

Articoli Selezionati

MBA

11/07/17	Italia Oggi	33	Tra imprese e lavoratori serve un nuovo patto sociale	Funari Veronica	1
16/07/17	La Verita'	17	Le mutue valgono il 20% del mercato I soci oggi arrivano a quota 600.000	Merico Chiara	2

SCENARIO

11/07/17	Italia Oggi	33	Focus sul welfare aziendale	Boezi Francesco	4
12/07/17	Sole 24 Ore	12	Piattaforma Pmi in Venezia Giulia - In Venezia Giulia al via la piattaforma del welfare per Pmi	C.Cas.	6
14/07/17	Giornale	33	Focus imprese - La gestione privata del welfare aziendale	Boschivi Enrico	7
15/07/17	Milano Finanza	43	Più welfare in azienda	Giuro Carlo	9
16/07/17	Giornale	8	Regioni sanguisughe, deficit record Tagliano sulla sanità e poi sprecano	GDef	10
16/07/17	Corriere della Sera	43	Cardiologie, assistenza a rischio	Corchia Ruggiero	11
17/07/17	Sole 24 Ore - Norme e Tributi	22	Dalle visite mediche al welfare aziendale: cantiere ricco all'Aran	Bianco Arturo	13
17/07/17	Giorno-Carlino-Nazione Economia&Lavoro	11	L'anno d'oro del welfare aziendale	...	14
18/07/17	Corriere della Sera	24	Al lavoro con il cane	Berberi Leonard	15

IL PRESIDENTE DELL'ASSOCIAZIONE FEDERICO IADICICCO SULLA SITUAZIONE DEL PAESE

Tra imprese e lavoratori serve un nuovo patto sociale

Il mese di luglio si è aperto con due intense giornate di convegno organizzate da Enbic (Ente bilaterale confederale) presso la sala congressi dell'Oly Hotel di Roma. Le giornate, rivolte ai Consulenti del lavoro e alle Associazioni datoriali socie di Enbic, tra cui Anpit, sono state dedicate al tema della contrattazione e del Welfare aziendale. Mercoledì 5 luglio la sala gremita di partecipanti ha accolto i saluti del presidente Enbic, Fulvio De Gregorio, che ha aperto i lavori della prima sessione dell'incontro. Successivamente, il presidente dell'Anpit, Federico Iadicicco, dopo i dovuti ringraziamenti, ha analizzato il ruolo delle imprese e delle associazioni datoriali, in Italia, in questo difficile momento storico. Il presidente ha evidenziato, in particolare, il peso di tre fattori statistici: il tasso di crescita della produttività del lavoro dello 0,3%, molto inferiore rispetto alla media dei paesi dell'Unione europea; il basso indice di natalità, per cui «una Nazione che non fa figli è una Nazione che non ha prospettive di crescita» e l'indice di equità, sottolineando come sia aumentato il rischio di povertà nelle giovani generazioni. Attraverso gli strumenti forniti dal Welfare aziendale è possibile, dunque, affrontare queste problematiche. L'auspicio del presidente è di riuscire a costruire un «nuovo patto sociale» tra imprese e lavoratori caratterizzato dalla flessibilità del sistema della contrattazione collettiva del lavoro e da una ritrovata centralità agli accordi aziendali. Per muovere in questa direzione è necessario che le Associazioni datoriali e sindacali lavorino insieme al fine di rivoluzionare culturalmente il sistema delle relazioni industriali, cogliendo l'opportunità di sviluppare strumenti innovativi per incentivare la produzione e per valorizzare la dimensione partecipativa del lavoro. Franco Ravazzolo, responsabile del-

la Commissione bilaterale di garanzia, interpretazione, certificazione e conciliazione di Enbic e anche vicepresidente di Anpit, è intervenuto illustrando la normativa riguardo la contrattazione collettiva e il rinnovo dei Ccnl del commercio e del turismo. La riunione si è conclusa con l'avv. Maria Giovannone, che ha presentato la recente normativa sul Lavoro autonomo/Smart working, la quale riforma la tutela del lavoro autonomo e introduce forme di flessibilità come il lavoro agile. Il focus dell'appuntamento di giovedì 6 luglio è stato il Welfare aziendale: l'avv. Gabriele Sepio ha spiegato le novità introdotte nell'art. 51 del Tuir, ovvero l'introduzione della detassazione dei premi di risultato/partecipazione agli utili e la loro possibile sostituzione mediante l'utilizzo di flexible benefits. Le delucidazioni normative dell'avv. Sepio hanno suscitato molte domande e considerazioni tra i presenti. Il segretario gen. Cisl Terziario, Vincenzo Caratelli, concentrandosi sulla Contrattazione di II livello, ha sottolineato come il piano Welfare costituisca un vantaggio, legato alla defiscalizzazione e alla competitività, sia per il lavoratori che per le imprese. L'ultima parola è stata del dott. Riccardo Tomaselli che ha presentato la piattaforma flexible benefit di **Health Italia**, per l'accesso ai servizi offerti dal Welfare aziendale promossa dall'Enbic per i propri associati. Inoltre, ha ricordato come i piani di Welfare costituiscano un investimento per le imprese, allo scopo di guadagnare in produttività aziendale e benessere del dipendente all'interno del contesto lavorativo. La due giorni si chiude con la promessa di un nuovo appuntamento di studio e di approfondimento promosso da Enbic ormai specializzata in iniziative di alto livello formativo e professionale.

Veronica Funari



Le mutue valgono il 20% del mercato I soci oggi arrivano a quota 600.000

Create da re Carlo Alberto, smembrate dal fascismo che inventò l'Inps, le casse in Italia sono state rilanciate dalla crisi del welfare. attive oltre 500. In Europa il business vale 400 miliardi di raccolta e 2,8 di premi

di CHIARA MERICO

■ Hanno più di 200 anni, ma rappresentano una speranza concreta per il futuro della sanità. Sono le società di mutuo soccorso, che si candidano a diventare un attore sempre più importante nel settore del welfare. Comparse per la prima volta nell'Inghilterra della Rivoluzione industriale, dove le «friendly societies» furono tra i primi frutti concreti dell'associazionismo operaio, in Italia le società di mutuo soccorso fecero il loro debutto sotto re Carlo Alberto di Savoia, che nel 1844 ne incoraggiò la nascita.

La prima Società generale degli operai, ricorda il mensile Valori, vide la luce quattro anni dopo a Pinerolo, nel torinese: nel 1862 le associazioni erano già 434, con 110.000 soci, e nel 1904 il loro numero superava le 6.500, con quasi 930.000 soci. La parabola discendente iniziò sotto il fascismo, con la nascita dell'Inps che indebolì notevolmente il ruolo delle mutue: con l'introduzione del Servizio sanitario nazionale, nel 1978, molte di queste associazioni si sciolsero.

Ma adesso, con il settore pubblico che deve fare i conti con la scarsità di risorse e le sempre crescenti esigenze di una popolazione che invecchia, le società di mutuo soccorso possono tornare a rivestire un ruolo importante. Basti pensare alla cifra di 34,5 miliardi di euro, che è quanto gli italiani spendono per la propria salute, curandosi privatamente. La gran parte di questa spesa (87%) è «out of pocket», cioè effettuata di tasca propria, senza l'intermediazione di mutue o altre forme di sanità integrativa. Le mutue hanno quindi un ampio margine per potersi muovere, a patto però di sapersi compattare e fare rete. Secondo la ricerca realizzata dall'osservatorio sull'impresa sociale Isnet, il panorama è infatti molto frammenta-

to: in Italia ci sono 1.114 società di mutuo soccorso (Soms), di cui quasi la metà - il 47,5% - è stata fondata prima del 1886. Solo 509 di queste sono però attive, e appena il 9% si dedica esclusivamente ad attività socio-sanitarie. Molte di loro sono piccole: il 55% ha infatti meno di 200 soci e quelle con oltre 5.000 soci sono appena il 3,5%. Tra le più grandi troviamo è la **mutua Mba** con 350.000 soci e la **Mutua Cesare Pozzo**, con 147.000 soci e circa 250.000 assistiti sul territorio nazionale. Seguono altre realtà, come la bolognese **Campa** che conta 42.000 soci, e via via una serie di associazioni più piccole, ma che continuano ad attrarre iscritti: per il 2017 si prevede un incremento della base associativa del 5,5%, verso la soglia dei 600.000 soci. Lo spazio di crescita, dunque, c'è: anche perché le Soms, rispetto alle forme assicurative, sono enti senza scopo di lucro e si basano su principi di democrazia interna, partecipazione e reciproca solidarietà, oltre a garantire prestazioni a costi inferiori rispetto al privato.

In Europa il comparto delle mutue è in grande crescita nel panorama del mercato assicurativo. Nel Vecchio continente, stando ai dati di Icmif (la Federazione internazionale per l'assicurazione cooperativa e mutualistica) le realtà del settore possono contare su oltre 400 miliardi di euro di premi raccolti e 2,8 miliardi di attivi. A livello globale le mutue coprono il 27% del mercato assicurativo, con premi per 1.300 miliardi di dollari, asset per 8.300 miliardi e quasi un miliardo (995 milioni) di soci assicurati. Tuttavia, anche dal confronto fra i singoli Paesi europei emerge un panorama molto eterogeneo. La diffusione delle mutue dipende infatti molto da come è organizzato lo Stato sociale in ciascuna nazione. In Paesi come Germania, Austria, Svezia, Belgio e

Paesi Bassi l'adesione alle mutue è obbligatoria (è attraverso di loro che viene gestito il sistema sanitario nazionale), mentre in Francia, Lussemburgo e Danimarca le mutue sono «complementari», cioè integrano la copertura garantita dallo Stato. Oltralpe il settore delle mutue vale 18 miliardi di euro ed è scelto da 38 milioni di cittadini su 66, anche attraverso accordi collettivi che permettono di abbassare i prezzi.

In Irlanda e nel Regno Unito, infine, le mutue rappresentano delle alternative al regime tradizionale. La quota di mercato del settore mutualistico varia molto di Stato in Stato: si va dall'oltre 60% dell'Austria alle percentuali da prefisso di Irlanda e Cipro. L'Italia si colloca poco sopra il 20%. Anche su questo aspetto, dunque, l'Europa è tutto meno che unita e la crescita del settore mutualistico è legata all'impegno dei singoli Stati: in questo modo milioni di persone restano tagliate fuori da un sistema che, secondo i dati riferiti a Valori dall'eurodeputata **Patrizia Toia**, è in grado di offrire servizi sociali e sanitari a 400 milioni di cittadini europei. Tre anni fa un gruppo di eurodeputati ha chiesto alla Commissione Ue di attivarsi per varare un regolamento che agevolasse la creazione di soggetti mutualistici sovranazionali. Il dossier giace però nei cassetti, a causa principalmente dell'ostracismo della Germania, Paese in cui i gruppi mutualistici sono cresciuti in dimensioni e, secondo alcuni osservatori, hanno perso per strada i valori originari del mondo cooperativo. Un esempio è quello di Debeke, mutua che conta quasi 7 milioni di assicurati, 16.500 dipendenti e 9,8 miliardi di fatturato. Veri colossi - tra gli altri ci sono anche Signal, Iduna, Continentale, Barmenia - che Berlino, secondo i detrattori, vuole preservare dalla concorrenza delle mutue europee.

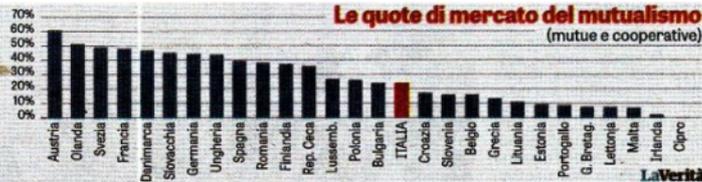
© RIPRODUZIONE RISERVATA



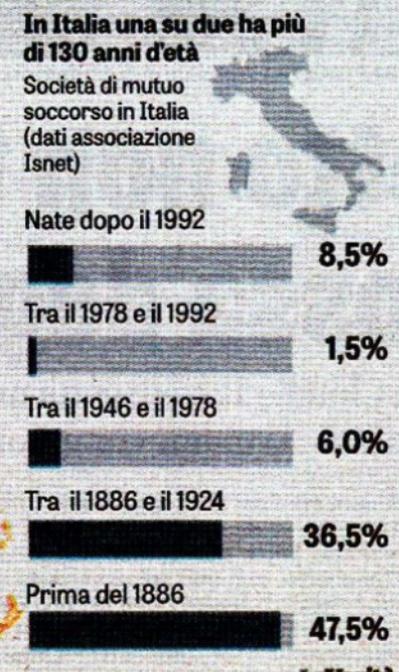
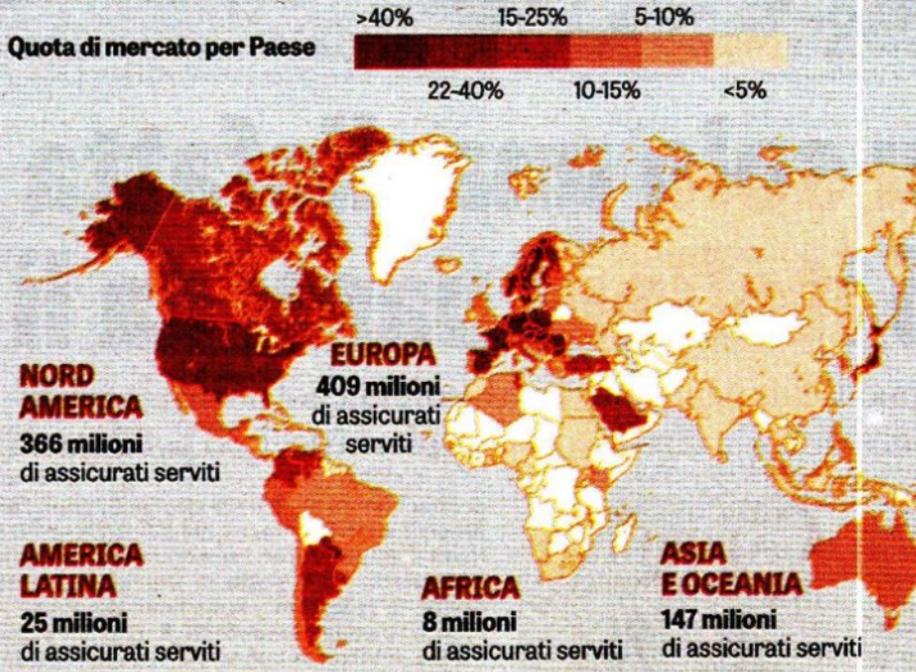
34,5 miliardi di euro
la spesa sanitaria privata degli italiani, di cui l'87% di tasca propria (out of pocket)

1,1 milioni
le persone impiegate nel mondo nel settore mutualistico

1.300 miliardi
l'ammontare dei premi raccolti nel mondo



IL MONDO DELLE SOCIETÀ DI MUTUO SOCCORSO



A Roma e Lamezia Terme tutto esaurito per i due appuntamenti con Anpit Ascolta

Focus sul welfare aziendale

Professionisti e imprenditori a confronto sul territorio

DI FRANCESCO BOEZI

La sala Adriano Olivetti, a Roma, presso la sede nazionale, il 19 giugno ha ospitato le aziende associate, i professionisti e gli interpreti dello scenario economico e gli esponenti delle associazioni aderenti. Il primo argomento trattato, seguito con molto interesse dai presenti, è stato il welfare aziendale presentato da Giampaolo Sbaraglia, che ha illustrato la nuova normativa sullo sviluppo del concetto di produttività delle imprese. L'attenzione si è poi focalizzata sul tema delle politiche attive trattato dal dott. Antonio Bernasconi, rappresentante di Saip formazione, il quale ha spiegato le nuove agevolazioni: dall'orientamento fino all'auto imprenditorialità, passando per il programma garanzia giovani. Il rappresentante di Aifes, Paolo Varesi, si è invece concentrato sulla formazione e sulla sicurezza sul lavoro, esprimendo l'importanza di queste tematiche e delle attuali norme vigenti. L'ultimo intervento ha riguardato la presentazione, a cura del dott. Angelo Paletta, del nuovo Ufficio di Finanza strutturata e Mercati Finanziari dell'Anpit, che ha la funzione di promuovere l'integrazione della finanza aziendale attraverso le opportunità che offrono i mercati finanziari soprattutto attraverso strumenti innovativi, quali i minibond. Il format aziendale, ormai consolidato dall'Anpit Ascolta, si è replicato il 21 giugno a Lamezia Terme. Nella location del Grand Hotel di Lamezia si sono incontrati professionisti e imprenditori per confrontarsi sul tema del mercato del lavoro, avanzando possibili soluzioni e proposte. L'incontro si è aperto con il saluto istituzionale del vicesindaco di Lamezia Terme Massimiliano Tavella, seguito dagli

interventi del consigliere nazionale, nonché presidente Anpit Catanzaro e responsabile Anpit Calabria, Francesco Catanese, e dei presidenti provinciali Marco Furnari di Vibo Valentia, Francesco Ambrogio di Cosenza. Nella sala gremita di persone, animate da grande interesse e spirito di partecipazione, erano presenti anche alcuni dirigenti sindacali della Cisl che sottoscrivono con Anpit i contratti collettivi, il presidente della nuova sede di Reggio Calabria Giuseppe Quattrocchi, il vicepresidente Salvatore Zappulla e il titolare della Beautyprof Domenico Novembre: la prima azienda iscritta all'Anpit, premiata il 19 Dicembre 2016 durante il gala di Natale con il premio «Impresa Bene Comune». Il primo intervento è affidato al Consigliere Francesco Catanese che ha presentato il Cnl Anpit come modello contrattuale innovativo per lo sviluppo e la crescita dell'Italia ed ha affermato: «L'Anpit ha introdotto un modello contrattuale di notevole importanza per la ripresa dell'economia, è pronta a collaborare con tutti i soggetti che, mettendo al centro della loro azione sempre la persona ed il rispetto della sua dignità, sono impegnati a creare tante nuove opportunità per garantire un futuro migliore alle nuove generazioni». Continuando poi con i numerosi interventi dei presenti, il presidente Anpit Cosenza, Francesco Ambrogio, ha sottolineato il lavoro che si sta svolgendo sul territorio e ha dichiarato: «L'imprenditore non deve essere considerato un nemico, ma un'opportunità, colui che insieme ai lavo-

ratori può sviluppare nuove prospettive, ed è questo il lavoro che sviluppiamo quotidianamente tramite la contrattazione di secondo livello». Le conclusioni sono state lasciate al presidente nazionale Federico Iadiccio il quale ha presentato i numeri sempre più crescenti di iscritti (circa 28 mila), di sedi provinciali (41) e di contratti nazionali sottoscritti da Anpit (12). Il presidente ha condotto, poi, una disamina del contesto generale, entrando nei meandri della crisi economica globale, nello specifico in quella italiana, rimarcando come sia oltremodo difficile per le imprese tentare di investire con successo a causa del complesso sistema burocratico, della grande pressione fiscale e dell'elevato costo del lavoro. In particolar modo, si è soffermato sull'ipotesi di una riforma del sistema previdenziale, incentrata sulla libertà di scelta del lavoratore nella gestione dei contributi; si tratta di una delle principali proposte di riforma che Anpit intende portare avanti nei prossimi mesi. Sul finale non sono mancati i ringraziamenti, rivolti soprattutto ai consulenti del lavoro con i quali si è instaurata un'ottima sinergia. La collaborazione, infatti, è stata già suggerita dalla partecipazione di Anpit come partner dell'evento che si è svolto recentemente in Calabria il 22, 23, 24 giugno: «Giovani consulenti del lavoro del Sud Italia». La promessa è quella di ritrovarsi al più presto per dare avvio assieme a una nuova iniziativa. Lo scopo del progetto, ampiamente raggiunto durante queste occasioni, è quello di dar voce alle perplessità, alle istanze o alle richieste delle aziende che possono rivolgersi direttamente agli esperti del settore. La via che si vuole seguire è quella della



partecipazione attiva, mirata a far diventare gli attori del panorama economico italiano protagonisti essi stessi di un percorso di confronto e crescita. Anpit Ascolta continuerà nel suo percorso, promuovendo momenti di studio e approfondimento per imprese e professionisti. Il tour terminerà entro la fine dell'anno dopo aver visitato le Regioni mancanti.

Pagina a cura di

ANPIT

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
PER L'INDUSTRIA E IL TERZIARIO

SEDE NAZIONALE:
VIA GIACOMO TREVIS 88 - 00147
ROMA, TEL. 06/45675950, INFO@
ANPIT.IT SEGRETERIA@ANPIT.IT



28^a Edizione del Premio internazionale «La Rocca d'oro». Riconoscimento consegnato a Federico Iadicco, presidente nazionale Anpit per il suo impegno volto a «valorizzare l'impresa quale comunità di uomini finalizzata al perseguimento del bene comune»

Dir. Resp.: Guido Gentili

WELFARE

Piattaforma Pmi in Venezia Giulia

Cristina Casadei > pagina 12

Il caso. L'iniziativa di Confindustria In Venezia Giulia al via la piattaforma del welfare per Pmi



Nel nome, Win, sta forse il messaggio più immediato della piattaforma per il welfare aziendale creata da Confindustria Venezia Giulia e Aon, il gruppo che si occupa di consulenza sui rischi e sulle risorse umane. Win sta per Welfare Innovativo, ma sta soprattutto a significare un sistema win win. Win per le imprese, win per i dipendenti. Sergio Razeto che è presidente di Confindustria Venezia Giulia ci spiega che «le aziende associate di ogni dimensione, grandi, medie e piccole, e settore, potranno più facilmente accedere al welfare aziendale, l'associazione ha sostenuto l'investimento iniziale per lo sviluppo dello strumento e grazie ad esso le aziende potranno offrire ai propri dipendenti una serie diversificata di opportunità». Trattandosi di una piattaforma di sistema la barriera dei costi che soprattutto nelle piccole imprese costituisce un deterrente, risulta anch'essa abbattuta. «I costi di utilizzo della piattaforma per le imprese saranno vantaggiosi, grazie alla forza dell'associazione, che rappresenta oltre 450 aziende per complessivi 25mila dipendenti», aggiunge Razeto.

Nella pratica, le aziende che decideranno di aderire alla piattaforma potranno gestire i flexible benefits dei propri la-

voratori sfruttando, grazie al sistema, le convenzioni con partner selezionati con cui sono state negoziate condizioni particolarmente vantaggiose. Il progetto, nato sul territorio, da un lato è un veicolo per la creazione di un network locale, dall'altro però ha l'obiettivo di ampliare l'offerta verso i dipendenti per favorire cercare di accrescere la loro soddisfazione, migliorare la loro produttività e il clima lavorativo e di sfruttare i vantaggi previsti dalla normativa, dati gli sgravi che sono previsti per le forme di retribuzione che vengono erogate sotto forma di beni e servizi che non concorrono a formare il reddito da lavoro dipendente. Il ceo di Aon e Aon Hewitt Risk&consulting Enrico Vanin spiega che «nell'attuale contesto economico il ruolo delle aziende private è sempre più determinante per integrare il welfare pubblico. La leva dei flexible benefits sarà strategica per gestire le esigenze dei dipendenti orma sempre più eterogenei, con fasce di età diverse e nuovi bisogni».

C. Cas.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LO STRUMENTO

25mila

La platea

È composta da oltre 25mila persone la platea di dipendenti che possono usufruire dei servizi offerti sulla piattaforma Win

450

Le imprese

Confindustria Venezia Giulia raggruppa oltre 450 aziende che potranno offrire ai propri lavoratori servizi attraverso la piattaforma Win.



FOCUS IMPRESE

SERVIZI

La gestione privata del welfare aziendale

Da Easy Welfare una piattaforma adatta a qualsiasi tipo di impresa. Analisi e report

AREE DI INTERVENTO

Istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, sport e anche benessere

ATTIVITÀ

Rilevazioni periodiche di trend e statistiche del mercato di riferimento

Enrico Boschi

Il gruppo Easy Welfare è leader in Italia nella gestione e nell'erogazione di servizi di *welfare* aziendale, dall'*advisory* strategico alla gestione dei servizi in *full outsourcing*. L'azienda è nata nel 2007 con un iniziale focus sul *mobility management*, è cresciuta rapidamente, si è specializzata, e da piccola *start-up* è diventata una realtà strutturata nella gestione ed erogazione di servizi quali consulenza, analisi e realizzazione della piattaforma tecnologica dedicata. Nel 2017, Easy Welfare ha fondato, insieme ad altri operatori del settore, l'Aiwa, Associazione italiana welfare aziendale. Dall'ottobre 2014 due *holding* d'investimento hanno acquisito una larga minoranza del capitale dell'azienda: Injection Capital, fondata da Leonardo Bruzzichesi, e Italglobal Partners, fondata da Ruggero Jenna e Francesco Sala; Federico Isenburg è l'azionista di maggioranza, presidente e ad. La società dal 2007 è stata caratterizzata da una crescita costante che l'ha portata a conquistare molti clienti tra le 500 società top e banche italiane. Il

gruppo si articola in tre realtà. Easy welfare, costituita nel 2007 e specializzata in soluzioni di *welfare* aziendale, propone una piattaforma 2.0 adatta a qualsiasi tipologia di azienda per la gestione di *flexible benefits*, servizi, convenzioni, cassa sanitaria e fondi previdenziali. L'azienda cliente attribuisce una quota *welfare* in favore dei propri dipendenti e Easy Welfare diventa la centrale d'acquisto mettendo a disposizione di ogni utente un panel di servizi divisi per aree: istruzione, mutui, salute, previdenza, famiglia, shopping, sport, benessere, servizi salva tempo. Grazie alla tecnologia d'avanguardia, la gestione è completamente in *full outsourcing*, con oltre 3.000 fornitori e assistenza dedicata. Rwa consulting è uno *spin-off* di Easy Welfare riguardante l'attività di consulenza che precede l'avvio di un piano welfare. Costituita nel 2015, ha ereditato le attività e l'esperienza decennale della società madre. Saldamente ancorata ai valori di qualità, responsabilità e sostenibilità, Rwa vanta una profonda conoscenza nell'ambito dello *smart working*, del *mobility*

management e del *welfare* aziendale ed è in grado di accompagnare le aziende nel loro percorso di innovazione organizzativa attraverso un ampio portafoglio di soluzioni.

Infine, costituita nel 2017 e controllata al 100% da Easy Welfare, Ew Innovation ha preso in carico le attività di *back office* e *customer service* dei piani *welfare* proposti. Il gruppo Easy Welfare, grazie all'attività di monitoraggio e studio svolta da Rwa Consulting, esegue analisi e report semestrali per rilevare trend e statistiche del mercato di riferimento. Da aprile 2017 Easy Welfare è entrata a far parte dell'Osservatorio sul welfare aziendale costituito da Assolombarda Confindustria Milano, Monza e Brianza.

Easy Welfare premia annualmente i migliori piani *welfare* aziendali con il «Welfare award». L'edizione 2017 si è conclusa il 21 giugno, a Milano, e ha visto 17 vincitori tra le 150 aziende in corsa per i riconoscimenti ai migliori piani *welfare* realizzati nel 2016. Aiwa ha patrocinato l'evento dando un riconoscimento speciale a uno dei candidati per i «Welfare Awards» di quest'anno.





L'attore Paolo Ruffini, Federico Isenburg, founder e ceo di Easy Welfare, Gianfranco Minervini, a capo di contrattualistica e normativa del lavoro di Exprivia, Mattia Giacinti, marketing director di Easy Welfare

Più welfare in azienda

La previdenza integrativa è sempre più chiamata in causa nei sistemi di incentivazione grazie alle nuove agevolazioni fiscali dei premi di risultato

Pagina a cura
di **Carlo Giuro**

Lil welfare aziendale rappresenta una risposta sempre più praticata a una serie di problemi strutturali che caratterizzano il sistema italiano in considerazione di caratteristiche demografiche come gli alti tassi di invecchiamento e i bassi tassi di natalità, unitamente ad una bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Diviene poi sempre più un fattore distintivo che può contribuire a incrementare la produttività aziendale. Da una recente ricerca condotta da Swg per conto del gruppo Zurich, sulla valenza e l'efficacia dei benefit per i dipendenti, emerge infatti che le aziende che investono in un sistema di welfare flessibile in base delle esigenze del personale possono beneficiare di un incremento della produttività nel medio-lungo periodo e di una diminuzione del turnover, con conseguente riduzione dei costi per la ricerca e sostituzione del personale e per la formazione. Da alcuni anni, in questa prospettiva, è in atto una volontà normativa di prevedere significative agevolazioni in tema di salario di produttività nel caso in cui venga fatto confluire in strumenti di welfare aziendale. Proprio con effetto quest'anno sono state riviste le agevolazioni previste sul tema. Cosa cambia rispetto alla normativa precedente? Il limite del premio cui applicare la detassazione al 10% è aumentata da 2 mila euro (2.500 euro in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro) a 3 mila euro (4 mila euro nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro). In precedenza potevano poi accedere al regime

agevolato i dipendenti del settore privato che nell'anno precedente avessero avuto un reddito di lavoro dipendente non superiore a 50 mila euro, ampliato ora a 80 mila euro. Si introducono anche agevolazioni per la previdenza complementare. Partendo dai fondi pensione si prevede che, se il lavoratore scelga di sostituire, in tutto o in parte, i premi di risultato con contributi alle forme pensionistiche complementari (di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252), questi ultimi non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente né sono soggetti a imposta sostitutiva nella misura del 10%.

Tali contributi, inoltre, non concorrono a formare la parte imponibile delle prestazioni pensionistiche complementari. Il vantaggio fiscale è quindi duplice. Da un lato è possibile dedurre anche oltre il limite annuo di 5.164,57 euro a condizione che l'accordo collettivo che disciplina il premio di produttività preveda la possibilità di conversione totale o parziale dello stesso in versamenti alla previdenza complementare. Vi è poi una neutralità anche in fase di tassazione della prestazioni finali per cui la normativa prevede una imposta sostitutiva del 15% che si riduce dello 0,3% per ogni anno di durata. Ma quali strumenti utilizzare? Anche se la normativa non esclude che possano utilizzarsi soluzioni di previdenza individuale, le forme più indicate sembrano essere quelle collettive, vale a dire fondi negoziali, fondi preesistenti e fondi pensione aperti ad adesione collettiva. Ma come si realizza una adesione collettiva? È necessaria in primo luogo una fonte istitutiva, nella prevalenza dei casi costituita da un accordo aziendale i cui firmatari sono rappresentati dal

datore di lavoro e dalle rappresentanze sindacali. L'accordo ha il compito di delineare i profili del piano di previdenza aziendale, individuando le misure della contribuzione del datore di lavoro e del lavoratore, la percentuale di tfr (per gli assunti di prima occupazione antecedente al 28/4/93) da trasferire, l'eventuale facoltà di far aderire anche i lavoratori a termine, l'individuazione del fondo pensione aperto o dei fondi pensione aperti che fungeranno da veicolo previdenziale. L'accordo collettivo trova applicazione con riferimento a tutti i lavoratori dell'impresa e il fondo diventa destinatario anche dei flussi di tfr conferiti secondo modalità tacite. Va anche rimarcata la possibilità, per i datori di lavoro, di stipulare, a livello aziendale e direttamente con i lavoratori interessati, accordi di previdenza complementare con efficacia limitata ai soli soggetti firmatari che prevedano il versamento del contributo del datore di lavoro. Ulteriore fonte istitutiva, solo per le aziende in cui non si applichi un contratto collettivo, può essere poi il regolamento aziendale vale a dire un atto unilaterale del datore di lavoro che stabilisce che in quella data azienda l'organismo previdenziale di riferimento sarà un dato fondo pensione aperto. L'adesione del singolo lavoratore dovrà in ogni modo manifestarsi con la sottoscrizione della modulistica contrattuale del fondo pensione. (riproduzione riservata)



IL RAPPORTO DELLA CORTE DEI CONTI

Regioni sanguisughe, deficit record Tagliano sulla sanità e poi sprecano

Il disavanzo di 15,8 miliardi in tre anni. Risparmi sulla salute, ma aumentano le uscite. Le peggiori: Lazio, Sicilia e Alto Adige

FARDELLO PRO CAPITE

Il debito medio per abitante
arrivato a 1.088 euro. Ma c'è
pure chi è in avanzo: il Veneto

Roma. Un pozzo senza fondo nel quale la spesa pubblica continua a disperdersi. Nel quadriennio 2012-2015 le Regioni italiane nel loro insieme hanno registrato un disavanzo finanziario complessivo di 15,8 miliardi di euro. Il risultato avrebbe potuto essere peggiore se non fossero stati progressivamente aumentati i trasferimenti statali per consentire il raggiungimento dell'equilibrio economico che, effettivamente, l'anno scorso è stato conseguito, ma sempre a carico della collettività.

È quanto emerge dalla relazione della Corte dei Conti sulla gestione degli enti locali. Il fenomeno, ancorché stia progressivamente assumendo contorni meno spaventosi, si comprende meglio analizzando la gestione corrente. Nonostante le entrate siano aumentate dai 158 miliardi del 2012 ai 165 miliardi del 2015, allo stesso tempo la spesa ha continuato a crescere portandosi dello stesso periodo da 163 a 169 miliardi di euro. Con buona pace della spending review.

Sono gli stessi magistrati contabili a distinguere tra buoni e cattivi. La Regione Veneto ha evidenziato nel periodo un avanzo di 1,9 miliardi, mentre la maglia nera va al Lazio che mostra la situazione più deficitaria (-6,5 miliardi). Tra le Regioni a statuto speciale vince la Provincia di Bolzano (+6,1 miliardi) e perde la Sicilia (-5,5 miliardi). Il miliardo di deficit cumulato è superato anche da Campania (-3,5 miliardi), Toscana (-2,5 miliardi) e Calabria (-1,3 miliardi), anche se queste ultime due nel 2015 hanno invertito la tendenza registrando un avanzo.

Il risultato non può che essere un incremento del debito a lungo termine. La parte a totale carico delle Regio-

ni nel 2015 si è attestata a 66,1 miliardi, in aumento di oltre 20 miliardi (+43,7%) rispetto al 2012. La componente relativa alla sanità si è quasi raddoppiata (+74,4%) passando da 17,1 a 30 miliardi. Il 71,3% dell'indebitamento è detenuto dai quattro enti col maggiore passivo: Lazio (20,6 miliardi), Piemonte (10,5 miliardi), Sicilia e Campania (8 miliardi ciascuna). L'indebitamento pro capite medio nel 2015 è pari a 1.088 euro, in aumento di 313 euro rispetto al 2012. Insomma, ogni italiano quando nasce si fa carico in media anche dei mille euro di sbilancio del proprio governatore. Come si fa cassa in questi casi? Con il metodo che lo Stato usa di regola: non pagare i fornitori. Questo tipo di esposizione a breve termine è aumentata del 42% nel periodo 2012-2015 a circa 2 miliardi. Una parte dei debiti delle pubbliche amministrazioni si trova proprio qui.

In ambito sanitario ci sono due dati da evidenziare: quella spending review che fin qui non abbiamo visto da nessuna parte si manifesta proprio nei servizi per la salute. La spesa complessiva per la sanità è scesa da 120 miliardi del 2014 a 117 miliardi nel 2015. Se escludiamo la componente del Fondo sanitario nazionale (106 miliardi nel 2014 e 108 miliardi nel 2015), si vede come le Regioni, soprattutto quelle a statuto ordinario, per fare cassa abbiano ridotto le risorse da erogare a questo comparto che in realtà è quello che giustifica la loro esistenza. Da notare, infine, come la spesa farmaceutica delle Regioni sia in costante incremento (da 16 miliardi del 2013 a 18 miliardi nel 2015), sfiorando regolarmente il tetto di spesa previsto. La componente ospedaliera, infatti, è fuori controllo.

GDeF



Cardiologie, assistenza a rischio

I medici ospedalieri presentano il censimento delle strutture e lanciano l'allarme sulle possibili carenze che i nuovi standard possono provocare

La mappatura

La maggior parte dei centri ospedalieri con servizi "completi" si trova al Centro-Nord

La proposta

La riorganizzazione dovrebbe basarsi su Unità assistenziali complesse

Non è solo questione di ricerca, come si dice nell'editoriale all'inizio di questo numero di Corriere Salute. La cardiologia in Italia, quella ospedaliera in particolare, sta vivendo un difficile momento di transizione.

Il settimo censimento voluto dall'Associazione Nazionale Medici Cardiologi Ospedalieri (Anmco) - pubblicato di recente sul Giornale Italiano di Cardiologia - fornisce un quadro piuttosto complesso.

Hanno risposto all'invito della società scientifica quasi 700 strutture, con i dati su numero di posti letto, dotazione di macchinari, attività, personale e organizzazione. È una fotografia in chiaroscuro, dove la maggior parte delle strutture con servizi "completi" si concentra nelle aree del Centro-Nord (cardiochirurgia, chirurgia vascolare, emodinamica, aritmologia interventistica) mentre al Sud prevalgono le cardiologie con unità di intensiva cardiologica. Accomunate dalla carenza di personale, le cardiologie del Nord e del Centro hanno meno medici di quelle del Sud ma al contrario più infermieri, e tecnici. Per quanto riguarda l'organizzazione prevale quella "tradizionale" basata sui dipartimenti di Cardiologia rispetto al modello basato sull'intensità di cure

(soprattutto al Centro-Nord).

«Lo scopo del censimento è disegnare la mappa dell'esistente per porre le basi di una nuova e più appropriata riorganizzazione della Cardiologia italiana» spiega Michele Gulizia, past president di Anmco e coordinatore del censimento. La fotografia fissa un'immagine che risale al 2015, ma nel frattempo le nuove regole sugli standard ospedalieri (DM 70/2015 poi convertito in legge e entrato in vigore a giugno 2015) ha dato il via a una profonda ristrutturazione anche nel settore cardiologico.

La società scientifica ha già preso posizione contro una "riforma" che a suo dire "desertifica" l'offerta di presidi di cardiologia. «Si sta già cominciando a verificare un arretramento importante nell'assistenza — ribadisce Gulizia —, che ci fa tornare indietro di 50 anni. Il modello italiano è virtuoso in tutto il mondo e ha permesso di allungare la vita media del paziente cardiopatico di 10 anni. Non si può smantellare, tanto più se si pensa agli ultimi dati Istat che vedono le malattie ischemiche del cuore tra le prime tre cause di mortalità in Italia». Secondo Gulizia, la riorganizzazione della cardiologia dovrebbe invece seguire un modello basato sulle Unità assistenziali complesse di

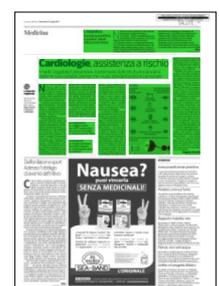
cardiologia (UACC), in altre parole un Dipartimento cardiovascolare che comprende sia l'ospedale, sia il territorio.

Nell'ottica di Anmco, questo modello dovrebbe migliorare l'assistenza ai pazienti e garantire maggiore omogeneità e appropriatezza ai Percorsi diagnostico terapeutici assistenziali (Pdta). «A livello nazionale abbiamo Pdta per lo scompenso cardiaco, la fibrillazione atriale, l'infarto, l'aritmologia, la prevenzione cardiovascolare e la riabilitazione cardiovascolare — sottolinea Gulizia —. Ogni Regione però poi va per conto suo e ne produce di nuovi, creando confusione, con una situazione a macchia di leopardo». Lo stesso "disordine" si riscontra nell'applicazione della telemedicina, che pure la letteratura scientifica ha riconosciuto come capace di produrre nel paziente con scompenso cardiaco una riduzione del 30-35% della mortalità e del 15-20% delle ospedalizzazioni.

«Il telemonitoraggio del paziente a casa spesso è lasciato alla buona volontà del singolo centro clinico — dice Gulizia —. Solo in un paio di regioni esiste anche un codice di rimborso per questa forma di assistenza domiciliare, dunque nelle altre non si sa come pagare le prestazioni».

Ruggiero Corcella

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'iniziativa

Società scientifiche e pazienti alleati nella prevenzione

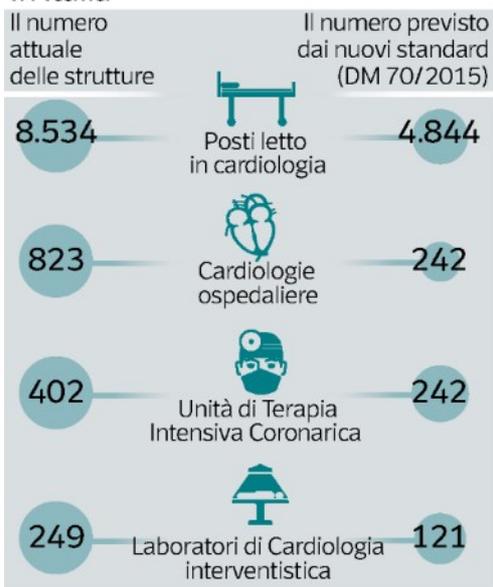
Nel 2014 si sono verificati in Italia 220mila decessi per malattie del sistema circolatorio. I tassi di ospedalizzazione per tali malattie sono in costante crescita e più della metà dei ricoveri correlati è dovuta a un'evoluzione cronica e a complicazioni di eventi acuti nonché a complicanze dell'ipertensione, del diabete, della malattia renale cronica. A fronte di questa situazione epidemiologica preoccupante, il ministero della Salute e 32 fra Federazioni/Società

scientifiche di cardiologia e Associazioni di pazienti, hanno creato l'Alleanza italiana per le malattie cardio-cerebrovascolari. L'Alleanza si propone di combattere queste malattie attraverso interventi di prevenzione e di assistenza, coerenti con le strategie e i piani nazionali di promozione della salute, prevenzione e controllo delle malattie croniche non trasmissibili

R.Co.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

In Italia



I decessi per malattie del sistema circolatorio (all'anno)



Fonte: ANMCO; Ministero della Salute (dati Istat 2014) CdS

Parte normativa. Da rivedere le regole sui congedi

Dalle visite mediche al welfare aziendale: cantiere ricco all'Aran

LE NUOVE OPZIONI

Prevista la fruizione a ore dei permessi retribuiti connessi a motivazioni di carattere personale o familiare

Arturo Bianco

■ I prossimi contratti collettivi nazionali del pubblico impiego sono chiamati a operare una revisione degli istituti normativi che disciplinano i rapporti di lavoro; in questo ambito dovranno in particolare modificare le regole dei permessi e degli altri istituti che disciplinano le assenze, degli istituti di welfare aziendale e delle forme di conciliazione tra vita e lavoro.

È questa l'indicazione dettata dalla direttiva del Governo per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali della Pa. Si deve subito ricordare che, laddove da questi istituti derivassero degli oneri aggiuntivi come ad esempio nel caso di ampliamento dei permessi, di introduzione di forme di welfare aziendale eccetera, occorre che i contratti destinino specifiche risorse nell'ambito delle somme stanziare per il finanziamento dei rinnovi contrattuali. Va inoltre richiamata l'attenzione sulla mole dei temi su cui il Governo impegna l'Aran alla contrattazione: una mole così ampia che la conseguenza potrebbe essere quella di un allungamento della durata delle trattative e il mancato raggiungimento dell'obiettivo indicato dal governo di stipulare i nuovi contratti entro la fine del mese di ottobre.

Viene assunto l'impegno a consentire la fruizione anche a ore dei permessi connessi a mo-

tivazioni di carattere personale o familiare, ad esempio negli enti locali i tre giorni all'anno di durata massima dei permessi retribuiti.

Per restare in materia di permessi e assenze, vengono dettati numerosi altri vincoli all'Aran. In primo luogo, andranno disciplinati gli istituti che possono essere utilizzati per potere essere sottoposti a visita medica e/o esami diagnostici. E ancora, viene segnalata la necessità di definire in modo preciso la distinzione tra permessi e assenze per malattia. Inoltre, si deve fissare una durata minima giornaliera dell'orario che deve essere svolto e subordinare il rilascio di questi permessi al preavviso. Si raccomanda di stabilire che la certificazione dell'assenza possa essere resa da parte del medico o con una attestazione della struttura sanitaria presso cui si è recati, anche per esami clinici e/o diagnostici.

Dovranno, inoltre, essere introdotte forme di welfare aziendale, che vengono giudicate come particolarmente utili per il miglioramento del "clima lavorativo". Per la loro definizione si invita a fare tesoro di esperienze positive già maturate sia tra le Pa sia tra le aziende private. La direttiva ricorda, come esempi, le borse di studio, i sussidi per garantire l'accesso a servizi ad elevata valenza sociale. Essa contiene inoltre lo stimolo a dare corso alla formazione di esperienze associative.

I contratti dovranno inoltre introdurre strumenti che consentano una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Vengono ipotizzate una se-

rie molto ampia di misure: dagli asili nido aziendali (esigenza che comunque costituirebbe anche una forma di welfare aziendale), alla revisione della disciplina sui congedi parentali e di maternità per adeguarla alle riforme legislative già intervenute. Altro importante impegno assunto per raggiungere l'obiettivo è il potenziamento degli istituti che vogliono favorire la flessibilità oraria, rimuovendo gli ostacoli che hanno determinato una scarsa diffusione della banca delle ore e dell'orario multiperiodale o plurisettimanale.

Tra gli altri istituti normativi su cui la direttiva impegna l'Aran alla modifica dei contratti in vigore, si devono ricordare la cessione delle ferie a titolo gratuito e l'estensione ai dipendenti a tempo determinato dei benefici oggi limitati al solo personale in servizio a tempo indeterminato. I dipendenti potranno cedere quote delle loro ferie a colleghi che hanno figli che richiedono assistenze continuative. Nuove regole dovranno disciplinare le modalità di utilizzazione dei contratti di somministrazione e la partecipazione dei somministrati alle forme di incentivazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La ricerca L'anno d'oro del welfare aziendale

■ MILANO

CRESCERE il welfare aziendale, soprattutto negli ultimi mesi. Lo dice una ricerca condotta dall'Università Cattolica del Sacro Cuore commissionata dalla Welfare Company. I risultati di 326 interviste a direttori e manager delle risorse umane dicono infatti che il 67% delle imprese fa welfare, e il 18,4% del campione ha introdotto welfare negli ultimi dodici mesi. Merito anche delle nuove agevolazioni fiscali per il 37% degli intervistati, convinti che le nuove normative abbiano incentivato l'attivazione di piani di welfare aziendale, ma non in modo decisivo. Non c'è soltanto economia di scala dietro, ma anche il benessere e l'attrattiva del proprio luogo di lavoro: la maggior parte delle aziende, infatti, ammette di aver avviato piani di welfare non solo per ridurre il costo del lavoro (70,6%), ma per migliorare il clima aziendale (81%), attrarre talenti (62,7%) e incrementare la produttività (57,1%).

L'OFFERTA, quindi: i benefit più diffusi sono le mense aziendali e i buoni pasto (60%), la flessibilità degli orari (46%), le polizze sanitarie (41,4%), le convenzioni per il consumo (38,2%), l'assistenza sanitaria (36,8%) e i benefit per lo studio dei figli (30%). «Dalla ricerca – commenta Chiara Fogliani, ad di Welfare Company – emerge che in un'azienda su tre il tasso di conversione del premio di produttività in servizi di welfare risulta inferiore al 30%, ma un buon piano di comunicazione può aumentare la percentuale di conversione anche fino all'80%, con vantaggi per tutti». Luca Pesenti, docente che ha realizzato la ricerca, segnala «uno sviluppo culturale rilevante nelle relazioni industriali: le aziende che fanno welfare sono anche quelle che lavorano per trovare nuovi sbocchi di mercato, che innovano i processi, che investono su logistica, marketing e distribuzione». Il futuro del welfare? Per il 33,6% del campione il punto da sviluppare è lo smart working.



WELFARE CO L'ad Chiara Fogliani



Al lavoro con il cane

Il sindaco di La Spezia,
lo scrittore Cognetti
e i potenti del mondo
«In ufficio non è
un disturbo: può avere
effetti distensivi»

Il premio Strega

«Mentre scrivo mi aiuta a concentrarmi di più, perché so che lui mi reclama e mi aspetta»

I potenti

Dalla Casa Bianca al Cremlino, animali protagonisti anche nei palazzi del potere

Quelli di Vladimir Putin hanno una pagina su Wikipedia e una presenza continua attorno alla scrivania del presidente russo. Quelli degli inquilini della Casa Bianca persino un «museo» con l'elenco dal 1789 ad oggi, anche se Donald Trump non ha ancora deciso chi portarsi nello Studio Ovale. I più famosi Bo e Sunny hanno messo in ombra il loro padrone, Barack Obama. Quello di Paolo Cognetti, vincitore dello Strega 2017, è finito nel mezzo della sfida tra lo scrittore e la «rivale» Teresa Ciabatti.

Per tutti loro il 23 giugno c'è la Giornata mondiale dei cani in ufficio. Anche se Pierluigi Peracchini, da poche settimane sindaco (di centrodestra) di La Spezia, potrebbe fare a meno di celebrarla: il suo Bucky, collie di un anno, oltre a comparire col muso nella *photo opportunity* mentre Peracchini vota, da sabato spunta sotto

la sua scrivania. «Ho portato soprattutto il fine settimana», racconta al *Corriere*. Bucky arriva dopo Dodo (hanno la stessa madre) e Dream. «Ogni giorno mi abbraccia con le sue zampe, vuole essere lì mentre mi faccio la barba la mattina. Lo porto anche in chiesa», continua il sindaco.

Quando nelle foto su Facebook c'è anche lui, Bucky, i «mi piace» schizzano. Peracchini, lo ammetta, ha usato il cane per fini elettorali? Ride. «No, questo non è mai successo». Il primo cittadino ha anche un pony (Matilde) e due oche. Lascerà che anche gli altri dipendenti si portino al lavoro l'animale? «Perché no? Per gli ambienti non aperti al pubblico si potrebbe fare, ma devo studiarli le norme».

A La Spezia il quattrozampe sul lavoro non sembra una rarità, come raccontava ieri il *Secolo XIX*. Tra i corridoi della Questura c'è Najra, labrador di

due anni del questore Francesco Di Ruberto, arrivato lo scorso 2 marzo. «Lo considero il mio quarto figlio, il più piccolo», scherza lui. «Sta sempre con me e in ufficio lo porto spesso, qualche volta lo portano in giro i colleghi». La distanza tra casa e scrivania non è molta per Di Ruberto: «Lavoro al quarto piano e vivo al settimo, nello stesso palazzo». Le reazioni? «Positive, ma faccio attenzione a rispettare chi non vuole avere a che fare con gli animali», dice. «Posso però confermare quello che sostengono diversi studi: la presenza di Najra ha un effetto distensivo».

Distensione che non s'è vista durante uno dei più famosi premi letterari d'Europa: lo Strega. Dove Lucky — «mezzo border collie, l'altra metà non so perché il padre è ignoto» — del vincitore Paolo Cognetti, è diventato oggetto di attenzioni della concorrente Teresa Ci-



Dir. Resp.: Luciano Fontana

batti. «Il Nemico (come chiama Cognetti, ndr) porta il suo cane agli incontri — ha scritto lei sul *Corriere* —. Va bene è buono... ma rappresenta comunque un disturbo, non è giusto, comincio a protestare io. Di più: cerco di sobillare gli altri candidati contro il cane. Se dovesse mordere qualcuno? Così nel gruppo, grazie a me, si diffonde l'insoddisfazione per l'animale che culmina in una richiesta esplicita alla casa editrice del Nemico: il cane non

può più venire».

Cognetti, nel ricordargli la vicenda, sorride. «Io e Lucky viviamo in simbiosi», sintetizza. «Ieri l'ho portato all'incontro con il sindaco di Milano, Beppe Sala, a Palazzo Marino. È nato cinque anni fa in montagna, doveva badare a non perdersi nemmeno una mucca e invece era lui che scappava sempre. Così l'hanno dato a me e con lui trascorro metà anno in città e l'altra metà in montagna».

L'ufficio di Cognetti è qualsiasi punto dove scrivere. «Quando sono impegnato viene a disturbare, vuole attenzioni, chiede di giocare». Può sembrare un aspetto negativo. «Invece aiuta a concentrarmi di più, a fare in fretta con il lavoro perché c'è lui che mi aspetta». Lo considera un punto di forza, cosa notata dalla Ciabatti. «Anche la solitudine con lui è diversa».

Leonard Berberi
© RIPRODUZIONE RISERVATA

è «pet friendly»

La vicenda

● Lo scorso venerdì 23 giugno è stata celebrata la Giornata internazionale dei cani in ufficio

● La prima edizione venne lanciata nel 1996 nel Regno Unito dall'associazione Pet Sitter International (Psi), poi dal 1999 hanno aderito anche Stati Uniti e Canada, dove un'azienda su cinque

● In Italia l'idea è sposata da diverse aziende, ma in generale è una prassi ancora poco diffusa

● Nelle case degli italiani vivono almeno 60 milioni di animali domestici: 7 milioni sono cani



I personaggi

Studio Ovale Barack Obama con il cane Bo (foto Pete Souza/White House)



Mosca Vladimir Putin con Yuma (razza Akita) in una delle sale dell'ufficio (Afp)



Facebook Il fondatore Mark Zuckerberg si fa fotografare con Beast



Liguria Il sindaco di La Spezia Pierluigi Peracchini con Bucky, il suo collie



In Questura Il questore di La Spezia Francesco Di Ruberto con Najra



Insieme Paolo Cognetti, vincitore del Premio Strega 2017, a Milano con Lucky (foto LaPresse)