

## Articoli Selezionati

### MBA

26/05/17 **Avvenire** 21 Brevi - Una startup pugliese lancia la Banca delle visite ... 1

### SCENARIO

20/05/17 **Italia Oggi** 16 Bimbi in ufficio a Banca Generali nelle sedi di Milano e Trieste ... 2

20/05/17 **Milano Finanza** 41 Affari in salute *Bin Diana* 3

22/05/17 **L'Economia del Corriere della Sera** 37 Conto alla rovescia per la festa *Caruso Paola* 6

23/05/17 **Giorno Lombardia** 8 Addio all'orario e all'ufficio Tutti pazzi per il lavoro agile *Zorloni Luca* 8

24/05/17 **Sole 24 Ore** 15 In breve - Fincantieri. Lo zainetto welfare cresce del 10% *C.Cas.* 10

24/05/17 **Corriere della Sera** 48 Intervista a Emilio Petrone - «Obiettivo flessibilità Il nostro modello è Alessandro Volta» *Ruggi D'aragona Caterina* 11

24/05/17 **Corriere della Sera** 49 L'impiegato? È qui e in altri posti E migliora le relazioni in famiglia *Pennisi Martina* 13

26/05/17 **Sole 24 Ore** 12 In breve - Oltre 5 milioni di lavoratori coinvolti *G. Pog.* 15

### DAL WEB

23/05/17 **WAZIT.IT** 1 Health Italia Bimbi in ufficio: Health Italia apre le porte del Palasalute - Health Italia ... 16

23/05/17 **WAZIT.IT** 1 Mutua Mba: arriva MyMba, la nuova app dedicata ai soci - Mutua MBA ... 17

# Brevi

## SALUTE

### Una startup pugliese lancia la Banca delle visite

Ispirandosi alla tradizione napoletana del "caffè sospeso", ScegliereSalute, startup pugliese di Health Italia, lancia per la prima volta in Italia una campagna per offrire visite mediche specialistiche e prestazioni sanitarie gratuite a chi ne ha bisogno. La "Banca delle visite" è una piattaforma web che raccoglie donazioni di privati ed aziende.



## Bimbi in ufficio a Banca Generali nelle sedi di Milano e Trieste

Banca Generali aderisce a Bimbi in ufficio, l'iniziativa promossa da *Corriere della Sera* e *La Stampa* giunta quest'anno alla 23esima edizione. Il prossimo venerdì 26 maggio la prima banca private di Piazza Affari apre le porte delle sedi di Milano e Trieste per accogliere i figli di oltre 800 dipendenti. Una iniziativa che punta a migliorare l'equilibrio vita-lavoro dei dipendenti di Banca Generali, aiutando i figli a comprendere in cosa consista il loro lavoro dei propri genitori, scoprendo i luoghi fisici in cui mamma e papà trascorrono le loro giornate e conoscendo i loro colleghi.

«Aderiamo con entusiasmo a questa bellissima iniziativa per consentire ai nostri figli di dare un volto ai nomi delle persone di cui sentono parlare quando raccontiamo le nostre giornate lavorative e, al tempo stesso, di conoscere l'ufficio, quell'ambiente in cui trascorriamo il nostro tempo quando non siamo con loro», ha commentato Alessandra Rizzi, responsabile risorse umane di Banca Generali. «È la prima volta che aderiamo a questa bellissima manifestazione, ma lo facciamo con grandissimo entusiasmo. Per questo abbiamo deciso di coinvolgere tutti gli oltre 800 dipendenti del gruppo bancario nelle due sedi di Milano e Trieste e la risposta da parte dei nostri colleghi è stata finora entusiasmante».

Per rendere ancora più speciale la giornata, il team hr di Banca Generali ha preparato numerose iniziative: dopo aver scoperto gli uffici e conosciuto i colleghi dei propri genitori, i bimbi saranno infatti coinvolti in giochi e attività e nello spettacolo *Bolle giganti*. Non mancherà poi l'occasione per avviare i più piccoli ai primi passi di educazione finanziaria. In occasione di «Bimbi in ufficio», infatti, tutti i bambini presenti riceveranno in regalo un libretto che spiega i concetti base della finanza e del risparmio con un linguaggio semplice e con l'aiuto del disegno.



*Azionari I comparti sull'healthcare ora puntano sulle nuove tecnologie applicate alla sanità. E fanno fino al 24% a 12 mesi*

# AFFARI IN SALUTE

di Diana Bin

**I**n Italia il 22,3% della popolazione ha più di 65 anni (fonte Istat). Un esercito di oltre 13 milioni di persone che sempre più spesso necessita di assistenza sanitaria, cure specialistiche e posti letto negli ospedali. Se questo trend proseguirà, e le statistiche sembrano concordi nel confermarlo, presto sarà impossibile far fronte adeguatamente all'eccesso di domanda. E il discorso non riguarda soltanto il Belpaese. Nei prossimi anni, rileva l'Ocse, la spesa pubblica per la sanità e le cure di lungo periodo è destinata ad accelerare nei Paesi industrializzati dall'attuale 6% del pil a quasi il 9% nel 2030, raggiungendo punte del 14% entro il 2060, con una sempre maggiore incidenza della spesa e-health.

In questo contesto, rileva Alida Carcano, presidente della boutique di gestione svizzera Valeur, appare chiara la necessità di rinnovare l'industria sanitaria in senso ampio. Le grandi case farmaceutiche e le multinazionali dell'It non si sono fatte sfuggire l'occasione: la tecnologia applicata al mondo della sanità sta aprendo interessanti opportunità di sviluppo, abbassando i costi e migliorando i servizi al cittadino. Parallelamente, come in ogni ambito in rapida crescita, si sono create buone opportunità di investimento. Negli ultimi 12 mesi, i fondi azionari che investono sul settore healthcare disponibili in Italia hanno messo a segno rendimenti fino al 24% (vedere tabella con dati Morningstar), mentre l'indice Stoxx Europe 600 Health Care guadagna il 14,45% da inizio anno (gross return) contro l'11,26% del più ampio Stoxx Europe 600 (dati al 17 maggio 2017).

**Ma quali aree** mostrano le migliori potenzialità? «La nostra attenzione si focalizza sulla robotica chirurgica, sulla cosiddetta

population health, ossia l'uso dei big data per arrivare a migliori decisioni cliniche per i pazienti, e sulla diagnostica», spiega Vinay Thapar, manager dell'AB International Health Care Portfolio. «Queste hanno il potenziale per offrire migliori risultati per il paziente, abbattendo al contempo i costi per l'intero sistema sanitario». Christophe Eggmann, gestore del fondo Julius Baer Multistock-Health Innovation Fund di Gam, sottolinea invece i recenti passi in avanti compiuti nel campo della genomica, che «hanno dato un'idea più chiara di come l'informazione genetica determini lo sviluppo, la struttura e le funzioni del corpo umano, e di quanto variazioni anormali nella sequenza del Dna possano causare malattie». Essere in grado di correlare la biologia del paziente a specifiche mutazioni genetiche, prosegue il gestore, «ha portato ad un aumento degli obiettivi per la scoperta di nuovi farmaci, periodi più rapidi per il loro sviluppo e un miglioramento del tasso di successo dei test clinici».

Tra le ultime novità degne di interesse per i pazienti, Alida Carcano indica la technology enabled care, cioè la «possibilità di gestire la propria condizione sanitaria mediante l'accesso a portali elettronici che raccolgano i dati personali e che consentano di visualizzare in tempo reale la propria cartella clinica». Grazie a questa tecnologia, «i soggetti affetti da patologie croniche, come l'asma e il diabete, possono già controllare i loro valori in qualsiasi momento ed in modo agevole, migliorando la conoscenza del proprio stato di salute», prosegue la presiden-



te di Valeur.

E «le strutture sanitarie si stanno organizzando per contenere i costi fissi e garantire un miglior servizio di assistenza», aggiunge Carcano che cita il recente caso in Canada della collaborazione tra il centro per la cura mentale Ontario Shores e una compagnia specializzata nella cura del benessere digitale grazie alla quale «è stata lanciata un'applicazione che ha già ricevuto grandi consensi: i pazienti possono partecipare attivamente alla propria cura ed essere connessi con il loro team medico tra un appuntamento e un altro attraverso l'uso dello smartphone. Salvando i dati in una sezione remota, poi, si osservano gli impatti della cura e se ne evidenziano i progressi: in questo modo è possibile estendere il rimedio ad altri pazienti».

Tra i colossi dell'hi-tech che hanno già investito nel comparto, ricorda Carcano, spicca Apple, che «ha acquisito la startup della Silicon Valley Gliimpse e ingaggiato professori di fisica e medicina delle migliori Università americane per perfezionare le potenzialità delle sue app HealthKit e ResearchKit. In aggiunta, il gruppo di Cupertino ha investito 13 miliardi di dollari nel progetto di fornire di iPad ogni ospedale americano.

**È diventata così** realtà la possibilità di misurazione della pressione sanguigna con un accessorio legato allo smartphone, oppure l'utilizzo di visite via Skype grazie alla telemedicina, tutte mirate a perfezionare l'autogestione dei pazienti e offrire delle so-

luzioni che forniscano risultati clinici con riduzione dei costi. «Il potere di queste app consiste nel realizzare studi di breve durata anche in luoghi geografici diversi, raccogliere dati differenti e commentare tempo reale ai partecipanti», aggiunge Carcano.

Ma l'adeguamento in ambito medico a nuove piattaforme tecnologiche ha coinvolto anche le grandi case farmaceutiche. «Bayer per esempio, ha sviluppato il portale Grants4App dove le startup operanti nel digital health hanno l'opportunità di farsi notare da potenziali investitori e di partecipare al progresso bioscientifico», ricorda Carcano.

Quanto alle valutazioni del settore, «nell'ultimo anno e mezzo, i titoli dell'healthcare hanno attraversato una fase di consolidamento, un processo salutare in un ciclo pluriennale dovuto alle elezioni presidenziali americane e a un rallentamento temporaneo nell'approvazione di nuovi farmaci», ricorda Eggmann. «Ne consegue che le valutazioni hanno fatto un passo indietro e si trovano sui livelli più bassi registrati negli ultimi anni, mentre i fondamentali restano solidi».

Ma i multipli prezzo/utile a breve termine non sono l'unico parametro da tenere in considerazione, interviene da parte sua Vinay Thapar: «Noi preferiamo guardare ai flussi di cassa di lungo termine e al ritorno sul capitale investito (Roic, ndr), un metro di misura dei fondamentali alquanto sottovalutato. Continuiamo a vedere molte aziende che possono concretamente migliorare il loro Roic e generare un consi-

stente flusso di cassa, superiore a quanto il mercato stia scontando al momento».

**Il 2017 comunque**, rileva il gestore di Gam, si sta mostrando un anno di svolta, con tanti nuovi prodotti, un flusso di notizie positivo e un rafforzato focus sul completamento dell'iter autorizzativo di nuovi farmaci, in campi che spaziano dalla cura del cancro ai disturbi del sistema nervoso centrale, fino alle patologie epatiche, alla sclerosi multipla e alle malattie rare. Mentre nel segmento del biopharma, a guidare il ciclo degli investimenti resta la stretta relazione tra innovazione ed attività di consolidamento.

Tra i singoli titoli attivi nel business della tecnologia applicata alla sanità e alla prevenzione, Carcano cita alcune società coinvolte in prima linea come la International Data Corporation, specializzata nella produzione di software e servizi wireless legati allo sfruttamento dell'intelligenza artificiale, le americane Biotelemetry, WebMd Health Corp e la svizzera LifeSwatch. «Altre compagnie operanti nella digitalizzazione stanno partecipando al progetto come la Nokia e l'Agilent Technology», aggiunge l'esperta di Valeur. Oltre all'investimento diretto in singoli titoli, esistono Etf specializzati in titoli di società attive nella ricerca in ambito sanitario mediante partecipazioni importanti in compagnie biotech, «come l'IShares Healthcare Innovation Ucits e il db x-trackers World Health Care che traccia l'Msci World Health Care Index», conclude Carcano. (riproduzione riservata)

**I MIGLIORI FONDI AZIONARI HEALTHCARE PER RENDIMENTO A UN ANNO**

Nome del fondo	Rating	Società di gestione	Rendimento totale da inizio anno	Rend. complessivo a 1 anno	Rendimento a 3 anni*	Spese correnti
◆ Variopartner Sectoral Biotech Opps PEAcc	LU1176838347	Vontobel Asset Management Sa	19,39%	24,24%	-	2,17%
◆ Wellington Global HlthC Eq Usd D Acc Uh	IE00B00LSD17	Wellington Management Company Llp	10,00%	19,73%	22,09%	1,99%
◆ Polar Capital Healthcare Opps Inc	IE00B28YJN35	Polar Capital Llp	11,63%	17,76%	16,54%	1,66%
◆ Parvest Equity World Health Care C C	LU0823416762	Bnp Paribas Investment Partners Lux	8,49%	15,63%	14,18%	1,98%
◆ Polar Capital Healthcare Blue Chip I Acc	IE00BPRBXQ74	Polar Capital Llp	7,43%	15,41%	-	1,02%
◆ Pharma/Whealth R (Usd)	LU0047275846	Oppenheim Asset Man. Services Sarl	7,10%	15,36%	15,96%	2,23%
◆ Ab Sicav I International HC A Acc	LU0058720904	AllianceBernstein (Luxembourg) Sarl	8,40%	15,01%	17,29%	2,10%
◆ Janus Global Life Sciences A Usd	IE0009355771	Janus Capital International Ltd	9,58%	14,83%	18,85%	2,44%
◆ JB EF Health Innovation-Usd E	LU0329427503	Gam (Luxembourg) Sa	12,00%	14,67%	16,74%	2,57%
◆ Bgf World Healthscience E2	LU0122380701	BlackRock (Luxembourg) Sa	8,50%	14,47%	17,25%	2,31%
◆ Ubs (Lux) EF Health Care (Usd) P	LU0085953304	Ubs Fund Management (Luxembourg) Sa	6,81%	14,19%	15,98%	2,11%
◆ EdRF Global Healthcare A-Eur	LU1160356009	Edmond de Rothschild Asset Man. (Lux)	6,29%	13,06%	15,56%	2,24%
◆ NN (L) Health Care X Cap Usd	LU0121188642	NN Investment Partners Luxembourg Sa	5,53%	11,46%	15,50%	2,29%
◆ Axa WF Frm Health A C Usd	LU0266013472	Axa Funds Management Sa	7,68%	11,09%	16,10%	2,00%
◆ Raiffeisen-HealthCare-Aktien VT	AT0000712716	Raiffeisen Kapitalanlage GmbH	5,80%	8,43%	13,82%	2,19%
◆ Pictet-Health R Usd	LU0188501331	Pictet Asset Management (Europe) Sa	7,78%	8,41%	12,70%	2,73%
◆ Mediolanum Ch Counter Cyclical Eq L A	IE0004479642	Mediolanum International Funds Limited	3,36%	8,07%	9,80%	1,77%
◆ Eurizon Azioni Salute	IT0000386208	Eurizon Capital Sgr Spa	6,68%	8,00%	10,53%	2,02%
◆ Variopartner Sectoral Emrg Mkts HC P Usd	LU1033753986	Vontobel Asset Management Sa	2,88%	7,38%	9,58%	2,51%
◆ Charlemagne Magna Biopharma Income B Acc	IE00B8BFJQ84	Charlemagne Capital (Iom) Ltd	7,35%	5,47%	6,24%	3,34%

\* Annualizzato - Sono stati selezionati i fondi azionari del settore healthcare disponibili agli investitori retail in Italia. I dati sono aggiornati al 30 aprile 2017

Fonte: Morningstar Direct

GRAFICA MILANO FINANZA



Christophe Eggmann



Alida Carcano

# Conto alla rovescia per la festa

Il 26 maggio (ma alcuni anticipano) aziende aperte alle famiglie. La lista delle adesioni su [corriere.it](http://corriere.it)

di **Paola Caruso**

**M**ancano pochi giorni a «Bimbi in ufficio con mamma e papà», la giornata promossa da *Corriere della Sera/L'Economia* in cui i figli dei dipendenti hanno la possibilità di visitare dove lavorano i genitori, all'interno di aziende, enti, studi professionali e associazioni. La data è fissata per il 26 maggio, ma c'è chi preferisce anticipare o posticipare la festa per motivi pratici e organizzativi. E così, Leroy Merlin Italia, Bricocenter e Banca Mediolanum hanno già accolto i piccoli ospiti il 19 maggio. Le prime due aziende hanno messo in piedi una sorta di luna park, mentre la terza ha programmato un intrattenimento con attività ludico-educative. «La giornata ha avuto un grande successo — afferma Antonio Gusmini, responsabile HR di Banca Mediolanum — come quella dello scorso anno. I bambini si sono cimentati pure in mini laboratori legati all'innovazione».

## I programmi

Per allietare la giornata è importante,

oltre al classico tour tra le scrivanie e alla merenda, progettare giochi e svaghi di vario genere. Per il *kid day* in Aviva sono in preparazione spettacoli di animazione e giochi a squadre, nel gruppo Sgr la tombola di Roald Dahl, in Banca Profilo il truccabimbi — come in Punto Service — e laboratori creativi per produrre strumenti musicali con materiali di riciclo. In Affinion la giornata si tinge di green con il giardinaggio per tutti, in Société Générale Securities Services (alla sua quinta edizione) i giochi sono sul tema della responsabilità insieme a una simpatica mascotte SG, in Protiviti è prevista per i più grandi la realizzazione di un'opera d'arte collettiva e in Auchan Retali Italia (che coinvolge anche i punti vendita Auchan Simply, Ipersimply e Punto Simply su tutto il territorio nazionale) la festa è basata su competizioni sportive e sessioni sulla sana alimentazione. «In doBank i ricercatori dell'Airc svolgeranno un percorso per insegnare ai bambini come adottare un corretto stile di vita, scegliendo gli alimenti secondo la stagione e praticando sport»

precisa Ludovica Capasso, chief of communication di doBank. Anche i palloncini allietano l'evento, come quelli previsti da Atlantic Technologie. «Il family day per il nostro gruppo è ormai un appuntamento atteso da tutti: sono ormai nove anni che partecipiamo all'iniziativa», commenta Lorenza Pigozzi, direttore comunicazione del gruppo Mediobanca. «È grande l'entusiasmo che ogni anno i colleghi ci manifestano — sottolinea Giorgia Freddi, direttore della comunicazione di Groupama —. E conferma il valore del welfare per la costruzione di un'identità comune e condivisa».

## I nuovi

Tra le aziende new-entry c'è ePrice che ha in serbo laboratori di coding e robotica. Per partecipare, basta iscriversi (è gratis). La lista è pubblicata sul sito del Corriere. Per info e adesioni: 02-89663231, [bimbinufficio2017@rcs.it](mailto:bimbinufficio2017@rcs.it).

© RIPRODUZIONE RISERVATA



### ● L'evento

L'iniziativa promossa dal *Corriere della Sera/L'Economia*, giunta alla 23esima edizione, quest'anno è stata proclamata per il 26 maggio, anche se alcuni gruppi hanno deciso di anticiparla (in Rcs, sede di via Solferino, sarà il 24 maggio). Durante un pomeriggio diverso dal solito, aziende, enti, e studi professionali accolgono i figli dei dipendenti. Tutti possono partecipare, basta iscriversi. L'organizzazione della giornata è libera. Info e adesioni: 02.89663231; [bimbinufficio2017@rcs.it](mailto:bimbinufficio2017@rcs.it)







# Addio all'orario e all'ufficio

## Tutti pazzi per il lavoro agile

### Milano, 148 aziende all'iniziativa del Comune

**Luca Zorloni**  
di MILANO

**I BENEFICI** si sono riverberati anche sull'ambiente. Un sondaggio del Comune di Milano ha evidenziato che i 2.299 lavoratori che nel 2016 hanno aderito alla giornata dello smart working, il lavoro a distanza, hanno risparmiato ai polmoni dei loro concittadini 1,93 chili di Pm10, 26,6 chili di ossidi di azoto e 9,5 chili di biossido d'azoto. Numeri significativi, ma ancora di più lo sono quelli dei vantaggi familiari. Il tempo risparmiato per andare in ufficio, attivando le forme del cosiddetto lavoro agile, nel 43% dei casi si è trasformato in tempo per la famiglia, nel 20% in occasioni per dedicarsi alla casa e nel 6% in tempo per hobby e passioni. Complice l'assist della neonata legge sul lavoro autonomo e sullo smart working,

Milano si presenta all'appuntamento della sua Settimana del lavoro agile (fino a venerdì) con 238 adesioni: 148 le aziende pubbliche e private in campo, 72 coworking disponibili a sperimentare i servizi del lavoro a distanza, 18 enti in campo e circa 10mila lavoratori che potrebbero conciliare meglio i tempi di vita professionale e privata. Fastweb, Peugeot Citroen, Mellin, Sanofi, Philips, Tim, Vodafone, Unicredit, Nestlé, ma anche partecipate come Metropolitana milanese, Sea, A2a e Atm tra le aziende coinvolte. L'obiettivo ora è arrivare alle piccole e medie imprese, lo zoccolo duro dell'economia ma anche un terreno meno fertile per la sperimentazione di soluzioni avanzate nella gestione del lavoro a distanza.

«**SIAMO IMPEGNATI** da tempo a fare di Milano un modello per la

promozione di una nuova cultura del lavoro, più orientata al risultato e alla sostenibilità piuttosto che all'orario e a luoghi fisici – spiega Cristina Tajani, assessore del Comune di Milano a lavoro, commercio e attività produttive – Se per le grandi aziende tutto questo si sta già verificando, in alcuni settori, soprattutto quelli presidiati dalle pmi, rimangono alcuni cantieri aperti». «Il lavoro agile non è solo un tema di pari opportunità, ma anche un sistema per affrontare criticità strutturali – osserva il presidente dell'Inps, Tito Boeri – Contribuisce alla conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, senza penalizzare le aspirazioni di chi ne fa uso». Boeri pensa soprattutto alle donne, penalizzate quando diventano madri. «Il 20% delle donne lavoratrici due anni dopo la nascita del primo figlio non lavora più – osserva – Per chi continua c'è una perdita reddituale del 15% circa».



### I numeri

La Settimana del lavoro agile ha raccolto 238 adesioni, con 148 aziende pubbliche e private in campo, 72 coworking disponibili a sperimentare i servizi del lavoro a distanza, 18 enti e circa 10mila lavoratori che potrebbero conciliare meglio i tempi di vita professionale e privata

### I big in campo

Tra le grandi aziende coinvolte nell'iniziativa organizzata da Palazzo Marino, vi sono giganti dei servizi e dell'industria come Fastweb, Peugeot Citroen, Mellin, Sanofi, Philips, Tim, Vodafone, Unicredit, Nestlé, ma anche partecipate come Sea, A2a, Atm, Metropolitana milanese





## Pubblico alla prova



**Il ministro della Funzione pubblica, Marianna Madia, annuncia l'arrivo della direttiva sul lavoro agile nella pubblica amministrazione. La direttiva prevede che almeno il 10% dei lavoratori che lo chiedono potranno sperimentare forme di smart working, senza «penalizzazioni nella loro professionalità»**



### Per Boeri soluzione rosa

«Lo smart working – dice Tito Boeri presidente Inps – potrebbe aiutare a risolvere uno dei più grandi problemi italiani, ovvero la bassa partecipazione femminile al mercato del lavoro, soprattutto delle madri: una su cinque, dopo la nascita di un figlio, non lavora più»



**PROTAGONISTI** Cristina Tajani e Federico Ferrazza, direttore di Wired Italia

In breve



### FINCANTIERI

## Lo zainetto welfare cresce del 10%

La piattaforma welfare è semplice. Basta connettersi, registrarsi e ogni lavoratore Fincantieri la può utilizzare per spendere il suo credito per il pacchetto famiglia, con le spese per asilo nido, tasse scolastiche, rimborso libri scolastici, spese assistenza anziani, i rimborsi per spese sanitarie, comprese quelle dei famigliari, i versamenti su fondo di pensione integrativa, il rimborso sui mutui, i buoni spesa e le spese relative a sport e tempo libero. Oltre all'importo del "Premio Sociale" del 2017 che potrà essere fruito esclusivamente in servizi di welfare, secondo quanto previsto dall'accordo sindacale firmato dal gruppo e da Fim, Fiom, Uilm, Failms e Ugl nel giugno 2016, ai dipendenti è stata data la possibilità - in alternativa alla fruizione monetaria - di convertire in welfare quote dei premi variabili spettanti (da un minimo del 20% ad un massimo del 100%), sulla base del raggiungimento degli obiettivi definiti con il contratto integrativo aziendale. Il valore di questi premi, per il 2016, viene aumentato del 20% in relazione al buon andamento dell'Ebitda margin, l'indicatore di bilancio tra i parametri individuati per l'erogazione del premio, ma soprattutto, a chi deciderà, in maggio, di convertire in welfare i premi conseguiti, l'azienda attribuirà un ulteriore incremento del 10% del valore convertito in welfare. I premi variabili saranno riconosciuti alla fine del mese di giugno in forma monetaria o in servizi di welfare. (C.Cas.)



# «Obiettivo flessibilità Il nostro modello è Alessandro Volta»

## Petrone, ad di Sisal Group: «Quattrocento i dipendenti che hanno scelto questa strada»

di **Caterina Ruggi d'Aragona**

**U**no scienziato italiano. Un grande inventore e innovatore. Che ci ha portato l'energia. E si spostava sul territorio milanese lavorando in modo «agile», in più sedi. Sisal, azienda italiana con oltre 70 anni di storia, oggi attiva nel settore del gaming e dei servizi di pagamento, ha dedicato ad Alessandro Volta il suo progetto di smartworking che, partito a febbraio 2016 con un gruppo pilota di 100 persone, coinvolge oggi oltre 400 dipendenti. «Il percorso è nato nel 2012 con un'indagine organizzativa da cui è emerso che la flessibilità era una delle esigenze più forti all'interno dell'azienda», racconta Francesca Ferrari, senior hr manager di Sisal Group e responsabile del progetto Volta Smart Working in Sisal. «Italianità, innovazione ed energia: questi — aggiunge — i tre concetti che accomunano ad Alessandro Volta l'iniziativa con cui introduciamo nell'organizzazione di un'azienda tradizionale come Sisal, in cammino verso la modernità, una modalità di lavoro innovativo che permette alle persone di ricaricare le batterie». «In Sisal riteniamo che la creazione di valore dipenda primariamente dalla passione e dall'impegno di tutte le persone che contribuiscono quotidianamente al raggiungimento

degli obiettivi aziendali. Il talento individuale e la ricchezza della diversità rappresentano i punti di forza del gruppo. Per questo l'azienda si impegna a valorizzare l'esperienza e sviluppare le competenze di tutti, a promuovere la cooperazione e lo scambio di conoscenze, affinché il lavoro sia fonte di soddisfazione e benessere per le persone», spiega Emilio Petrone, amministratore delegato di Sisal Group, inquadrando il Progetto Volta Smart Working in Sisal tra le iniziative di «people strategy» (programmi e strumenti partecipativi) che rientrano in un più ampio processo di rinnovamento manageriale.

Investimenti tecnologici hanno dotato i lavoratori smart di pc portatili e smartphone, collegamento internet hotspot e un software per l'accesso da remoto alla rete aziendale. Nel frattempo, naturalmente, c'è la formazione, per chi aderisce e anche per gli altri, che si trovano a lavorare al fianco di smartworker. «Siamo partiti con l'area marketing e comunicazione, per poi coinvolgere impiegati, quadri e dirigenti del finance e dell'information technology, dell'amministrazione, dell'hr e anche gli assistenti di direzione. Il 70 per cento di loro ha optato per una giornata a settimana di lavoro agile (2 giorni per il 30%), con orario da concordare con il responsabile nella fascia 7-22. L'obiettivo —

annuncia l'hr manager — è arrivare entro fine anno a 600 smartworker, cioè a tutte le persone (su una popolazione di 1800 dipendenti) la cui attività non richiede la presenza fissa in sede». «Lo smartworking rappresenta un'importante evoluzione nel rapporto tra l'impresa e i suoi collaboratori, in quanto permette di cogliere le opportunità che nascono dalle nuove formule organizzative spinte dalla digitalizzazione, di rispondere concretamente alle esigenze delle persone in tema di benessere e work-life balance e, al contempo, di entrare in sintonia con le aspettative delle nuove generazioni, attratte dall'autonomia, dalla flessibilità e dalla valorizzazione delle competenze», commenta l'Ad Petrone.

Sisal ha ricevuto dal Politecnico di Milano lo Smart Working Award 2016. Ora partecipa, per il quarto anno, alla Settimana del Lavoro Agile sensibilizzando i dipendenti a usufruire di almeno un giorno di smartworking, ospitando nel quartier generale milanese due aziende che vogliono introdurre questa modalità e lanciando il suo primo contest fotografico. I lavoratori smart di Sisal sono invitati a condividere foto rappresentative della loro giornata agile. In casa, al bar, in un'area di coworking, al parco o in spiaggia.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





#### Al verde

Il lavoro al parco, una delle immagini dei dipendenti Sisal nella Settimana del lavoro agile. Il gruppo ha lanciato sul tema il suo primo contest fotografico

#### Chi è



● **Emilio Petrone**, amministratore delegato di Sisal Group: il 70% dei lavoratori del gruppo ha optato per una giornata alla settimana di lavoro agile

# L'impiegato? È qui e in altri posti E migliora le relazioni in famiglia

Microsoft paladina del cambiamento. Ma altri colossi americani ci ripensano

## Controcorrente

La Ibm ha appena deciso di richiamare all'ovile 2600 persone del reparto marketing

## Gli effetti

Nella sede milanese dell'azienda, notato anche un beneficio nel rapporto con i clienti

## L'esperienza

di **Martina Pennisi**

**M**arissa Mayer passerà alla storia per due motivi: è l'amministratrice delegata che lo scorso anno ha portato allo smantellamento definitivo di Yahoo!. Ed è la manager che ha inferto uno dei colpi più duri al lavoro in remoto, o lavoro agile o smart work che dir si voglia, nel paradiso della connettività e della flessibilità: la Silicon Valley. Nel 2013 ha imposto a tutti i suoi dipendenti di tornare a operare nelle sedi della società in nome di «velocità e qualità del lavoro» e maggiore collaborazione fra colleghi. Quattro anni dopo sappiamo che il diktat di Mayer non ha condizionato lo sviluppo della pratica (né è servito ad assicurare la sopravvivenza della sua azienda, attualmente di proprietà del colosso delle telecomunicazioni americano Verizon) nella culla dell'innovazione e nel resto del mondo.

Sicuramente non ha tolto linfa vitale al dibattito: per una Ibm — pioniera del settore — che negli Stati Uniti ha deciso in questi giorni di richiamare all'ovile più di 2.600 persone attive nel reparto marketing, c'è una Microsoft che continua a puntare sulla flessibilità. «Ovviamente ci sono dei vantaggi a lavorare in ufficio nel campus, perché a pochi metri di distanza ci sono le squadre che si occupano dei vari prodotti. Però ognuno

decide a modo suo quando e dove lavorare. Quello che conta alla fine sono i risultati», dichiara al Corriere della Sera Giorgio Sardo, senior director di Microsoft attivo nel quartier generale di Seattle.

In Italia, il colosso fondato da Bill Gates ha introdotto lo smart working più di dieci anni fa. A Milano, in febbraio si è trasferito in una nuova struttura da 7.500 metri quadrati — la Microsoft House — pensata proprio per incoraggiare un'organizzazione delle operazioni più fluida: nell'open space non sono previste postazioni fisse e ognuno può muoversi a seconda delle necessità del momento. Si tratti di dipendenti o di collaboratori. Ad approfittare del passo successivo, che consente appunto di svolgere i propri compiti da qualsiasi luogo ci si trovi previo accordo con il responsabile, con più di 6 giorni al mese di lavoro in remoto è il 55 per cento di chi fa capo al nuovo ufficio meneghino. Il dato è in netta crescita rispetto all'11 per cento dello scorso anno. Il 79 per cento di chi ha provato l'esperienza ritiene di averci guadagnato in produttività. Come era prevedibile, anche lo spostamento nel centro del Capoluogo lombardo dalla precedente sede situata a Peschiera Borromeo, comune della città metropolitana di Milano, ha inciso sull'equilibrio casa-lavoro: l'80 per cento dei dipendenti ritiene di aver migliorato la sua cosiddetta «worklife balance», il bilanciamento fra vita professionale e vita privata. E il 75 per cento ha notato un miglioramento delle relazioni con i clienti. Per trasformarsi in una risorsa cui attingere, la flessi-

bilità deve quindi coinvolgere sia la gestione del tempo sia quella dello spazio.

La società, da parte sua, assicura di aver adottato un approccio più attento ai risultati e al contributo individuale a scapito di concetti più tradizionali di gestione del personale, come l'associazione diretta della produttività alla quantità di ore lavorate o alla presenza negli uffici. L'intenzione è di andare incontro anche, e soprattutto, alle donne, che rappresentano il 36 per cento della forza lavoro. L'Osservatorio Smart working del Politecnico di Milano, in realtà, fotografa lo smart worker tipo come un uomo, nella bellezza del 69 per cento dei casi, di 41 anni e residente nel Nord del Paese (52 per cento del campione, mentre al Sud si registra solo il 10 per cento). Lo spaccato dell'ateneo milanese sottolinea inoltre come nei nostri confini siano in 250 mila a godere di discrezionalità nella definizione delle modalità di lavoro in termini di luogo, orario e strumenti utilizzati.

Tornando all'indagine interna della filiale italiana della casa di Redmond, è interessante il 54 per cento che dichiara di aver visto un miglioramento della collaborazione fra i colleghi. Non si può poi ignorare, sia per entità della percentuale sia per il contenuto della risposta, il 76 per cento dei professionisti interrogati che sottolinea la necessità di stabilire un codice di comportamento: perché lo smart working funzioni servono regole chiare e definite. E vanno rispettate da tutti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**55**

la percentuale dei dipendenti di Microsoft a Milano che ha deciso di lavorare in remoto più di 6 giorni al mese

**80**

la percentuale di dipendenti che ritiene di aver migliorato il rapporto fra vita professionale e vita privata

**600**

le persone che il Gruppo Sisal intende coinvolgere nell'esperienza dello martworking entro la fine del 2017



**Come in un salotto** Tavolo comune, libreria, un'atmosfera rilassata e flessibile: così si lavora alla nuova sede della Microsoft Italia, in viale Pasubio a Milano, nell'edificio progettato dalla coppia Herzog e de Meuron (Foto LaPresse/Claudio Furlan)

In breve



## PREMI DI PRODUTTIVITÀ Oltre 5 milioni di lavoratori coinvolti

Cresce la diffusione dei salari di produttività. Nel 2014 i lavoratori che hanno beneficiato di un premio erano due milioni e 700 mila, oggi superano i cinque milioni, tre dei quali possono optare per il welfare. Non si tratta solo di grandi aziende, anche le Pmi sono interessate, come emerge dalla crescita degli accordi territoriali che rappresentano quasi il 20% del totale. Restano molto indietro il Sud e le Isole. I contratti che prevedono pacchetti di welfare sono più di 4 mila e interessano una platea potenziale di 3 milioni di dipendenti, che possono scegliere se convertire i premi in welfare. Sono i dati del Welfare eBook promosso da Jobsinaction, con il supporto di Edenred Italia, presentato ieri a Roma, alla presenza del ministro Giuliano Poletti. Alla fine del 2016 erano duemila le aziende che prevedevano piani di partecipazione, in maggior parte di dimensioni molto grandi. La cedolare secca del 10% è applicata sulle quote di salario legate all'incremento della produttività per i redditi fino a 80mila euro, con il limite di 3mila euro (4mila per le imprese che coinvolgono in modo paritetico i lavoratori nell'organizzazione del lavoro), con l'esenzione totale ai fini fiscali delle prestazioni di welfare aziendale. Nella manovra il limite di 3mila euro per il lavoratore, è affiancato dalla decontribuzione per il datore di lavoro di 800 euro collegata a forme di partecipazione.

G.Pog.





## **WAZIT.IT**

### **Health Italia Bimbi in ufficio: Health Italia apre le porte del Palasalute - Health Italia**

Health Italia S.p.A. anche quest'anno aderisce all'iniziativa "Bimbi in ufficio con mamma e papà", promossa dal Corriere della Sera/L'Economia. Giunta alla ventitreesima edizione, è un'occasione per far conoscere ai bambini l'ufficio dei genitori e far vedere loro dove passano la maggior parte della giornata.

Venerdì 26 maggio l'azienda ospiterà, all'interno del Palasalute di Formello, i figli dei dipendenti, che verranno coinvolti dagli animatori in tante attività: potranno giocare, divertirsi e imparare qualcosa in più sul lavoro di mamma e papà. Non mancheranno poi il giro tra le scrivanie e la merenda.

Sarà una bella giornata anche per i dipendenti, che vedranno i corridoi dell'azienda pieni di bimbi che, con la loro allegria, riempiranno di colore gli uffici. Un'occasione per creare un clima aziendale positivo, per l'umore, ma anche per il teamworking.

L'iniziativa si sposa perfettamente con quello che è uno dei punti fermi della politica aziendale di Health Italia: garantire il benessere dei dipendenti. Health Italia ritiene infatti fondamentale promuovere un ambiente lavorativo sereno, per motivare i suoi dipendenti, nel pieno rispetto dell'equilibrio tra lavoro e famiglia.

Le porte del Palasalute si apriranno anche per i figli dei dipendenti di Coopsalute S.C.p.A., Basis S.p.A., Basis Cliniche e Mutua MBA.

## **WAZIT.IT**

### **Mutua Mba: arriva MyMba, la nuova app dedicata ai soci - Mutua MBA**

Gratuita e veloce da scaricare, la nuova applicazione MyMba è il nuovo strumento da utilizzare in qualsiasi momento per accedere a tutte le informazioni utili per i soci.

È nata la nuova app MyMBA: uno strumento comodo, veloce e facile da utilizzare, che permette ai soci della società di mutuo soccorso Mutua MBA di accedere a tutti i servizi legati alla loro posizione o sussidio direttamente dallo smartphone o dal tablet.

Grazie alla nuova App, dotata di una interfaccia intuitiva e funzionale, i soci saranno guidati, passo dopo passo e con notevole risparmio di tempo, in tutti i servizi dell'universo Mutua MBA:

Gestire i sussidi legati all'associato e alla sua famiglia

Gestire le pratiche e inoltrare una nuova pratica di rimborso o presa in carico

Consultare l'elenco delle strutture convenzionate su tutto il territorio nazionale

Gestire le informazioni personali e del nucleo familiare

Scaricare i prospetti liquidativi

Mantenere un filo diretto con Mutua MBA grazie alle notifiche e al servizio assistenza.

Al primo accesso viene chiesto di inserire le credenziali. La registrazione può essere effettuata all'interno della propria area riservata.

È possibile scaricare gratuitamente l'applicazione negli store Apple e Android.

Mutua MBA ancora una volta si dimostra attenta allo sviluppo delle tecnologie e all'innovazione, ma soprattutto vicina alle esigenze dei suoi associati, a cui vuole offrire servizi sempre più all'avanguardia ed efficienti.

Per maggiori informazioni: [ufficiomarketing@mbamutua.org](mailto:ufficiomarketing@mbamutua.org)