

Articoli Selezionati

SCENARIO

22/04/17	La Verita'	1	Meno cure agli italiani: vanno ai clandestini - Tagli alla sanità per curare i clandestini	Gnadola Giorgio	1
23/04/17	La Verita'	8	La Lorenzin assicura: «Niente tagli» Ma non spiega dove troverà i soldi	Gandola Giorgio	3
23/04/17	Corriere della Sera	46	Quel robot ha l'occhio clinico - Vi fareste (davvero) visitare da un androide medico?	Corcella Ruggiero	4
23/04/17	Corriere della Sera	47	Cresce l'uso dei servizi digitali ma non la fiducia	R.Cor.	7
24/04/17	L'Economia del Corriere della Sera	59	Osservatorio. Servizi alle imprese - Il welfare fa bene ai conti. E alla reputazione	Adani Luisa	8
24/04/17	L'Economia del Corriere della Sera	57	Osservatorio. Servizi alle imprese - Tre strade per benefit più veloci	L.Ad.	10
24/04/17	L'Economia del Corriere della Sera	47	Bimbi in ufficio: al lavoro con mamma e papà	Caruso Paola	11
24/04/17	Repubblica Affari&Finanza	1	Baby sitter, psicologi, campi estivi l'industria scopre il welfare aziendale - Dai campi estivi alla governante il welfare privato dell'industria	Ruffolo Marco	12
24/04/17	Repubblica Affari&Finanza	4	Con Matilda la governante chi lavora in Marcolin non ha più problemi pratici	...	15
24/04/17	Repubblica Affari&Finanza	33	Palestre e abbonamenti ora le aziende vogliono dipendenti "in forma"	Scalise Irene_Maria	16
24/04/17	L'Economia del Corriere del Mezzogiorno	10	Sanità digitale L'app del Cnr nasce a Napoli	Caligiuri Alessandra	18
24/04/17	L'Economia del Corriere della Sera	41	Welfare dei desideri Il privato accelera	Trovato Isidoro	20
25/04/17	Repubblica	33	Al via la manovrina con 3,8 miliardi di sconto	Conte Valentina	22
26/04/17	Mf	9	Unicredit sostiene il welfare delle aziende-clienti	Lusardi Antonio	24
27/04/17	Corriere della Sera Milano	4	***L'ufficio? In casa E i lavoratori diventano «agili» - Il lavoro diventa agile - Aggiornato	D'Amico Paola	25
28/04/17	Giornale	29	Focus imprese - Rapporto donne-lavoro L'importanza del welfare aziendale	Cervelli Riccardo	28

DAL WEB

22/04/17	ILNAZIONALE.IT	1	Commercio, spettacolo e solidarietà nella "Fiera del Canavese" di Rivarolo	...	30
----------	----------------	---	--	-----	----

► I NOSTRI SOLDI

Meno cure agli italiani: vanno ai clandestini

Spunta un comma che prevederebbe lo spostamento delle spese mediche per gli immigrati dal ministero dell'Interno a quello della Salute. Il che significa sottrarre risorse economiche al Sistema sanitario nazionale. Il ministro Lorenzin tace

MANOVRA A TRADIMENTO

Tagli alla sanità per curare i clandestini

Spunta un comma che sposta la spesa per trattamenti ai richiedenti asilo dal ministero dell'Interno a quello della Salute. È allarme: così i fondi vengono sottratti al budget del nostro sistema sanitario

Da sola la Lombardia ha dato ospitalità a oltre 28.000 stranieri sbarcati *Dietro una svolta di questo tipo c'è una pesante volontà politica*

di **GIORGIO GANDOLA**

■ La trappola è nell'Articolo 31, neanche fosse una canzone rap. Sotto il titolo «Trasferimento competenze in materia sanitaria per stranieri» c'è un passaggio della manovra correttiva che solleva un dubbio concreto: il governo Gentiloni intende trasferire sulle spalle già curve del servizio sanitario nazionale il peso economico delle prestazioni sanitarie agli immigrati? La prima accoglienza è un dovere, nessuno lo mette in dubbio, e il controllo sanitario subito dopo gli sbarchi di migranti clandestini attiene a un unico codice, il

codice morale. Ma fino ad ora, proprio perché rubricati come emergenza, questi costi erano in carico al ministero dell'Interno. La manovra prevede invece che passino fra le competenze del ministero della Salute, «che si fa carico anche della gestione del pregresso». Come dire ufficialmente che la situazione diventa strutturale.

Oscurato da temi di maggiore appeal tipo l'ipotetico aumento dell'Iva, i 2,8 miliardi per il pubblico impiego e i rincari su giochi e tabacchi, l'Articolo 31 è passato sotto traccia come un grigio emendamento da Milleprologhe. E invece vale la pena metterlo al centro dell'attenzione perché tende a raccon-

arci una storia con qualche retroscena. Poiché la stima delle prestazioni per gli immigrati clandestini è di circa lo 0,3% del totale (tre per mille, non proprio il nulla), il fatto che passi sotto la responsabilità del dicastero del ministro Lorenzin apre a un interrogativo: questo trasferimento sarà finanziato fuori budget o entrerà direttamente nel budget generale della sanità ordinaria, quella che si fa carico dell'assistenza a tutti i cittadini, anche gli immigrati regolarmente registrati? In questo caso più cure ai clandestini significherebbe meno cure agli italiani. Si andrebbe per sottrazione di risorse e la decisione avrebbe valore politico. Il finanziamento dovrebbe avvenire in base alle prestazioni realmente erogate agli stranieri in possesso dei requisiti prescritti dalla legge, ma questo è il minimo e non serve a rassicurare perché da nessuna parte si spiega dove verranno reperiti i fondi.

Per fare un esempio, fino ad oggi la Regione Lombardia fatturava al ministero dell'Interno le spese per i migranti da paesi dove non c'è pagamento diretto. Al di là della prevedibile approssimazione del rimborso da Stato a Stato, soprattutto con i paesi del Terzo mondo, il pregresso è tutt'altro che marginale. E sapere dove andrà a prendere i fondi il ministero della Salute per far fronte alle richieste è di primaria importanza, perché

c'è il rischio che la novità legislativa vada a incidere sulla sanità ordinaria. Questo per sapere se dobbiamo aspettarci rincari di prestazioni, ticket o altre piccole-grandi furbate surrettizie.

«Sento puzza di potenziale fregatura», è il parere di Massimo Garavaglia, assessore al Bilancio della Regione Lombardia. «Si parla di manovra da una settimana, ma il testo è consultabile dall'altra sera. Ho visto in bozza l'Articolo 31, penso che faremo tutti gli approfondimenti necessari per evitare imbrogli. Ai tre commi attuali ne aggiungerei un quarto che dovrebbe recitare più o meno così: in ogni caso il ministero dell'Interno si fa carico degli oneri progressi e di quelli futuri senza gravare sul fondo sanitario nazionale. Il silenzio del ministro Lorenzin ha due spiegazioni: non l'ha letta o non sa cosa dire».

La legge sottolinea l'importanza del pregresso, «a seguito della ricognizione che deve essere effettuata da parte delle regioni e province autonome in contraddit-



torio con le prefetture, le cui risultanze devono essere comunicate al ministero della Salute entro il 30 aprile 2017». L'indicazione non è solo tecnica, ma sostanziale. Sempre la Regione Lombardia - e sempre per esemplificare - pochi giorni fa ha chiuso con la prefettura una transazione a suo vantaggio di 150 milioni di euro dovuti dal ministero dell'Interno per gli aspetti sanitari dell'emergenza profughi a Milano. E solo a Milano. Per questo l'articolo della manovrina potrebbe da oggi (anzi dal primo gennaio col pregresso) pesare sugli assetti finanziari del servizio sanitario nazionale.

L'ipotesi è plausibile e in attesa di sempre auspicabili puntualizzazioni o note a margine, il dubbio comincia a creare malumori diffusi. Paolo Grimoldi, deputato della Lega Nord e segretario nazionale della Lega Lombarda, è il primo a lanciare l'allarme. «Questo spostamento di competenze è sospetto per una maggioranza interessata a legittimare i clandestini e i loro presunti diritti. Dal punto di vista politico il provvedimento ha un solo effetto: meno risorse per gli italiani. La Lombardia è la regione che accoglie più immigrati, fin qui 28.000. Non vorrei mai che, avendo noi una sanità che funziona, gli immigrati malati venissero destinati in maggioranza qui. Ma al di là del mio sospetto, resta il fatto che anche le altre regioni accolgono e pagano. Quindi si tratterebbe di un vero e proprio taglio alla sanità».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



INVASIONE Secondo il ministero degli Interni, nel corso del 2017 potrebbero entrare in Italia 250.000 extracomunitari

La Lorenzin assicura: «Niente tagli» Ma non spiega dove troverà i soldi

Il rischio è che, senza copertura, anche le cure agli irregolari si trasformino in tasse

di **GIORGIO GANDOLA**

■ «Nessun taglio alla Sanità per curare gli irregolari». Così il ministero della Salute rassicura i contribuenti, e in particolare i nostri lettori. E di questo lo ringraziamo. Purtroppo lo fa con la tecnica burocratica di un call center di fronte al quale ogni situazione è di per sé scontata, quindi risponde ma non spiega.

Il problema è semplice. Nelle pieghe della «manovrina» del governo stava passando del tutto inosservato l'articolo 31, nel quale si legge che i trattamenti per i richiedenti asilo passano dalla competenza del ministero dell'Interno (situazione d'emergenza) a quella del ministero della Salute (situazione strutturale). Poiché nella legge si parla di liquidazione del pregresso e non c'è traccia di nuovo capitolo di spesa, il dubbio del tutto legittimo è che il denaro necessario per far fronte ai problemi sanitari dei clandestini in arrivo (operazione doverosa e sacrosanta) sia ad inva-

rianza di totale, come dicono gli esperti. Vale a dire attingendo una quota dal Fondo sanitario nazionale, a sfavore dei cittadini italiani e degli immigrati regolarmente iscritti.

Il ministro Beatrice Lorenzin precisa con una nota che «con il passaggio delle competenze sulla salute degli immigrati al ministero della Salute non ci sarà nessun taglio al Fondo sanitario nazionale. Da sempre esiste un capitolo di bilancio dello Stato che serve per curare gli immigrati irregolari. Dal primo gennaio di quest'anno le risorse sono passate al ministero della Salute. Fino al 31 dicembre se ne occupavano le prefetture», sottolinea il comunicato del ministero. «Nella "manovrina" si è regolamentata l'erogazione di queste risorse e la competenza del ministero della Salute. Adesso se ne occuperà un apposito ufficio della direzione programmazione sanitaria. Erognerà cioè il ministero della Salute i rimborsi alle aziende sanitarie italiane senza in-

taccare il Fondo sanitario nazionale».

Sostanzialmente è la conferma che l'articolo 31 esiste e lotta insieme a noi. Tutto il resto - comprese le domande sul tema - rimane dentro una nebbia di quelle che neppure in pianura padana si vedono più. Poiché ogni spesa dello Stato deve avere copertura per non trasformarsi in una tassa, a quanto ammontano i fondi stanziati per questo ufficio? Qual è la ratio dello spostamento e di quali deleghe dispone l'ufficio stesso?

Nei primi tre mesi del 2017 sono sbarcati in Italia 23.000 migranti, vale a dire il 40% in più che nel 2016, conclusosi con 181.000 arrivi. La proiezione per quest'anno porta a un totale di ben oltre 200.000 persone. Continuiamo a chiederci perché l'articolo 31 non è stato sviscerato con trasparenza, visto che non tratta di vacue marginalità ma di spese (si presume ingenti) riguardo a un fenomeno di portata enorme.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



MINISTRO DELLA SALUTE Beatrice Lorenzin e il titolo di prima pagina uscito ieri sulla Verità



CorriereSalute

Quel robot ha l'occhio clinico

Si sta studiando una macchina capace di diagnosticare una malattia rara attraverso un sistema di riconoscimento facciale. Non è fantascienza ma solo un piccolo assaggio dell'Intelligenza artificiale e dei Big data applicati alla sanità. Tuttavia ci si interroga anche sulle loro implicazioni etiche

Vi fareste (davvero) visitare da un **androide** medico?

L'Intelligenza artificiale applicata alla sanità sta facendo passi da gigante. Macchine «senzienti» sono già in grado di effettuare analisi complesse leggendo e interpretando miliardi di dati sulla nostra salute, prodotti a getto continuo da ognuno di noi. E si sta testando la loro validità clinica

N

ello studio medico, una semplice fotocamera inquadra il volto del paziente seduto sul lettino. E attraverso un sistema di riconoscimento facciale valuta la possibilità che possa soffrire di una malattia rara.

Davanti allo specchio, un diabetico si mette un paio di lenti a contatto particolari: hanno un processore e un'antenna integrati. Misurano la

quantità di glucosio nel sangue, analizzando le lacrime, e trasmettono i dati al suo cellulare e a quello dello specialista.

Cambiamo scenario. Una persona non vedente partecipa a una riunione di lavoro. Passa rapidamente un dito sull'astina degli speciali occhiali che indossa e in pochi secondi, sempre grazie a un sofisticato sistema di riconoscimento, una voce gli descrive con esattezza chi sono i suoi interlocutori e l'espressione dei loro volti.

Non è fantascienza ma solo un piccolo assaggio di quanto sta già accadendo. La digitalizzazione dei processi sanitari, la diffusione della salute su dispositivi mobili e wearable (cioè indossabili), l'aumento della raccolta di informazione sulla salute e cliniche e la pos-

sibilità della loro digitalizzazione, sta aprendo la strada a contesti inimmaginabili fino a pochi anni fa. Parliamo di Intelligenza artificiale e Sistemi informatici "cognitivi" che stanno trasformando la medicina tradizionale, basata su ospedale e medicina territoriale incentrata sulla cura, in una medicina orientata alla prevenzione e al benessere in cui il paziente dovrebbe diventare parte sempre più attiva. Non è un caso che i colossi del-



l'informatica stiano investendo miliardi nella cosiddetta "Sanità 4.0".

A quale scopo? Utilizzare l'enorme mole di dati che ognuno di noi genera nel corso della vita (i cosiddetti Big data; si veda il grafico) per consentire a macchine intelligenti di interpretarli e tradurli per fornire informazioni personalizzate in tempo reale e definire percorsi di cura ottimali. Attraverso l'Internet delle cose (Internet of Thing, IoT), miliardi di sensori e dispositivi interconnessi renderanno disponibili — in linea teorica a tutti — dati e informazioni approfondite.

Presto avremo sensori in grado di monitorare il funzionamento del nostro corpo, dentro e fuori. Saranno inseriti negli spazzolini da denti oppure in «pillole intelligenti» e trasmetteranno dati a veri e propri depositi in grado di immagazzinarne in quantità stratosferiche.

Proprio di questo hanno discusso i rappresentanti di Google, IBM e Microsoft in un convegno che si è tenuto di recente a Venezia nell'ambito di Connectathon 2017, uno dei maggiori eventi a livello europeo dedicato alla sanità digitale e all'interoperabilità dei sistemi, organizzato da IHE Ita-

lia in collaborazione con Regione Veneto e Arsenà.it, con il patrocinio del ministero della Salute. «Oggi il 90 per cento di questi dati è per così dire allo stato grezzo — ha spiegato Gianluigi Marchetti, sales manager di Google Cloud —. Il nostro obiettivo generale è cercare di organizzarli e renderli disponibili a tutti, in un processo di "democratizzazione" delle informazioni».

Ormai si parla di "machine learning", cioè di macchine che non si limitano a immagazzinare e ad elaborare dati, ma che sono capaci di apprendere. Nel 2011 IBM ha creato Watson, un sistema in grado di memorizzare milioni di referti medici, tac, immagini, lastre relative a decine di migliaia di pazienti. Si tratta di una massa di informazioni che dovrebbe aiutare i medici a fare le diagnosi e a trovare le cure migliori, confrontando velocemente il caso in esame con tutti quelli in archivio.

«È un sistema che si occupa di assistere l'uomo — ha tenuto a precisare Fabrizio Renzi, direttore tecnico e innovazione IBM Italia —. Parliamo di augmented intelligence, quindi intelligenza aumentata e non sostitutiva. I medici serviranno ancora per un bel po'».

Negli Usa, Watson è sbarcato nelle corsie dello Sloan-Kettering Cancer Center, mentre in Europa è stata avviata una collaborazione con Humanities University che si chiama "Medical cognitive tutor": «Assieme alle esercitazioni in corsia, gli studenti del terzo anno di Medicina hanno a disposizione un tablet con programmi di casi simulati», ha aggiunto Renzi.

«Big data e Intelligenza artificiale sono al centro della trasformazione della cosiddetta rivoluzione industriale 4.0 che sta pervadendo tutti i sistemi e soprattutto la sanità — ha sottolineato Silvia Bonfiglioli, direttrice Mercato Sanità, Microsoft Emea —: dal coinvolgimento dei pazienti alla maggiore consapevolezza che diamo ai professionisti della sanità, fino alla trasformazione di tutto il percorso dall'ospedale a casa».

In Norvegia, Microsoft e l'Ostfold Hospital Trust hanno realizzato un ospedale completamente digitalizzato. Oltre al resto, il paziente viene monitorato nei suoi spostamenti sia a letto che nell'ambiente attraverso sensori di movimento. E, in caso di comportamento anomalo, scatta subito l'allarme.

Ruggiero Corcella
© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'iniziativa

L'Intelligenza artificiale è ormai una realtà. Lo testimonia la "Chiamata all'Intelligenza (artificiale)" lanciata da AgID. L'Agenzia per l'Italia digitale ha chiesto di avanzare candidature

per la creazione di una task force che si occuperà di studiare e definire le priorità derivanti dall'utilizzo delle nuove tecnologie di Intelligenza artificiale nella pubblica amministrazione. Sanità compresa

65%

È la quota di mercato di mercato mobile (pari a 15 miliardi di dollari) che i servizi di monitoraggio, come quelli per gestire malattie croniche, avranno entro il 2017, secondo i promotori del Mobile World Congress

Internet delle cose Miliardi di sensori e dispositivi connessi tra loro in Rete renderanno disponibili dati e informazioni approfonditi

GLI ITALIANI E LA SANITÀ DIGITALE (ricerca su un campione di mille persone)



Fonte: Osservatorio Innovazione Digitale in Sanità, Politecnico di Milano e Doxapharma 2017

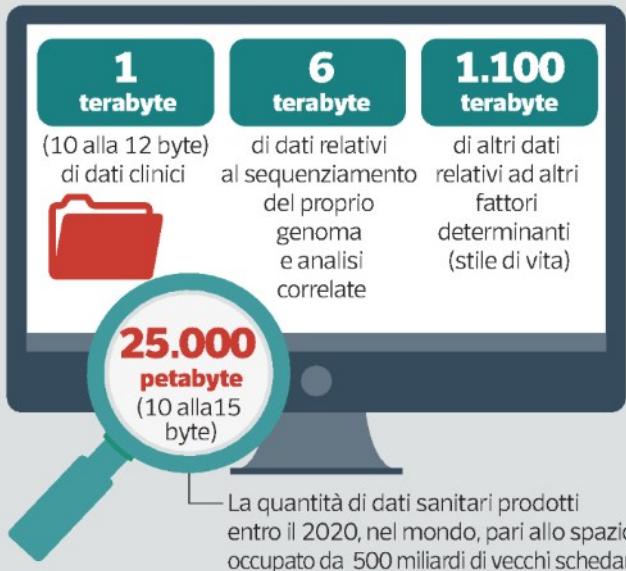
I SERVIZI ONLINE PIÙ UTILIZZATI (risposta multipla)



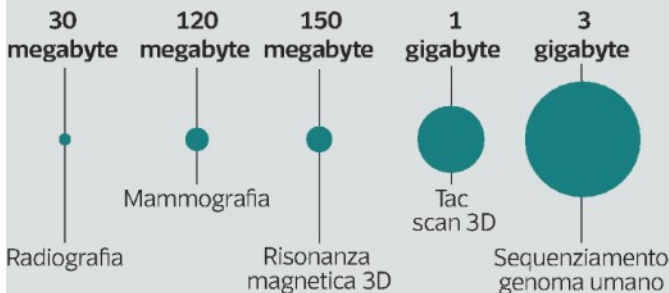
Il mondo dei Big Data

QUANTI DATI SANITARI POSSIAMO PRODURRE

(nel corso della nostra vita, in media)



QUANTO SPAZIO OCCUPANO ALCUNI DEI PRINCIPALI ESAMI DIAGNOSTICI



UTILIZZO DI DISPOSITIVI DI MONITORAGGIO DELLA SALUTE (nel 2016)



LA TELEMEDICINA (nel 2020)



Fonte: Berg Inside, Juniper Research, Healthcare IT, Frost&Sullivan | Corriere della Sera

SALUTE

Cresce l'uso dei servizi digitali ma non la fiducia

In Italia

È un mondo a due velocità, quello della eHealth: le soluzioni di Intelligenza artificiale e di Sistemi informatici "cognitivi" applicate alla sanità si muovono alla velocità della luce. Nella realtà quotidiana invece, almeno in Italia, si procede ancora sotto la velocità "di crociera": i cittadini utilizzano un po' di più servizi come le prenotazioni online di visite e analisi, oppure la consultazione dei documenti clinici messi a disposizione dalle strutture sanitarie o dalle Regioni nel Fascicolo Sanitario Elettronico. Ma siamo ben lontani dall'aver raggiunto la massa critica necessaria a decretare la trasformazione della sanità in senso digitale.

Lo conferma l'indagine annuale dell'Osservatorio Innovazione Digitale in Sanità del Politecnico di Milano in collaborazione con Doxapharma su un campione di mille cittadini statisticamente rappresentativo della popolazione italiana. Rispetto allo scorso anno, dalla ricerca emerge un maggiore utilizzo dei servizi online (si veda grafico in alto), con percentuali più alte tra i laureati e tra la popolazione di età compresa tra i 25 e i 54 anni, quella che inizia ad avere la necessità di accedere ai servizi sanitari ed è abituata all'uso del digita-

le nella vita quotidiana.

Su Internet si cercano soprattutto i numeri di telefono, gli orari delle strutture e il profilo dei medici. La prenotazione online di esami e visite sono utilizzate solo dal 22% dei cittadini. Eppure la possibilità di evitare code in fila allo sportello senza perdite di tempo fastidiose, in teoria il risultato più tangibile delle prenotazioni via web, dovrebbe essere un incentivo a una maggiore diffusione di questa procedura.

Viene da chiedersi allora perché l'andamento cresca un po' con il freno a mano.

Colpa del "digital divide" che segna una spartizione netta tra popolazione che usa i mezzi elettronici in modo "naturale" e quella che invece non ci riesce? O piuttosto si tratta della difficoltà di impostazione di alcuni servizi, *Fascicolo Sanitario Elettronico* in testa?

L'indagine del Politecnico dà, in parte, una risposta. Nel campione intervistato, tra chi non utilizza i servizi online troviamo soprattutto quanti non ne hanno avuto necessità (circa la metà degli intervistati) e quanti preferiscono altre modalità (con percentuali che arrivano al 31% relativamente alla comunicazione con il proprio medico di base).

Solo un cittadino su dieci, invece, avverte una barriera tecnologica nell'uso di questi strumenti. La tecnologia risulta un freno soprattutto nella popolazione over 55 — nella quale una persona su quattro non utilizza i servizi online perché dichiara di non essere

capace — e tra chi ha un basso livello di istruzione. In quest'ultimo caso, tra le persone con licenza elementare o inferiore, la percentuale di chi dichiara di non utilizzare i servizi perché non è in grado di farlo supera in alcuni casi il 40%.

Un altro spunto di riflessione lo offrono i canali più utilizzati per informarsi e discutere sulla salute: al primo posto, le enciclopedie online e solo al secondo i siti istituzionali, che per definizione dovrebbero fornire i contenuti più attendibili. Seguono i sempre più diffusi portali dedicati alla medicina e alla salute, i social network, i blog, i forum e, in fondo, le app.

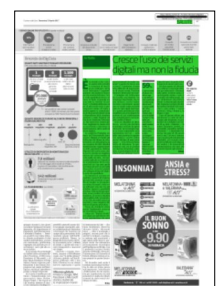
L'uso di queste ultime per monitorare lo stile di vita è sempre più frequente, in particolare tra i cittadini con meno di 44 anni. «Tuttavia — fa notare Emanuele Lettieri, responsabile scientifico dell'Osservatorio — è diminuito l'interesse da parte di chi ancora non le usa. Chi non è interessato è in attesa di soluzioni più affidabili, ad esempio strumenti certificati come dispositivi medici, e di strumenti di interpretazione del dato più avanzati rispetto agli attuali».

R. Cor.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

59%

La percentuale di italiani che utilizza app. Le più diffuse sono quelle per monitorare gli allenamenti e i passi (usate dal 13%), quelle per mettere alla prova le abilità mentali (11%), quelle per controllare i battiti cardiaci (10%), le calorie (8%) e il sonno (4%). Lo dice un'indagine dell'Osservatorio Innovazione Digitale in Sanità del Politecnico di Milano che sarà presentata il 4 maggio



Osservatorio

SERVIZI ALLE IMPRESE

Il welfare fa bene ai conti E alla reputazione

La produttività nelle società che attuano più di sei iniziative per i dipendenti sale del 56,4%
 Piace ai dipendenti e si estende al territorio. Ma le pmi devono imparare a conoscerlo meglio

di **Luisa Adani**

Partito in sordina il welfare aziendale sembra conquistare anche le piccole e medie imprese che ne traggono già vantaggi concreti: migliora il clima organizzativo, incrementa la produttività, rafforza la fidelizzazione dei dipendenti e fa bene all'immagine aziendale. È quanto emerge dall'indagine Welfare Index Pmi promossa da Generali Italia — con la partecipazione di Confindustria, Confagricoltura, Confartigianato e Confprofessioni — che ha considerato 3.422 realtà fra i 10 e i 250 dipendenti (di industria, commercio, servizi e agricoltura) classificando le iniziative di welfare in 12 aree (dalla previdenza alla conciliazione, dal sostegno ai famigliari al tempo libero).

Il ventaglio

Più differenziato è il ventaglio dei servizi offerti, maggiori sono i ritorni con gap significativi fra le aziende che hanno sviluppato più di sei iniziative rispetto a quelle attive in meno aree: la produttività migliora del 56,4% rispetto al 26,2%, la soddisfazione dei lavoratori del 71,1% contro il 31,2%, cresce la reputazione aziendale. Rispetto all'ampiezza e al contenuto delle iniziative, alle politiche seguite e all'originalità degli interventi, Welfare Index Pmi ha definito cinque classi di rating il cui livello massimo è stato raggiunto da 22 aziende (lo 0,7%) mentre 1.063 (il 33,4%) sono invece in una fase iniziale di sviluppo. Le «imprese molto attive» (che attuano iniziative in sei aree) sono quasi raddoppiate rispetto all'anno scorso passando dal 9,8% al 18,3%, il 51% rimane però stazionario e interviene al massimo su tre.

Rispetto al 2016 la sanità integrativa è il

servizio più erogato (dal 39% al 47%), crescono anche le iniziative per la conciliazione vita-lavoro (dal 22% al 31%), mentre si mantengono in linea le polizze assicurative e le azioni di previdenza integrativa e di sostegno economico.

Dai dati non emergono particolarità territoriali mentre risulta una correlazione fra dimensioni aziendali e azioni di welfare: i tassi di iniziativa passano dal 23,7% nelle realtà con meno di 10 dipendenti al 72,4% di quelle fra i 101/250. Un' evidenza interessante viene anche dalle iniziative aperte al territorio che rispetto al 2016 sono cresciute dal 16% al 23% «È la dimostrazione del forte legame con le comunità locali — sottolinea Lucia Sciacca, direttrice comunicazione e responsabilità sociale di Generali Italia —. Le pmi estendono frequentemente il welfare alla comunità attraverso supporti a iniziative di volontariato, eventi culturali e ricreativi fino ad arrivare a iniziative meno diffuse quali quelle indirizzate ai centri culturali oppure di sostegno a case, scuole e trasporti e contributi alla riqualificazione urbana».

La comunicazione

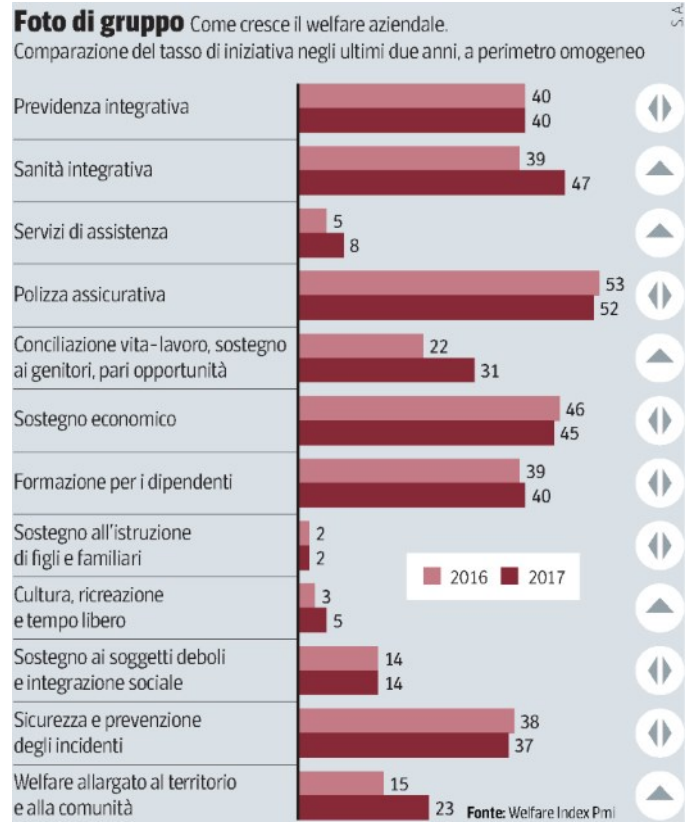
Due dati da osservare per una migliore penetrazione del welfare: solo due aziende su 10 hanno una corretta informazione sulle regole e sugli incentivi; le imprese più attive nel 22% dei casi si sono associate con altre o hanno utilizzato servizi comuni di tipo associativo. «La pmi piccola, se isolata, non raggiunge la cosiddetta massa critica. Per farlo — commenta ancora Sciacca — una possibilità concreta è quella di ricorrere ad alleanze strategiche creando reti d'impre-

sa o collaborando con enti pubblici e attori, per esempio, del terzo settore». Estende la riflessione Federico Isenburg, amministratore delegato e fondatore di Easy Welfare: «Non ci sono aziende per le quali è in assoluto più o meno facile adottare le politiche del benessere. Si tratta piuttosto di trovare il piano corretto per ogni azienda in modo mantenga la regia ma se necessario alleggerisca la fase gestionale, affidandola in full outsourcing attraverso piattaforme online personalizzabili, secondo le esigenze dell'impresa ma pensate per permettere a ogni dipendente di confezionare in maniera semplice e rapida un pacchetto di welfare fatto a misura delle sue esigenze».

Infine Simonetta Cavasin amministratrice delegata di OD&M Consulting che ormai da cinque anni sviluppa un Rapporto Welfare (su un campione di 150 aziende e 500 lavoratori). «Fare un piano di welfare significa aprire un canale di dialogo molto potente fra impresa e persona. Se salta questo passaggio i benefici sono destinati a limitarsi al servizio erogato. In pratica una occasione perduta».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Lavoro

Il ministro Giuliano Poletti: lo studio sugli effetti del welfare ha coinvolto oltre 3.400 aziende che impiegano tra 10 e 250 persone

Osservatorio

SERVIZI ALLE IMPRESE

Stipendi

Tre strade per benefit più veloci

Il welfare aziendale potrebbe volare ma viene frenato spesso dalla poca conoscenza da parte delle imprese e dei lavoratori. Lo sottolinea Salvatore Vitiello consulente del lavoro di Hr Capital società di consulenza del lavoro. La comunicazione verso i dipendenti non è sempre così trasparente da permetter loro di cogliere i benefici di un bene acquisito tramite welfare che va quindi a incidere sul lordo e non sul netto in busta paga e che gode di sconti concessi a chi ha potere contrattuale. Alle pmi preoccupate del carico gestionale potrebbero essere proposte tre soluzioni, dato che secondo la norma si può rimborsare direttamente il dipendente solo sui costi sostenuti per l'assistenza ai disabili, i servizi di baby sitting e i rimborsi scolastici. Negli altri casi invece il datore deve porsi fra intermediario e sottoscrivere convenzioni con i fornitori. Per alleggerire il loro impegno potrebbero limitare i servizi offerti (anche se l'elemento vincente di una politica di welfare ben costruita è l'ampio ventaglio di opportunità in modo che il dipendente possa scegliere secondo le sue esigenze), affidarsi a una piattaforma gestita in outsourcing, costituirsi in rete d'impresa oppure rivolgersi alle associazioni sindacali che offrono servizi di gestione del welfare.

L. Ad.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il 26 maggio Bimbi in ufficio: al lavoro con mamma e papà

Ritorna «Bimbi in ufficio con mamma e papà», giunto alla 23esima edizione. Il 26 maggio le aziende che aderiscono al *kids day* apriranno le porte ai figli dei dipendenti per mostrare ai piccoli dove lavorano i genitori. Un giro tra le scrivanie, giochi e una merenda allietano la giornata dedicata alle famiglie. L'iniziativa è promossa dal *Corriere della Sera/L'Economia* e tutti possono partecipare: imprese, enti, associazioni, studi professionali e industrie. La programmazione della baby-visita è a discrezione dei singoli e gratuita. Non importa se la data è diversa da quella stabilita.

Per esempio, The European House Ambrosetti, che ripete l'evento dal 2013, ha svolto la festa durante le vacanze di Pasqua. «Preferiamo ricevere i bimbi nei giorni in cui non hanno la scuola», spiega Milena Schiavi, responsabile risorse umane di The European House Ambrosetti. Per molte aziende si tratta di un appuntamento irrinunciabile, fisso in calendario da oltre un decennio, come nel caso di Wind, che partecipa dal 2001 e con la nuova società Wind Tre conferma l'iscrizione, preparando intrattenimenti e merende per cinquemila mini-partecipanti nelle sue 40 sedi italiane. La giornata piace sempre di più: nel 2017 sono oltre 270 le adesioni (Per info e prenotazioni: 02-89663231; bimbinufficio2017@res.it).

Paola Caruso

© RIPRODUZIONE RISERVATA



[L'INCHIESTA]

Baby sitter, psicologi, campi estivi l'industria scopre il welfare aziendale

Dai campi estivi alla governante il welfare privato dell'industria

NEL NOSTRO PAESE SONO ORMAI PIÙ DI TRE MILIONI I DIPENDENTI CHE GODONO DI SERVIZI PAGATI DALL'IMPRESA: SEMPRE PIÙ SPESSO SOSTITUISCONO I PREMI IN DENARO E HANNO IL DUPLICE EFFETTO DI FIDELIZZARE I LAVORATORI E FAVORIRE I CONTRATTI INTEGRATIVI

Marco Ruffolo

Quando si scopre che il 40% dei dipendenti privati riceve un premio di produttività grazie ai contratti integrativi, e che il 25% può optare per un paniere di benefit, non si può fare a meno di concludere che qualcosa di nuovo e di significativo stia effettivamente accadendo nel mondo del lavoro italiano. Abbiamo ormai ventimila contratti aziendali e territoriali che distribuiscono bonus di risultato a 5 milioni di dipendenti. Un quinto di questi contratti offre a circa tre milioni di lavoratori quello che viene definito il "secondo welfare" o welfare aziendale: un vestito su misura di beni e servizi che le imprese cuciono addosso ai propri dipendenti.

C'è di tutto in questa operazione di sartoria: dal classico carrello della spesa alle polizze sanitarie, dalle borse di studio per i figli ai campi estivi, dal babysitting on demand all'aiuto psicologico, dall'asilo nido alla previdenza integrativa. Lì dove lo Stato non arriva, arriva il tuo datore di lavoro. Nulla di nuovo sotto il sole, si potrebbe obiettare. È da oltre un secolo che le aziende, soprattutto le più grandi, cercano in vario modo e con fini diversi di prendersi cura del benessere dei propri lavoratori. All'inizio con interventi invasivi e totalizzanti: alloggi, scuole, strade, strutture ricreative e assistenziali. Il villaggio operaio di Crespi d'Adda, con le sue casette complete di giardino e orto e la piscina al coperto, nasce già alla fine dell'800. In piena era fascista viene costruita la Città Sociale di Gaetano Marzotto, dove ci sono persino uno stadio e un teatro. E ancora nel dopoguerra l'idea del villaggio operaio viene

riproposto da Enrico Mattei con Metanopoli, mentre la Fiat di Valletta distribuisce i libretti azzurri delle mutue e organizza le colonie estive per i bambini. Con Adriano Olivetti, poi, il welfare di impresa esce addirittura dalla dimensione aziendalistica (dove gli scopi sono quasi sempre la produttività e in non pochi casi l'allontanamento degli operai da sindacati e partiti di sinistra), e assume le forme di un'utopia sociale, quasi una sorta di socialismo aziendale.

Il modello Luxottica

Quei grandi progetti oggi sono solo un ricordo: l'impresa non pretende più di organizzare ogni aspetto della vita dei propri dipendenti ma più modestamente offre loro pacchetti di benefit tra i quali il lavoratore è libero di scegliere. È il modello Luxottica, seguito da molte altre aziende. Ol-

tre a differenziare i servizi proposti, quel modello prevede fin dall'inizio la loro negoziazione con i sindacati. Insomma, basta con il paternalismo, largo alla contrattazione. Ed è proprio partendo da questo principio che il governo Renzi decide alla fine del 2015 di intervenire per dare un colpo di acceleratore agli accordi aziendali e territoriali. Da una parte reintroduce la detassazione dei premi di produttività (solo il 10% al posto delle normali aliquote Irpef), dall'altra consente ai lavoratori di sostituire il premio con una serie di benefit totalmente esenti, incardinando quindi il welfare aziendale all'interno della contrattazione. All'inizio lo sgravio viene applicato a premi fino a 2 mila euro e ai lavoratori con reddito fino a 50 mila. Poi, con la legge di bilan-

cio 2017, salgono sia l'uno che l'altro: 3 mila e 80 mila euro.

Prestazioni anziché premi

Ma sgravi a parte, è soprattutto con la lunga serie di prestazioni offerte in sostituzione dei premi che il governo spera di favorire la diffusione dei contratti di secondo livello, pressoché sconosciuti alle piccole imprese. Si va dall'istruzione ai buoni spesa, dalla previdenza integrativa al telelavoro, dai congedi parentali all'assistenza sanitaria. Le ultime due in cima alla graduatoria delle prestazioni più richieste, secondo il nuovo Rapporto Wellbeing di OD&M Consulting (Gi Group).

Guadagni e successo

Poco alla volta, sindacati, lavoratori e aziende si lasciano convincere dal nuovo welfare aziendale. Sembra un sistema in cui tutti alla fine guadagnano: il lavoratore ottiene subito i servizi che desidera senza pagare un euro di tasse; su quei servizi l'impresa non versa i contributi, senza tuttavia che questo riduca in modo significativo la futura pensione del dipendente. Il risultato è un clima di relazioni più sereno e un più elevato grado di "fidelizzazione" dei dipendenti. L'interesse per i benefit detassati comincia a diffondersi e si traduce a poco a poco in una robusta crescita dei contratti integrativi e in particolare di quelli che prevedono forme di welfare. Nel 2014 i lavoratori meritevoli di premio erano due milioni e 700 mila. Oggi hanno superato i cinque mi-



lioni, tre dei quali possono optare per il welfare. Il segno che questa volta non sono solo le grandi imprese a farsi coinvolgere, è l'accelerazione degli accordi territoriali - quelli preferiti dalle imprese minori - ormai quasi il 20% del totale. Resta invece ancora molto indietro il peso del Sud e delle Isole, con contratti integrativi che non riescono ad andare oltre il 7,5% del totale.

Piccoli e grandi

Dunque, sono soprattutto le piccole e medie imprese del Centro-Nord a rompere gli indugi e a seguire almeno in parte l'esempio tracciato dai gruppi più affermati. Che intanto rafforzano ancora di più i pacchetti welfare previsti dai loro integrativi: Ferrero con i suoi bonus agli orfani dei dipendenti, Fiat-Chrysler con mense, testi scolastici e centri estivi, Nestlé con il nido aziendale alla Perugina, Ikea con i quattro mesi di congedo parentale pagato. E ancora una volta Luxottica, il gruppo appripista, che in aggiunta a tutti i servizi offerti già da tempo, mette a disposizione dei suoi dipendenti due nuove figure atipiche: lo psicologo e il maggiordomo. Il primo offre servizi di counseling giorno e notte. Il secondo paga le bollette, ritira gli esami medici, porta i vestiti in lavanderia, conciliando così i tempi del lavoro con quelli della vita privata dei dipendenti. I piccoli e medi imprenditori, che non hanno la capacità di offrire direttamente tutti questi panieri, ricorrono ai voucher e uniscono le forze in reti territoriali. Andrea Keller, ad di Edened Italia, società del gruppo leader nel mondo nei servizi prepagati alle imprese e inventore del ticket restaurant, è ottimista: «Dall'ultima ricerca da noi commissionata alla Doxa risulta che il 78% delle pmi considera il wel-

fare aziendale un'occasione da cogliere assolutamente. Lo strumento del voucher è a questo riguardo essenziale e noi, dopo le esperienze in Francia e in Inghilterra, lo stiamo utilizzando con successo anche in Italia attraverso il ticket-welfare che coinvolge un'ampia rete di operatori accreditati». Sono proprio questi operatori esterni alle aziende a ingrossare il giro di affari del welfare aziendale. Tenendo conto che il premio di risultato destinato a ciascun lavoratore è tra 1.000 e 1.500 euro, e che i dipendenti che possono scegliere i benefit sono circa 3 milioni, il business complessivo potrebbe aggirarsi tra i 3 e i 4,5 miliardi.

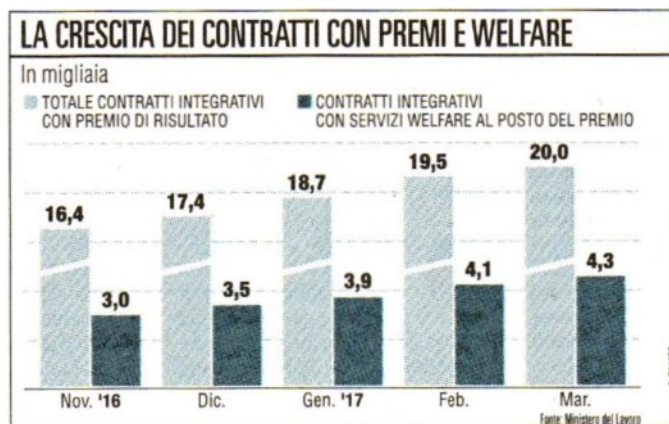
I punti deboli

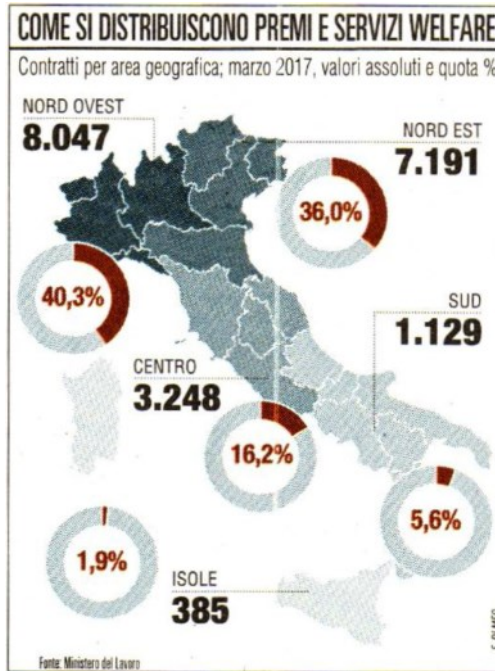
Tutti soddisfatti dunque? Imprese, lavoratori, operatori del welfare? In realtà questo sistema non è privo di punti deboli. Innanzi tutto l'accesso è ancora negato ai tre quarti dei dipendenti privati, e a quasi tutti quelli residenti nel Mezzogiorno. E c'è poi una preoccupazione di fondo che coinvolge il rapporto tra pubblico e privato. Lo spiega Franco Martini, segretario confederale della Cgil, che pure condivide la diffusione dei benefit d'azienda: «Attenti a non depotenziare lo stato sociale. Se il governo da una parte riduce la spesa sociale e dall'altra detassa il welfare aziendale (riducendo così le entrate pubbliche), non fa che trasferire risorse da chi è più debole a chi è in grado di pagarsi i servizi sociali grazie alla sua azienda, ossia a una minoranza fortunata, in prevalenza dipendenti di grandi aziende del Nord. Il problema si manifesta in modo particolare nella sanità, dal momento che le polizze private sono tra le prestazioni più richieste

in azienda. Dunque, va bene il welfare aziendale ma a patto che non scatti questo travaso ingiusto di risorse». Di parere opposto è la ricercatrice Franca Maino, che per il Centro Einaudi ha curato l'ultimo rapporto sul secondo welfare: «Non vedo questo rischio di sostituzione pubblico-privato, oggettivamente lo Stato non può garantire e di fatto non garantisce tutta una serie di servizi particolari, come per esempio quelli che facilitano la vita delle donne. Deve invece puntare su servizi universali, a cominciare dal contrasto alla povertà e al disagio. Le risorse pubbliche per tutti non ci sono, è bene saperlo». Eppure in molti casi lo Stato sembra ammainare la bandiera anche nei cosiddetti servizi universali, se è vero, come ci spiega il Censis, che undici milioni di italiani hanno rinunciato alle cure per motivi economici o per via delle lunghissime liste d'attesa.

Proprio alla luce di questa incapacità del welfare pubblico di tener testa ai bisogni crescenti dei cittadini, c'è chi guarda con sospetto al doppio filo (tra salario e welfare) che unisce in modo sempre più indissolubile il lavoratore alla sua azienda: se sarà quest'ultima a offrirgli gran parte dei servizi sociali, il timore di essere licenziato potrebbe spingerlo ad accettare condizioni di lavoro peggiorative pur di non perdere il suo welfare oltre al suo stipendio. Anche per questo, dicono i sindacati, è importante che lo Stato non arretri sul terreno della spesa sociale. Così come è necessario che quei panieri di benefit aziendali restino ben radicati all'interno della contrattazione tra sindacato e impresa e non vadano a sostituire pezzi crescenti di salario.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





FCA FIAT CHRYSLER AUTOMOBILES

Il contratto integrativo prevede mense semigratuite, rimborso dei test scolastici per i figli, centri estivi



LUXOTTICA

In aggiunta a una serie di servizi già previsti da tempo, i dipendenti hanno psicologo e "maggior-domo"



FERRERO

Un giorno a settimana si lavora da casa. Tre anni di stipendio alla famiglia se muore un dipendente



Adriano Olivetti
 (1901-1960), padre riconosciuto di qualsiasi forma di welfare aziendale



Nestlé

È stato creato un asilo-nido aziendale alla Perugina, una delle principali partecipazioni italiane del gruppo



IKEA

Sul modello svedese, vengono riconosciuti a padri e madri fino a quattro mesi di congedo parentale pagato



Franco Martini, segretario confederale della Cgil

[IL CASO]**Con Matilda la governante
chi lavora in Marcolin
non ha più problemi pratici**

Doveva chiamarsi "Ambrogio il maggiordomo". Alla fine, invece, per sbrigare le incombenze di lavoratori e lavoratrici della Marcolin, hanno chiamato una giovane disoccupata, Laura, subito ribattezzata "Matilda la governante". «L'idea è venuta a noi sindacalisti», racconta Milena Cesca, della segreteria Cisl di Treviso e Belluno. Ma questa volta non c'entra il welfare contrattuale, quello che sostituisce il premio di risultato. «Abbiamo pensato con la Marcolin di partecipare al bando della regione Veneto per usufruire dei fondi Ue da destinare a un progetto di smart-working. Obiettivo: conciliare i tempi di lavoro con quelli della vita privata dei dipendenti degli stabilimenti Marcolin di Longarone e di Fortogna. La giovane Laura è stata assunta proprio per questo, raccoglie le richieste e poi si occupa di soddisfarle: dai servizi di lavanderia alla spesa quotidiana, dal pagamento delle bollette al lavaggio dell'auto, e così via».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Palestre e abbonamenti ora le aziende vogliono dipendenti "in forma"

ADDIO TELEFONINI E AUTO IN LEASING. I NUOVI BENEFIT AZIENDALI STRIZZANO UN OCCHIO A SPIRITUALITÀ E BENESSERE. UNA RICERCA TOP EMPLOYERS INSTITUTE RIVELA CHE IL 76% DELLE IMPRESE SI PREOCCUPA DELLA SALUTE E DELL'EQUILIBRIO PSICOFISICO DEI PROPRI LAVORATORI
Irene Maria Scallio

Roma

Addio telefonini e auto in leasing. I nuovi benefit aziendali sono sempre più immateriali e strizzano un occhio a spiritualità e benessere. Una recente ricerca Top Employers Institute rivela come il 76% delle imprese si preoccupa dell'equilibrio fisico dei dipendenti. In che modo? Offrendo palestre e counseling. Nuovi fringe benefit che entusiasmano i dipendenti improvvisamente trasformati in energici e produttivi. La ricerca Top Employers fotografa una cultura della salute aziendale in continua evoluzione: il 71% propone pacchetti benessere con opzioni che oscillano da programmi fitness a corsi di yoga, massaggi e incontri con il nutrizionista. Tra i più attenti alla salute, indubbiamente, ci sono gli americani. Secondo un sondaggio del 2016, infatti, un quarto delle aziende statunitensi hanno un centro fitness. Ma anche da noi le aziende con palestra annessa sono sempre di più. American Express ha inaugurato un wellness center nella nuova sede romana. «Si tratta di un'area dove più di mille lavoratori possono dedicarsi al benessere attraverso dei corsi personalizzati in base alle loro esigenze», spiega Melissa Peretti, country manager American Express Italia. E non poteva mancare la palestra aziendale in Technogym: un vero centro sportivo di 3500 metri quadrati che fornisce consulenze con perso-

nal trainer e lezioni di Tai Chi, Group Cycling e Functional Training. La multinazionale americana Sas, per la sede milanese, ha sdoganato una palestra di 200 metri quadrati con macchine isotoniche ma, soprattutto, attrezzature utili per la correzione della postura. Palestra interna (con sauna) anche per la casa farmaceutica Eli Lilly di Sesto Fiorentino e per la Unicredit di Milano. Sempre a Milano chi lavora per Microsoft può allenarsi in una sala da ginnastica aperta sino alle 22, un campo di calcetto e un percorso running. Mentre Elica ha inaugurato uno spazio fitness disponibile anche per gli stagisti.

Ma l'abitudine alla ginnastica in ufficio non è così naturale per tutti. Anzi. Imbarazzi e timidezze sono più che comprensibili. Un articolo del Wall Street Journal, intitolato *The Etiquette Minefield at the Company Gym*, affronta i problemi legati al galateo dello sport al lavoro. Perché se è vantaggioso avere una palestra a pochi passi dalla scrivania, può essere imbarazzante ritrovarsi

a sudare copiosamente fianco a fianco con il proprio capo. Ancora più complicato il dress code (per così dire) imposto da quelle realtà del nord Europa che hanno inserito la sauna tra la sala riunioni e i vari uffici. Un articolo sulla BBC ha recentemente sollevato il "sauna pensiero". Per Katarina Styrman, chief executive officer di The Finnish Sauna Society di Helsinki: «È normale andare in sauna con il capo perché ci si dovrebbe dimenticare di titoli e stipendi». Sempre nella civile nord Europa, la Nokia ha addirittura tre saune nelle sedi principali. Le usa regolarmente Finn Tommi Uitto, vicepresidente senior delle vendite di prodotti: «Nella sauna non ci sono titoli e non ci sono vestiti, ma soprattutto non ci sono ego. Siete soli con i vostri pensieri e le vostre parole e lo stesso vale per l'altra persona».

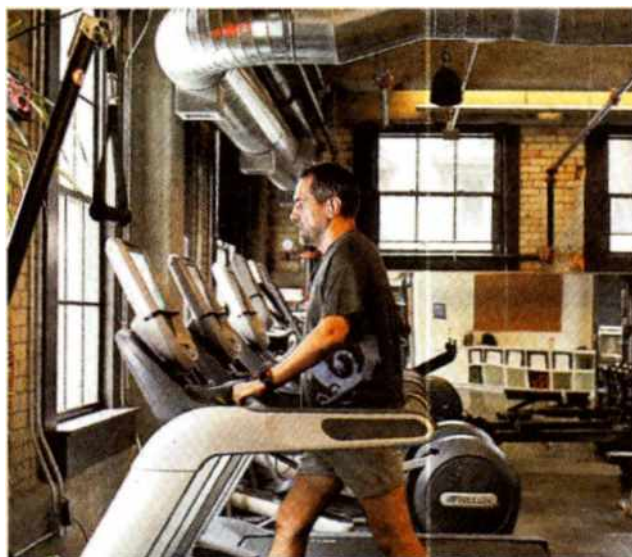
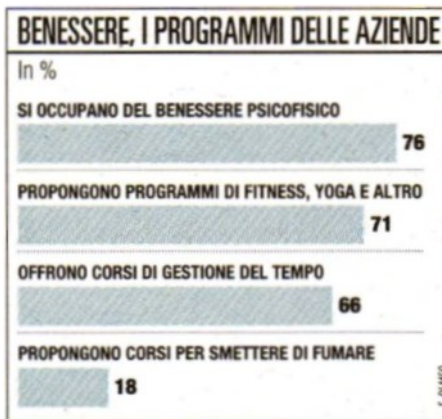
Sarà anti ego, nicchiano però gli impiegati più riservati, ma l'imbarazzo rimane. E allora per molte imprese la soluzione ottimale si sta rivelando un punto sportivo (convenzionato) fuori dal lavoro. Lo sa bene il manager Chip Bergh che per anni (quando era ai vertici di Procter & Gamble) si è allenato nella pa-



lestra della multinazionale portandosi da casa un asciugamano e usando la stanza delle pulizie come spogliatoio. Forte della sua esperienza Borgh, ora Ceo in Levis Strauss & Co, ha immediatamente scartato l'idea di costruire una palestra interna (anche per motivi di costi) ed ha offerto ai dipendenti un abbonamento in un super club vicino all'azienda per soli 50 dollari. Il luogo non muta però la sostanza. Bergh ha confermato che fare esercizio: «Rende i dipendenti più felici e più impegnati». Per tutti i timidi di ritorno c'è oggi una buona notizia. Da settembre è arrivata in Italia Gympass. Fondata nel 2012 a San Paolo è tra le realtà più importanti nel settore del benefit aziendale a favore della salute. Il servizio Gympass permette di accedere, tramite una tessera "universale" a 650 palestre in 300 città italiane ed è ideale per tutte le aziende che vogliono investire sul benessere dei dipendenti senza sobbarcarsi i costi (e la manutenzione) di una palestra in ufficio. «La nostra formula permette ai dipendenti di accedere ad un network globale senza problemi di iscrizioni e ad un prezzo che va dai 10 ai 50 euro al mese - spiega Rodrigo Silveira country manger Italia - in più non ci sono scuse di traffico perché sicuramente troveranno un indirizzo vicino a casa o al lavoro». Di più: «La nota non è più una scusa perché si possono variare le attività tra nuoto, ginnastica, pesi, yoga, pilates e circa 300 discipline innovative». Il risultato? «Le aziende che hanno aderito ci confermano che la loro popolazione sportiva è triplicata e, soprattutto, il 70% degli iscritti sono neofiti che in passato non avevano mai fatto sport».

Anche in Fastweb si è scelta una terza via: portare i lavoratori fuori dall'ufficio facendoli correre all'aperto. È stato così lanciato un programma basato sul running: in meno di 3 giorni più di 250 persone hanno aderito al #RunHappyCrew. «La corsa unisce benessere, formazione e motivazione, ma non solo. Correre insieme agli altri significa scoprire emozioni nuove, e contribuisce a far crescere la connessione e la collaborazione tra le persone - spiega Alberto Calcagno, amministratore delegato di Fastweb e grande appassionato di corsa - vogliamo introdurre la corsa con un programma strutturato per runner».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Alberto Calcagno (1), amministratore delegato di Fastweb; **Melissa Peretti (2)**, ad di American Express Italia



Sanità digitale L'app del Cnr nasce a Napoli

Dal sistema in rete dei dati alla cartella clinica:

un ecosistema software per la ricerca di «eHealthNet»

di **Alessandra Caligiuri**

Chi pensa che il Kinect, il dispositivo sensibile al movimento umano, serva solo per i videogiochi, si sbaglia. L'accessorio, che di solito si monta sui televisori, potrebbe aiutarci a fare gli esercizi di una terapia riabilitativa dopo un'operazione o a recuperare la memoria dopo un trauma. Poi grazie ad un programma, il risultato dell'allenamento potrebbe essere mandato al medico che ci sta seguendo, evitandoci di dover fare la fila in sala d'aspetto. Uno scenario da film di fantascienza che potrebbe diventare parte del nostro quotidiano grazie alle applicazioni per la sanità digitale sviluppate dal laboratorio eHealthNet del Cnr.

«L'obiettivo principale del progetto – spiega l'ingegner Giuseppe de Pietro, direttore dell'Istituto di calcolo e reti ad alte prestazioni che coordina il progetto (Icar) – è sviluppare un ecosistema software capace di rendere l'innovazione in sanità abbastanza semplice, replicabile e fruibile. Vogliamo fornire agli sviluppatori un ambiente per cui i costi siano più bassi. In pratica le applicazioni devono essere riutilizzabili e non monolitiche e rigide. In questo modo, se parlano la stessa lingua, possono dialogare tra loro».

I sistemi sviluppati dal laboratorio sono fatti per mettere in una rete comune i dati sanitari ed essere tutti collegati

alla cartella clinica del paziente, anche questa in formato elettronico. «Tutte le applicazioni hanno come protagonista il fascicolo sanitario elettronico. Ogni informazione memorizzata e prodotta va sempre in questo contenitore di dati a disposizione di pazienti e medici. Su questa comune base, le applicazioni riescono a scambiarsi le informazioni e gli attori del processo sanitario a cooperare», chiarisce de Pietro.

Delle applicazioni sviluppate dal laboratorio eHealthNet, il reparto di diagnostica per immagini del Secondo Policlinico di Napoli sta già usando, in via sperimentale, la Cartella clinica elettronica. Il dispositivo aiuta a gestire le fasi di accettazione, di dimissione e trasferimento del malato, ma dà anche dei suggerimenti al medico sulle terapie da prescrivere e fa una serie di report in cui elabora statistiche sulla base dei dati inseriti. Oltre a razionalizzare i processi di ospedalizzazione, le applicazioni sviluppate da eHealthNet permettono a più specialisti di scambiarsi informazioni. Ad esempio, «Shared medical reporting» consente di visualizzare in modalità cooperativa, cioè di vedere la stessa immagine nello stesso momento su più schermi, esami diagnostici diversi. In questo modo medici lontani tra loro possono condividere il materiale, integrare i risultati e scrivere insieme i referti.

«Quelle che abbiamo sviluppato sono però soltanto una parte di ciò che è possibile creare. Il nostro sistema si può paragonare a una serie di mattoncini Lego da poter legare per costruire applicazioni per la sanità digitale sempre più aggiornate, senza doverle riprogrammare ogni volta dall'inizio. Non facciamo un prodotto finito, sviluppiamo delle funzionalità di alto livello che poi l'utente finale mette insieme per produrre e commercializzare l'applicazione definitiva», aggiunge il direttore dell'Istituto di calcolo e reti ad alte prestazioni che coordina il progetto (Icar).

Un'altra innovazione delle applicazioni sviluppate dall'Icar sta nel metodo. Si tratta dell'uso della modalità Open Source, infatti, i sistemi sono resi disponibili a tutti, ma – chiarisce de Pietro – «per quello che riguarda il modello adoperato per i nostri partner, dove si parla di mettere in commercio questi riconosceranno delle Royalties al laboratorio, per poter continuare a finanziare ricerca e innovazione nel settore».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





● La struttura

Il laboratorio «eHealthNet» nasce nel 2012 e mette insieme enti di ricerca, università, Pmi e grandi aziende (tra pubblico e privato 20 i soggetti). Il progetto di ricerca industriale «eHealthNet: ecosistema software per la sanità elettronica», finanziato dal Miur, ha l'obiettivo di sviluppare soluzioni tecnologiche e strumenti che mettano in rete gli attori dei processi sanitari. Altre aree di intervento sono la razionalizzazione e il miglioramento dei percorsi di cura attraverso la telemedicina, il supporto alla diagnostica e l'integrazione dei dati sanitari per fare prevenzione. La ricerca è stata coordinata dal Cnr e dall'Istituto calcolo e reti ad alte prestazioni.



Il direttore

Giuseppe de Pietro si è laureato in ingegneria elettronica all'Università Federico II di Napoli, specializzandosi in ingegneria informatica. Oggi è direttore dell'Icar

Mercati & Professioni

LE REGOLE

WELFARE DEI DESIDERI IL PRIVATO ACCELERA

Dal prestito d'onore per gli ingegneri e gli architetti alla maternità/paternità per gli psicologi: le principali novità che ampliano le tutele per le professioni munite di Albo e Cassa autonoma

di **Isidoro Trovato**

Non solo pensioni. Le casse di previdenza mettono a fuoco i loro piani di welfare strategico, quello destinato a sostenere il reddito e ad aiutare le fasce deboli dei professionisti-contribuenti. Sono soprattutto le più piccole a utilizzarlo, ma ormai si moltiplicano le iniziative e le politiche attive tra tutte le categorie. Ecco alcune novità.

Inarcassa

La cassa di previdenza di ingegneri e architetti ha indetto il bando «Finanziamento in conto interessi—prestito d'onore anno 2016» per sostenere l'accesso e l'esercizio dell'attività professionale da parte dei giovani associati. Oggetto del bando è il finanziamento, con il 100% degli interessi in carico a Inarcassa, delle spese di avvio sostenute per l'organizzazione di uno studio professionale.

Inoltre, dal 1 gennaio 2018, arriva l'indennità di paternità anche per gli architetti e gli ingegneri iscritti, se la moglie non lavora o non esercita la libera professione. Parte pure l'indennità per inabilità temporanea a lungo invocata dalle due categorie di professionisti: si tratta di sovvenzioni erogate in caso di incapacità assoluta, superiore ai 40 giorni, a svolgere la propria attività in seguito a infortunio o malattia. E poi ci sono anche agevolazioni contributive ai giovani under 35, che per i primi 5 anni di iscrizione versano contributi minimi ridotti a un terzo e aliquota soggettiva ridotta al 50%, per consentire loro di poter destinare maggiori risorse all'attività di studio.

Ragionieri

La cassa di categoria nel 2016 ha modificato radicalmente il regolamento per i trattamenti assistenziali e di tutela sanitaria integrativa. L'obiettivo è di garantire un maggior benessere agli associati e ai loro nuclei familiari. Gli interventi si muovono su due fronti: indennizzi a copertura di eventi dannosi, sostegno economico a chi si trova in situazioni di disagio temporaneo. Adesso il testo del regolamento è al vaglio dei ministeri vigilanti per l'approvazione.

Giornalisti

Il Comitato amministratore della Gestione separata (Inpgiz) ha avviato un lavoro di studio delle buone pratiche messe in campo dalle altre Casse con l'obiettivo di proporre a breve una serie di misure che servano a migliorare le prestazioni previdenziali future degli iscritti e aumentare le tutele di welfare. In particolare si sta valutando l'ipotesi di aumentare il contributo integrativo, come ha già fatto la maggior parte delle Casse, e destinare le risorse aggiuntive all'incremento dei montanti pensionistici e a interventi di sostegno al lavoro e al reddito. Sul fronte puramente assistenziale la gestione separata sta elaborando proposte sull'assistenza sanitaria a favore di iscritti con redditi particolarmente bassi. Previste anche maggiori forme di tutela delle situazioni con maternità a rischio. Nelle prossime settimane il Comitato elaborerà le proposte di modifica al regola-

mento.

Biologi

L'Enpab ha intrapreso diversi progetti di politica attiva: per esempio aiuta e promuove le start up dando consulenze e formazione. L'obiettivo? «Sostenere le start up significa tra l'altro intraprendere azioni di welfare strategico per orientare i biologi a diventare giovani imprenditori, aiutarli nella fase di sviluppo sul mercato del lavoro e sostenerli nella propria azione di autopromozione professionale».

Altro progetto riguarda la sperimentazione attivata dalla cassa sui fondi europei. Inoltre, da una attività di intercettazione e notifica agli iscritti dei bandi emanati a vario tipo, oggi la Cassa si pone anche come intermediario tra i fondi e i possibili utenti. Un modo per facilitare l'accesso degli iscritti alle agevolazioni previste.

Psicologi

La priorità per il welfare strategico dell'Epap è la genitorialità. E, dal momento che l'82% degli oltre 53.000 iscritti è donna, l'indennità di maternità è sicuramente l'ele-



mento più importante. Nel bilancio di previsione 2016 sono state stimate 1.956 erogazioni per 11,3 milioni. L'indennità spetta a tutte le psicologhe quando nasce un figlio oppure in caso di adozione o affidamento. Spetta anche in caso di interruzione della gravidanza, con regole specifiche. Ad esso è collegato il contributo per la paternità e la genitorialità che assicura agli iscritti, che stanno per diventare genitori, anche nel caso di coppie omosessuali, un assegno di mille euro all'ingresso in famiglia di ogni figlio. Il provvedimento è pensato per facilitare la presa in carico congiunta del bambino neo arrivato da parte dei due genitori. Ne può usufruire il padre iscritto Enpap anche se la madre ha usufruito dell'indennità di maternità, e si somma alle tutele del «pacchetto gravidanza».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Adepp

Alberto Oliveti, presidente dell'associazione che raccoglie in Italia tutte le Casse di previdenza private



Governo

Andrea Orlando, attuale ministro della Giustizia: è competente per la regolamentazione delle professioni ordinistiche



Al via la manovrina con 3,8 miliardi di sconto

Le entrate del 2018 andranno a ridurre il peso della prevista clausola di salvaguardia sull'aumento dell'Iva

Il decreto rimette in pista gli autobus di Flixbus. La circolazione bloccata dal Milleproroghe

Le trivelle in mare pagheranno Ici, Imu e Tasi: non passa la cancellazione

VALENTINA CONTE

ROMA. Lo "sconticino" da 3,8 miliardi, inserito dal governo nella manovrina firmata ieri dal presidente Mattarella e subito dopo pubblicata in Gazzetta ufficiale (dunque già in vigore), alleggerisce la manovrina d'autunno, come anticipato da *Repubblica* domenica. Ma il percorso è tutt'altro che fluido. Perché bisogna trovare almeno altri 20 miliardi. E perché occorre farlo in un clima politico rovente. Nel frattempo il decreto legge rimette in pista gli autobus low cost di Flixbus, la cui circolazione era stata impedita dal Milleproroghe.

La finanziaria di primavera, come l'ha definita il ministro Padoan - 67 articoli finali, uno in meno della vigilia, perché è saltato il taglio di Ici-Imu-Tasi alle trivelle petrolifere - assicura entrate per quest'anno pari a 3,6 miliardi. E di queste ben 3,4 miliardi sono state richieste da Bruxelles e servono quindi a correggere il deficit, perché cali di uno 0,2% del Pil. Gli altri 200 milioni vengono destinati a spese minori, per lo più alle Province. Ma ci sono anche 2 milioni per il teatro Eliseo di Roma. L'entrata più forte (2,1 miliardi) è garantita dalla lotta all'evasione Iva: un miliardo dallo *split payment*, quasi altrettanto dalla stretta sulla compensazione di Iva a credito e a debito, il resto da regole nuove per la detrazione. Lo *split payment*, il meccanismo che obbliga le aziende a

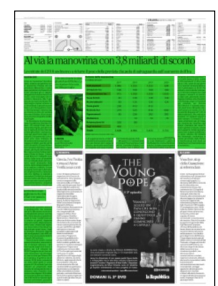
trattenere l'Iva dei fornitori per versarla subito allo Stato, viene esteso non solo a tutta la pubblica amministrazione, comprese società controllate a livello centrale e locale, quotate o meno, e ai professionisti che lavorano con la Pa. Ma anche a tutte le altre 40 aziende quotate sul Ftse Mib. Dalle banche ai gioielli del made in Italy. Confermate poi la stretta su giochi, sigarette (tranne le ecig), pignoramenti, affitti brevi, evasori dei biglietti su bus e metro. E le misure valide solo per quest'anno: i tagli ai ministeri, dimezzati rispetto alle anticipazioni (solo 460 milioni), e la rottamazione delle liti fiscali (400 milioni).

Tutte le altre misure, tranne queste ultime due, sono strutturali. E dunque daranno i loro frutti anche negli anni futuri, a partire dai 4,9 miliardi del 2018. È proprio da qui che arriva lo "sconticino" da 3,8 miliardi, così cruciale per Palazzo Chigi. In pratica, il governo usa le entrate 2018 della manovrina (al netto delle spese si tratta proprio di 3,8 miliardi) per sterilizzare un pezzettino delle clausole di salvaguardia che incombono sulla manovra d'autunno e che valgono 19,6 miliardi di aumento dell'Iva e delle accise sulla benzina. Questo significa che a settembre, quando si tratterà di scrivere prima la nota di aggiornamento al Def (il documento di economia e finanza) e poi metter giù la legge di bilancio, serviranno meno soldi per impedire alle tasse di salire:

15,7 miliardi anziché 19,6.

Ma questi 15,7 miliardi dove si trovano? E qui arrivano i nodi politici. Il ministro Padoan, in linea teorica, non è affatto contrario a far aumentare un po' l'Iva (così Bankitalia e parte di Confindustria, tranne Confcommercio). In base a quanto prevede l'articolo 9 della manovrina, dal primo gennaio prossimo l'Iva al 22% passa al 25%, quella al 10% rincarà all'11,5% (e non più al 13%, come fin qui previsto), mentre l'aumento delle accise è posticipato al 2019. Per evitarlo, con le elezioni alle porte, le vie sono sempre due: tagli di spesa o aumenti di entrate. In ogni caso, potenziali salassi. Oppure chiedere altra flessibilità all'Europa, dopo i 19 miliardi già concessi nel biennio 2015-2016 e i 7 miliardi assicurati quest'anno. Bruxelles chiuderà ancora un occhio, se l'Italia anziché fermarsi all'1,2% di deficit salirà all'1,8%, così da assicurarsi 10 miliardi extra? E dove trovare i 5 restanti? E almeno altrettanti per gli impegni: rinnovo del contratto agli statali, riduzione del cuneo fiscale a giovani e donne, risorse per la povertà, fondo sanitario, bonus vari e spese indifferibili. In tutto, almeno 20 miliardi. Nel frattempo, confermata la norma pro-stadio della Roma, le risorse per gli enti locali, un miliardo per la ricostruzione post-terremoto.

©IPRODUZIONE RISERVATA



Entrate della manovrina

In milioni di euro

	2017	2018	2019	2020
Split payment	1.046	1.555	1.555	504
Detrazione Iva	100	100	100	100
Compensazione Iva	975	1.930	1.930	1.930
Tassa Airbnb	81	139	139	139
Accise tabacchi	83	125	125	125
Tasse giochi	238	413	413	-
Ricalcolo Ace	219	325	816	600
Pignoramenti	85	226	282	282
Mediazione	-	72	72	72
Rottamazione liti	320	80	-	-
Tagli ministeri	460	-	-	-
Totale	3.608	4.966	5.433	3.752

Fonte: Ragioneria Generale dello Stato

© RIPRODUZIONE RISERVATA



IL MINISTRO
Pier Carlo Padoan
guida l'Economia dal
febbraio del 2014
Ha 67 anni

Unicredit sostiene il welfare delle aziende-clienti

di Antonio Lusardi

Il welfare aziendale è una realtà sempre più diffusa, anche tra le medie imprese italiane. Secondo il rapporto 2017 Welfare Index Pmi, ben il 40% è attivo con programmi di welfare rivolti ai dipendenti in almeno quattro aree. Un dato che sale a oltre il 72% se si guarda ai programmi di assistenze sanitaria delle medie aziende. Dopo aver lanciato i propri programmi interni di welfare, il gruppo Unicredit ha dato il via a una nuova iniziativa per facilitare la creazione di sistemi di welfare migliori anche nelle sue aziende clienti. Si tratta di un'offerta in due pacchetti di una serie di prodotti e servizi finanziari dedicata alle imprese clienti del gruppo bancario di piazza Gae Aulenti. L'obiettivo è da un lato aiutare le società a sviluppare più facilmente i loro programmi di welfare aziendale, dall'altro diventare l'istituto di riferimento per i dipendenti delle stesse imprese. Le due proposte portate avanti da Unicredit saranno sottoscrivibili dalle aziende in modo indipendente. La prima riguarda il welfare aziendale ed è frutto di una partnership con la società specializzata Easy Welfare. Le aziende clienti di Unicredit potranno acquistare i pacchetti del partner a un costo agevolato e offrirli poi ai propri dipendenti, che avranno così a disposizione rimborsi per le spese scolastiche o convenzioni sanitari o culturali. L'azienda potrà accedere a pacchetti già esistenti o concordare soluzioni personalizzate con Easy-Welfare. La seconda proposta, chiamata Benefit Pack, prevede l'offerta di condizioni agevolate ai dipendenti delle società su diversi prodotti e servizi e servizi finanziari del gruppo bancario. Sono inclusi prestiti personali, mutui, cessioni del quinto e servizi di consulenza da parte della rete di agenti MyAgents. (riproduzione riservata)



IL DOSSIER

L'ufficio? In casa E i lavoratori diventano «agili»

di **Paola D'Amico**

La giornata del «lavoro agile» promossa dal Comune di Milano diventa un'intera settimana. Dal 22 al 26 maggio, imprese, enti, sindacati e liberi professionisti potranno aderire alla sperimentazione. L'obiettivo è ambizioso: raddoppiare le adesioni rispetto al 2016 e fare di Milano un modello. Il caso della Camera di commercio e la testimonianza di una mamma impiegata.

a pagina 4

Il lavoro diventa agile

Hanno un'età media di 47 anni, sono impiegati e quadri: ecco i nuovi milanesi flessibili che «spostano» l'ufficio a casa

di **Paola D'Amico**

Il Comune rilancia il «lavoro agile» a cui dedica non più una giornata ma un'intera settimana. Dal 22 al 26 maggio, imprese, enti, centri di ricerca, associazioni, sindacati, liberi professionisti potranno aderire alla sperimentazione. Ieri è stato firmato il protocollo d'intesa dall'assessore comunale alle Politiche per il lavoro, Cristina Tajani, e dai partner (sindacati, Unione Artigiani, Federdistribuzione, Anci Lombardia, Valore D, Confcommercio e Confartigianato e Assolombarda).

L'obiettivo è ambizioso: raddoppiare le adesioni rispetto al 2016 e «fare di Milano un modello di riferimento per buone pratiche» nel pubblico come nel privato. «Siamo sempre più convinti — ha detto l'assessore — che la conciliazione dei tempi sia necessaria per migliorare il mondo del lavoro». L'iniziativa compie quattro anni (per informazioni: 02.884.54913).

Nel 2016, a Milano, hanno aderito circa ottomila persone. Sono tre le strade per partecipare: si può offrire al dipendente l'opportunità di lavorare al di fuori della sede abituale o attraverso una postazione di coworking («Sperimenta il lavoro agile»); oppure consentire ad aziende che sono già avanti su questo percorso di «Adottare un'impresa», offrendo la competenza maturata, le informazioni e il *know how* a chi non ha ancora sperimentato la gestione flessibile; in ultimo organizzando un evento nella propria sede o in uno spazio del Comune per promuovere la conoscenza dello *smart working*.

Non c'è solo il tempo risparmiato per gli spostamenti casa-lavoro a far impennare l'indice di gradimento del lavoro agile. Il Comune ha testato i protagonisti della sperimentazione. Più donne che uomini, ma di poco (6 per cento), in sei casi su dieci chi ha aderito all'opzione *smart working* ha un'età tra i 39 e i 55 anni. Ci sono impie-

gati (59 per cento), quadri (35 per cento) e solo uno per cento dirigenti. La stragrande maggioranza ha scelto di spostare la postazione di lavoro da casa (87 per cento), il 9 per cento si è recato in una sede diversa o in un *coworking*.

Ma il dato più interessante è il calcolo complessivo, fatto sul campione (2.299 persone) che ha risposto al questionario, relativo al tempo risparmiato per gli spostamenti casa-lavoro: 234.937 minuti (pari a 163 giorni e quattro ore). Minuti preziosi che sono stati utilizzati per «prenderci cura della famiglia, dedicarsi alla cura della casa e alle attività domestiche, al riposo, agli hobby».

pdamico@corriere.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA



L'intesa



Dal 22 al 26 maggio, imprese, enti, centri di ricerca, associazioni, sindacati e liberi professionisti potranno aderire alla sperimentazione lanciata dal Comune sul «lavoro agile»

Il protocollo d'intesa è stato firmato ieri dall'assessore comunale alle Politiche per il lavoro, Cristina Tajani (nella foto), da sindacati, Unione Artigiani, Federdistribuzione, Anci Lombardia, Valore D, Confcommercio, Confartigianato e Assolombarda

Ai partecipanti sarà data la possibilità di lavorare da casa, utilizzare una postazione coworking o spostarsi in una sede aziendale diversa

L'obiettivo è raddoppiare le adesioni rispetto al 2016, quando parteciparono 8 mila persone

Denise Cozzi (Sanofi)

«Ormai è un benefit Porto i figli a scuola e mi collego al pc»

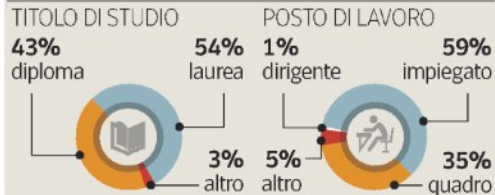
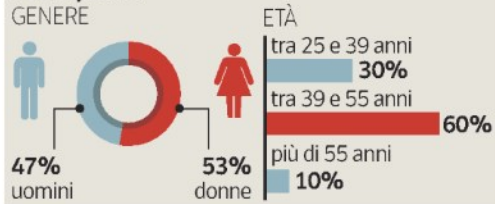
Denise Cozzi, ha 41 anni, è mamma di due bimbi, lavora come impiegata nell'area welfare e benefit di Sanofi Italia, una delle principali realtà industriali del settore farmaceutico, con una presenza radicata su tutto il territorio nazionale. Si considera una testimone privilegiata del «lavoro agile». La sua azienda ha sposato la campagna del Comune dal primo giorno. Ed è andata oltre la sperimentazione occasionale. «Il lavoro agile è diventato uno dei benefit aziendali — racconta —. Un giorno alla settimana, compatibilmente alle esigenze dell'ufficio, lavoro da casa. E questo vuol dire molto. Per esempio, risparmio due ore e mezza di viaggio, una e un quarto all'andata e altrettanto al ritorno. Non solo, quel tempo che trascorrerei in auto, nel traffico, lo utilizzo per iniziare a lavorare. Porto i bambini a scuola e mi metto al computer». La pausa caffè dell'ufficio si traduce nel caricare e far partire una lavatrice. «Può accadere — dice Denise —. I bambini sono felici perché quel giorno vado io a prenderli a scuola alle 16 (di solito rientro alle 19). Poi sanno che una volta a casa dovrò rimettermi al lavoro». I vantaggi sono molti. «Ci sono momenti in cui occorre avere una grande concentrazione, che non è matematico trovare lavorando in un grande open space. Ed è quella che trovo a casa». Gli strumenti sono un computer, il telefonino. Oggi alla Sanofi aderiscono al progetto 280 persone, il 70 per cento in forza alla sede di Milano, donne in due casi su tre. (p. d'a.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

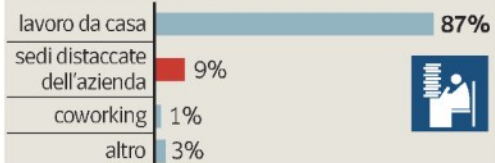
L'indagine del Comune

2.299 persone hanno risposto al questionario

Il campione



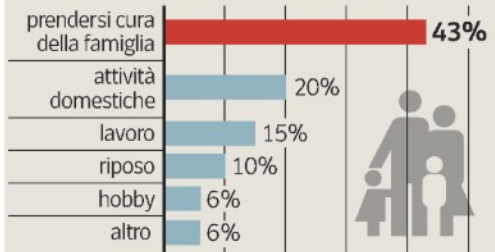
Cosa hanno testato



I risparmi ottenuti nel 2016



Come è stato impiegato il tempo recuperato



centimetri

 **Federica Ortalli (CamCom)**

«Così rispondiamo alle nuove esigenze di oltre 60 donne»

Piace il lavoro flessibile in Camera di commercio. Alle nuove leve e ai cinquantenni. Dalla prima sperimentazione, lo scorso anno, lo smart working è diventato parte integrante della vita di molte persone. Oggi sono 63 (il 19% dei dipendenti) coloro che hanno scelto di lavorare da casa. La tecnologia aiuta. A disposizione dei dipendenti sono stati messi venti computer. E ciò consente, a ciascuno di loro a rotazione, di partecipare alla sperimentazione almeno tre giornate al mese. Nel 2016 il progetto aveva coinvolto 24 lavoratori della Camera di commercio milanese. Un anno fa bastavano cinque pc per i turni. Lo smart working si va ad aggiungere al telelavoro, già tradizionalmente applicato in Camera di commercio e che interessa 32 persone, «associato a giornate di rientro in ufficio in una modalità mista, adattabile alle diverse esigenze». Federica Ortalli, presidente del Comitato imprenditoria femminile della Camera di commercio, aggiunge: «È da Milano che partono nuove proposte e una amministrazione flessibile e innovativa come la nostra è giusto che proponga un nuovo modo di lavorare». I risultati sembrano essere positivi. Anche se per ora il lavoro agile si fa in giorni limitati e in modo sperimentale. Tra i 63 arruolati nella sperimentazione ci sono anche 10 uomini. Sono impiegate e impiegati dell'amministrazione come del registro imprese. (p. d'a.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FOCUS IMPRESE

CONCILIARE IL TEMPO

Rapporto donne-lavoro L'importanza del welfare aziendale

Da Edenred ecco le soluzioni per migliorare la qualità della vita di tutti i dipendenti

Riccardo Cervelli

■ Conciliare il tempo trascorso al lavoro con gli impegni domestici è una sfida per tutti i lavoratori europei. Per le donne lavoratrici lo è un po' di più. Oltre 650mila donne che si prendono regolarmente cura o dei figli minori, o di adulti malati, disabili o anziani, rinunciano al lavoro a causa dell'inadeguatezza del costo e della diffusione dei servizi di cura. Inoltre, la crisi economica ha aggravato la difficoltà di conciliare il lavoro con la necessità di sostenere il *welfare* informale che grava sui bilanci familiari, mediamente per 667 euro al mese (fonte Censis). Si tratta di un costo oneroso per le famiglie, che costringe molte donne a rinunciare al lavoro fuori casa. Tra le soluzioni contenute nella Legge di stabilità spicca un nuovo strumento di supporto all'inclusione di genere nel mondo del lavoro: *Ticket Welfare*, figlio del *voucher* francese *Cesu* (*Chèque Emploi Service Universel*).

Dal suo esordio, il *Cesu* ha originato un'ondata di nuovi consumi nel terziario sociale e ha creato annualmente più di 100mila nuove Partite Iva e posti di lavoro qualificati, dando dignità a mestieri storicamente poco considerati come l'aiuto domestico, e generando almeno un punto di Pil aggiuntivo all'anno. L'esperienza del *Cesu* francese è stata replicata con successo in Gran Bretagna con i *Childcare Voucher*,

in Belgio con i *Titres Services* destinati ai lavori domestici, e oggi approda finalmente anche in Italia conquistando il gradimento di imprese e dipendenti, come attestato dall'indagine condotta da Doxa per Edenred nel 2016 sullo stato del *welfare* in Italia.

Le politiche di *welfare* aziendale mirano a migliorare la qualità della vita dei dipendenti. Cosa significa, per le donne questo tipo di miglioramento? Esistono delle esigenze comuni con i colleghi maschi?

Secondo i dati Istat, la cura di familiari minori, malati, disabili o anziani grava su circa 15 milioni di italiani, soprattutto donne, penalizzando fortemente la loro partecipazione al mercato del lavoro. Il *welfare* aziendale nasce con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita di tutti i dipendenti, tuttavia i servizi destinati a favorire la conciliazione (*voucher* per la fruizione di asili nido, *baby sitting*, assistenza domiciliare...) e la flessibilità (*smart working*, *part-time*, congedi) impattano più direttamente su un pubblico femminile, per poi riverberarsi positivamente su tutto il nucleo familiare. Le rilevazioni più recenti confermano, infatti, che non vi sono particolari differenze di genere per quanto riguarda i bisogni di *welfare* espressi: uno studio di *Wise Growth* rileva che il 33% degli intervistati auspica forme di interventi di *welfare* aziendale (schemi pensionistici e piani

di assistenza sanitaria privata, asilo nido aziendale, congedo parentale integrativo, servizi per la cura dei figli o dei genitori anziani) e si tratta di un campione misto che esprime bisogni comuni, a dispetto della *gender diversity*.

Come può intervenire il *welfare* aziendale nel sostegno al potere d'acquisto delle dipendenti in relazione alle spese che attengono la maternità e la cura dei familiari?

Uno dei principali vantaggi legati al *welfare* aziendale e ai *flexible benefits* è proprio l'aumento del potere di spesa rispetto alle categorie dei servizi come asili nido, *baby sitter*, badanti e colf. Alcuni piani di *welfare* arrivano a coprire i costi della parcella per il parto cesareo, altri ancora quelli dei servizi di puericultura, piuttosto che la spesa per prodotti per l'igiene e l'alimentazione della prima infanzia. In Italia, esistono già esempi virtuosi in questo senso, basti pensare a Luxottica che mette a disposizione dei neogenitori una «banca ore» a sostegno della maternità e della paternità, nonché «permessi di paternità», iniziative di «*job sharing* familiare» e un «carrello della spesa» gratuito per i dipendenti. Il *welfare* aziendale può, dunque, intervenire nel sostegno al potere d'acquisto delle giovani madri, anche perché è previamente studiato e declinato sui bisogni specifici della popolazione aziendale e finalizzato a soddisfarne concretamente le necessità.





A sinistra, la cassiera di un supermarket al lavoro. Nell'altra foto, Andrea Keller, ad di Edenred Italia, leader nelle soluzioni per migliorare la qualità della vita dei dipendenti e nella gestione dell'expense management per le imprese

Commercio, spettacolo e solidarietà nella "Fiera del Canavese" di Rivarolo



22 aprile - 1 maggio
RIVAROLO C.se
PIAZZA MULINET - ZONA MERCATO

L'appuntamento da non mancare!

ORARI
SABATO E FESTIVI 15.00 - 23.00
FERIALI 18.00 - 23.00



Durerà dieci giorni, **dal 22 aprile al 1° maggio**, la nuova **Fiera del Canavese di Rivarolo**, che consolida la macchina organizzativa dopo l'edizione 2016, quella della rinascita.

La manifestazione, patrocinata dalla **Città Metropolitana di Torino**, potrà contare sul richiamo costituito dalla doppia festività del 25 Aprile e del 1° maggio. Rispetto al 2016, sono **aumentati del 12,7% gli espositori presenti, del 15,15% l'area espositiva e del 4,2% l'area totale occupata dalla fiera**, che quest'anno si estende in **piazza Mulinet** e in **corso Rocco Meaglia**. Dopo il successo dello scorso anno, l'organizzazione è stata nuovamente affidata alla Concept Event di Torino.

Il programma è ricco di sorprese, spettacoli di intrattenimento per grandi e piccini, contenuti di interesse per le aziende e i visitatori. La fiera sarà **visitabile sabato 22 aprile dalle 18 alle 23**, con **inaugurazione ufficiale alle 17**; **domenica 23 aprile dalle 15 alle 23**; **lunedì 24 aprile dalle 18 alle 23**; **martedì 25 aprile dalle 15 alle 23**; **mercoledì 26, giovedì 27 e venerdì 28 aprile dalle 18 alle 23**; **sabato 29 e domenica 30 aprile e lunedì 1° maggio dalle 15 alle 23**.

Lo spazio espositivo è stato ridisegnato, per venire incontro alle esigenze degli espositori e dei visitatori. Un'area **spettacoli** è stata inserita armonicamente nella sezione espositiva, con una sezione di **street food** di grande impatto, che lega al meglio la proposta gastronomica con il territorio, la tradizione con la cultura.

Il fitto programma degli **eventi collaterali** si aprirà **sabato 22 alle 21,30** con un **concerto della Filarmonica di Rivarolo**.

Domenica **23 alle 15,30** si terrà una **conferenza sul riciclo eco-efficiente** a cura della ditta Teknoservice srl. **Alle 17** si terrà la **premiazione del contest fotografico "Simpatiche Zampette"**, in collaborazione con il settimanale "Il Canavese". **Alle 18** l'Unire di Rivarolo presenterà il libro **"Se vuoi chiamale"**

IN BREVE

🕒 sabato 22 aprile

Sanremo: oggi pomeriggio la rievocazione storica della tradizione floricola in abiti d'epoca
(h. 12:06)



32 Lovers Film Festival: anteprima Close-Knit, il 26 aprile al "Massimo" di Torino
(h. 12:00)



Mercante per un giorno all'ippodromo di Villanova d'Albenga
(h. 11:34)



Presentata a Torino la quinta edizione della Junior Tim Cup (FOTO E VIDEO)
(h. 11:16)



Sanremo: lunedì lezione di Unire dal titolo "E quindi uscimmo a riveder le stelle" con la Dott.ssa Enrica Minori
(h. 10:27)



Torino, "Preso per il naso. Pinocchio e i Carabinieri"
(h. 10:15)



Il Chinotto di Savona è stato un grande protagonista a Milano in occasione delle Giornate di Studi di Orticola
(h. 10:15)



Ventimiglia: lo studente del Liceo 'Aprosio' Michele Castaldo alle Olimpiadi nazionali delle Lingue e delle Civiltà classiche
(h. 09:49)



Boves, un mese di maggio ricco di appuntamenti
(h. 09:35)



Il programma di sabato 22 e domenica 23 aprile del "Festival Vivaldi" di Torino
(h. 09:30)



[Leggi le ultime di: Eventi e Turismo](#)

poesie", che raccoglie composizioni dialettali di autori canavesani. **Alle 21,30 il Coro Moro** presenterà uno spettacolo teatrale in piemontese.

Alle 18 di lunedì 24 sarà invece presentato il progetto "**Le Fiabe della Montagna**", a cura del **Parco Nazionale del Gran Paradiso** e dei **Comuni del territorio**. **Alle 21** il Parco proporrà la **proiezione del docufilm "Andante Lento"**.

Martedì **25 aprile** sarà la giornata dedicata alle **Terre Canavesane**, con **una conferenza alle 18** e un **evento alle 21**, a cura dei **Comuni di Agliè, San Giorgio e Castellamonte**.

Mercoledì 26 alle 18 la **Mutua Mba** proporrà una **conferenza sulla sanità integrativa e il Welfare privato**. **Alle 21** si terrà un'**esibizione di karate** a cura dell'associazione Rem-Bu Kan di Rivarolo.

Giovedì 27 alle 18 si parlerà di "**Industry 4.0: la nuova rivoluzione industriale**", a cura del CIAC, il Consorzio Interaziendale Canavesano per la formazione professionale. **Alle 21** è in programma uno **spettacolo di musiche e danze francoprovenzali delle Valli di Lanzo**.

Venerdì 28 aprile si terrà un incontro sul tema "**Vacanze in Paradiso: natura e cultura nei Comuni della Strada Gran Paradiso**". Alla stessa ora partirà una **corsa podistica**, che si concluderà nell'area fieristica intorno alle 18,45. **Alle 18** il CIAC proporrà l'incontro sul tema "**L'utilizzo di erbe e spezie in cucina per ridurre il consumo di sale e condimenti**", mentre **alle 18,30** si parlerà di "**Baking Make-up: dare luce all'incarnato per il selfie perfetto**". **Alle 21** il Biloura International Theatre Collective proporrà lo **spettacolo "Amarsiamorsi"**.

Alle 18 di sabato 29 aprile il Liceo Musicale di Rivarolo, l'Associazione Volontari Penitenziari di Ivrea "**Tino Beiletti**" e l'associazione Cisproject del carcere di Milano **Opera** presenteranno, nel corso di una conferenza sulla condizione carceraria giovanile, i temi dello **spettacolo musicale "Parole che suonano"**, che andrà in scena **alle 21,30**.

Domenica **30 alle 18** la Pro Loco di Rivarolo proporrà "**I prodotti del Canavese**" in **degustazione**. **Alle 20** l'associazione **Casainsieme di Salerano** terrà una **conferenza sulle cure palliative**. **Alle 21** si esibirà la **banda musicale di Valperga**.

Il **1° maggio alle 18** la **Fondazione Comunità La Torre** presenterà il **progetto "Io cittadino"**, dedicato ai **diritti delle persone con disabilità**. **Alle 19** la sezione di Ivrea dell'**Associazione Nazionale Genitori Soggetti Autistici** proporrà un **concerto del pianista Gabriele Naretto**, con musiche di George Gershwin. Il gran finale sarà affidato alla **serata "In punta di piedi"**, a cura delle scuole di danza del territorio.

Leggi l'articolo completo:

www.torinoggi.it/2017/04/22/leggi-notizia/argomenti/eventi-11/articolo/commercio-spettacolo-e-solidarieta-nella-fiera-del-canavese-di-rivarolo.html

Ti potrebbero interessare anche:

[Prima Pagina](#) | [Redazione](#) | [Invia un Comunicato Stampa](#) | [Pubblicità](#) | [Link Utili](#) | [Scrivi al Direttore](#)

Copyright © 2013 - 2017 ILNazionale.it. Tutti i diritti sono riservati. Partita Iva: 03401570043 [Credits](#) | [Privacy](#)