

## Articoli Selezionati

### SCENARIO

21/04/18	Milano Finanza ed. Nord -Est	69	Welfare on demand	Lorenzon Guido	1
23/04/18	L'Economia del Corriere della Sera	39	Check up gratuiti e bonus bebè, i casi scuola	Millucci Barbara	2
23/04/18	L'Economia del Corriere della Sera	38	Il welfare fa bene alle persone (e al business)	Adani Luisa	4
24/04/18	Sole 24 Ore	14	Fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori della moda	Casadei Cristina	7
30/04/18	Libero Quotidiano	1	Paradosso della sanità Più spendi e più muori - Paradosso sanità: più spendi, più muori	Montesano Tommaso	8
30/04/18	Italia Oggi Sette	41	Scelti & prescelti - Sanità integrativa nel settore moda	...	11

**GENERALI ITALIA** Il Rapporto Welfare Index Pmi è alla terza edizione. Con oltre 4 mila aziende studiate. Fra le premiate quattro sono venete

# Welfare on demand



Lucia Sciacca

Pagina a cura di **Guido Lorenzon**

Oltre ai premi, è stata assegnata anche una menzione speciale alla terza edizione di Welfare Index Pmi 2018, promosso da Generali Italia (Trieste) con la partecipazione delle maggiori confederazioni italiane (Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni). È Performance in Lighting, gruppo internazionale di apparecchiature per l'illuminazione, che si è aggiudicato la menzione speciale nella categoria conciliazione vita e lavoro del settore Industria per aver aperto nel 2012 a Colognola ai Colli (Verona) l'asilo aziendale con annessa fattoria didattica a cui sono iscritti i figli dei dipendenti tra i 7 e i 36 mesi. E, tra le 38 aziende premiate, quattro sono venete, B+B International di Montebelluna (Treviso) Colorificio San

Marco di Marcon (Venezia), Nep di Pianiga (Venezia) e Save di Tessera (Venezia). «Con Welfare Index Pmi abbiamo analizzato il livello di welfare in oltre 4 mila imprese italiane e ascoltando gli imprenditori», ha detto Lucia Sciacca, direttore comunicazione e social responsibility Generali Italia, «è emerso che il welfare aziendale non solo migliora il clima aziendale, ma aumenta anche la produttività. Abbiamo inoltre attribuito il Rating Welfare Index Pmi 2018 premiano quelle aziende che hanno fatto del welfare aziendale un vantaggio competitivo per il loro percorso di crescita. Il Rapporto 2018 mette in evidenza una stretta correlazione tra il miglioramento del benessere, la soddisfazione dei lavoratori e la crescita della produzione aziendale. Questi fattori secondo il 42,1% delle imprese sono il principale obiettivo nelle scelte di welfare. Il 35,6% delle imprese intervistate dichiara di aver aumentato la propria produttività come conseguenza di una maggiore soddisfazione dei lavoratori». Risulta dal Rapporto che nei prossimi 3-5 anni, il 52,7% delle Pmi si propone un'ulteriore crescita del welfare aziendale. In questo trend anche B+B International, software house di Montebelluna (Treviso). È risultata seconda classificata nel settore Industria. Da qualche anno in B+B è stato creato un vero e proprio ufficio welfare dedicato anche all'ascolto continuo dei dipendenti. Molta

attenzione viene data alla maternità con il progetto «Fiocchi in B+B», programma pilota di conciliazione vita e lavoro. Terzo classificato nel settore Industria il Colorificio San Marco di Marcon (Venezia) per aver istituito un modello innovativo di welfare, una piattaforma software sviluppata ad hoc e che funziona in maniera molto simile ad una home banking in grado di rilevare gusti e preferenze dei singoli dipendenti per trasformarli in beni e servizi reali.

Nel settore Commercio e Servizi è stata premiata come seconda classificata la Nep di Pianiga (Venezia), 200 addetti di cui 85% donne. L'azienda ha un vero e proprio responsabile family friendly che si occupa di rispondere alle esigenze dei dipendenti. Terzo classificato per Commercio e servizio è Save di Tessera (Venezia). La gestione del programma welfare di Save è affidata ad una piattaforma web grazie alla quale i dipendenti possono convertire il proprio premio di risultato in servizi che riguardano tutte le aree previste per legge e quelle che riguardano la cura ed istruzione dei figli, le iniziative dedicate alla famiglia e infine le attività per la cultura, lo sport e il tempo libero. (riproduzione riservata)



## Le medaglie 2018 da Brescia a Siracusa

# Check up gratuiti e bonus bebè, i casi scuola

**S**e il benessere dei dipendenti è al primo posto, la produttività aumenta. Tante le iniziative di welfare aziendale adottate dalle imprese per rendere le persone più soddisfatte anche in ufficio: dai consigli dell'esperto «family friendly» allo stipendio mantenuto al 100% anche durante la maternità, dal doggy bag in mensa agli sconti sui libri se il figlio è promosso, fino ai controlli medici gratuiti. Ecco qualche caso.

Quest'anno, una menzione speciale del premio Welfare Index — iniziativa di Generali, Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato, Confprofessioni — è andata alla bresciana Farco Group (sicurezza del lavoro). Oltre ad aderire al Fondo di categoria e ad avere una polizza sanitaria aziendale integrativa, l'impresa prevede check up medici gratuiti per i dipendenti e un piano di assistenza, con controlli alla prostata per i maschi over 50 e mammografie per le donne. Previste anche campagne per una corretta alimentazione ed azioni di contrasto al tabagismo.

La bergamasca Co. Mac. (impianti di imbottigliamento) si è invece classificata prima nel settore Industria del Welfare Index Pmi 2018 per le misure salva tempo che ha adottato verso i propri lavoratori, perlopiù maschi e single: dal servizio lavanderia con ritiro e consegna dei capi in azienda al pasto serale da asportare in mensa, fino alla pausa sportiva di due ore da recuperare. C'è anche il massaggio in azienda a prezzi ridotti una volta alla settimana durante l'orario lavorativo.

La veneta Nep (pulizie) ha invece istituito un vero responsabile «family friendly» che risponde alle esigenze familiari dei dipendenti. Ogni bebè viene festeggiato con un box nascita, un kit di benvenuto con tutti i prodotti che possono servi-

re al bimbo. Vengono concessi permessi aggiuntivi retribuiti anche per i papà e una borsa di studio aziendale per ogni grado di istruzione. Inoltre, i figli dei dipendenti con la pagella migliore sono premiati ogni anno con un buono libri.

In ambito legale, lo studio internazionale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli Partners ha avviato numerose iniziative per meglio conciliare la vita e il lavoro degli avvocati: dai congedi supplementari per la maternità e paternità alla possibilità di lavorare part time, oltre a un congedo parentale ad ore. Da un anno c'è anche un bonus aziendale di 2 mila euro per ogni bambino nato, spendibili liberamente. Previsti anche premi di produzione per tutti i dipendenti e ticket restaurant elettronici, meno tassati di quelli cartacei. Interessante anche l'anticipazione del Tfr: la law firm eroga il 100% anziché il canonico 75% e offre convenzioni sui mutui. Ogni dipendente ha poi a disposizione 500 euro, spendibili tra attività culturali, sport, buoni spesa, rimborsi spese mediche, o per centri estivi e istruzione per i figli.

Al Sud, l'azienda biologica Natura Iblea di Ragusa si è classificata prima nel settore agricoltura del premio per essersi impegnata su vari fronti per i suoi numerosi collaboratori stranieri: dai corsi di lingua alla formazione continua sulla sicurezza, all'affiancamento nella ricerca della casa. Inoltre, dal 2017, l'azienda ha istituito borse di studio per tutti i figli dei dipendenti. Immersa nella campagna ragusana, Natura Iblea ha un impianto fotovoltaico da 200 kWh che l'ha resa autonoma per l'energia elettrica. Inoltre, la plastica usata per il rivestimento delle serre è per il 95% fatta di materiale riciclato.

**Barbara Millucci**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Anziani e figli: due modi diversi di aiutarli

«Un dipendente su tre ha un familiare non autosufficiente a casa da accudire». Francesca Rizzi, veronese, classe 1976, è partita da questa constatazione quando quattro anni fa ha fondato Jointly, startup che offre servizi di welfare ad aziende, come Unicredit, Eni, Unipol, Enel. Obiettivo: «Costruire una rete fiduciaria di partner di servizi a supporto della persona, che diventino punto di riferimento per migliorare la qualità della vita dei dipendenti», continua il ceo. Quando in famiglia ci si deve occupare di un parente malato, spesso accade che alla fine i dipendenti abbandonino il posto di lavoro perché non riescono a conciliare i due impegni. «Ecco perché il valore percepito dei servizi su misura, a differenza di quello di buoni e voucher, è mediamente tre volte superiore rispetto all'investimento fatto dall'azienda: le persone percepiscono il proprio tempo come una risorsa costosa». La startup, oltre un milione e mezzo di fatturato e una ventina di dipendenti, è stata incubata da FabriQ (Comune di Milano) e da Talent Garden e, per facilitare la gestione dei servizi, mette a disposizione anche un portale web, personalizzabile dal

welfare manager aziendale, dove i collaboratori possono richiedere ciò di cui hanno bisogno. «Il prodotto non è tanto la piattaforma in sé, ma i contenuti. Per noi è importante ascoltare cosa chiedono le persone ai loro datori di lavoro. A quel punto è l'azienda che decide se seguire o meno i suggerimenti», aggiunge la manager. La richiesta più particolare che le sia mai giunta dai lavoratori? «Alcuni genitori ci hanno chiesto di poter ricevere la stessa formazione impartita ai figli», conclude Rizzi. È invece rivolta ai figli dei dipendenti la proposta della società di consulenza Eudaimon, che aiuta chi non riesce a portare a compimento gli studi. Spiega Paolo Schipani: «Ci rivolgiamo ai ragazzi che hanno bisogno di linee guida nella fase di orientamento, sia in ambito scolastico che verso il mondo del lavoro. L'obiettivo è rendere il giovane il prima possibile consapevole di sé ed autonomo sulle scelte future, formative o professionali, che dovrà intraprendere, nel rispetto delle proprie inclinazioni personali». Il percorso si articola su tre fasi, tra cui il *Career coaching*, in cui si cerca di ottimizzare il processo di orientamento e facilitare il momento della scelta. Per non ritrovarsi con sorprese che vanno a pesare sulla famiglia. E, indirettamente, sull'azienda.

**Ba. Mil.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Non si tratta di filantropia, ma di un investimento che incide sui risultati aziendali:**

**oltre un terzo delle Pmi ha ottenuto incrementi produttivi**

# IL WELFARE FA BENE ALLE PERSONE (E AL BUSINESS)

di **Luisa Adani**

**I**l welfare piace e convince sempre di più anche le pmi inizialmente scettiche o diffidenti. Aumenta il numero delle piccole e medie imprese che investe in benessere: il 32,5% delle realtà che ha contratti integrativi, aziendali e territoriali, ha siglato accordi in tal senso. Cresce anche la propensione futura: il 52,7% prevede un incremento delle misure di welfare nei prossimi 2-3 anni mentre solo il 5,8% considera l'ipotesi di una contrazione. Accanto a ciò è interessante segnalare l'accresciuta consapevolezza di quanto investire sul benessere si rifletta sulla produttività dei dipendenti. Una percentuale di aziende che fra va fra il 35% e il 63,5% (rispetto al numero di misure proposte) ritiene di aver ottenuto un incremento produttivo.

## Panoramica

Lo fotografano i dati dalla ricerca Welfare Index Pmi che in tre anni ha considerato circa 10 mila aziende di tutti i settori produttivi, da quelle con 10 addette fino a quelle con mille. «Si tratta di evidenze significative — commenta Marco Sesana, country manager e amministratore delegato di Generali Italia, società che ha promosso la ricerca, in partecipazione con Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni. I numeri dimostrano come il welfare si allontani sempre più dal concetto di filantropia diventando un investimento che impatta direttamente sui risultati aziendali. È la prova della “rotondità” della misura di cui beneficiano i lavoratori con una busta paga di fatto più pesante, l'azienda con il miglioramento della sua efficienza e lo Stato che indirettamente propone servizi e beni sempre più richiesti in momenti di contrazione della spesa pubblica». Il rapporto Welfare Index Pmi sottolinea quanto grazie all'offerta di servizi e beni di welfare le pmi abbiano saputo intercettare e soddisfare alcuni bisogni sociali emergenti. Tanto che le aree di intervento che sono cresciute di più

sono la conciliazione vita e lavoro, il sostegno ai genitori, la sicurezza e la prevenzione così come la formazione, la previdenza integrativa, il sostegno a soggetti deboli, i servizi di assistenza e gli interventi di welfare territoriale.

Le imprese attive — quelle che hanno sviluppato iniziative in almeno quattro aree fra quelle considerate (assicurazioni, sicurezza e prevenzione, sostegno ai genitori, formazione, sanità, sostegno economico, previdenza, welfare di comunità, misure a sostegno di soggetti deboli, servizi di assistenza, cultura e tempo libero, istruzione figli) — sono passate dal 25,5% nel 2016 al 41,2% del 2018; quelle molto attive (interventive su almeno in sei aree) sono raddoppiate e oggi sono il 14,3%.

«Le priorità su cui le aziende concentrano a ragione maggiormente l'attenzione — commenta ancora Sesana — sono sostanzialmente tre: la salute e l'assistenza che ne restano i pilastri. Poi la conciliazione vita e lavoro dove il numero di imprese attive è comunque già raddoppiato in un anno grazie a interventi in smart working e in servizi. Infine i giovani, la formazione e il sostegno alla mobilità sociale estendendo i benefici anche al territorio con interventi di welfare comunitario».

Quando ci si riferisce alla formazione dei dipendenti è interessante sottolineare che si tratta di una formazione slegata dalla posizione ricoperta o alle prospettive future. «Un elemento positivo e, nel caso l'azienda proponga corsi e non solo ne rimborsi i costi, potrebbe anche avere la funzione di calmierare un mercato a volte scadente — commenta Marco Vergeat, presidente Asfor (Associazione italiana per la Formazione manageriale) —. Sarebbe però bene che questa opportunità fosse valorizzata offrendo ai dipendenti la possibilità, non solo di partecipare a corsi che interessano loro, ma individuare grazie a un bilancio di competenze o a un colloquio di orientamento, quelli che potrebbero accrescere le loro capacità in una chiave di una maggiore impiegabilità in vista di opportunità interne all'azienda oppure all'esterno».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## I dati di Confindustria

# Si rafforza la rete sul territorio, grazie alle Pmi

**S**e il welfare sta funzionando così bene, tanto che oggi riguarda quasi un'azienda su due, lo si deve anche alla contrattazione territoriale e all'accordo quadro sottoscritto da Confindustria e sindacati a luglio 2016 a cui si può riferire il 17% dei contratti.

Ad affermarlo è Chiara Fogliani, ceo di Welfare Company e presidente di WelfareImpresa (l'associazione di Confindustria Federvarie che riunisce le imprese che operano nel settore del welfare). «Grazie a questo accordo anche le pmi sprovviste di accordi sindacali specifici hanno potuto usufruire delle agevolazioni fiscali sui premi adottando uno schema-tipo di negoziato tra le organizzazioni sindacali e imprenditoriali territoriali. Si è trattato di un primo passo importante di collaborazione e di

dialogo su questi temi fra Confindustria e sindacato a cui ne sono seguiti altri, come è il caso per ultimo del Patto della Fabbrica in cui si è messa nero su bianco la volontà di collaborare».

Secondo i dati del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ed elaborati da Welfare Company, il numero di contratti territoriali va pari passo con il numero di aziende presenti sul territorio. In testa: Lombardia (308), Veneto (296), Toscana (211), Emilia-Romagna (185). Ultime la Valle d'Aosta (un contratto solamente) e Molise e Abruzzo (2). Le regioni che hanno siglato più intese e in cui il welfare è più diffuso, sono anche quelle in cui si trova la concentrazione più elevata di piccole e medie imprese.

**L. Ad.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Premi e benefit, meglio su misura

**P**er qualcuno il welfare è una iattura. Alberto Perfumo, fondatore di Eudaimon, società per la consulenza alle aziende sui temi del welfare, sentendo un candidato esprimere questo parere ne ha colto lo spunto e ha scritto un libro il cui titolo cita l'affermazione. Nell'introduzione scrive «Ammetto di non essere fan della *new wave* del welfare aziendale, la moda fatta di premi convertiti in welfare, ovvero di welfare fatto con i soldi dei lavoratori, e di benefit generici. Secondo me, questa non può che essere una parte e neppure la più

importante del welfare aziendale che invece sarà decisivo per aumentare la

produttività delle imprese e garantire ai lavoratori

una seria protezione sociale». Nel libro sono riportati i dati del primo rapporto Censis-Eudaimon. Fra le evidenze più significative il fatto che l'apprezzamento dei piani è sopra la media tra i dirigenti, i laureati e gli occupati con redditi elevati, mentre cala tra gli operai e lavoratori con stipendi bassi. Qualcosa quindi non torna. Per sviluppare un piano di welfare che piaccia davvero, precisa Perfumo, bisogna proporre servizi e beni coerenti con le esigenze delle persone. Non si tratta quindi di sviluppare un progetto a tavolino ma di raccogliere e monitorare nel tempo le esigenze dei collaboratori sviluppando dei pacchetti personalizzabili rispetto ai bisogni individuali.

**L. Ad.**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### Un aiuto per la vita quotidiana

I servizi di welfare e di flexible benefit ritenuti più utili

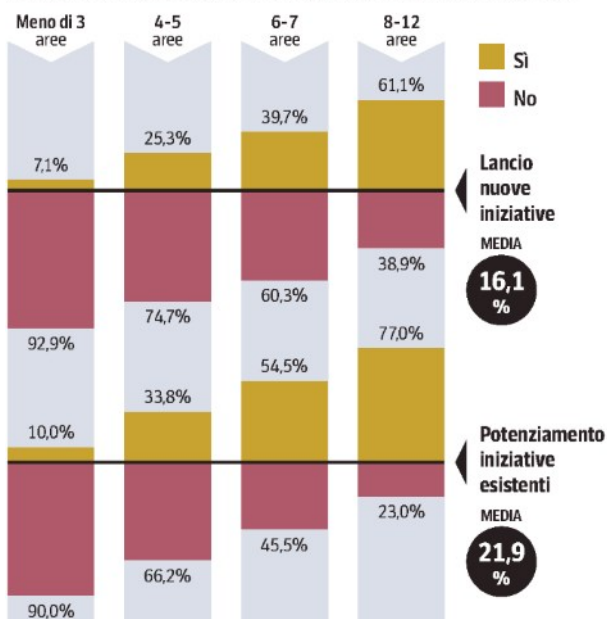


Fonte: Aetra Ricerche - Manageritalia



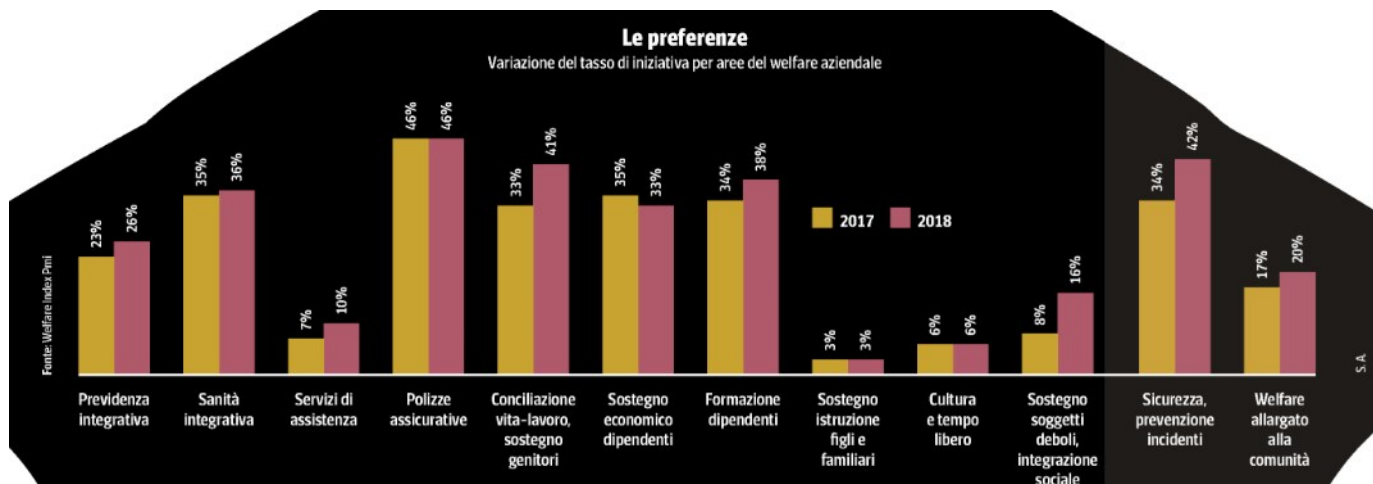
### Il trend è positivo

Percentuale di imprese con variazioni per ampiezza del welfare aziendale



### Le preferenze

Variazione del tasso di iniziativa per aree del welfare aziendale



**Welfare.** Dal primo aprile è attivo Sanimoda - Offrirà copertura a 580mila addetti

# Fondo di assistenza sanitaria per i lavoratori della moda

## LE CARATTERISTICHE

Le prestazioni sanitarie sono assicurate da Unisalute (Unipol); il fondo è costituito su base paritetica dai lavoratori e dalle aziende

### Cristina Casadei

■ La procreazione medicalmente assistita, la prevenzione dell'obesità infantile, gli apparecchi odontoiatrici per i figli minorenni, il pacchetto maternità e remesse in forme per le neomamme, lenti e occhiali da vista, monitoraggio malattie croniche, indennizzi per le spese sostenute per figli disabili e genitori ricoverati in casa di cura, cure termali, sostegni alle famiglie in caso di figli autistici, affetti da malattie genetiche o disabili. Sono alcune delle prestazioni offerte da Sanimoda, il fondo del sistema moda italiano che offrirà copertura a oltre 580mila lavoratori dal tessile (che ne rappresenta 400mila), alle calzature, all'occhialeria e che è stato istituito con gli ultimi rinnovi dei contratti collettivi nazionali di categoria.

«Con l'avvio operativo di Sanimoda completiamo quello che chiamiamo sistema welfare moda, con alcuni nuovi aspetti di copertura del welfare che sono assicurati per tutti i lavoratori dei settori della moda - osserva Carlo Mascellani, direttore relazioni industriali Confindustria moda -. Sanimoda si affianca a Previmoda, il fondo di previdenza integrativa nell'ambito del quale è offerta ai lavoratori l'assicurazione vita e invalidità e complessivamente possiamo dire che i 3 pilastri sono di buon livello e oggi abbiamo un buon sistema di welfare». Il fondo ha debuttato il primo aprile e le pre-

stazioni sanitarie sono assicurate da Unisalute, società del gruppo Unipol che con 7 milioni di polizze è il maggior operatore del settore, e da Generali. Il fondo è costituito su base paritetica dai lavoratori e dalle aziende del sistema Moda italiano, è senza scopo di lucro per cui ogni assistito è anche socio di Sanimoda. La gestione in capo a Unisalute e Generali assicura una copertura sanitaria di alto livello e particolarmente estesa grazie alle economie di scala derivanti dall'adesione di centinaia di migliaia di addetti del settore.

La scelta di affidare le prestazioni di Sanimoda a Unisalute si deve innanzitutto al fatto che stiamo parlando «della prima assicurazione sanitaria in Italia per numero di clienti gestiti - spiega l'amministratore delegato di Unisalute Fiammetta Fabris -. Il nuovo approccio alla sanità integrativa dei contratti collettivi nazionali ha portato alla nascita di 38 fondi nazionali per le prestazioni sanitarie. Di questi, 36 sono gestiti da Unisalute». Con l'accordo su Sanimoda, l'operatore della sanità integrativa che fa parte del gruppo Unipol aggiungerà ai 7 milioni di lavoratori coperti, un bacino potenziale di altri 580mila. «Per noi - dice Fabris - la qualità della prestazione sanitaria viene sempre al primo posto, ma grazie al nostro modello e ai numeri, riusciamo a portare più garanzie nei piani sanitari che gestiamo. Attraverso la multicanalità e le nostre app dedicate, inoltre, mettiamo a disposizione dell'utenza strumenti per arrivare prima e meglio all'erogazione della prestazione nelle migliori strutture sanitarie in Italia e all'estero tra cui ospede-

dali, case di cura, poliambulatori, centri diagnostici e fisioterapici, studi odontoiatrici e di psicoterapia, operatori socio assistenziali». La capacità «di muovere volumi alti ci consente poi di avere una valutazione tariffaria competitiva, sempre nel rispetto della qualità - continua Fabris -. I nostri modelli gestionali innovativi danno comunque grande spazio alla prevenzione e, proprio in questo ambito, abbiamo sviluppato una serie di pacchetti e un percorso di tutela che prescinde dal concetto di vera e propria patologia ma consente di fare screening preventivi e di arrivare a una valutazione dello stato di salute della persona». Giancarlo Bosser, Chief Life & Employee Benefits Officer di Generali Italia, apprezza che «il Fondo abbia scelto la nostra expertise assicurativa, in particolare nell'ambito dell'analisi avanzata dei dati non solo ai fini della valutazione dei rischi, ma soprattutto in un'ottica di prevenzione a favore della popolazione assistita. In coassicurazione con Unisalute, supportiamo il settore moda italiano fornendo un servizio unico e innovativo, fondamentale per la sostenibilità nel lungo termine e per offrire le migliori soluzioni che rispettino le caratteristiche e i reali bisogni dei clienti».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





## Il confronto tra le Regioni

Paradosso della sanità  
Più spendi e più muori

Dal rapporto Osservasalute i numeri della spesa pubblica che corre a due velocità

## Paradosso sanità: più spendi, più muori

L'Italia investe in cure il 7% del Pil, il Sud più del 10% delle sue risorse ma a Napoli si vive 4 anni in meno

di **TOMMASO MONTESANO**

Al Sud, per la salute, si investe di più, ma si muore prima. E dire che la spesa complessiva, rispetto alla media nazionale, è più alta. Lo stesso accade per l'acquisto dei farmaci. In Campania, Puglia, Sardegna e Calabria, ad esempio, l'esborso per i medicinali è maggiore (...)

(...) che nel resto d'Italia. Eppure è proprio nel Mezzogiorno che ci si ammala di più e si passa a miglior vita prima. Paradossi della sanità (pubblica) italiana: dove l'esborso - per lo Stato - è maggiore, più alto è il rischio per i pazienti.

L'Italia, come dimostrano i principali parametri economici, viaggia a due velocità. La salute non fa eccezione, anzi: da una parte le regioni del Nord, dall'altra quelle del Sud.

**MASSIMI E MINIMI**

Per dire: la spesa sanitaria corrente, in Italia, assorbe il 6,79 per cento del Pil. Su base nazionale, nel 2016, si è attestata a 1.845 euro pro capite, facendo registrare un leggero incremento rispetto all'anno precedente. Ma c'è Pil (nazionale) e Pil (per Regioni). Molise, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna e Basilicata vantano una spesa sanitaria pubblica superiore alla media italiana. Si va da un minimo di 2,71 punti in più della Basilicata ai 4,16 punti di differenziale del Molise, passando per i 3,69 punti di maggiore spesa di Puglia e Calabria.

Anche per l'assistenza farmaceutica è così: se in Italia sono state dispensate, nel 2016, 1.134 dosi di farmaco

al giorno ogni mille abitanti (per un totale di 1,8 miliardi di confezioni, di cui 1,3 a carico del Servizio Sanitario nazionale), quattro Regioni del Mezzogiorno - Campania, Puglia, Sardegna e Calabria - presentano valori superiori al dato nazionale. In Puglia sono state consumate 1.264 dosi giornaliere; in Campania 1.239. Ma questo non si traduce, come certifica il *Rapporto Osservasalute 2017* curato dall'Osservatorio nazionale sulla salute nelle Regioni italiane, in un beneficio per i cittadini. Tutt'altro: i pazienti che se la passano peggio sono proprio quelli residenti nei territori che spendono di più.

**FANALINO DI CODA**

Tanto per cominciare c'è il dato sulle performance delle singole Regioni. Una classifica elaborata attribuendo ai Servizi sanitari regionali un punteggio figlio sia del monitoraggio dei Lea, i Livelli essenziali di assistenza, sia del tasso di rinuncia alle cure a causa della lunghezza delle liste di attesa. Ebbene: Campania, Sardegna, Sicilia, Calabria e Puglia sono state classificate come Regioni «a bassa performance». Solo la Basilicata, in miglioramento, è riuscita a salire un gradino, raggiungendo la «media performance».

Ma un buon parametro per valutare la pianificazione sanitaria è anche la dotazione di posti letto. In questo caso il riferimento è il tasso di 3,56. Ovvero le sistemazioni disponibili, a livello

nazionale, ogni 1.000 residenti. Nessuna sorpresa: eccetto la Sardegna, che con i suoi 3,71 posti supera la soglia, cinque Regioni del Sud sono sotto la media nazionale. Dall'alto in basso, dietro la lavagna ci sono Sicilia (3,16), Campania (3,10), Puglia (3,09), Molise (3,03) e Calabria (2,80).

**LA FORBICE**

Ma al di là dei numeri, è sulla base della capacità di prevenire l'assalto di una malattia, o di alleggerirne gli effetti, che si misura l'efficacia di un sistema sanitario. La forbice Nord-Sud sull'aspettativa di vita è significativa. Se per gli uomini, a livello nazionale, si attesta a 80,6 anni, in alcune regioni del Mezzogiorno è più bassa: ad esempio in Campania, fanalino di coda, è di 78,9 anni. Per le donne, a fronte di un'aspettativa di vita nazionale di 84,9 anni, in Campania si arriva a 83,3. Tra il territorio più favorito, la provincia autonoma di Trento (81,6 anni) e la regione più sfavorita (la Campania, appunto), ballano 2,7 anni per gli uomini e tre anni per le donne. «Nell'area metropolitana di Napoli si vive quattro anni in meno rispetto al Nord. In pratica è come vivere in due emisferi



differenti», ha aggiunto Walter Ricciardi, presidente dell'Istituto superiore di sanità.

Una differenza amplificata dal tasso di mortalità precoce, dove a fronte di una media nazionale di 232 decessi ogni 10mila abitanti, la provincia autonoma di Trento vanta il dato più basso (195,6) e la Campania quello più alto (297,3, che significa il 22% di mortalità precoce in più rispetto alla media).

Il tasso di mortalità è calcolato analizzando le principali cause di morte nella fascia di età compresa tra i 30 e i 69 anni: tumori maligni, diabete mellito, malattie cardiovascolari e respiratorie croniche. Il risultato è che al Nord si muore meno

che al Sud. In Campania, in particolare, il tasso di mortalità per queste malattie è più alto, rispetto al dato nazionale, di una percentuale che oscilla tra il 5 e il 28 per cento a seconda della patologia.

## REBUS PREVENZIONE

Il divario tra Settentrione e Meridione è evidente anche sul versante della prevenzione. Se per il tumore polmonare maschile la sopravvivenza a cinque anni dalla diagnosi è aumentata in valore assoluto di 5,7 punti percentuali, le riduzioni più marcate di incidenza e mortalità si sono verificate nelle regioni del Nord-Est, in particolare in Veneto (meno 4,6% e me-

no 4,9% l'anno), mentre nel Mezzogiorno le diminuzioni sono state meno significative (meno 1,7% per l'incidenza e meno 2,3% per la mortalità).

Il Sud e le isole, a leggere il Rapporto, nonostante riservino alla spesa sanitaria pubblica una porzione di Pil maggiore rispetto al resto d'Italia, rincorrono il Nord sui programmi di screening organizzato.

Nella provincia autonoma di Trento, ad esempio, il monitoraggio preventivo per il tumore del colon-retto raggiunge una copertura del 72% della popolazione. Mentre in Puglia la copertura degli screening preventivi raggiunge appena il 13% dei pazienti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Allarme anziani: sono sempre più numerosi però l'assistenza non migliora Siamo tra i più longevi ma dopo i 65 anni ce la passiamo male

■■■ L'Italia è tra i Paesi più longevi d'Europa: occupa il secondo posto, dietro la Svezia. Ma se si guarda alla «speranza di vita senza limitazioni» nelle attività a 65 anni, ovvero il numero medio di anni che una persona di quell'età può aspettarsi di vivere in buona salute, il quadro cambia e il nostro Paese scivola addirittura al 15esimo posto. Al di sotto della media Ue. Non una buona notizia per i 13,5 milioni di ultrasessantacinquenni italiani, costretti già a fare i conti con una spesa sanitaria più bassa, in rapporto al Pil, rispetto alla media europea.

Secondo gli ultimi dati disponibili (2015), l'Italia occupa il secondo gradino del podio quanto a speranza di vita alla nascita per gli uomini (80,3 anni) e il terzo, dopo Francia e Spagna, per le donne (84,9 anni). E questo a fronte di una

media Ue, rispettivamente, di 77,9 anni per gli uomini e 83,3 anni per le donne.

Ma la graduatoria si ribalta quando si prendono in esame gli anni da vivere, una volta raggiunti i 65 anni, in buona salute. Per gli anziani italiani sono meno della metà - 41% - di quelli assicurati dalla Svezia ai suoi cittadini: 15,7. La Svezia, del resto, è il Paese europeo con il maggiore numero di anni da vivere in piena autonomia.

Un dato poco lusinghiero per il nostro Paese, visto che l'Italia è tra i Paesi Ue con la quota di popolazione anziana e molto anziana più elevata. Una porzione di popolazione, in particolare gli over 75, costretti a combattere con livelli di cronicità e riduzione di autonomia superiori alla media europea (l'Italia supera la soglia Ue per le limitazioni su vista,

udito e capacità motoria).

Eppure, a fronte di un allarme terza età che è solo all'inizio - la proiezione per il 2028 indica un incremento di 100mila anziani non autosufficienti nella cura personale, mentre saranno addirittura 700mila in più quelli con problemi di autonomia - la spesa sanitaria dell'Italia è significativamente più bassa, sia in termini di valore pro capite che in rapporto al Pil, rispetto ai Paesi più grandi dell'Ue. Nel 2015, la spesa sanitaria pubblica corrente assorbiva il 6,79% del Pil. Un valore inferiore a Regno Unito (7,9%), Francia (8,7%), Germania (9,4%) e perfino Stati Uniti (8,3%), che hanno un sistema finanziato prevalentemente con fondi privati.

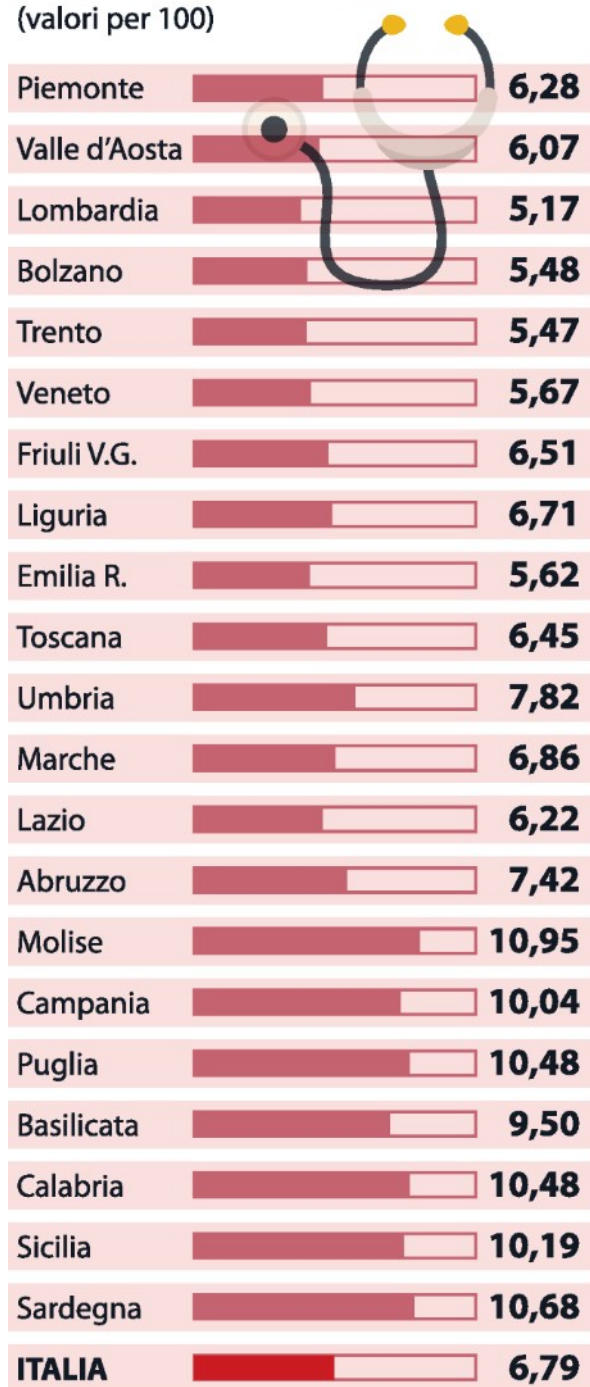
T.M.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## I NUMERI DELLA SALUTE

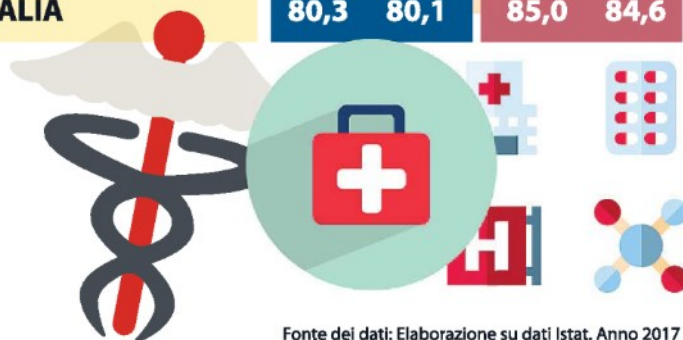
### SPESA SANITARIA PUBBLICA

(valori per 100)



### SPERANZA DI VITA (valori in anni) alla nascita

Regioni	Maschi		Femmine	
	2014	2015	2014	2015
Piemonte	80,2	79,9	85,0	84,5
Valle d'Aosta	79,7	78,8	84,6	83,6
Lombardia	80,8	80,6	85,5	85,1
Bolzano	81,2	80,8	85,5	85,7
Trento	81,3	81,2	86,1	85,8
Veneto	80,8	80,7	85,7	85,3
Friuli Venezia Giulia	80,1	79,9	85,1	85,0
Liguria	80,1	79,9	85,0	84,6
Emilia-Romagna	81,0	80,9	85,4	85,0
Toscana	81,0	80,6	85,5	85,1
Umbria	80,9	80,6	85,6	85,3
Marche	81,0	80,7	85,7	85,3
Lazio	80,0	80,1	84,7	84,5
Abruzzo	80,2	80,2	85,1	84,6
Molise	79,7	79,6	84,9	84,8
Campania	78,5	78,3	83,3	82,8
Puglia	80,5	80,3	84,9	84,5
Basilicata	79,9	79,7	84,9	84,4
Calabria	79,6	79,6	84,6	84,3
Sicilia	79,5	79,4	83,8	83,4
Sardegna	79,7	79,8	85,3	84,8
<b>ITALIA</b>	<b>80,3</b>	<b>80,1</b>	<b>85,0</b>	<b>84,6</b>



Fonte dei dati: Elaborazione su dati Istat. Anno 2017

P&amp;G/L

**SCELTI & PRESCELTI****Sanità integrativa  
nel settore moda**

*Il Welfare integrativo per i dipendenti del settore moda si amplia con l'avvio di Sanimoda, che va ad affiancare il fondo pensionistico Previmoda. Il fondo sanitario integrativo si rivolge a una platea potenziale di 400 mila lavoratori e offre diverse prestazioni, dal pagamento delle spese per visite ed esami ai servizi di assistenza per le malattie croniche, fino ai check-up di prevenzione per i figli minori, apparecchi odontoiatrici e un servizio di prevenzione dell'obesità infantile.*

