulle infrastrutture abilitanti, prima fra tutte la banda larga e sviluppare l'interazione tra uomo e macchina.

Sono queste le indicazioni racchiuse nella manovra di bilancio 2018, in parte anticipate dal decreto legge 16 ottobre 2017, n. 148, il cosiddetto decreto fiscale, che potenzia, all'interno del panorama legislativo italiano, il ruolo del welfare aziendale in una dimensione non più solitaria ma accompagnata al processo, ormai inevitabile, di digitalizzazione che anche le piccole e medie realtà imprenditoriali stanno adottando come leva competitiva di crescita.

A fare da traino sono ancora una volta le agevolazioni fiscali e i pacchetti welfare dedicati in particolar modo alla conciliazione famiglia, vita e lavoro. Mirati, insomma, a incrementare il benessere individuale e familiare dei propri lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale, migliorare le proprie prestazioni sul lavoro utilizzando moderni strumenti tecnologici significa per l'imprenditore ripensare a livello aziendale il meccanismo di corresponsione dei premi incentivanti.

**L'accordo aziendale come modello.** In questo scenario, l'azienda bresciana del comparto metalmeccanico già coinvolta nel processo di digitalizzazione, ha ritenuto opportuno ridefinire i parametri di produttività in questione rinnovando il concetto di miglioramento della qualità e dell'efficienza delle prestazioni aziendali. A fare da stimolo a questo processo di digitalizzazione aziendale è stata sicuramente una applicazione corretta dei meccanismi incentivanti prevista dal c.d. «Decreto Calenda» e dalla «Nuova Sabatini» entrambe accomunate dalla finalità di stimolare le imprese a investire in macchinari e strumenti ad alta intensità tecnologica. Grazie a questo complesso disegno normativo, il manage-

ment aziendale ha potuto considerare l'idea di parametrare il premio incentivante da corrispondere ai propri dipendenti a fine anno in base alla capacità che il singolo dipendente ha saputo dimostrare in termini di soddisfazione del livello qualitativo richiesto dal consumatore finale dell'azienda. Altro aspetto importante che emerge dall'accordo è l'utilizzo della leva incentivante del welfare con particolare riferimento al tema sui tempi conciliazione vita e lavoro. Questo aspetto è stato particolarmente enfatizzato dalle parti sociali con un incentivo che ha coinvolto i dipendenti in prima persona e che vedeva il riconoscimento a questi ultimi di una somma ulteriore di cento euro in busta paga in caso di conversione di almeno il 5% del premio in soluzione conciliativa di vita e lavoro.

Questo panorama legislativo ha permesso di creare un terreno fertile in cui le singole realtà imprenditoriali potranno confrontarsi col proprio management per legare indissolubilmente due tematiche che fino a oggi hanno proceduto su due binari separati: il processo di digitalizzazione e quello di welfarizzazione. Due aspetti di una sola medaglia che si chiama competitività aziendale e che ha come protagonisti il bisogno imprescindibile per l'impresa di saper immagazzinare e utilizzare l'energia lavorativa in modo mirato, razionalizzando i costi e ottimizzando le prestazioni.

—© Riproduzione riservata—



# Dalla formazione alla cyber-security: gli incentivi in manovra

Arrivano importanti novità per i finanziamenti del Piano Industria 4.0. La manovra finanziaria 2018 modifica i contenuti del Piano originario per rilanciare e migliorare gli investimenti in tecnologia e stimolare la digitalizzazione. In particolare i super ammortamenti per i macchinari vengono solo marginalmente ritoccati, con aliquota in discesa dal 140 al 130%. Si restringe anche l'ambito di applicazione, escludendo in toto gli autoveicoli, anche quelli interamente dedicati all'attività professionale. Per avvalersene occorrerà effettuare l'investimento entro il 31/12/2018.

Resiste l'iper ammortamento al 250%, legato all'acquisto di strumenti per la digitalizzazione. Potenziata invece la «nuova Sabatini» per finanziare gli acquisti di macchinari dove è previsto una riserva del 30% (non più del 20%) delle risorse in favore degli investimenti 4.0. Sullo stesso modello del credito di imposta per la ricerca e sviluppo dovrebbe entrare una nuova misura volta a favorire la formazione per creare le competenze necessarie a sostenere lo sviluppo di Industria 4.0. Si tratterà anche in questo caso di un incentivo nella forma del credito di imposta, probabilmente del 50%,

per le spese incrementalmente in formazione previste negli accordi di secondo livello fino a un massimo di 20 milioni.

Di più ampio respiro, l'azione sulla riduzione del cuneo fiscale per favorire l'assunzione di giovani fino a 29 (o 32 anni, a seconda del respiro che avrà la misura), con un abbattimento forte per il primo triennio e una riduzione strutturale del 3%, a condizione che l'azienda fruitrice non faccia licenziamenti nei sei mesi precedenti e successivi all'assunzione del nuovo lavoratore.

Possibili anche nuovi incentivi volti a favorire la trasformazione di alcune piccole imprese del Sud in media imprese che fungano da traino per i sistemi economici territoriali.

Le spese ammissibili saranno quelle relative ai costi del personale che riceve formazione su tecnologie di produzione, vendita e marketing concentrate su almeno una tecnologia 4.0: big data, cloud e fog computing, cyber-security e sistemi cyber-fisici, realtà aumentata, robotica avanzata e collaborativa, manifattura additiva. Per favorire lo sviluppo relativo alla crescita delle digital skills, le competenze professionali nel campo digitale, la manovra dovrebbe prevedere il rifinanziamento degli Istituti tecnici superiori. Sono presenti anche misure per incentivare il Welfare 4.0, prevedendo non solo incentivi

vi e sgravi fiscali legati ai premi di produttività e in più generale agli strumenti di sostegno al reddito ma anche la presenza di alcuni meccanismi per prolungare la Cassa Integrazione straordinaria che, in alcuni casi, dovrebbe essere accompagnata da politiche attive che secondo le nuove previsioni partiranno nel momento in cui si avvia la cassa integrazione e non al momento del licenziamento. Previo accordo sindacale, il lavoratore potrà chiedere subito l'assegnazione di ricollocazione che consentirà di avere a disposizione sei mesi (più sei) per cambiare lavoro. Nel caso in cui il lavoratore trovasse un nuovo impiego, riceverebbe una «buonuscita» dall'azienda e il nuovo datore di lavoro avrebbe un bonus del 50% sui contributi per alcuni mesi (tra 6 e 18) a seconda che proceda ad assunzione a tempo determinato o tempo pieno.

Tutto il Pacchetto Impresa 4.0 ha come destinatari le imprese che investiranno in innovazione, ricerca e formazione negli ambiti e nelle tecnologie che caratterizzano la quarta rivoluzione industriale.

Per accrescere infine la competitività del sistema economico in chiave 4.0 è stato inoltre istituito il «Fondo per il capitale immateriale», la competitività e la produttività le cui priorità saranno finanziare progetti di ricerca e innovazione e favorire il trasferimento dei risultati dei progetti verso il sistema produttivo.

## I fattori Abilitanti



Questo sito contribuisce alla audience di



articoli, quotazioni, video. Cerca

GIORNALE & TV PRIMI IN BUSINESS & FINANZA

[Accedi](#) | [Registrati](#) | [Abbonati](#)

[Newsletter](#) | [Status Utente](#)

Mercoledì 6 Dicembre 2017 - Ore 21:00

[Home](#) | [Edicola](#) | [Italia](#) | [Europa](#) | [Mondo](#) | [MF DJ](#) | [Mercati](#) | [Strumenti](#) | [In Gestione](#) | [Tecnologia](#) | [Lifestyle](#) | [MF AIM News](#) | [Investimenti](#) | [Live TV](#)

NEWS

06/12/2017 17:56

TUTTE LE NEWS | INDIETRO

MF DOW JONES

# Aim Italia: performance delle ultime Ipo

VOTA ★★★★★ 0 VOTI

MILANO (MF-DJ)--Tabella con la performance delle matricole dell'Aim Italia (dal 2017) rispetto al prezzo di collocamento. Società' Prezzo Ipo Ultimo Prezzo Performance = = = =

= = = = = Equita Group ↗ 2,9 3,074 +6%  
 = = = = = Portale Sardegna ↗ 3,2 2,984 -6,75%  
 = = = = = Isi 3 10 9,84 -1,6%  
 = = = = = Spactiv ↗ 10 9,96 -0,4%  
 = = = = = Neodecortech ↗ 4 3,896 -2,6%  
 = = = = = Capital For Progress 2 ↗ 10 10,01 +0,1%  
 = = = = = EQUITA ↗ PEP&codicestrumento=2ae">Eps Equita ↗ Pep ↗ 10 10,45 +4,5%  
 = = = = = Alfio Bardolla ↗ 4,14 7,33 +77,05%  
 = = = = = Sprintitaly ↗ 10 10,19 +1,9%  
 = = = = = Glenalta ↗ 10 10,08 +0,8%  
 = = = = = Pharmanutra ↗ 10 12,85 +28,5%  
 = = = = = Culti Milano ↗ 5,2 4,62 -11,15%  
 = = = = = Digital360 ↗ 1,15 1,237 +7,565%  
 = = = = = Finlogic ↗ 3,6 4,954 +37,6111%  
 = = = = = Wiit ↗ 45 59 +31,11%  
 = = = = = Tps ↗ 3,2 4,924 +53,87%  
 = = = = = Crescita ↗ 10 10,1 +1%  
 = = = = = Telesia ↗ 10 7,695 -23,05%  
 = = = = = Health Italia ↗ 4 4,52 +13%  
 = = = = = gtd (fine) MF-DJ NEWS

[Aim Italia](#) | [Portale Sardegna](#) | [Health Italia](#) | [Prezzo Ipo](#) | [performance](#) | [Equita Group](#)

Potrebbero interessarti anche

cerca case e appartamenti

Inserisci comune [TROVA](#)

Le News più lette Tutte

1. [Il bitcoin sfonda 11.700 \\$. E JP Morgan cambia idea](#) 05/12/2017
2. [Bitcoin sfonda 12 mila dollari e attacca 13 mila](#) 06/12/2017
3. [Telecom, analisti: cinque spunti interessanti dal cda di ieri](#) 06/12/2017
4. [FtseMib future: spunti operativi per mercoledì 6 dicembre](#) 06/12/2017
5. [2018, i big money temono la bolla bond](#) 06/12/2017

Le News piu' commentate Tutte

1. [Dax future: rimbalzo da ipervenduto tecnico](#) 21/11/2017
2. [Dax future: positivo il ritorno sopra i 13.200 punti](#) 29/11/2017
3. [Dax future: supporto di breve termine a 12.850 punti](#) 17/11/2017
4. [Dax future: supporto di breve termine a 12.850 punti](#) 16/11/2017
5. [Dax future: la struttura grafica rimane contrastata](#) 05/12/2017

Le News piu' votate Tutte

1. [Ftse Mib: la struttura tecnica rimane neutrale](#) 06/12/2017
2. [In libreria: "L'analisi tecnica e i mercati finanziari"](#)