

Articoli Selezionati

MBA

30/06/17 Repubblica Venerdì 51 Cura "sospesa" come il caffè ... 1

SCENARIO

30/06/17 Italia Oggi 31 Dipendenti coinvolti nelle decisioni su lavoro e qualità - Impresa sociale più partecipata Cirioli Daniele 2

02/07/17 Sole 24 Ore 11 Microcosmi - Il nuovo welfare che viene da lontano Bonomi Aldo 4

03/07/17 L'Economia del Corriere della Sera 49 Il piano c'è, ma serve una spinta Adani Luisa 5

03/07/17 Stampa Tuttosoldi 20 Il welfare aziendale piace a imprese e dipendenti - Il boom del welfare aziendale Piace a imprese e dipendenti W.P. 6

05/07/17 Corriere di Bologna 1 Le aziende creano il loro welfare De Plato Giovanni 8

05/07/17 La Verita' 14 In 9 milioni senza sanità pubblica Quella privata vale già 35 miliardi Merico Chiara 9

08/07/17 Messaggero 19 Luxottica, check up gratis per i dipendenti ... 11

10/07/17 Repubblica Affari&Finanza 31 In azienda adesso la priorità è la gestione del cambiamento Dell'Olio Luigi 12

DAL WEB

04/07/17 WISESOCIETY.IT 1 Arriva la visita "sospesa" per chi non può permettersi le cure ... 14

CURA "SOSPESA" COME IL CAFFÈ

Sono 11 milioni gli italiani che, per questioni economiche, hanno rinunciato a cure mediche a pagamento (dati Censis). Anche se hanno bisogno di interventi immediati e il Servizio pubblico ha tempi lunghi. Per questo è nata la [Banca delle visite](#), portale che raccoglie donazioni in favore di chi è in difficoltà: su sceglieresalute.it/Donazioni si può lasciare una prestazione sanitaria pagata, come si fa con il "caffè sospeso".

IMPRESA SOCIALE

Dipendenti coinvolti nelle decisioni su lavoro e qualità

Cirioli a pag. 31

LAVORO E PREVIDENZA

Il dlgs di riforma rafforza il ruolo del personale. Doppio limite alle retribuzioni

Impresa sociale più partecipata

Lavoratori coinvolti nelle decisioni su lavoro e qualità

DI DANIELE CIRIOLI

Lavoratori protagonisti della nuova impresa sociale. Non basta più, infatti, che siano informati di attività e nuove iniziative (come oggi), ma serve un meccanismo effettivo di consultazione o di partecipazione, mediante il quale siano posti in grado di esercitare influenza sulle decisioni, specie per le questioni che incidono direttamente su condizioni di lavoro e qualità di beni o di servizi. A stabilirlo, tra l'altro, è il dlgs di riforma della disciplina dell'impresa sociale (dlgs n. 155/2006), approvato in via definitiva mercoledì dal consiglio dei ministri (si veda *ItaliaOggi* di ieri).

L'impresa sociale. È tutta la riforma, in effetti, che attribuisce un ruolo di rilievo ai lavoratori, a cominciare dalla qualifica stessa di «impresa sociale». Infatti, accanto al requisito di contenuto dell'attività esercitata (che in via stabile e principale deve essere d'interesse generale, senza scopo di lucro e per finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale), la riforma fissa, quali condizioni di riconoscimento a un'impresa della qualifica «sociale»: a) l'adozione di «mo-

dalità di gestione responsabili e trasparenti»; b) «il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, di utenti e altri soggetti interessati alle loro attività».

Consultazione e partecipazione. Le nuove norme, ancora, diversamente da oggi (i lavoratori dell'impresa sociale hanno i diritti d'informazione, consultazione e partecipazione nei termini e con le modalità dei regolamenti aziendali), precisano le funzioni dei lavoratori. Infatti, nel rinviare ai regolamenti aziendali o agli statuti delle imprese sociali la previsione di queste forme di coinvolgimento dei lavoratori, la riforma precisa che «per coinvolgimento deve intendersi un meccanismo di consultazione o di partecipazione mediante il quale lavoratori, utenti e altri soggetti direttamente interessati alle attività siano posti in grado di esercitare un'influenza sulle decisioni dell'impresa sociale, con particolare riferimento alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni o dei servizi». Peraltro, viene rimesso al ministro del lavoro il compito di fissare delle Linee guida per rendere concretamente visibili i nuovi principi.

La retribuzione dei lavoratori. Infine, altra novità rispetto alle norme vigenti, è l'introduzione di due limiti alle retribuzioni dei lavoratori, entrambi calcolati rispetto agli importi fissati dai contratti collettivi (Ccnl). Il primo limite è «massimo» e pari alla retribuzione del Ccnl maggiorata del 40%: il superamento è ritenuto una distribuzione indiretta di utili (che è vietata). Il secondo limite è «minimo» e fissa il livello di retribuzione, cui hanno diritto i lavoratori dell'impresa sociale, al di sotto del quale è vietato scendere. Il limite è fissato indirettamente con la previsione di una «differenza retributiva» rispetto alla retribuzione annua lorda fissata dai Ccnl (è la retribuzione normale): essa non può «essere superiore al rapporto uno a otto». La norma non è chiara nei suoi termini applicativi; sembrerebbe che la differenza retributiva possa essere al massimo «l'ottava parte» della normale retribuzione (12,5%). Per esempio se il Ccnl prevede una retribuzione normale di 20 mila euro annui, la differenza potrà essere di 2.500 euro; di conseguenza, la retribuzione effettiva annua dei lavoratori dell'impresa sociale non potrà essere inferiore a 17.500 euro.



Il lavoro nell'impresa sociale

Nozione	Per la qualifica d'impresa sociale, necessario «il più ampio coinvolgimento dei lavoratori, di utenti e altri soggetti interessati»
Retribuzione/1	Erogare retribuzioni in misura superiore del 40% a quelle fissate dai Ccnl è ritenuta distribuzione indiretta di utili
Retribuzione/2	I lavoratori dell'impresa sociale non possono essere «sottopagati». Il limite ammesso di differenza retributiva, rispetto a quelle dei Ccnl, è il rapporto «1 a 8»

Il nuovo welfare che viene da lontano

LA TRASFORMAZIONE

Il secondo welfare a fronte della crisi del primo, perde il carattere di sola supplenza all'azione statale

di Aldo Bonomi

Ogni salto d'epoca rimette in fibrillazione e in discussione quello che noi, figli del '900, denominiamo welfare state. Facendo riferimento a quella storiografia del secolo lungo, che parte da Bismarck e arriva alla caduta del muro, che ha lasciato crepe vistose nello stato provvidenza e regolatore dall'una e dall'altra parte. Si ragiona di secondo welfare e di welfare aziendale con implicazioni per imprese, relazioni industriali, partiscociali e questione sociale. A ben vedere a questo rimanda la parola chiave welfare senza aggettivazioni. Come la lunga deriva della storia dimostra. Dalla Firenze dei banchieri e di Savonarola e delle leggi sull'usura e sul lusso, che posero allora il tema della redistribuzione dai ricchi ai poveri, da cui un mecenatismo in ospedali e opere che ancora ammiriamo nelle città e nelle pinacoteche del Rinascimento.

E che dire del passaggio dal lavoro agricolo a quello industriale? Con tanto di esodo dal contado alla città, di editti vittoriani contro i poveri che videro nascere forme di autorganizzazione e di welfare come le mutue, le cooperative di consumo e le prime leghe di operai e contadini, anticipatorie del sindacato del '900.

Anche per il welfare aziendale val la pena scavare nella nostra storia di impresa e di capitalismo di territorio che rimanda a ben prima delle codificate esperienze nella letteratura aziendale internazionale, di responsabilità sociale d'impresa, di corporate be-

nefit o di impact social bank. Nel nostro secolo breve del dopoguerra la questione del welfare aziendale la pose con forza e con una strategia da fordismo dolce, altra dal fordismo hard di Valletta, Adriano Olivetti. Negli stabilimenti di Ivrea istituì un articolato sistema di servizi, dall'assistenza alla maternità e all'infanzia, all'assistenza sanitaria e sociale all'istruzione professionale e ai servizi culturali. I suoi discorsi e i suoi scritti, Ai lavoratori e Le fabbriche di bene, sono eterotopicamente pervasi da una filosofia di cogestione operosa attuale per l'oggi, inattuale allora, ove prevalse il paradigma conflittuale capitale/lavoro e Stato in mezzo.

Non fu l'unico caso. Anche se segnato da una visione paternalistica di welfare aziendale, basta ricordare la "città sociale" voluta da Gaetano Marzotto a Valdagno, più dall'alto che dal basso, con le case dei dirigenti poi quelle degli impiegati e infine le case popolari per gli operai. E la politica di Mattei nelle relazioni industriali, tra i primi a capire che il benessere della vita privata e lavorativa delle persone costituisce un vantaggio competitivo e uno strumento di condivisione degli obiettivi aziendali.

Ma occorre tener conto anche delle esperienze di territorio: distretti e l'evoluzione di quelle forme di prime mutue e cooperative in un robusto tessuto di imprese, che caratterizzano il nostro capitalismo. Nei distretti sia Becattini che Bagnasco ritrovano, partendo dall'antropologia del fare impresa come progetto di vita, tracce di comunità che rimandano a un welfare aziendale informale, mai codificato, fatto di scambi di saperi contestuali e formali e di una solidarietà dentro le mura delle piccole imprese tra padroncini e operai. Così come sono im-

portanti le tracce di welfare aziendale evolute in forme mutualistiche e cooperative.

Senza Olivetti non potremmo parlare oggi di esperienze di welfare aziendale come Ferrero o Lavazza, senza Marzotto non potremmo stracitare il welfare aziendale di Del Vecchio e Luxottica, senza Mattei e il suo innovare relazioni industriali non potremmo fare riferimento al recente contratto di Federmeccanica che ha negoziato il welfare aziendale. Senza i distretti e le tracce di comunità locali non potremmo citare la collina di Cucinella o Solomeo come una comunità operosa. E senza radici nella cooperazione non potremmo citare Conad che imposta la distribuzione commerciale avendo nella comunità locale e nella prossimità fattori di coesione e competizione.

Ma dato a Cesare quel che è di Cesare, con la raccomandazione che, a proposito di welfare aziendale, abbiamo del nostro nella storia sociale ed economica, l'andare avanti pone non pochi problemi. Il secondo welfare, a fronte della crisi del primo, perde il carattere di sola supplenza all'azione statale per assumere un ruolo di complementarietà in espansione. Non a caso la Legge di stabilità 2016 ne fornisce ulteriore impulso con la detassazione dei premi di produzione corrisposti in servizi per i dipendenti.

Le ricerche più ottimiste dicono che il 50% delle imprese consultate dichiara di avere un piano di welfare, ma solo metà di queste ne ha già introdotta qualche pratica e, di questo 25%, tante sono le grandi, meno le medie, e poche le piccole. Con in più il dibattito aperto nelle relazioni industriali, sulla negoziazione di secondo livello e sulla unitarietà dell'offerta dall'alto o sulla bilateralità negoziata con il sindacato. Certo per chi

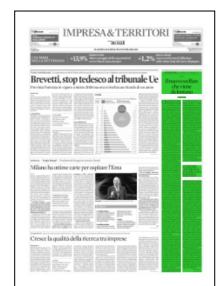
è grande gruppo o media impresa, immerso nell'atmosfera di Industria 4.0, negoziare formazione, lavoro ibrido, lavoro agile e in più scambiare servizi è facile. Magari lasciando al primo welfare gli espulsi dalla robotica e gli esuberanti, come è lì a dimostrare la crisi delle banche. Ma per i tanti, il 60% delle imprese industriali in metamorfosi nelle filiere e nei distretti, è ancora un aspettare Godot.

Il tutto è questione aperta per i sindacati, "parliamone purché sia materia di contrattazione tra le parti", per le associazioni datoriali, tra grandi e piccoli e le microimprese con meno di 10 addetti, dove il welfare aziendale può codificare un divario di prestazioni e di benefit. Ma anche per i fornitori di servizi del sociale, come il terzo settore, che si pongono il problema se entrare o meno dentro le mura dell'impresa ove già operano fornitori di consulenze e servizi privati, senza dimenticare le strutture pubbliche locali che operano in prossimità delle imprese sul territorio.

A macchia di leopardo sono in atto interessanti sperimentazioni tra imprese, soggetti pubblici e fornitori sociali e privati di prestazioni di welfare. Di fronte ai grandi cambiamenti nel modo di produrre si diceva un tempo "è il postfordismo bellezza". Il welfare aziendale ci fa dire che la sharing economy che avanza pone il tema della condivisione e della cogestione. Parliamone.

bonomi@aaster.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il piano c'è, ma serve una spinta

Un dipendente su quattro non conosce la mappa dei benefit. Nascono gli Oscar per le società migliori

di **Luisa Adani**

Se un piano di welfare aziendale non soddisfa i propri collaboratori che senso ha? Se lo è chiesto Valore D, l'associazione di grandi imprese che promuove la diversità e l'inclusione di genere. Con l'obiettivo infatti di disegnare una «policy perfetta» ha organizzato i WelfareLab, momenti di confronto sul tema a cui hanno partecipato un centinaio di aziende, e sviluppato un'indagine conoscitiva interna fra le realtà associate (71 aziende con un fatturato medio di 4,5 miliardi di euro e con 10.000 dipendenti in media).

Risultati

Secondo i risultati ottenuti l'87% delle aziende considerate ha attivato un piano di welfare aziendale: l'ha fatto per favorire il benessere dei propri collaboratori il 97%, per essere di supporto ai figli dei dipendenti, il 76% e per offrire sostegno ai loro familiari il 39% (le risposte potevano essere multiple). Per quanto riguarda il benessere dei dipendenti l'attenzione si concentra sulla prevenzione e la salute (93%), il tempo libero (67%) e la formazione (57%); per i figli ci si focalizza sull'integrazione economica agli studi (68%) e a pari punteggio verso le attività di orientamento e quelle di baby sitting (38%); per il sostegno ai familiari i servizi più diffusi

riguardano l'assistenza domiciliare (51%), la ricerca badanti (33%) e le residenze assistite (18%).

A prescindere dal fatto che un'azienda sviluppi un piano di welfare per aumentare la collaborazione dei dipendenti, attrarre e trattenere i talenti piuttosto che per godere della riduzione degli incentivi fiscali, un buon piano di welfare deve confrontarsi con la corrispondenza fra le azioni sviluppate e le esigenze dei collaboratori. Da questo punto di vista diventa essenziale raccogliere i bisogni, misurare la soddisfazione delle soluzioni proposte oltre che verificarne nel tempo l'allineamento. Indispensabile anche prestare grande attenzione alla comunicazione del progetto. Succede infatti — dato paradossale — che un dipendente su quattro non conosca le agevolazioni offerte.

Interessante quindi confrontare il livello di gradevolezza delle singole iniziative con la loro effettiva fruizione poiché emergono suggerimenti utili per programmare azioni di miglioramento. Secondo le evidenze raccolte fra i servizi proposti ve ne sono alcuni da valorizzare perché piacciono e sono molto gettonati, è il caso delle agevolazioni per gli asili, i nidi aziendali e la navetta; altri che bisogna comunicare meglio perché potenzialmente piacciono ma sono poco utilizzati, quali per esempio le agevolazioni per i soggiorni estivi, l'assistenza sanita-

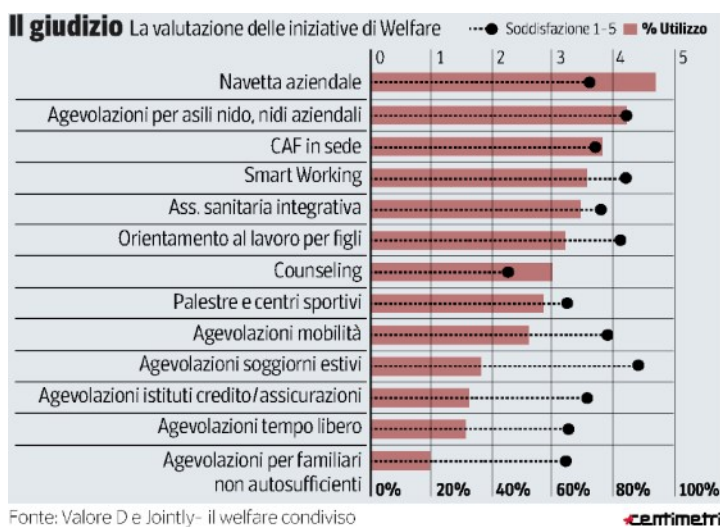
ria integrativa, lo smart working e le agevolazioni con gli istituti di credito. Sono invece da ripensare le agevolazioni per i familiari non autosufficienti, il counseling e agevolazioni per il tempo libero.

Iniziative

Sempre nell'ottica di sviluppare piani di welfare sempre più efficaci il gruppo Easy Welfare ha lanciato i Welfare Award per premiare i 16 migliori piani realizzati nel 2016. A questi ne è stato aggiunto uno ad honorem, attribuito da Aiwa (Associazione italiana welfare aziendale), alla banca Crédit Agricole Italia che ha inserito il premio di risultato all'interno di un accordo sindacale coinvolgendo tutti i dipendenti.

«Gli Award sono un'occasione di confronto e di scambio delle migliori pratiche adottate tra i nostri clienti — commenta Federico Isenburg, fondatore e ceo di Easy Welfare —. Ne sottolineo quattro: Unicredit il cui riconoscimento va alla maggior estensione del piano e all'essere stata pioniera nel 2012; Exprivia premiata per il miglior piano di welfare per il Sud Italia; Gucci per la migliore evoluzione del progetto sia per quanto riguarda i servizi offerti che le società del gruppo coinvolte; il gruppo Hera per il più efficace piano di comunicazione verso dipendenti ed esterno, con giornate informative ai diversi livelli».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Premi Federico Isenburg, fondatore di Easy Welfare



Dir. Resp.: Maurizio Molinari

OCCUPAZIONE

Il welfare aziendale piace a imprese e dipendenti

A PAGINA 20

Il boom del welfare aziendale Piace a imprese e dipendenti

Da sole o con i consulenti, così le imprese creano i piani di benefit

È l'oggetto del desiderio di aziende e lavoratori, che attraverso una efficace politica di benefit riducono la conflittualità e migliorano clima aziendale e produttività. Da quando il welfare statale è entrato in crisi, il welfare aziendale conosce una stagione di larga diffusione, sostenuto da normative fiscali e riduzioni dei costi molto significative. Due imprese su tre hanno al proprio interno almeno un benefit di welfare, ma spesso non lo valorizzano; sei aziende su dieci ce l'hanno da oltre tre anni. E' vero che meno di due aziende su dieci ha introdotto il welfare negli ultimi mesi, grazie alle agevolazioni fiscali previste dalla nuova normativa, ma il vantaggio fiscale non sembra essere il motivo preponderante per l'attivazione di un piano di welfare aziendale.

Il piano. Nella costruzione del piano di benefit, vanno tenute in considerazione alcune precise tappe. Come suggeriscono i ricercatori della facoltà di scienze politiche dell'università Cattolica di Milano in un recente studio su circa 400 responsabili risorse umane commissionato da Welfare Company in collaborazione

con Aidp (l'Associazione dei direttori del personale), il primo problema, oltre a valorizzare i benefit che già ci sono, è individuare il bouquet dei nuovi servizi offerti.

Un'azienda su tre oggi presenta un'offerta ampia (otto o più benefit) e molto vario (benefit rappresentativi di diverse aree di bisogno o di preferenza dei dipendenti). Si passa quindi a sondare i benefit che sono tra i più gettonati. Questionari e interviste sono gli strumenti utilizzati. I benefit più diffusi oggi sono quelli dell'area del sostegno alla spesa quotidiana (convenzioni, mensa). Impiegati e quadri possono contare su maggiori strumenti in termini di flessibilità oraria, gli operai sono invece svantaggiati per quanto riguarda i servizi sanitari e quelli socio-assistenziali. Per tutte le categorie la penetrazione dei benefit e servizi per la famiglia e la conciliazione vita-lavoro è quasi la metà del pacchetto. Da valorizzare anche l'equivalente monetario: per esempio nello studio citato i dirigenti ricevono in media circa 3 mila euro di benefit, i quadri 1.700, gli impiegati 1.200 e gli operai 800. Delicato ma strategico è il rapporto con il

sindacato: dove il sindacato pensa di più c'è anche più welfare. Si tratta di un dato che smentisce quanto invece si era osservato negli anni passati: è un segnale di una crescente propensione collaborativa delle organizzazioni sindacali, confermato dal fatto che solo nel 18% dei casi si parla di un sindacato oppositivo o disinteressato.

Dal punto di vista organizzativo, le aziende tendono a gestire i piani di welfare in house per conto proprio, anche se in crescita è la presenza di consulenti (provider) di servizi nella gestione dei piani: erano il 18% lo scorso anno, oggi sono presenti nel 25,5% delle aziende. Così cresce anche l'utilizzo di servizi predisposti dalle associazioni imprenditoriali. Il provider viene scelto innanzitutto sulla base della capillarità della rete di servizi disponibili.

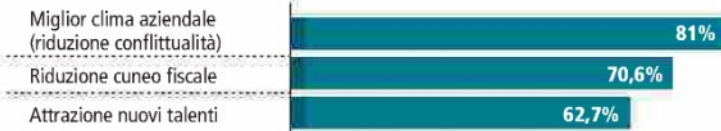
Emerge anche la star della domanda attuale: è lo smart working, che per oltre un terzo del campione andrebbe maggiormente sviluppato. Insomma, il vento soffia a favore del welfare aziendale, anche se le piccole imprese dichiarano di non avere adeguati elementi di conoscenza sul tema, segnale di un gap ancora da colmare. [W.P.]

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



Costruire il progetto, istruzioni per l'uso

Motivo di introduzione del welfare in azienda

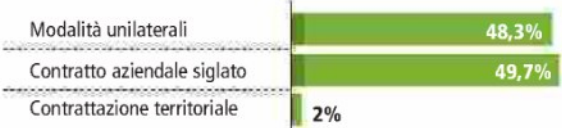


Distribuzione dei benefit di welfare più diffusi

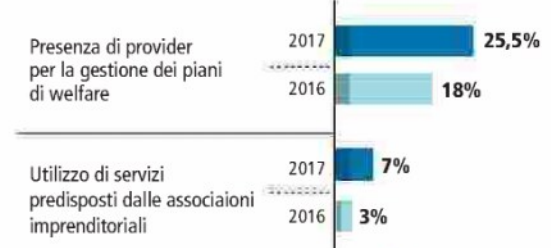


Fonte: Università Cattolica, Welfare Company, Aidp

Modalità di introduzione del piano di welfare



Come le aziende gestiscono i piani di welfare



centimetri - LA STAMPA



REPORTERS

I benefit

La mensa è il più diffuso tra i servizi offerti ai dipendenti nell'ambito del welfare aziendale

Contratti innovativi**LE AZIENDE CREANO
IL LORO WELFARE**di **Giovanni De Plato**

L'ultima contrattazione aziendale che istituisce a livello locale un sistema di welfare è di Hera. L'accordo recentemente firmato da sindacati e azienda riguarda più di ottomila lavoratori, di cui oltre la metà lavora in regione e di questa una buona parte a Bologna. L'intesa prevede la possibilità per il dipendente che il premio di risultato possa essere riscosso sotto forma di beni e servizi. Il lavoratore, versando volontariamente la retribuzione annuale di circa 1.400 euro al Fondo welfare di Hera, potrà usufruire di varie modalità di assistenza. Dai permessi individuali e parentali di 8 ore all'istruzione e alle cure per i familiari.

Molte industrie bolognesi si dichiarano disponibili a favorire, tramite la contrattazione di secondo livello, simili modelli di remunerazione per i dipendenti, per offrire una condizione lavorativa più rispondente ai nuovi bisogni di benessere e non solo di lavoro. Lo strumento del welfare aziendale, inoltre, permette all'impresa di perseguire una strategia di sviluppo partecipato verso l'incremento produttivo e l'innovazione tecnologica. Già nel 2016 fu Fiat-Chrysler ad avviare tale rivoluzione nelle relazioni industriali, introducendo negli accordi aziendali il «Conto welfare», cui poteva contribuire il lavoratore in forma «libera e revocabile», versando il suo incentivo (in parte o in toto) di produttività e ricevendo in cambio prestazioni di assistenza e di cura per sé e i suoi familiari. Nel 2017 anche il contratto nazionale dei metalmeccanici inserì il welfare aziendale, che così tende a divenire parte integrante di tutti i contratti di categoria.

Naturalmente a beneficiare dei vantaggi della moderna politica della contrattazione è sia il datore del lavoro sia il lavoratore dipendente. Il primo perché la fornitura di prestazioni assistenziali viene esentata da contributi e imposizioni fiscali. Il secondo perché paga meno tasse percependo un salario ridotto, dovuto al versamento del premio di produzione al fondo dell'azienda.

La virtuosità del sistema, però, non convince alcuni esperti del settore. La loro critica sta nel timore che si stia diffondendo uno strumento surrettizio di sostituzione del Welfare state, togliendo ai cittadini (riduzione dei versamenti al Fondo sanitario e sociale dello Stato) forme di assistenza che sarebbero invece garantite ai dipendenti. Un rischio, però, che non dovrebbe esistere, visto il controllo sociale che i sindacati e i lavoratori potranno esercitare sul welfare aziendale con la loro diretta partecipazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



In 9 milioni senza sanità pubblica Quella privata vale già 35 miliardi

I tagli hanno spinto fuori dal sistema nazionale il 14,9% della popolazione e obbligato il resto degli italiani a spendere ogni anno 580 euro di tasca propria. Solo il 13,8% ha un'assicurazione ma la quota è in crescita

Il direttore generale della mutua Cesare Pozzo: «Il secondo pilastro nasce per colmare i vuoti dello Stato e mira a incentivare la prevenzione»

di CHIARA MERICO

■ Cresce sempre più in Italia il peso della sanità integrativa: secondo una ricerca realizzata nel febbraio scorso dall'Ocps, l'Osservatorio Consumi privati in Sanità della Sda Bocconi School of management per conto di Rbm Salute, la spesa sanitaria intermediata dalle varie forme di sanità integrativa ammonta in Italia a circa 4,4 miliardi di euro. Un fenomeno che interessa oltre 10 milioni di cittadini, ed è in deciso aumento: il dato registrato nel 2015 da un altro pool di studiosi parlava infatti di 1,4 miliardi. Si tratta comunque di una piccola parte dell'intera spesa sanitaria privata, che si colloca in un range tra i 33 e i 35,2 miliardi di euro, contro i circa 112 miliardi della spesa sanitaria pubblica. In generale, dal 2001 in poi il trend mostra un incremento cospicuo della spesa sanitaria privata, che da oltre 7 anni cresce ben oltre la spesa per i consumi: in sostanza, le famiglie aprono il portafogli più spesso per pagarsi le cure mediche che per le altre spese (+4,2% contro +3,2% nel periodo 2013-2016, stando al rapporto Rbm-Censis). Nella ricerca sono state censite 18 società di mutuo soccorso, che coprono oltre 360.000 associati: una in particolare, la Mutua Cesare Pozzo, si distingue dalle altre perché conta circa 250.000 assistiti sul territorio nazionale.

«L'innalzamento dell'età media della popolazione ita-

liana, i continui tagli alla spesa pubblica e il peggioramento della qualità della sanità pubblica rendono il sistema nazionale non più sostenibile», dichiara il direttore generale della Cesare Pozzo, Ferdinando Matera. «Molto spesso», prosegue Matera, «si ricorre alla sanità privata ma, per mancanza di un'adeguata disponibilità economica, gran parte rinunciano a sottoporsi a visite e terapie».

La spesa sanitaria out of pocket (di tasca propria) incide infatti per l'87% sul totale della spesa sanitaria privata. In media gli italiani spendono circa 580 euro pro capite, con punte massime nel Nord Est (700 euro in Veneto): di questi, 77 euro sono intermediati dalla sanità integrativa, per una percentuale di copertura pari al 14%. Ma per gli italiani già assicurati, in media i rimborsi erogati dalle forme sanitarie integrative sono stati di 324 euro pro capite, più della metà dell'intera spesa sanitaria. Una situazione che, come ha spiegato Marco Vecchietti, consigliere delegato di Rbm Assicurazione Salute, «palesa il forte problema di "sottoassicurazione" del nostro Paese. Un problema che genera una scopertura dei cittadini italiani di oltre il 40% rispetto alla media dei cittadini degli altri Paesi europei».

La sanità integrativa serve e servirà sempre più, anche perché il Servizio sanitario nazionale (Ssn), pesantemente colpito dai tagli, è

sempre meno in grado di coprire le necessità della popolazione. Secondo il rapporto Rbm-Censis, negli ultimi 10 anni la capacità redistributiva del Ssn si è ridotta fino al 15%, e attualmente oltre 9 milioni di italiani non possono curarsi per ragioni economiche. Ben 8 milioni in più rispetto al 2006. Secondo Ferdinando Matera, «i giovani devono prevenire le malattie e promuovere stili di vita più sani puntando alla prevenzione. Solo così si può migliorare lo stato di salute della popolazione e rendere sostenibile il costo della sanità». Anche perché come ha spiegato Mario Del Vecchio, direttore dell'Osservatorio della Sda Bocconi, in occasione della presentazione dello studio, «il tema principale al quale dobbiamo rispondere non è se vogliamo un sistema pubblico o privato, ma quello di come in un sistema con una forte base di risposta pubblica ai bisogni di salute riusciamo a integrare efficacemente un insieme di risorse e meccanismi privati che insistono sulla stessa area di bisogni. In termini più concreti: come fare in modo che i più di 30 miliardi (di spesa privata) che la società nel suo complesso investe in quelli che ritiene essere bisogni di salute siano ben spesi». Per Del Vecchio «non appena abbandonate le poche posizioni strettamente ideologiche ancora presenti sul tema, pochi dubbi dovrebbero esistere su una prospettiva ten-



denzialmente multipilastro anche nel nostro Paese, e sull'opportunità di incrementare la quota dei consumi intermediati sui consumi sanitari privati. Lo spostamento da out of pocket a spesa intermediata consentirebbe di abbassare il rischio residuo (rispetto al Ssn) che grava sui singoli, considerata la loro debolezza nel momento del bisogno».

In questo quadro, un ruolo importante è quello rivestito dalle mutue sanitarie integrative, alle quali nel 2013 l'università di Bologna ha dedicato il primo studio specifico. «Le società di mutuo soccorso rappresentano una soluzione innovativa per la popolazione italiana», conclude il direttore generale di Cesare Pozzo, Ferdinando Matera. «Sono società, senza scopo di lucro, che nascono con l'intento di fare fronte ai bisogni di assistenza e previdenza e di integrare i servizi di welfare garantiti dallo Stato. Riconoscono le malattie pregresse, non richiedono la compilazione di alcun questionario all'ingresso e non esercitano il diritto di recesso. Si fondano sul concetto di mutualità, inteso come l'azione di reciproco aiuto. Offrono una vasta gamma di soluzioni, servizi e forme di assistenza in grado di alleggerire il peso delle spese sanitarie di tutta la famiglia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA SPESA PRIVATA

Polizze assicurate e collettive



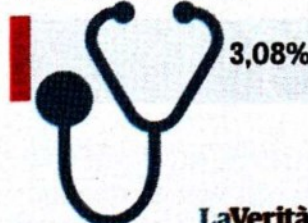
Polizze autoassicurate



Polizze individuali

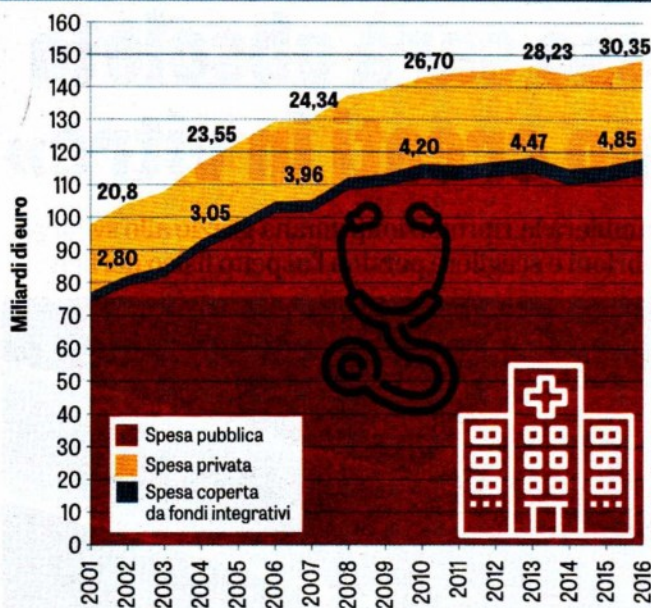


Società di mutuo soccorso



LaVerità

TREND DELLA SPESA SANITARIA IN ITALIA



Fonte: elaborazione Rbm Assicurazione Salute su dati Rgs - Corte dei Conti

Anno	Cittadini assistiti (mln)	Persi* in %
2006	57,7	2,41
2007	58,1	2,52
2008	58,0	3,38
2009	58,1	3,69
2010	58,3	3,79
2011	56,6	4,67
2012	56,3	5,74
2013	56,3	7,30
2014	54,7	9,97
2015	53,4	11,96
2016	51,6	14,91

* non riescono ad accedere alle cure per motivi economici

LaVerità

Luxottica, check up gratis per i dipendenti

L'ACCORDO

SCEGLIERANNO DIRETTAMENTE SE OPTARE PER WELFARE AZIENDALE ESENTASSE O RICEVERE I PREMI DI RISULTATO

ROMA Welfare personalizzato e check-up medico gratuito. È l'alternativa ai premi aziendali in denaro offerta da Luxottica ai suoi dipendenti. L'iniziativa nasce dall'ascolto delle esigenze dei lavoratori ed è stata messa a punto in seguito ad accordi territoriali con i sindacati.

Saranno i dipendenti a scegliere, in totale autonomia, se ricevere il tradizionale premio di risultato aziendale in denaro o trasformarlo, in tutto o in parte, in beni e servizi di welfare. Nel secondo caso, oltre a beneficiare dell'esenzione fiscale, avranno accesso ad un vero e proprio menù digitale di beni e servizi tra i quali scegliere (ad esempio spese per l'istruzione, la famiglia o la cultura e il tempo libero). Il paniere di opportunità sarà costantemente aggiornato e arricchito nel tempo per rispondere a specifiche richieste o a necessità emergenti dei lavoratori. L'azienda di Leonardo Del Vecchio (in foto), inoltre, restituirà ai dipendenti parte del beneficio contributivo riconosciuto dall'attuale normativa all'azien-

da, pari al 10% dell'ammontare del premio convertito in welfare. Il valore netto finale sarà pertanto superiore non solo al corrispettivo liquidato in busta paga, soggetto a tassazione, ma anche al lordo di partenza.

Ai dipendenti, infine, sarà garantita la possibilità di rivedere la loro scelta e di chiedere entro la fine di ogni anno l'eventuale liquidazione in denaro del valore residuo, l'accantonamento dello stesso all'anno successivo all'interno di un 'conto welfarè personale, oppure la sua destinazione ad un fondo di previdenza complementare. Da ottobre 2017 sarà poi introdotto a favore dei dipendenti di età superiore a quarant'anni il check-up medico completo e gratuito.



Leonardo Del Vecchio



In azienda adesso la priorità è la gestione del cambiamento

DALLA RICERCA 2017 DI TOP EMPLOYERS EFFETTUATA SULLE 79 AZIENDE ITALIANE CHE HANNO OTTENUTO IL RICONOSCIMENTO PER L'ATTENZIONE ALLE PERSONE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO, EMERGE LA PROBLEMATICA DEL "CHANGE MANAGEMENT"
Luigi Dell'Olio

Milano

Non solo conquista e fidelizzazione dei talenti, promozione della leadership e formazione, ma anche change management. Dalla ricerca Top Employers 2017, effettuata sulle 79 aziende italiane che hanno ottenuto il riconoscimento per l'attenzione alle persone negli ambienti di lavoro, emerge tra le priorità la gestione del cambiamento. E si tratta di un fatto nuovo per il nostro Paese, dove finora la questione era rimasta in secondo piano per l'urgenza di affrontare la lunga stagione della crisi poi e poi la lenta ripresa economica.

Non che lo scenario di fondo sia mutato in maniera considerevole, ma almeno le aziende più accorte sul fronte delle risorse umane iniziano a comprendere che - a fronte di un mercato in continua evoluzione - è sbagliato mantenere un approccio statico, ma è opportuno farsi contaminare dai cambiamenti e attrezzarsi per cogliere le opportunità che via via si presentano. Del resto, il *change management* è proprio l'insieme di strumenti e processi per riconoscere l'evoluzione dello scenario con il quale deve confrontarsi un'azienda e gestire l'impatto umano di una transizione.

«Il tema del cambiamento è strettamente correlato con quello della gestione dei talenti e sviluppo della leadership», spiega Massimo Begelle, deputy country manager Italy di Top Employers Institute. «Il lavoro sta cambiando a grandissima

velocità, si stanno trasformando non solo i confini - geografici e organizzativi - ma anche i ruoli, i percorsi di carriera, il modo stesso di lavorare». E l'ingresso delle nuove generazioni, i millennials, lontanissimi dai modelli organizzativi tradizionali, impone nuovi modi di pensare al concetto stesso e luogo del lavoro, che «non è più vincolato a scrivanie e orari». Lo stesso vale per i percorsi di carriera, «sempre più trasversali e mobili», ricorda Begelle.

Tendenze destinate a rafforzarsi negli anni a venire, come racconta Mariano Corso, responsabile scientifico dell'Osservatorio Hr Innovation. Practice realizzato dalla School of Management del Politecnico di Milano. «Prepariamoci a un mondo del lavoro che sarà completamente diverso da quello a cui siamo abituati», avverte. E il riferimento va non solo alle modalità di svolgimento delle attività, ma anche alle richieste di nuove figure professionali, che andranno a sostituire numerose professioni destinate a scomparire. Così come saranno destinate a cambiare gli uffici. «Il futuro vedrà aziende senza uffici né scrivanie, dipendenti e colleghi che lavorano in modalità agile e si collegano via skype, la scomparsa dei badge e degli orari, il lavoro pianificato per obiettivi e non per presenze», sottolinea Corso. Che cita in proposito i grandi motori del cambiamento, come intelligenza artificiale, realtà aumentata, stampa 3D e piattaforme di sharing economy. Da qui, ricorda Corso, l'importanza per le aziende di identificare i nuovi bisogni e modelli organizzativi, «basati su una sempre più approfondita cultura tecnologica che porti le persone a interagire e competere con e non contro le macchine».

In questo processo di cambiamento è fondamentale il ruolo di chi si occupa delle risorse umane, come sottolinea

da Andrea Orlandini, vice presidente nazionale di Aidp (associazione Italiana per la Direzione del Personale): «Il ruolo di direttore delle risorse umane è cambiato profondamente negli ultimi anni: da longa manus

del chief executive o tagliatore dei costi ad agente del cambiamento. E in questa sua nuova identità, la priorità diventa allineare l'organizzazio-

ne e le persone con le priorità del business».

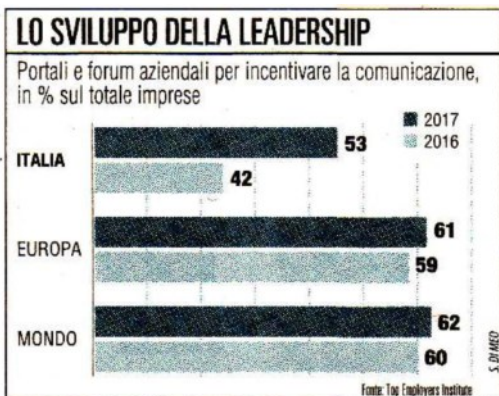
Un mezzo di accelerazione del cambiamento è l'iniziativa di smart working adottata da Costa Crociere. Non solo telelavoro, ma un nuovo modo di approcciare l'attività lavorativa basata sulla fiducia tra dipendente e

azienda, che coinvolge 800 persone nella fase sperimentale. Alla fine di questo periodo, si tireranno le somme con l'obiettivo di estendere la possibilità a tutti i dipendenti.

Il cambiamento in casa Toyota, invece, ha le sue radici nella crisi del mercato automobilistico del 2012, alla quale l'azienda nipponica ha reagito investendo sulle persone, con affiancamento di coach e mentor per l'apprendimento, l'adozione di confini fluidi tra i vari reparti per favorire il coinvolgimento di tutti i dipendenti e l'introduzione dello smart working, per una misurazione sui risultati e non sul tempo. Un approccio confermato anche ora che il settore viaggia a gonfie vele, nella consapevolezza di quanto sia importante restare sempre aperti al cambiamento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





A fianco,
Massimo Begelle (1),
 deputy country manager Italy di Top Employers Institute;
Mariano Corso (2),
 School of Management Politecnico di Milano
 e **Daniela Conti** (3),
 direttore Hr della Fondazione Poliambulanza



HOME CHI SIAMO PER LE AZIENDE CONTATTI

WISE SOCIETY
THE MAGAZINE ONLINE
PEOPLE FOR A SUSTAINABLE FUTURE

video wisetube photo eventi biografie interviste consigli pensieri speciali newsletter e-book wise world

AMBIENTE & SCIENZA SALUTE & BENESSERE ARCHITETTURA & DESIGN ECONOMIA & IMPRESA ALIMENTAZIONE PIACERI & SOCIETÀ

Arte | Cambiare Vita | Cinema | Comunicazione | Disabilità | Educazione | Expo 2015 | Fotografia | Moda Etica | Musica | No Profit | Solidarietà | Teatro | TG2 - Tutto Il Bello Che C'è | Turismo Responsabile | Volontariato |

PRIMO PIANO DI WISE SOCIETY

Anna Meroni: «Il design può elevare la qualità della vita»

La prima opera dei Mendini per Milano:

Simon Goldstein e l'importanza della sostenibilità emozionale:

«Per l'energia green del futuro serve un nuovo Rinascimento»

La sostenibilità non va in vacanza: impennata del turismo green

ARTICOLI

Vedi tutti >>

Arriva la visita “sospesa” per chi non può permettersi le cure

Grazie ad una banca delle visite realizzata dalla start-up pugliese «ScegliereSalute», saranno raccolti fondi per garantire prestazioni sanitarie ai più bisognosi.

Fabio Di Todaro

4 luglio 2017



| commenta |

TOPICS: accesso alle cure mediche, app, Banca delle Visite, caffè sospeso, census, donazioni, ScegliereSalute, Servizio Sanitario Pubblico, visita medica



Dopo caffè, pane e giocattoli per i meno abbienti arriva anche la visita “sospesa”, Image by iStock

L'idea è mutuata dalla realtà napoletana, dove pagare un **caffè** o un filone di pane o un giocattolo per i meno abbienti è realtà consolidata da tempo. In questo caso, però, la posta in palio è ben più alta. Grazie alle donazioni di aziende e privati cittadini, la start-up pugliese «ScegliereSalute» ha infatti deciso di istituire la visita «sospesa». Attraverso la creazione di una banca delle visite, in collaborazione con la Fondazione Basis, saranno raccolti fondi per

garantire prestazioni sanitarie ai più bisognosi. «Alla base del progetto c'è la volontà di aiutare chi non può permettersi una **visita medica** a pagamento, i pazienti che non possono attendere i tempi del **Servizio Sanitario Pubblico** o chi ha bisogno di cure immediate», spiega Giuseppe Lorusso, cofondatore di «ScegliereSalute», che ha lanciato nel 2015 un portale per raccogliere le recensioni su ospedali e strutture sanitarie pubbliche e private, sul modello di TripAdvisor.

COME FARE PARTE DELLA RETE (DA MEDICI O PAZIENTI)? – La Banca delle Visite garantirà dunque a semplici cittadini e associazioni di volontariato l'accesso gratuito a visite mediche specialistiche e prestazioni sanitarie. Collegandosi al portale, ciascuno potrà acquistare una visita medica presente in un elenco, oppure donare una somma di denaro libera che concorrerà, assieme alle altre **donazioni** in denaro, all'acquisto di prestazioni sanitarie. Queste, assieme alle somme di denaro raccolte, vengono «custodite» nella Banca delle Visite. Un cittadino bisognoso, previa registrazione e accettazione delle clausole relative alla normativa sulla privacy, può richiedere una delle prestazioni disponibili. A quel punto sarà la Banca a contattare il professionista, che erogherà la prestazione senza oneri a carico del paziente. Il servizio è già disponibile anche sull'App «ScegliereSalute», scaricabile gratuitamente su Apple Store e Google Play.

NEL 2016 11 MILIONI DI ITALIANI SONO RIMASTI SENZA CURE – L'idea è nata per far fronte

CORRELATI IN WISE

A Modena nasce la prima scuola di fallimento italiana

D-Eye, la cover per smartphone che diventa oftalmoscopio

Ecco Instabook, la app che ti svela la citazione celebre

Con la app Milkman la consegna dei pacchi è sostenibile

Arriva la app NOma per non dimenticare le vittime di mafia

La città del futuro tra progetti concreti e ritardi della politica

Sos Stalking, la app che aiuta le donne

La mobilità sostenibile secondo Superhub

La cucina povera come antidoto alla crisi

alle crescenti difficoltà incontrate da una fetta cospicua della popolazione nel sottoporsi a visite mediche improrogabili. Nel 2016, secondo il **Censis**, sono stati undici milioni gli italiani che hanno dovuto rinunciare alle cure a causa delle difficoltà economiche. Da qui l'impegno dei promotori di «**ScegliereSalute**», che puntano all'**accesso universale alle cure mediche**. L'obiettivo è garantire nuove forme di accesso ai servizi sanitari, per offrire un'alternativa valida agli schemi del Servizio Sanitario Nazionale.

Twitter @fabioditodaro

Siracusa: il turismo diventa smart

DALLA COMMUNITY

Per saperne di più

Natale: a Napoli arriva il giocattolo sospeso

Il "pane sospeso" contagia anche il Nord

Caffè sospeso, un'antica "buona pratica" da Napoli al mondo

© Riproduzione riservata

Link Sponsorizzati

COMMENTA NELLA COMMUNITY

Lascia una risposta

L'indirizzo email non verrà pubblicato. I campi obbligatori sono contrassegnati *

Commento

Nome *

Email *

Sito web

Invia commento



- Ambiente & Scienza
- Salute & Benessere
- Architettura & Design
- Economia & Impresa
- Alimentazione
- Piaceri & Società
- Wise World

- Speciali
- Wise People
- Incontri
- Articoli
- Video
- Wise Tube
- Foto
- Eventi
- Consigli
- Pensieri
- Non Profit
- Blog
- Opinione

- RSS
- Facebook
- Twitter
- Pinterest
- Linked in

- Per le Aziende
- Chi Siamo
- Contatti
- Newsletter



PRIVACY E COOKIE POLICY,
COOKIE BANNER E CONSENSO