

## Articoli Selezionati

### SCENARIO

01/11/18	Gazzetta del Mezzogiorno	8	Pronto il piano per la sanità digitale «Le ricette andranno soltanto online»	m.s.	1
03/11/18	Corriere della Sera	38	Intervista a Frans van Houten - La nuova vita della Royal Philips: «Puntiamo alla tecnologia per la salute»	Ferraino Giuliana	2
05/11/18	Tempo	12	Così il welfare fa crescere l'azienda	Ventura Leonardo	4
05/11/18	Repubblica Affari&Finanza	17	Far West - Usa, la via crucis dell'assicurazione sanitaria	Rampini Federico	9
05/11/18	Repubblica Affari&Finanza	77	Rapporti flotte aziendali - Car sharing interno, l'azienda risparmia	...	10
09/11/18	Avvenire	25	Profitto sociale - Anche nelle Pmi arriva l'assistente sociale	Peroni Giulio	13
10/11/18	Italia Oggi	14	Campagna contro il mal di schiena	Bianchi Ettore	14

**LA NOVITÀ VIA LIBERA DELLA GIUNTA ALLE NUOVE LINEE GUIDA: PREVISTA ANCHE LA DEMATERIALIZZAZIONE DI REFERTI ED ESITI DI ESAMI**

# Pronto il piano per la sanità digitale

## «Le ricette andranno soltanto online»

● **BARI.** L'informatizzazione della sanità pugliese ha prodotto in questi anni cinque grandi sistemi che gestiscono il Cup, le ambulanze, le ricette, il fascicolo elettronico dell'utente e i flussi amministrativi. Ma con il nuovo piano triennale per la sanità digitale la Regione vuole puntare più in alto: ad esempio sviluppare ulteriormente le attività di telemedicina e i servizi al cittadino che si basano sul fascicolo sanitario elettronico, oggi utilizzato da una sparuta minoranza di persone, ma anche informatizzando i Pdta e collegando le reti per l'assistenza specialistica.

Il piano approvato dalla giunta, predisposto dall'assessorato alla Salute con il supporto di InnovaPuglia, parte proprio dal rafforzamento delle infrastrutture tecnologiche, con la transizione di tutte le Asl ai servizi in cloud (saranno ospitati dal datacenter regionale, che si trova presso InnovaPuglia ed ha un centro di backup a Lecce) anche attraverso il collegamento al «backbone» in fibra ottica da 10 Gb della rete privata della Regione: alcune aziende ospedaliere hanno già cominciato questa migrazione.

È questo il presupposto indispensabile ad esempio per lo sviluppo del fascicolo sanitario elettronico, che punta alla dematerializzazione della documentazione sanitaria: le ricette cartacee, in partico-

lare, verranno sostituite da ricette informatiche cui si potrà avere accesso attraverso la app. Il medico di famiglia, insomma, caricherà la ricetta nel sistema e il cittadino e il farmacista potranno averla a disposizione in tempo reale.

Sul fronte dell'assistenza, in Puglia ci sono già esperienze che vanno dalla telecardiologia del Policlinico di Bari al telemonitoraggio domiciliare della Asl Brindisi, ma si punta allo sviluppo di altre attività di assistenza remota dei parametri vitali e clinici. Ma anche, ad esempio, all'accesso diretto del cittadino ad una serie di servizi: ad esempio la verifica on-line degli obblighi vaccinali, degli screening oncologici, la prenotazione via Internet di esami e visite anche oltre il confine provinciale, così da minimizzare le attese. Da questo punto di vista, la Asl Taranto ha già realizzato un progetto di comunicazione multicanale che prevede il recall del cittadino per la conferma o la disdetta delle prenotazioni.

Per quanto riguarda invece la dematerializzazione, nel fascicolo sanitario elettronico confluiranno anche i referti delle visite specialistiche, quelli di patologia clinica e quelli di radiologia, oltre che le lettere di dimissione. Significa, ad esempio, che qualunque medico specialista (teoricamente anche fuori dalla Puglia, perché queste applicazioni si basano su uno standard unico) potrà avere a disposizione tutti i dati clinici del paziente in tempo reale. Un obiettivo ambizioso che potrebbe non essere immediato.

[m.sc.]



Giancarlo Ruscitti



# La nuova vita della Royal Philips: «Puntiamo alla tecnologia per la salute»

Van Houten: il 60% dei dipendenti su software e dati. Nell'illuminazione con il 18% di Signify

**L'invecchiamento  
Il mondo ha bisogno di  
tecnologia per affrontare  
l'invecchiamento  
della popolazione**

## Intervista

Per tutti Philips era innanzitutto la lampadina, il primo prodotto venduto dall'azienda fondata nel 1891 a Eindhoven da Gerard Philips e suo padre Frederick e diventata nel 2012 il leader globale dell'illuminazione per fatturato. E, prima dell'avvento dei produttori asiatici, il numero uno mondiale dell'elettronica di consumo, fino a lanciare in partnership con Sony, il primo Cd nell'82 e 15 anni dopo il primo Dvd. Ma il futuro è altrove. «Oggi siamo una società tecnologica per la cura della salute», sostiene Frans van Houten, 58 anni, dall'aprile 2011 amministratore delegato della multinazionale con sede ad Amsterdam e quotata su Euronext.

Nel 2013 il gruppo ha cancellato Electronics dal nome, che adesso è diventato Royal Philips. Nel 2016 ha separato Philips Lighting, la divisione luce, che da marzo si chiama Signify ed è sbarcata in Borsa ad Amsterdam. La storia insegna che, a volte, il cambiamento di rotta è una questione di sopravvivenza. Van Houten preferisce parlare di opportunità. «Le occasioni che offre il business della salute sono enormi. Il mondo ha bi-

sogno di più tecnologia per affrontare l'invecchiamento della popolazione, l'aumento delle malattie croniche e la crescita della spesa pubblica. Stiamo già raccogliendo. Negli ultimi 3 anni siamo cresciuti più velocemente dei nostri concorrenti», dice il manager citando, tra gli altri, vecchi competitor come Siemens e General Electric, e nuovi come ResNet e Dräger.

«Nel terzo trimestre il fatturato è salito del 4% a 4,3 miliardi di euro e la redditività è aumentata di 40 punti base», anche se l'utile netto del trimestre, è sceso a 292 milioni rispetto ai 423 milioni del terzo trimestre 2017, in parte a causa dei cambi. «Ma gli ordini sono cresciuti dell'11% nel terzo trimestre e a doppia cifra per l'intero anno. E posso anticipare che gran parte delle vendite per l'anno prossimo è stata già assicurata. Certo, è una decisione difficile dire addio al nostro retaggio. Ma controlliamo ancora il 18% del capitale di Signify e il marchio Philips (in licenza) resta sulle lampadine», assicura.

«La nostra attività è solida e sono ottimista per il futuro nonostante i venti contrari all'orizzonte». Come la guerra commerciale in corso tra Stati Uniti e Cina. «Ma abbiamo fabbriche in tutto il mondo, perciò stiamo riorganizzando la produzione manifatturiera, spostando a livello locale alcune produzioni, per aggirare le nuove tariffe».

La sfida è un'altra. «Internet sta cambiando completamen-

te la relazione tra medici e pazienti. Proprio in Italia stiamo lavorando con l'Ospedale Fatebenefratelli San Giovanni Calibita di Roma per creare una nuova unità di terapia intensiva neonatale. Un sistema di video sicuro e protetto messo a punto da Philips, consente ai genitori di vedere il loro bambino ricoverato ovunque e in qualsiasi momento, grazie a una piccola videocamera wireless su ogni incubatrice alla quale i genitori possono collegarsi dai loro dispositivi mobili». Un altro progetto di telemedicina sui malati cronici coinvolge Pfizer e il Politecnico di Milano. Ancora: «Macchinari dotati di intelligenza artificiale possono prevedere con un anticipo di 6 ore un arresto cardiaco, grazie a biosensori applicati sul corpo del paziente e un sistema di early warning, collegato a un centro comandi, dove possiamo osservare migliaia di pazienti contemporaneamente e anticipare chi ha bisogno di assistenza. È un modello di sanità meno stressante, ma anche meno costoso perché elimina l'intervento d'emergenza».

E spinge Philips a diventare «sempre più una società informatica», che raccoglie dati attraverso sensori e immagini, li interpreta e lavora spalla a spalla con i medici. La prova di questa evoluzione del gruppo tecnologico? «Il 60% delle nostre risorse oggi sono impiegate nel software e nella gestione dei dati rispetto a 10 anni fa».

**Giuliana Ferraino**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## 74

**mila**  
dipendenti del  
gruppo Royal  
Philips, in circa  
100 Paesi nel  
mondo. Il  
settore della

luce è ora uno  
spin off nel  
quale la casa  
madre detiene  
il 18% del  
capitale  
azionario, con  
il nome di  
Signify





Frans van Houten, 58 anni, è amministratore delegato della multinazionale olandese Royal Philips

# Così il welfare fa crescere l'azienda

**Iniziativa** Piani per la salute, studio, pensioni complementari e bisogni familiari  
 Gli investimenti di Eni a favore dei dipendenti aumentano il valore dell'impresa

**Leonardo Ventura**

■ Una maggiore attenzione ai bisogni delle persone di Eni e dunque al welfare aziendale per far crescere il valore complessivo dell'azienda. È una delle priorità del gruppo energetico che, negli ultimi anni, ha raggiunto livelli ancora più elevati di capillarità e ampliato progressivamente i bacini dei beneficiari.

La centralità delle persone è nel dna della compagnia che ha sempre basato le iniziative di welfare sull'ascolto dei propri dipendenti, per coglierne le esigenze, spesso anticipandole e superandone in senso qualitativo le richieste. I dati che emergono dall'ultima indagine commissionata dall'azienda su un campione di 4 mila dipendenti in Italia dicono che tra le categorie Salute e benessere, Supporto al risparmio, Servizi per la cura e lo studio dei figli, Servizi per la conciliazione e Servizi per il nucleo familiare, il campione ha considerato come interventi di

maggior valore e prioritari all'interno del programma di welfare le misure relative a Salute e benessere, seguite da quelle relative al risparmio e alla cura dei figli: al primo posto i programmi di prevenzione medica, al secondo i servizi per la salute e al terzo ugualmente rilevanti i servizi di ristorazione aziendale, i soggiorni estivi per i figli e i servizi per la cura dei familiari in senso ampio.

Un orientamento chiaro, privo di differenze significative per età, sede di lavoro o carichi familiari che costituisce un elemento di indirizzo per la realizzazione dei servizi di welfare messi a disposizione dall'azienda.

Eni ha sempre considerato strategico l'investimento nelle persone, anche per la creazione di valore. Il campione è, infatti, unanime nel ritenere che il programma di welfare approntato dall'azienda contribuisca in misura molto elevata a farne parlare in modo positivo, fuori e dentro

l'organizzazione, e impatti anche in modo importante il senso di appartenenza e il benessere complessivo migliorando la conciliazione vita-lavoro. Reputazione esterna, senso di appartenenza e benessere dei dipendenti, quindi, tutti asset alla base della creazione del valore.

Eni sta intraprendendo un percorso caratterizzato da un nuovo modello, che pone sullo stesso livello la creazione di valore da parte dei business e il cammino verso la neutralità carbonica, un percorso interamente basato sui valori che non può che essere fondato sulle persone, sulla loro esperienza e sulle loro competenze.

Nel corso di un recente evento, l'ad di Eni Claudio Descalzi ha illustrato il nuovo modello ai dipendenti della compagnia: «Una grande azienda come Eni, con intelligenze, tecnologie e risorse così importanti ha grandi responsabilità e ha il dovere di guardare al futuro».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Scuola

# Un nido per i bimbi dei dipendenti per conciliare casa e lavoro

■ Nato nel 2009 a San Donato Milanese come progetto fra i servizi dedicati alla famiglia, il nido e scuola dell'infanzia «Eni 0-6» rientra tra le iniziative di welfare volte a migliorare il benessere delle persone, fornendo un supporto importante per conciliare le esigenze della vita privata con quelle lavorative. 0-6 Eni è stato pioniere a livello educativo - didattico della recente riforma che definisce la scuola un laboratorio permanente di ricerca, sperimentazione e innovazione, caratterizzato da flessibilità organizzativa. La struttura accoglie circa 170 bambini dai 0 ai 6 anni, figli di dipendenti Eni, offre la massima copertura e flessibilità oraria (dalle 7.00 alle 19.00 ) ed è aperto 12 mesi l'anno. Il modello pedagogico si fonda su principi di riferimento quali la stabilità del team educativo, il sostegno ai genitori, la continuità didattica 0-6 e la centralità del bambino nel percorso educativo di cui viene valorizzata l'individualità. Il progetto è stato realizzato da Eni in collaborazione con Reggio Children, partner di rilievo mondiale nel campo dei progetti educativo-pedagogici e l'università Milano Bicocca. Nell'ambito del progetto di realizzazione del nuovo complesso uffici di Roma Europarco è stata prevista la realizzazione di uno spazio dedicato a un ulteriore servizio di nido scuola che accoglierà circa 100 bambini tra nido e infanzia.

## Formazione

# Con Ecu lezioni, workshop e training per i dipendenti

■ Anche la formazione per i dipendenti rientra nel ventaglio dell'offerta di welfare aziendale. È il caso di Eni Corporate University (ECU), società costituita nell'ottobre del 2001, è il centro di competenza, per Eni e le sue società, per le attività di formazione manageriale, comportamentale, istituzionale e tecnica, l'addestramento operativo, i rapporti con le Università e con le altre istituzioni formative e le attività di orientamento ed employer branding, le iniziative di reclutamento e selezione. Nasce dall'accorpamento delle numerose strutture che prima della sua costituzione erano dedicate, nel Gruppo Eni, a queste attività con l'obiettivo di avere su questi temi una governance ben definita e integrata nella politica delle Risorse Umane di Eni, che potesse contribuire allo sviluppo di una corporate identity unitaria a supporto del business e del processo di integrazione societaria che in quegli anni faceva registrare i primi passi. Embrione di Eni Corporate University è la storica Scuola Enrico Mattei, da Mattei fondata nel 1957 (solo 4 anni dopo la costituzione di Eni) come scuola di formazione post-universitaria nell'ambito degli idrocarburi, di fatto una business school che rappresentava un'assoluta novità nel panorama italiano, tuttora parte integrante di Ecu e divenuta nel tempo scuola di management ed economia dell'energia e dell'ambiente, che in 60 anni, attraverso il Master Medea ha formato circa 3.000 studenti provenienti da 110 paesi diversi di tutti e cinque i continenti.

## Salute

# Più risorse per l'assistenza integrativa Cure e visite nei centri di eccellenza

■ È l'assistenza sanitaria integrativa uno dei capisaldi storici di Eni. Che ha sempre puntato sulla possibilità di scegliere l'istituto di cura, il centro diagnostico o lo specialista di fiducia per ricevere visite e cure mediche, riducendo o annullando i tempi di attesa e usufruendo di una copertura totale o parziale delle spese sostenute. Dal 2018 il gruppo del Cane a Sei Zampe ha deciso di investire 10 milioni all'anno nel settore dell'integrazione sanitaria, una somma che si aggiunge ai 5 milioni all'anno che già l'azienda versa annualmente ai fondi di assistenza sanitaria integrativa, triplicando l'impegno finanziario in questo delicato settore. Questo importante intervento economico addizionale, ha consentito di poter iscrivere automaticamente tutti gli iscritti ai Fondi (Fasie - Opzione Base e Faschim) e grazie ad una polizza assicurativa "ad hoc" per Eni, di offrire un consistente miglioramento delle coperture.

## Università

# Master sulle sfide dell'energia con i Politecnici di Milano e Torino

■ Un Master Eni in partnership con il Politecnico di Milano progettato per un percorso di eccellenza in grado di integrare le conoscenze accademiche con il know how aziendale. È l'idea fondante del Master di II livello in Energy Innovation che intende formare risorse con una visione ampia e trasversale sulle aree del business Eni, in grado di presidiare temi tecnologici di frontiera, vera chiave di successo per affrontare le sfide future nel settore energetico. Il Master si propone di sviluppare competenze di carattere gestionale, le cosiddette «soft skills», necessarie per operare in un contesto sfidante e in continua evoluzione. In collaborazione con il Politecnico di Torino, Eni organizza il Master di II livello in Energy Engineering and Operations, con la volontà di offrire una formazione di eccellenza, ritagliata sul business e direttamente spendibile nelle realtà operative. I contenuti sono progettati con lo scopo di trasferire agli studenti una visione a 360° del mondo dell'Oil&Gas, con un focus sul settore Upstream e sull'Energy Transition. Il programma di formazione, strutturato in ottica learning by doing, prevede 9 mesi di lezioni in aula presso il Politecnico, caratterizzate dall'integrazione di docenze universitarie e aziendali, case study, seminari di manager ed esperti Eni e 3 mesi di project work/lavoro presso le sedi operative di San Donato Milanese.

## Inclusione e vita quotidiana

# Un canale di ascolto per le famiglie e vacanze per i genitori anziani

■ Nel 2017 per rispondere ai bisogni emergenti, in un'ottica di costante attenzione all'ascolto, all'inclusione e al supporto quotidiano della vita familiare sono state avviate nuove linee di servizio. I nuovi programmi si sono rivolti a target di popolazione che richiedono un'attenzione specifica, quale quella dei care giver, dei genitori anziani e dei familiari non autosufficienti. Per questo è stato reso disponibile un contact center dedicato per fornire supporto e orientamento per tutte le problematiche collegate al care giving. Si può accedere al servizio sia in modalità telefonica sia attraverso una piattaforma web integrata. Attraverso il portale è possibile prenotare direttamente online servizi quali: supporto alle famiglie (assistenza amministrativa, assistenti famigliari, badanti, supporto psicologico), residenziale (strutture di sollievo e residenze assistenziali), domiciliare (fisioterapisti, infermieri specializzati), supporto domestico (trasporto sociale, televigilanza, ausili di domotica). Eni inoltre propone un soggiorno vacanza presso la sua struttura di Cesenatico pensato per i genitori anziani dei dipendenti.

## Previdenza

# Spazio ai fondi integrativi di settore per costruire una rendita ad hoc

■ Favorire l'adesione consapevole delle proprie persone a Piani di previdenza complementare per fornire agli aderenti una rendita aggiuntiva a quella corrisposta dalla previdenza obbligatoria. È uno degli obiettivi del gruppo del Cane a Sei zampe in tema di welfare aziendale. I principali piani offerti ai dipendenti Eni assunti in Italia sono: Fondenergia (fondo pensione complementare per i lavoratori Eni con CCNL relativo ai settori energia e chimico) e Fopdire (fondo pensione dei dirigenti). Aderire a Fondenergia e a Fopdire è una scelta libera del dipendente. Entrambi i fondi si caratterizzano per un tasso di adesione molto elevato: attualmente sono iscritti al Fopdire il 98% degli aventi diritto e a Fondenergia il 93%. Il meccanismo è a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale e offrono al dipendente un'opportunità di risparmio a cui lo Stato riconosce agevolazioni fiscali. Nel 2018, Eni contribuirà complessivamente a Fondenergia e Fopdire per circa 31 milioni di euro, un importo che rappresenta oltre il 30% della spesa annua sostenuta per le iniziative di welfare in favore dei propri dipendenti in Italia. Entrambi i fondi hanno conseguito negli ultimi 10 anni rendimenti di assoluto rilievo e consentono l'iscrizione anche dei familiari fiscalmente a carico degli iscritti. L'offerta del benefit pensionistico è prassi aziendale consolidata non solo in Italia ma in tutti i paesi in cui Eni opera.





**Amministratore delegato** Claudio Descalzi guida l'Eni

Far West

FEDERICO RAMPINI

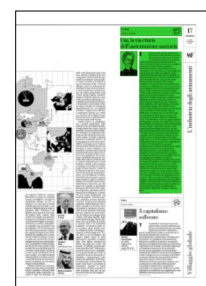
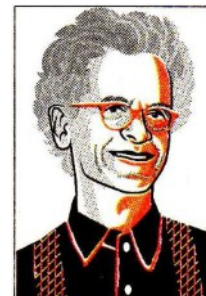


# Usa, la via crucis dell'assicurazione sanitaria

**È** di nuovo quel periodo dell'anno. Si avvicina una delle più tristi scadenze della tradizione americana. È adesso che dobbiamo decidere se rinnovare l'assicurazione sanitaria. Me lo ricordano le lettere e le mail di sollecito dalla mia compagnia assicurativa, Fidelis. Prima era arrivato l'annuncio del rincaro che si abbatte su noi malcapitati, come ogni anno. Io e mia moglie per un'assicurazione congiunta abbiamo pagato 1.439 dollari ogni mese, nel 2018. Da gennaio, se vogliamo rinnovare la polizza dovremo tassarci per 1.730 dollari al mese, un aumento di 291 dollari mensili, che supera il 20%. Voglio sottolineare che questa non è un'assicurazione volontaria o complementare, per avere accesso a un sovrappiù di servizi. Se non compriamo una polizza di questo tipo siamo alla mercé degli eventi, perfino slogarsi una caviglia e finire in un pronto soccorso può diventare un salasso finanziario; meglio non pensare a malattie gravi. Aggiungo ancora che siamo due adulti non ancora decrepiti (appena varcato i sessanta) e finora abbiamo avuto tanta fortuna, non siamo incappati in patologie che richiedono cure costose. Infine: Fidelis mi fa schifo, perché oltre a essere una rapina l'assicurazione è spesso inefficiente e scadente; ma nei vent'anni della mia vita americana le ho provate un po' tutte (ricordo Blue Cross-Blue Shield of California, Aetna, Unitedhealth) e sono una peggio dell'altra. Ho rinunciato a credere che esista concorrenza: i rincari li fanno all'unisono. È una realtà tremenda che voi europei vi risparmiate, grazie a varie forme di servizio sanitario nazionale. Alcune funzionano meglio (nel Nordeuropa) altre meno bene, ma nessuna è disastrosa come il sistema

privatistico di cui l'America è prigioniera. Non crediate che sia colpa di Trump. Lui avrebbe peggiorato le cose, ma il Congresso lo ha fermato. La situazione rimane quella creata dalla riforma di Obama. Che ha migliorato un aspetto fondamentale per quanto mi riguarda: ha vietato all'assicurazione di cacciarmi perché non abbastanza giovane o non abbastanza sano. Obamacare, che è tuttora in vigore, ha messo fuori legge quella pratica che era diffusa, per cui le compagnie si arrogavano il diritto di assicurarti solo se avevamo la quasi-cerchezza che non ti saresti ammalato. Ci sono delle categorie di americani che stanno meglio, o un po' meno peggio. Anzitutto, chi lavora per certe grandi aziende ha un'assicurazione incorporata nel trattamento salariale e di solito queste polizze sono un po' migliori; ma ci sono aziende enormi come Amazon e Walmart che risparmiano pure su questo. Altra eccezione: il pubblico impiego e categorie come gli insegnanti che hanno polizze collettive. Gli anziani oltre i 65 hanno il Medicare, pubblico ma abbastanza avaro di prestazioni se non lo integri con polizze complementari. I poveri hanno il Medicaid. Non gode di buona fama.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## Rapporti flotte aziendali

Il trend

## Car sharing interno, l'azienda risparmia

I car sharing si fa strada anche in ambito aziendale, con i dipendenti che hanno la possibilità di condividere l'automobile (ma talvolta il discorso riguarda anche i veicoli commerciali), in alcuni casi anche per finalità private, con il vantaggio di ridurre i costi aziendali garantito dall'ottimizzazione del parco auto interessato. «Se prendiamo come esempio un'azienda che ha una flotta di 100 veicoli, il ricorso al company car sharing genera mediamente un risparmio del 30% relativamente alle spese relative al noleggio a breve termine e all'impiego di taxi», racconta Massimo Braga, vice direttore di generale di LoJack, società di telematica per il comparto automotive, che si occupa tra le altre cose del recupero dei veicoli rubati. «Abbiamo messo a punto una soluzione non legata a specifici marchi o modelli, quindi adattabile a tutti i veicoli che consente di noleggiare il mezzo usando il badge aziendale. Questo fa sì che non debba più esserci la registrazione manuale dell'utilizzatore e il controllo a fine utilizzo per verificare che non vi siano mezzi. Tutto il processo viene automatizzato per via telematica, per cui è più rapido e meno costoso». In sostanza, anche a posteriori è

possibile sapere chi stava utilizzando il mezzo in un dato momento.

È un segmento di mercato che cresce all'interno del più ampio fenomeno del car sharing, che nel 2017 ha registrato in Italia 1,3 milioni di utenti (il 21% in più del 2016) – il che pone la Penisola ai vertici in Europa, considerato che il totale nel Vecchio Continente è intorno a 4 milioni e mezzo – con 6.600 veicoli(+9%) e 9 milioni di viaggi(+7%). «Il vantaggio per le aziende è di poter disporre sempre di un parco veicoli per i propri dipendenti, sia da concedere per ragioni di lavoro, sia come benefit, con il vantaggio ulteriore di ridurre i costi, visto che si riducono i momenti in cui i mezzi restano fermi nel parcheggio», racconta Alberto Velechi, coordinatore della sezione car sharing in Aniasa. L'associazione delle aziende di noleggio è tra i partner della Regione Friuli Venezia Giulia in Noemix, servizio di car sharing per la Pubblica Amministrazione: l'obiettivo è passare dal modello attuale basato sull'acquisto delle autovetture a uno imperniato su un servizio centralizzato di mobilità elettrica gestito da operatori privati. Con il risultato di abbattere le emissioni inquinanti e

condividere i veicoli tra più soggetti della PA, di fatto riducendo il numero di quelli coinvolti.

«La crisi degli ultimi anni ha lasciato in eredità una rinnovata consapevolezza dei costi aziendali in generale e della mobilità aziendale in particolare – analizza Alberto Grippo, ceo di Leasys – Per sostenere i clienti nell'esigenza di esprimere il massimo grado di efficienza dalla propria flotta aziendale, abbiamo messo a punto I-Share, soluzione di corporate car sharing che permette di ottimizzare i costi di gestione della flotta (con un migliore controllo dei veicoli aziendali in pool, non assegnati) e sviluppa la condivisione delle auto tra dipendenti e collaboratori». AlphaCity è invece il servizio messo a punto da Alphabet che consente di scegliere tra modelli di tutti i segmenti, appartenenti alla controllante Bmw/Mini o ad altre marche. Il servizio è attivabile anche via app.

Il target di imprese alle quali si rivolge questo segmento è molto vario, ricorda Grégoire Chové, direttore generale di Arval Italia, «dalle grandi *corporate* alle medie imprese, ma riscontriamo particolare interesse delle aziende che hanno flotte operative di dimensioni consistenti, come ad



esempio le società di servizi, delle aziende di consulenza, o da società che hanno diverse filiali dislocate sul territorio e che quindi utilizzano i veicoli in sharing per gli spostamenti tra le varie sedi e le trasferte giornaliere».

Sul mercato si sono diffuse in particolare due formule: la prima l'utilizzo della scatola nera all'interno dell'auto. La black-box permette all'utilizzatore di aprire e chiudere le auto senza chiavi, effettuare l'identifi-

cazione e avviare il noleggio. L'altra tipologia, invece, prevede l'utilizzo di distributori fisici di chiavi, che ovviano agli eventuali problemi tecnici delle scatole nere, come l'assenza del segnale. Infine va ricordato che il corporate car sharing spesso si integra la dotazione di una flotta aziendale. Molte società, infatti, scelgono di noleggiare i veicoli da assegnare in fringe benefit e di adottare il corporate car sharing sulle auto in pool per chi non ha quella aziendale.

**LUIGI DELL'OLIO, MILANO**

Fino al 30% di costi in meno mettendo il veicolo a disposizione dei dipendenti sia per svolgere missioni che come benefit. Alla convenienza si somma la tecnologia che rende più agevole l'utilizzo attraverso black box distributori di chiavi e uso di badge aziendali



**Massimiliano Archiapatti**  
presidente  
Aniasa



**Grégoire Chové**  
direttore  
generale Arval



**Alberto Grippo**  
ceo Leasys



**Massimo Braga**  
vice direttore  
generale LoJack



1 I parcheggi delle aziende si riempiono di auto ad uso dei dipendenti

BLONBERG VIA GETTY IMAGES

# Anche nelle Pmi arriva l'assistente sociale

profitto  
sociale

**D**avanti alla macchina del caffè un tempo operai ed impiegati discutevano su come fare carriera. Oggi, spesso, su come costruire un'altra vita. E fuggire. «Per sentirsi vivi e continuare a sognare». L'elogio della fuga, descritto dal filosofo francese Henri Laborit, è sociologia dei nostri tempi. Una deriva in aumento. Un'istantanea parecchio indicativa dell'impatto dei nuovi processi produttivi e metodologici sui lavoratori. Stress, insoddisfazione. Carriere teoriche ed orizzontali. Aumenti di salari quasi inesistenti (in Italia +0,6% nel 2017). Ma anche valori di un tempo evaporati, trasformati in disvalori. Come l'anzianità, la fidelizzazione. La Germania va in controtendenza. Del resto il modello tedesco, più efficace ed efficiente del nostro, prevede da oltre 60 anni la partecipazione dei lavoratori ai Cda. Oltre ad un cuneo fiscale decisamente differente. Così come il welfare. Basta ricordare che, per assicurare la cura domestica di familiari anziani o bambini, a Berlino e dintorni si è recentemente riconosciuto un diritto individuale ad ottenere, a salario invariato, una riduzione del tempo di lavoro da 35 fino a 28 ore settimanali. Per un periodo di 24 mesi. Rinnovabili per ulteriori due anni. In Italia si discute ancora se mettere i lavoratori al centro di un'organizzazione aziendale. Se ritenere che un dipendente sereno e soddisfatto sia un valore aggiunto. Anche in termini produttivi. Le aziende più mature, all'avanguardia, stanno andando in questa direzione. Invertendo la tendenza. E così in fabbrica, nei luoghi di lavoro, arriva il supporto dell'assistente sociale. L'idea è nata dall'ISSIM (Istituto per il servizio sociale nell'impresa). Che oltre ad offrire servizi

di consulenza per i rapporti con gli enti previdenziali, si concentra anche sugli aspetti più psicologici dei lavoratori. «Nel tempo sono cambiati i bisogni e quindi ci siamo specializzati sull'area del benessere. Il nostro è un "progetto intorno alla persona" spiega Roberta Barge, direttrice dell'Issim - e le aziende associate con noi lo apprezzano, sono molto coinvolte. Queste attenzioni vanno nella direzione di dare un certo tipo di immagine all'impresa o società che si cura del lavoratore. Con riscontri tangibili. Chi ci contatta in genere sono aziende grandi o medio-grandi. Il nostro obiettivo è di allargare il nostro servizio anche nelle Pmi». Un rapporto Censis-Eudaimon dice che per 6 lavoratori su 10 il welfare aziendale è meglio dell'aumento salariale. Un dato importante. Contenuti nuovi, richieste esplicite. Che alcune aziende hanno scelto di declinare al proprio interno. «Di solito - aggiunge Barge - si parte dalla domanda di supporto burocratico, per esempio per il prepensionamento o la richiesta di part-time, per poi passare ad aspetti più personali. Di sostegno e benessere. Che riguarda la persona o tutto il nucleo familiare». Il lavoro, quindi, arriva in supporto della vita personale del dipendente. Situazioni come la gestione di un genitore anziano o di figli piccoli, una separazione, problemi relazionali sul lavoro. Ma anche cambiamenti organizzativi o di ruolo, che incidono in maniera netta con la serenità del lavoratore. E dunque con la sua produttività. Al progetto di assistenza sociale e psicologica ai dipendenti hanno aderito colossi come Barilla, Solvay, Sanofi, Reale Mutua Assicurazioni. Per le aziende non viene offerto un voucher per acquistare un servizio. O una convenzione. Ma il supporto diretto di una figura, un assistente sociale. La cui "mission" è la costruzione della soluzione al problema.

**Giulio Peroni**

© RIPRODUZIONE RISERVATA



## DOVREBBERO INTERESSARSI LE IMPRESE

# Campagna contro il mal di schiena

DI ETTORE BIANCHI

**I**n Francia, le assicurazioni sanitarie hanno lanciato una campagna per la prevenzione del mal di schiena e hanno invitato le imprese ad interessarsene. Infatti, il dolore alla schiena è responsabile del 30% delle assenze per malattia superiori a sei mesi. L'anno scorso nell'Esagono sono state perse 12,2 milioni di giornate di lavoro, cioè l'equivalente di 57 mila dipendenti a tempo pieno. Le lombalgie non sono una fatalità e l'assicurazione sanitaria ne evidenzia il peso crescente. E con esso il costo sempre più pesante sopportato dalle aziende: le assenze per malattie e incidenti ha superato quota un miliardo, al quale si aggiungono 661 milioni per il male del secolo, come è stato denominato il mal di schiena. Una cifra ancora sottovalutata, secondo quanto ha riportato *Le Figaro*. Per questo in Francia le assicurazioni sanitarie hanno dato il via al programma di sensibilizzazione destinata alle imprese. E questo perché l'ambiente di lavoro è «chiaramente responsabile», riporta *Le Figaro*, anche se le lombalgie possono avere molteplici cause. Dunque, la campagna francese delle assicurazioni sanitarie invita le aziende ad adeguare le postazioni di lavoro dei propri dipendenti, regolare alcuni dispositivi e investire in alcuni macchinari. Ma anche modificare l'organizzazione del lavoro. Infatti, i fattori fisici non sono gli unici responsabili del mal di schiena che è anche legato allo stress, all'insoddisfazione professionale, alla mancanza di considerazione. Nessun settore di attività è esente anche se la metà dei costi si concentra in cinque comparti: servizi alla persona, costruzioni, gestione dei rifiuti, trasporti e commercio.



**In Francia il mal di schiena è responsabile del 30% delle assenze per malattia superiori a sei mesi**

—© Riproduzione riservata—

