

## Articoli Selezionati

		<b>SCENARIO</b>			
01/10/18	<b>L'Economia del Corriere della Sera</b>	30	Efficienza e responsabilità le nuove parole dei contratti	<i>Adani Luisa</i>	1
01/10/18	<b>Il Fatto Quotidiano</b>	22	Sanità ko - Fondi per la sanità: i conti non tornano	<i>Daina Chiara</i>	2
05/10/18	<b>Stampa</b>	4	Due miliardi in più per la Sanità In agenda il contratto dei medici	<i>Russo Paolo</i>	3
09/10/18	<b>Sole 24 Ore - Focus</b>	27	Check up, asili, benessere, valori: le grandi imprese a caccia di talenti	<i>Dominelli Celestina</i>	4
09/10/18	<b>Sole 24 Ore - Focus</b>	27	Per il welfare familiare un bilancio che arriva a 110 miliardi di euro	...	6
10/10/18	<b>Avvenire</b>	10	Lavorare pensando ai figli? Si può	<i>Marcelli Matteo</i>	7
		<b>DAL WEB</b>			
10/10/18	<b>ADNKRONOS.COM</b>	1	SBM esplora nuovi ambiti di applicazione sull'uso di prodotti a base di collagene stimolando la ricerca, il dibattito e la formazione della comunità medico-scientifica sul loro utilizzo	...	8

## Oggi il convegno in sala Buzzati

# Efficienza e responsabilità le nuove parole dei contratti

I dati lo provano: si lavora meglio nelle aziende in cui ci si sente considerati persone, con capacità ma anche con bisogni, e non semplicemente dei dipendenti. E se da un lato l'attenzione e il rispetto per le risorse umane passa attraverso una corretta e trasparente gestione dello sviluppo e della carriera, dall'altra può essere sostenuta da progetti di welfare.

La pensano così anche in Generali. «Noi crediamo — commenta Marco Sesana, country manager Italy and global business lines Generali and ceo di Generali Italia — che adottare politiche di welfare in favore delle persone sia un fondamentale per aumentare la capacità dell'azienda di migliorare il benessere interno, fidelizzare le risorse e attrarre talenti contribuendo, nel lungo periodo, anche ad aumentare la produttività. Ci rivolgiamo a oltre 15mila persone tra dipendenti e collaboratori e offre più di 70 benefit: dalle coperture assicurative per la salute, al sostegno alla maternità, fino ai programmi per tenersi in forma e modalità di lavoro più flessibili e agili».

Sulle welfare è interessante anche l'esperienza di Mars Italia, dal 2009 una fra le prime realtà a introdurre il lavoro agile in Italia. «Lo smart

working è per noi un nuovo approccio al lavoro, che implica una modalità inedita di vivere l'ufficio, la relazione con i colleghi e il rapporto con il resto del mondo e che si basa sulla responsabilità personale di ogni associato, denominiamo così ogni collaboratore per sottolineare la relazione che abbiamo con lui — dice Cristiana Milanesi, people and organization director di Mars Italia —. Siamo orgogliosi di essere stati pionieri in questo campo e di aver riscontrato grande apprezzamento da parte dei nostri associati. Essere da 10 anni al top delle classifiche di Great Place to Work è per noi la migliore dimostrazione del successo delle nostre politiche e della soddisfazione delle nostre persone». I ritorni ci sono tutti: l'azienda considera che grazie a queste politiche, dal 2010 si è dimezzato il tasso di assenteismo e solo tra il 2015 e 2016 le ore di malattia sono diminuite dell'11%.

Di politiche al sostegno dei collaboratori si parlerà al convegno *Welfare che fare - Il bilancio della riforma. Le potenzialità di un nuovo mercato* organizzato da L'Economia che si svolgerà oggi alle 18 alla Sala Buzzati del Corriere della Sera. Per partecipare: [corriere.leconomia@rcs.it](mailto:corriere.leconomia@rcs.it).

**Luisa Adani**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**Pionieri** Cristiana Milanesi è «people and organization director» di Mars Italia, azienda che tra i programmi di welfare ha le giornate in ufficio con i propri animali domestici



**SANITÀ**KO Verso la legge di Bilancio

# Fondi per la sanità: i conti non tornano

» CHIARA DAINA

**D**a una parte il ministro Giulia Grillo assicura un miliardo di euro in più per il fondo sanitario nazionale del 2019 (rispetto al finanziamento del 2018 di circa 114 miliardi), confermando la cifra già prevista dal precedente governo nella legge di Bilancio 2017; dall'altro, nell'indifferenza quasi generale le Regioni chiedono più o meno altri 2,5 miliardi. Devono assumere personale e rinnovare i contratti bloccati dal 2010 e non sanno come fare. "La spesa per il personale oggi non può essere superiore a quella del 2004 ridotta dell'1,4%: questa soglia va tolta, ma poi va finanziata la maggiore spesa per assumere", ha detto in questi giorni il coordinatore degli assessori alla Sanità Antonio Saitta, proponendo di "vincolare il fondo alle assunzioni" visto che liste di attesa e intasamento dei pronto soccorso dipendono dalla carenza di medici e infermieri. Poi c'è un punto del contratto Lega-5S che tormenta l'opposizione, sollevato dalla dem Elena Carnevali: "Scrivono che il finanziamento del Ssn sarà 'prevalentemente pubblico', quindi non sarà più garantito interamente dalla fiscalità collettiva? L'ho chiesto due mesi fa al ministro ma non mi ha ancora risposto".



La ministra Grillo ottiene risorse per evitare il collasso del sistema

# Due miliardi in più per la Sanità

## In agenda il contratto dei medici

### IL CASO

PAOLO RUSSO

ROMA

**P**rima ha blindato il miliardo in più del fondo sanitario già programmato per il prossimo anno. Cosa non scontata, visto che dal 2006 al 2016 si sono volatilizzati ben 30 miliardi promessi dai vecchi documenti di programmazione economica. Poi Giulia Grillo ha strappato al titolare dell'Economia, Giovanni Tria, la promessa di portare a 115,4 miliardi la dotazione per Asl e ospedali, due in più di quest'anno. Soldi che il ministro della Salute vuole investire prima di tutto per abrogare il superticket da 10 euro su visite e analisi, che secondo il suo dicastero vale tra i 350 e i 380 milioni e non 800 come sostengono le Regioni.

I giochi non sono ancora chiusi perché le cifre su reddito di cittadinanza e quota 100 ballano ma la Grillo si è fatta forza di una tabella spuntata dai cassetti del Mef, dove «a legislazione vigente», ossia senza tagli, il fabbisogno della Sanità per il prossimo anno sarebbe di 117,2 miliardi, per crescere fino a 121,8 nel 2021. Rimanere agli attuali 113,4 significherebbe rischiare il collasso del sistema. Minacciato dalla serrata annunciata dai medici, in attesa di un rinnovo contrattuale al palo da nove anni, che ha comportato per i camici bianchi una perdita di potere d'acquisto degli stipendi pari a 32 mila euro netti. Per evitare la paralisi in ospedali e ambulatori il ministro ha promesso il miliardo che serve a finanziare il rinnovo contrattuale, al quale avrebbero dovuto pensare le Regioni con accantonamenti annui che molte di loro hanno invece già speso.

Ma le risorse in più serviranno anche a ripopolare le corsie sempre più a corto di medici.

Da qui a cinque anni negli ospedali ne mancheranno 45 mila, ai quali, secondo il sindacato di categoria Anaa, se ne aggiungeranno altri 25 mila tutti in un anno, che avranno la possibilità di andare in pensione con 38 anni di contributi e soli 62 di età, come previsto da quota 100. Per evitare l'esodo il vice di Tria, Massimo Garavaglia, ha annunciato un correttivo: per i medici ci sarà il divieto di cumulo, che secondo il governo renderà poco conveniente il pensionamento, poiché i camici bianchi non potrebbero lavorare privatamente.

Ma la mossa da sola non basta. Per questo la Grillo ha un piano. Prima di tutto togliere il tetto alla spesa per il personale, per legge ferma a quella del 2004 diminuita dell'1,4%. Poi un decreto sblocca-concorsi, ai quali potrebbero partecipare i laureati in Medicina senza attende di finire la scuola di specializzazione, mentre chi ne frequenta l'ultimo anno potrà essere già assunto con dei contratti ad hoc. In manovra dovrebbe entrare anche il «piano Marshall» per riammodernamento degli ospedali, visto che il 60% ha più di 70 anni. Investimenti pluriennali che ammonterebbero a 32 miliardi.

La manovra sanitaria porterà però anche risparmi. Circa un miliardo dovrebbe arrivare dal ricalcolo del così detto «pay back», il ripiano degli sfondamenti di spesa farmaceutica a carico delle industrie. Altre risorse saranno garantite dalla ricontrattazione del prezzo dei medicinali più costosi e dalla voce bene e servizi, applicando il metodo Hta, che permette di pesare il costo in funzione dei reali benefici di una attrezzatura o di un farmaco. Ad esempio non compro una Tac multi-strato se faccio accertamenti per i quali vanno bene quelle tradizionali meno costose. —

BY NC ND AL CUI UNO DEI DIRITTI RISERVATI



## Employer branding

# Check up, asili, benessere, valori: le grandi imprese a caccia di talenti

**Politiche di recruiting.** Nelle società con un'immagine positiva il doppio delle domande di lavoro. In Eni al centro la valorizzazione delle persone puntando su competenze e «work life balance»

Nelle multinazionali il welfare privilegia le indicazioni dal «basso» attraverso un percorso di ascolto dei dipendenti per cogliere le esigenze di «work life balance» che sono sempre più centrali nelle scelte

**Gli uomini privilegiano il tema salariale Per le donne**

**è strategico l'equilibrio tra lavoro e vita privata**

**Per chi ha un'istruzione più elevata determinante**

**la qualità del lavoro che viene offerto dall'azienda**

**Celestina Dominelli**

Investire sull'«employer branding», vale a dire sulla capacità di un'azienda di costruirsi una reputazione come datore di lavoro, comunicando le proprie peculiarità, produce notevoli vantaggi. Basta prendere, per esempio, l'ultima ricerca di Randstad che ha passato in rassegna 30 paesi, con più di 5700 aziende esaminate e 175mila intervistati (di cui quasi 5900 in Italia): le aziende con un'immagine positiva attirano il doppio delle domande di lavoro rispetto alle concorrenti con una reputazione negativa e spendono meno per i dipendenti. Non solo. Il 96% del campione concorda sul fatto che l'allineamento tra valori personali e cultura aziendale sia un fattore fondamentale per la propria soddisfazione nel lavorare in una certa azienda.

Ancor più indicativi dell'importanza dell'employer branding sono poi i dieci fattori considerati prioritari nella scelta di un datore di lavoro: il 55% indica in cima a tutto il work life balance, vale a dire il buon bilanciamento tra vita lavorativa e dimensione privata, seguito dall'atmosfera di lavoro piacevole (51%), retribuzione e benefit (48%) e ancora sicurezza del posto di lavoro (46%). Con una differenza sia tra lavoratori e lavoratrici - gli uomini privilegiano più il tema salariale, le donne invece quello del work life balance - sia nelle fasce d'età: il tema dell'equilibrio tra dimensione lavorativa e quella privata risulta più importante nella fascia d'età 25-44 anni, mentre gli over 45 attribuiscono maggior peso alla solidità finanziaria di un datore di lavoro.

È l'Italia non sembra fare eccezione. La ricerca di Randstad sull'employer branding nella penisola fa emergere due aspetti importanti. Il primo è che

gli italiani privilegiano soprattutto motori di ricerca, siti di annunci e sezioni ad hoc dei siti aziendali per cercare lavoro e questo spiega perché le aziende abbiano incrementato negli ultimi anni gli sforzi per migliorare il loro processo di selezione di nuove risorse anche attraverso i canali online. Il secondo è che il buon bilanciamento tra vita lavorativa e privata è ritenuto anche in Italia il primo motivo per rimanere in un'azienda (45%) e il secondo per andarsene nel caso in cui sia poco soddisfacente (39%). Subito dopo, tra le ragioni che giustificano la permanenza in un'azienda, ci sono la sicurezza del posto di lavoro (41%) e l'atmosfera di lavoro piacevole (41%). Anche qui con qualche differenza tra i generi o nel titolo di studio: è più probabile, chiarisce l'indagine, che chi ha un'istruzione più elevata rimanga in azienda se offre un lavoro con contenuti interessanti rispetto a quelli con istruzione media o bassa che invece tenderanno a restare più in presenza di un buon bilanciamento tra vita lavorativa e privata.

Insomma, la capacità del datore di lavoro di creare un valore duraturo per l'azienda comunicando efficacemente cosa significa lavorare per quella società, produce un vantaggio competitivo forte perché consente di reperire sul mercato le risorse migliori e di valorizzare quelle interne. E le aziende italiane hanno cercato di recuperare il gap rispetto alle concorrenti europee facendo passi da gigante sull'employer branding, dalle tlc alle assicurazioni fino all'energia dove non mancano le best practice. Una di queste è l'Eni che ha puntato sulla valorizzazione delle risorse umane come uno dei cardini della svolta messa in pista dall'ad, Claudio Descalzi, fin dal 2014. «Per Eni la capacità di attrarre talenti è fundamenta-

le - spiega Grazia Fimiani, direttore risorse umane e organizzazione del gruppo -, i talenti sono il motore della nostra azienda e rappresentano una garanzia per una legacy di successo nel nostro futuro». Chi entra, ragiona Fimiani, dovrà sapersi misurare innanzitutto con i cambiamenti che stanno investendo il business e saper apprezzare una realtà molto vasta. Il gruppo promuove quindi molte iniziative con i giovani (si veda articolo a fondo pagina), soprattutto quelle che, prosegue, «ci consentono di incontrarli di persona. Siamo presenti nei Job Faire e Career Day organizzati dai maggiori atenei italiani, partecipiamo a numerosi eventi di Open Innovation come Maker Faire e Campus Party e a eventi di orientamento nella scelta della formazione universitaria e del lavoro come Job&Orienta e il Festival dei giovani a Gaeta». Ma c'è anche tutto il filone dei percorsi di alternanza scuola-lavoro con più di 7mila studenti delle scuole ospitati nell'ultimo triennio, come pure la comunicazione sui canali online, a partire dalla sezione «Carriere» del sito aziendale.

La scelta di valorizzare le risorse ha poi portato il gruppo a investire negli ultimi anni, sempre di più, anche sull'«ascolto» dei dipendenti per coglierne le esigenze, ampliando via via lo sforzo per il welfare aziendale (si veda articolo



alato). E qui il novero delle iniziative è ampio. Si va, per esempio, alla voce "salute", dai piani di sorveglianza sanitaria oncologica promossi da oltre vent'anni all'assistenza attraverso presidi sanitari anche per chi lavora all'estero, ai programmi personalizzati per il benessere psicofisico. Sul fronte del supporto alle famiglie, il gruppo ha invece attivato, tra l'altro, fin dal 2009, il nido e la scuola d'infanzia "Eni 0-6" e sta per lanciare un ulteriore servizio su Roma, mentre, con un occhio ai figli più grandi dei dipendenti, sono previste poi numerose attività di orientamento scolastico. E, dal 2017, sono stati pianificati anche nuovi programmi rivolti a target che richiedono un'attenzione specifica: care giver, genitori anziani e familiari non autosufficienti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA RICERCA

# 96%

### Work life balance

La quasi totalità della popolazione aziendale sostiene che l'allineamento tra valori personali e cultura aziendale siano fondamentali

# 10

### La top ten

Tra i dieci fattori che secondo i lavoratori fanno la differenza nella scelta di un datore di lavoro ci sono il work life balance, la retribuzione e i benefit e la sicurezza del posto di lavoro



**Sempre più accordi**

# Per il welfare familiare un bilancio che arriva a 110 miliardi di euro

**S**alute, supporti per il lavoro, istruzione, assistenza, cultura e tempo libero, previdenza e protezione sono capitoli di spesa che incidono sempre di più sulla vita delle persone. L'Osservatorio sul bilancio di welfare delle famiglie italiane di Mbsconsulting ha stimato un valore di 109,3 miliardi che ne fa una delle maggiori industrie del nostro sistema produttivo. Parliamo di un volume quasi pari all'intero settore agroalimentare, al doppio dell'abbigliamento, al triplo del turismo e dell'industria delle automobili. Molto vicino a quello della raccolta delle assicurazioni e a più di tre volte le assicurazioni danni. Il welfare familiare ha quindi un valore strategico che travalica la dimensione economica ed è centrale per soddisfare i bisogni sociali emergenti.

Secondo la società Mbsconsulting il welfare dovrebbe essere visto non come un costo, ma come un'area di investimento visto che la sua crescita, se ben indirizzata, può facilitare il contenimento della spesa statale, alleggerendo la pressione sul welfare pubblico. E offre grandi opportunità di business a imprese e organizzazioni che intendano ridefinire il proprio ruolo e investire nell'innovazione per crescere.

Del welfare si occupa in maniera ormai strutturale la contrattazione di secondo livello, come hanno messo in evidenza i dati dell'Osservatorio Ocsel della Cisl. Nel biennio 2016-2017 gli accordi che hanno previsto misure di welfare sono stati il 27% contro il 18% del biennio 2014-2015. Le grandi aziende si confermano come le più strutturate per la qualità dei servizi offerti, ma anche perché vi è un sistema che ormai può essere definito storico.

In molti settori, prima attraverso la contrattazione nazionale, poi

in azienda attraverso il secondo livello, sono stati costruiti quelli che vengono considerati oggi come i pilastri del welfare, ossia la previdenza complementare e la sanità integrativa. In una multinazionale come Eni, per esempio, quest'ultimo capitolo costituisce uno dei capisaldi della fine degli anni '70, quando si sono consolidate le iniziative aziendali in ambito assistenziale, tramite accordi collettivi, costituendo i primi istituti finalizzati a erogare ai dipendenti prestazioni socio-sanitarie integrative di quelle offerte dal Servizio sanitario nazionale.

Negli anni a seguire, la società ha ampliato il livello qualitativo dell'integrazione sanitaria rafforzando l'assistenza integrativa per i dipendenti e i loro familiari, attingendo agli strumenti più innovativi e di massima diffusione della comunicazione interna per accrescere la sensibilità delle persone verso questo strumento di grande utilità. Dal 1° gennaio di quest'anno, il gruppo ha deciso di investire 10 milioni di euro l'anno nel settore dell'integrazione sanitaria, importo che si va ad aggiungere ai 5 milioni all'anno che già l'azienda versa annualmente ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, triplicando l'impegno finanziario in questo settore. Questo intervento economico addizionale, ha consentito di poter iscrivere automaticamente tutte le persone Eni ai Fondi contrattuali di assistenza sanitaria integrativa di settore (FASIE - Opzione Base e FASCHIM) e, grazie a una polizza assicurativa stipulata "ad hoc", di offrire a tutti gli iscritti un miglioramento delle coperture aumentando i valori del rimborso per diverse tipologie di prestazioni già riconosciute o di iniziare a rimborsare nuove tipologie di prestazioni finora non previste dai fondi.

La multinazionale ha anche allargato la previdenza complementare, con il fondo pensione negoziale Fondenergia e il fondo dei dirigenti Fopdire. I due fondi si caratterizzano per il tasso di adesione molto elevato: gli iscritti al Fopdire sono il 98% degli aventi diritto, mentre quelli a Fondenergia il 93%. Nel 2018 la multinazionale contribuirà ai due istituti con 31 milioni, un importo che rappresenta oltre il 30% della spesa annua sostenuta dall'Eni per iniziative di welfare a favore dei dipendenti in Italia. I due fondi negli ultimi 10 anni hanno conseguito rendimenti rilevanti e consentono anche l'iscrizione dei familiari fiscalmente a carico per potersi creare le basi per la pensione complementare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**PAROLA CHIAVE****# Welfare aziendale****Le iniziative contrattuali**

Il welfare si inserisce anche nella contrattazione collettiva nazionale e comprende, tra l'altro, iniziative aziendali contrattuali o unilaterali del datore di lavoro, per migliorare il benessere del lavoratore e della sua famiglia. Può prevedere che una parte del premio possa essere corrisposta in beni e servizi invece che in forma monetaria. Costituiscono pilastri storici del welfare la sanità e la previdenza integrative che negli anni hanno conosciuto una diffusione sempre più ampia



# Roma. Lavorare pensando ai figli? Si può

**Assegnati ieri i premi alle aziende che offrono ai loro dipendenti flessibilità, benefit e servizi su misura per i genitori**

**MATTEO MARCELLI**

ROMA

**C**onciliare lavoro e famiglia non è una responsabilità esclusiva di mamme e papà. Spetta anche alle aziende agevolare i genitori che lavorano. I modi per farlo sono molti: si possono attivare politiche di parità dei sessi, si può garantire un certo grado di flessibilità lavorativa, offrire benefit o sviluppare partnership con i territori per fornire servizi ai dipendenti.

Lo scopo del premio *Aziende Family friendly 2018* è appunto quello di valorizzare le imprese che queste opportunità hanno scelto di metterle in campo già da tempo. Istituito dal Forum delle Associazioni familiari del Lazio, con il patrocinio dell'Ucid (Unione cristiana imprenditori e dirigenti), dell'università Regina Apostolorum di Roma, delle Acli Roma e del Movimento cristiano lavoratori, il premio è giunto alla quarta edizione, celebrata ieri nella sala del Cenacolo di Montecitorio nell'ambito della Settimana della famiglia.

«La questione familiare è importante per la ripresa economica. Se nessuno fa più bambini un Paese crolla – avverte il ministro per le Politiche della famiglia e la Disabilità Lorenzo Fontana -. Il calo demografico comporta un aumento di debito pubblico,

la demografia è correlata all'economia. La maternità non è un peso ma l'investimento principale per il futuro. In questo Def abbiamo scritto che occorre rafforzare gli istituti a favore della maternità, ma ora dobbiamo passare ai fatti. Ne va del futuro dell'Italia».

Il primo premio è stato assegnato quest'anno alla cooperativa "Il sentiero di Arianna", per aver istituito (queste le motivazioni) «una flessibilità organizzativa articolata e innovativa, organizzando un supporto concreto sia internamente sia sul territorio e intrecciando reti di relazioni sociali ed economiche per trovare soluzioni di armonizzazione della vita lavorativa e familiare».

Premiati anche Eni Gas e Luce (secondo classificato), e l'agenzia interinale Eurointerim (al

terzo posto).

«Gli italiani vogliono fare figli – sostiene Gianluigi De Palo, presidente nazionale del Forum – eppure la seconda causa di povertà in Italia è la nascita di un figlio: una situazione aberrante. Come Forum chiediamo che il reddito di cittadinanza si calcoli tenendo presente i carichi familiari e che le agevolazioni fiscali vengano considerate in base alle politiche pro famiglia delle aziende».

«Una società genera futuro quando è costruita sulla famiglia, quindi su un lavoro a misura di famiglia – ammonisce don Paolo Gentili, direttore dell'Ufficio nazionale per la pastorale della famiglia della Cei -. Questi non sono temi legati al culto, ma fattori di civiltà. Il nostro compito è dimostrare che crescendo la famiglia cresce l'intera società».

© RIPRODUZIONE RISERVATA







- Home
- Fatti Soldi Lavoro Salute Sport Cultura Intrattenimento Magazine Sostenibilità **Immediapress** Multimedia AKI
- Agricoltura e Allevamento Alimentazione Ambiente Architettura e Edilizia Arredamento e Design Auto e Motori **Chimica e Farmacia** Cultura e Tempo Libero
- Economia e Finanza Energia Formazione e Lavoro Ict Meccanica Media e Pubblicità Moda Politica e PA Salute e Benessere Sport Terzo Settore
- Trasporti e Logistica Turismo PR Newswire

Home . Immediapress . Chimica e Farmacia . [SBM esplora nuovi ambiti di applicazione sull'uso di prodotti a base di collagene stimolando la ricerca, il dibattito e la formazione della comunità medico-scientifica sul loro utilizzo](#)

# SBM esplora nuovi ambiti di applicazione sull'uso di prodotti a base di collagene stimolando la ricerca, il dibattito e la formazione della comunità medico-scientifica sul loro utilizzo

CHIMICA E FARMACIA  
[Tweet](#)



**Publicato il: 10/10/2018 11:09**

**SBM** Srl, una società del gruppo **Health Italia** S.p.A. quotata al mercato AIM, rende noto di aver eseguito nuovi studi e nuove ricerche, che hanno l'obiettivo di aprire la strada a innovativi ambiti di applicazione per i prodotti a base di collagene, e di aver iniziato un programma di formazione e diffusione informativa presso la comunità scientifica, in particolare quella dei Medici Odontoiatri, più direttamente coinvolti dalle nuove opportunità proposte, attraverso l'utilizzo di prodotti a base di collagene. Da tempo infatti, il collagene viene utilizzato in prodotti per il benessere delle ossa, della pelle, dei capelli e delle unghie.

Tuttavia un'importante ricerca ha rivalutato il ruolo protettivo della saliva, della quale il collagene è un componente essenziale, sui denti e sul cavo orale in generale (Dowd FJ. Saliva and dental caries Adv. Dent. Res. 2000; 14,40).

In un recente studio, il Prof. **Bruno Silvestrini**, direttore dell'area ricerca scientifica di **SBM**, dimostra che una formulazione di saliva, ricostituita con collagene idrolizzato, blocca la potente azione erosiva esercitata dall'acido cloridrico su una membrana di rivestimento (Silvestrini et al in press); un risultato straordinario che ha portato **SBM** Srl a realizzare un prodotto in compresse orodispersibili, che rivestono il cavo orale esercitando un effetto fisico di barriera per favorire la rigenerazione della mucosa orale, confermando i dati in vitro che mostrano come costituisca un perfetto terreno di coltura cellulare, valorizzando la funzione del collagene in stomatologia ed odontoiatria.

I risultati dello studio insieme ad altri importanti aggiornamenti scientifici sull'uso del collagene, verranno illustrati nel prossimo convegno con crediti ECM, organizzato dall'Associazione di Odontoiatria Generale Italiana (AOGI): "**AGGIORNAMENTI E RICERCA IN CAMPO ODONTOIATRICO, collagene e aminoacidi**", che si terrà a ROMA il prossimo 12 ottobre presso il Ministero della Salute.

Per info : [info@farmaconaturale.it](mailto:info@farmaconaturale.it)  
Sito web: [www.farmaconaturale.com](http://www.farmaconaturale.com)

**SBM** Srl è una società farmaceutica italiana all'avanguardia, nata con la finalità chiara di offrire il proprio

**adnkronosTV**

L'uragano Michael visto dallo spazio

Cerca nel sito

Notizie Più Cliccate

1. Stangata sui conti correnti
2. Reddito di cittadinanza, quali lavori dovrai fare
3. 750mila italiani in pensione da 40 anni
4. La rivolta dello scontrino
5. Caso Ronaldo, spunta Ruby

Video



L'uragano Michael visto dallo spazio



Conte vola in Etiopia ed Eritrea



Voyager 2 verso lo spazio interstellare



patrimonio di studi per realizzare una vera rivoluzione scientifico-culturale, attraverso la diffusione di soluzioni di comprovata efficacia. I prodotti **SBM** nascono da una rigorosa ricerca, documentata da lavori scientifici e da **brevetti nazionali e internazionali**, e sono sviluppati con l'idea di trasmettere al consumatore il valore e l'originalità di un approccio che guarda alla cura della salute prima che della malattia.

Ogni prodotto è differente per composizione e indicazioni, ma il principio di azione è comune: "anziché contare sull'aiuto di sostanze esogene, ripristina e valorizza le risorse interne dell'organismo".

**SBM** mette a frutto la scienza, traducendola in implicazioni pratiche **per il bene comune**, ovvero trasformando e valorizzando un solido patrimonio scientifico nella produzione e nella diffusione di soluzioni frutto esclusivo della ricerca.

**SBM** è una società del gruppo **Health Italia S.p.A.**, **una delle più grandi realtà attive nella promozione della salute** e nel panorama della sanità integrativa italiana.

La ricerca scientifica di **SBM** è guidata dal **Professor Bruno Silvestrini** che vanta più di **30 anni di esperienza nella ricerca medica e farmaceutica**, responsabile di scoperte farmacologiche di rilievo internazionale e autore di oltre 500 pubblicazioni scientifiche. Ha lavorato accanto al premio Nobel per la Medicina Daniele Bovet all'Istituto Superiore di Sanità, ha diretto il Laboratorio di Neurofarmacologia Lepetit e l'Istituto di Ricerca Francesco Angelini. È stato Professore Ordinario di Farmacologia all'Università "Sapienza" di Roma dove ha diretto il Dipartimento di Farmacologia delle Sostanze Naturali e di Fisiologia Generale e il Dottorato di Farmacologia, Farmacognosia e Tossicologia. Attualmente collabora con lo Sloan Kettering Cancer Center di New York e l'Università di Shanghai. Negli ultimi 30 anni ha approfondito con entusiasmo e passione la ricerca sul "farmaco naturale" concentrandosi in particolare sugli effetti benefici del collagene sul corpo umano.

**Health Italia S.p.A.** è una società italiana che opera nel mercato della promozione di soluzioni di sanità integrativa e sostitutiva e si propone di fornire, per il mercato Italiano, servizi innovativi che migliorino la qualità e l'accessibilità ai servizi sanitari all'individuo mediante la divulgazione dei principi mutualistici, la promozione dell'allargamento della base sociale e l'adesione a Società di Mutuo Soccorso e ai relativi Sussidi Sanitari. Inoltre fornisce formazione e consulenza professionale a Fondi Sanitari, Casse di assistenza sanitaria e soprattutto a Società di Mutuo Soccorso. Il Gruppo **Health Italia** è infine attivo nel mercato dei Flexible Benefit verso società (clientela Corporate) e nell'erogazione di prestazioni sanitarie presso proprie strutture volte alla clientela Retail. **Health Italia S.p.A. ha ottenuto la qualifica di "PMI innovativa" dalla Camera di Commercio di Roma.**

RIPRODUZIONE RISERVATA © Copyright Adnkronos.

[Tweet](#)

TAG: [SBM](#), [collagene](#), [Health Italia](#), [Bruno Silvestrini](#)



A Napoli la mostra che svela il corpo umano



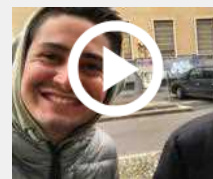
Birra? Nel 2027 potrebbe essere solo per le élite



Corsica, chiazza d'olio si estende per 20 km



L'auto volante è realtà



Diventare una star del web, la 'iena' Gazzarrini ci spiega come



Birra di qualità nel 2027? Dipende dall'acqua

## In Evidenza



Global Health: l'Italia driver di best practice



Banda ultra larga raggiunge Isola d'Elba



Innovazione tra tecnologia, ricerca e comunità. Gilead premia scienziati e