

## Articoli Selezionati

### SCENARIO

11/02/19	Repubblica Affari&Finanza	41	Asilo, orto, parcheggi la banca è laboratorio d'inclusione sociale	<i>p.jad.</i>	1
11/02/19	Stampa Tuttosoldi	25	Le prioritá del welfare prima la salute, poi essere ascoltati	<i>Passerini Walter</i>	3
12/02/19	Giorno - Carlino - Nazione	14	Noi madri, leader a casa e in ufficio	<i>Comelli Elena</i>	4
12/02/19	Giorno - Carlino - Nazione	14	Se un maggiordomo ti dá una mano in azienda	<i>Comelli Elena</i>	5
12/02/19	Corriere della Sera	33	Il nuovo welfare? Rimborsi bici, cultura e parcheggi rosa	<i>Catano Anna_Maria</i>	6
14/02/19	Secolo XIX	13	Welfare aziendale, Coop Liguria guadagna il terzo posto in Italia	...	7
16/02/19	La Notizia	15	Telemedicina, curarsi a casa non è piú fantascienza	<i>De Santis Simona</i>	8
17/02/19	Corriere della Sera	46	Chi ruba (dal web) i dati sanitari - Allerta cybersecurity Attacco a ospedali e Asl	<i>Corcella Riuggiero</i>	9
18/02/19	Repubblica Affari&Finanza	39	Premi aziendali, alle Pmi piacciono con piú welfare	<i>Di Palma Sibilla</i>	13

La strategia

# Asilo, orto, parcheggio la banca è laboratorio d'inclusione sociale

ROMA

Roberta Accettura, top manager di Intesa Sanpaolo racconta la presenza femminile ormai a livelli record

La frase

“

Spesso la gravidanza o la crescita di un figlio piccolo sono tra i principali ostacoli al riconoscimento del lavoro femminile

ROBERTA ACCETTURA  
INTESA SANPAOLO

**Y**oga, corsi di pilates, asilo nido, un orto urbano, orari flessibili, parcheggi per i genitori di bambini piccoli: il welfare aziendale è la leva chiave delle politiche di inclusione». Roberta Accettura, Responsabile Personale e Change Management della Divisione Insurance di Intesa Sanpaolo, racconta come la presenza femminile, anche ai piani più alti, abbia raggiunto livelli record nella Divisione Insurance.

La valorizzazione dei migliori talenti, in particolare quelli femminili, è, secondo il consigliere delegato Carlo Messina, al centro delle strategie di crescita e sviluppo sostenibile dell'intero Gruppo Intesa Sanpaolo che, con il 31% dei ruoli di responsabilità occupati da donne, è stato recentemente incluso nel Bloomberg Gender Equality Index, ultimo di una serie di riconoscimenti internazionali di genere e sostenibilità, come il Diversity & Inclusion Award, Equileap Gender Equality, Corporate Knights e Dow Jones.

Le assicurazioni sono il pilastro dei piani di crescita del Gruppo. E in questo laboratorio

di politiche di valorizzazione del lavoro femminile e della gestione della gender diversity spiccano le "quote rosa" proprio della Divisione Insurance. È guidata da Nicola Fioravanti, a cui rispondono direttamente cinque donne: oltre a Roberta Accettura ci sono Maria Luisa Gota (a.d. Fideuram Vita), Silvana Chillelli (Investimenti Alternativi), Daria Cigliana (Funzione Attoriale) e Rita Esposito (Audit), il 38% della prima linea manageriale. La Divisione Insurance ha circa 850 dipendenti, il 52,9% sono donne, mentre i ruoli manageriali sono ricoperti per il 43,8% da personale femminile, un dato molto al di sopra della media. Non solo. Nel 2018 si è confermato l'equilibrio di genere fra nuove assunzioni, promozioni e bonus.

«Fra le promozioni ci sono anche casi in cui la collega era in procinto di assentarsi per maternità. Le agevolazioni previste per questo tipo di motivi sono riconosciute anche ai padri, se sono loro a farsi carico dei figli piccoli, così come alle coppie dello stesso sesso», sottolinea Roberta Accettura. «Spesso la gravidanza, o la crescita di un figlio piccolo, sono stati tra i principali ostacoli al completo riconoscimento del lavoro femminile, ma oggi assistiamo a evidenti passi in avanti».

«Le attività che abbiamo introdotto e che contribuiscono a migliorare il modo di vivere in azienda, come il progetto mywell-being o lo smart-working, sono aperte a tutto il personale; le donne sono ancora quelle più numerose nel farsi carico di alcuni impegni familiari e dunque queste attività aiutano loro, in primo luogo. Ma il lavoro flessibile e i servizi a disposizione aiuta-

no indistintamente tutti. Abbiamo introdotto persino servizi di lavanderia e riparazione di calzature, particolarmente apprezzati dal personale».

Piccole pratiche quotidiane che spesso si traducono in corse stressanti, possono essere sbrigate in pochi attimi. Ne guadagna il tempo, ne guadagna l'umore. Ne guadagna la qualità del lavoro, come provano tanti studi che dimostrano un innalzamento dell'efficienza produttiva a fronte del benessere aziendale. Ecco che, durante la pausa pranzo, anziché correre in palestra, la palestra viene in ufficio, con corsi di yoga, pilates e allenamento funzionale.

Benessere a tutto tondo. Al sesto piano del palazzo di Via Stelvio, a Milano, l'orto urbano realizzato in collaborazione con Slow Food testimonia dell'attenzione riservata anche al cibo, in particolare alle tecniche biologiche e alla stagionalità dei prodotti. I laboratori del gusto contribuiscono a diffondere la cultura della consapevolezza di ciò che si mangia e della valorizzazione del patrimonio del territorio. Ma il fulcro resta lo smart-working. «Si aggiunge alle flessibilità previste nel contratto, per supportare al meglio l'equilibrio famiglia-lavoro». - p.jad.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il personaggio



**Roberta Accettura**  
responsabile Personale  
e Change Management  
Divisione Insurance  
di Intesa Sanpaolo

## LE PRIORITA' DEL WELFARE PRIMA LA SALUTE, POI ESSERE ASCOLTATI

WALTER PASSERINI

**M**eglio le polizze sanitarie, i buoni spesa, l'asilo nido o un viaggio? Le vie del welfare aziendale sono sempre più sofisticate e sono la piattaforma contrattuale di dialogo tra lavoratori e imprese. Ma quali sono le preferenze dei dipendenti italiani e quali benefit prevalgono? Secondo il 2° Rapporto Censis-Eudaimon, su un campione di 7 mila lavoratori beneficiari, il welfare aziendale migliora il clima in azienda e la percezione dei lavoratori: fa parlare in modo positivo della propria azienda dentro e fuori (57%), riduce la propensione a cambiare azienda (51%), innalza il senso di appartenenza (45%), ha migliorato il benessere (41%), ha potenziato motivazioni e spirito di iniziativa. E quali sono i benefit più graditi?

In testa ai desideri c'è la salute (42,5%), intesa come domanda di prevenzione e tutela del benessere fisico con iniziative di assistenza sanitaria, visite mediche in azienda, incontri di gestione individuale della propria salute. Poi c'è la famiglia (37,8%), intesa come servizi di cura e istruzione per i figli, assistenza ai familiari anziani, asilo nido, babysitting, campus estivi, orientamento per studio e lavoro, help desk anziani. Sul potere d'acquisto c'è il risparmio sulle spese (34,5%) con convenzioni, temporary shop, buoni d'acquisto, carrello della spesa e così via. Per il tempo libero (27,3%) ci sono viaggi, box office, volontariato d'impresa, banca delle ore, economia collaborativa. Per iniziative di time saving (26,5%) si distinguono soluzioni per pratiche amministrative, disbrigo commissioni, servizi per l'auto e la casa, consulenza personale, mobilità. Seguono i servizi di consulenza e supporto per accedere e gestire lo smart working (23%) e la fruizione di prodotti culturali (20,3%), con abbonamenti e convenzioni con teatri, cinema, musei, voucher per l'acquisto di libri o per la partecipazione a eventi. Chiudono benessere e fitness (15,8%) con convenzioni e abbonamenti a palestre, piscine, corsi di ballo e altre attività ludiche. Ma nelle aziende non è tutto rose e fiori, ci sono alcune criticità. Secondo AstraRicerche, che ha intervistato più di 800 lavoratori di aziende con almeno 10 dipendenti (la ricerca promossa da Issim, Istituto per il servizio sociale nell'impresa, verrà presentata domani a Milano), il clima aziendale non è sempre eccellente: solo il 66% afferma che sono chiari gli obiettivi per i lavoratori, il 56% dice che è chiaro chi deve fare e che cosa in azienda, il 55% che il clima è sereno e si collabora positivamente. Una condizione non idilliaca, quindi, a cui si somma a volte l'incapacità di affrontare le difficoltà relazionali sul posto di lavoro (solo il 42,5% valuta positivamente la propria azienda) e un modesto impegno per favorire il benessere psicologico (40%) e fisico (39%) dei lavoratori.

Secondo gli intervistati una politica di ascolto serio e attivo dei lavoratori da parte dell'azienda potrebbe dare una svolta interna all'organizzazione. Con l'ascolto si avrebbero un miglior clima interno (78%) e numerosi vantaggi per l'azienda. Solo un intervistato su tre (33,5%) afferma che l'azienda si impegna per il benessere dei lavoratori e il 41,2% che è davvero in ascolto dei lavoratori (per il 32,5% l'ascolto è nullo o quasi). Un welfare aziendale basato sull'ascolto dei lavoratori e un piano di welfare basato sui risultati personali e di gruppo di lavoro incontra il favore dei due terzi del campione. —

© BY NICO ALZINI CERTIFICATI



# Noi madri, leader a casa e in ufficio

*La manager: insegno a portare sul lavoro l'abilità sviluppata in famiglia*

## Brillanti

Quando nasce un figlio le donne sviluppano più competenze organizzative. Lo stesso accade con un divorzio o una malattia

**Elena Comelli**  
■ MILANO

**CHI** non ha mai avuto problemi sul lavoro per la nascita di un figlio alzi la mano. Scegliere tra famiglia e lavoro spesso diventa un rebus insolubile. Stesso discorso quando si tratta di contemperare con il lavoro un trasloco, una malattia, un familiare anziano da curare o un divorzio. Ma la vita e il lavoro sono davvero incompatibili?

**C'È CHI** dice di no. Anzi. C'è chi sostiene che le competenze acquisite nella gestione dei figli e in altre esperienze cardine possano essere incanalate nella crescita professionale. Un uovo di Colombo che finora nessuno aveva

fatto stare in piedi, ma che ci tornerà utile con l'allungarsi della vita umana e lavorativa. «La maternità è un'esperienza da cui si acquisiscono una quantità di *soft skills* (competenze, ndr) che possono tornare molto utili sul lavoro», sostiene Riccarda Zezza, che ha fatto diventare la maternità un master con la sua piattaforma Maam, Maternity as Master.

«**È STATO** con la seconda maternità, nel 2011, che mi sono resa conto di quanto siano importanti anche sul piano professionale le competenze acquisite nella gestione dei bambini, mentre le aziende si pongono spesso in una posizione molto poco incoraggiante», spiega Zezza, che ha appena ricevuto il prestigioso premio di Fortune nella prima edizione italiana di Most Influential Innovative Women 2018 e ha vissuto due maternità da manager, prima in Nokia, dove ha lavorato anche a Helsinki come responsabile dei progetti no profit, e poi in Banca Prossima a Milano. «Quando nasce un figlio - aggiunge - le donne sviluppano competenze tipiche della leadership, dalla capacità di assumere nuove responsabilità a una maggiore facoltà di analisi,

dalla capacità di risolvere i problemi alla migliore gestione del tempo». La stessa cosa, va da sé, succede anche ai papà, «soprattutto nel potenziamento dell'intelligenza emotiva».

**NASCE** così l'idea di valorizzare questi nuovi talenti: Maam è una piattaforma digitale in grado di aiutare i neo-genitori a farli 'emergere' sul lavoro. Un percorso individuale di sei mesi che insegna alle lavoratrici incinte e ai neo-genitori a focalizzarsi sulle nuove potenzialità. Maam è già entrata a far parte di grandi aziende come Accenture, Boston Consulting, Eni, Enel, Barilla, Danone, Coca Cola, Poste Italiane, Oviessse. E si contano oltre tremila mamme e mille papà impegnati nel programma.

**MA NON È TUTTO.** La manager ora punta all'internazionalizzazione con la sua start up Life Based Value. Saranno d'aiuto i progetti di ricerca avviati con l'università, uno con Ca' Foscari sulla misurazione del miglioramento dell'intelligenza emotiva dei partecipanti e un altro con l'università di Bologna, sull'impatto che hanno le neo madri sull'azienda quando tornano al lavoro. Un impatto sicuramente più vitale e positivo di quanto si creda.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**L'IDEA**  
Riccarda Zezza è stata premiata dalla rivista 'Fortune' come donna italiana più influente e innovativa



**PREMIO BELLISARIO** RICONOSCIMENTO A ZETA SERVICE, L'IMPRESA PER L'80 PER CENTO FEMMINILE

# Se un maggiordomo ti dà una mano in azienda

**LA RESPONSABILITÀ** sociale d'impresa, come visione strategica che tenga nel dovuto conto l'impatto sociale dell'impresa, può essere declinata al femminile. Ne è un esempio Zeta Service, azienda specializzata nella gestione delle risorse umane che colleziona un premio dietro l'altro, fra cui nel 2018 quello della Fondazione Bellisario per la valorizzazione del talento femminile. Con sede centrale a Milano, Zeta Service ha 220 collaboratori, all'80% donne.

Gli orari flessibili (perché il focus è sugli obiettivi e non sui tempi di lavoro), la possibilità di fare smart working, la presenza del 'maggiordomo aziendale' che si occupa di commissioni (come il cambio gomme, la pulizia dell'auto, il ritiro della spesa e dei pacchi Amazon), le visite mediche in azienda, i workshop su autostima e consapevolezza, lo yoga fanno parte delle ragioni che hanno portato Zeta Service a essere considerata un'azienda speciale e a rientrare per il nono anno consecutivo sempre ai primi posti nella classifica di *Great Place to Work*.

«La felicità in azienda è parte centrale della nostra filosofia», dice Silvia Bolzoni, fondatrice e numero uno della società. Fra le varie divisioni, oltre a quelle che si occupano di payroll, di marketing e di amministrazione, Zeta Service ne ha anche una dedicata a Felicità e Valori, guidata da Debora Moretti e Marilù Guglielmini, con un laboratorio formato da dieci collaboratori a rotazione, in modo da ottenere il giusto mix tra le proposte aziendali e i bisogni segnalati direttamente dai collaboratori, attraverso continui sondaggi che monitorano il livello di benessere e di soddisfazione per benefit e servizi. La felicità, per Bolzoni, non è una condizione calata dall'alto ma un progetto da costruire, attraverso un percorso che ci aiuti a rintracciare i tasselli di benessere nel nostro vivere quotidiano.

**Elena Comelli**



# Il nuovo welfare? Rimborsi bici, cultura e parcheggi rosa

## Le iniziative delle aziende per i dipendenti. La ricerca per misurare i ritorni di valore aziendali

È possibile misurare il valore del welfare aziendale? Valore Welfare e l'Università Bicocca di Milano, con la partecipazione di 8 grandi società — tra cui Aeroporto di Bologna, Axa, Bper Banca, Cirfood e Italtel — hanno avviato un laboratorio di ricerca per la valutazione del Wbr, il welfare benefit return. «Un'iniziativa mai realizzata prima perché analizza i piani welfare sul versante dei ritorni di valore aziendali che da ora saranno misurabili», spiega Giovanni Scansani, amministratore unico di Valore Welfare.

Piani sempre più tagliati su misura. C'è il welfare in green. Ovvero tutti al lavoro con l'e-bike. Non poteva che essere Fiemme 3000, azienda il cui motto è «Conta la salute» e a capo della quale c'è Marco Felicetti, un trentino doc con la natura e il legno nel cuore. L'automobile è stata sostituita dalla bici: l'azienda di Predazzo, che produce edilizia ed arredamento biocompatibile, ha acquistato i mezzi in toto. Ai dipendenti che hanno scelto di aderire è spettato l'onere di un rimborso del 50% in 20 rate: in pratica l'equivalente del costo della benzina «risparmiata». Nei primi tre mesi dal lancio dell'iniziativa i chilometri non percorsi sono stati 6.000.

C'è poi chi declina in rosa. Cardinalini — impresa umbra che produce capi in jersey per brand di lusso — investe sulle donne: servono mani

piccole ed esperte per lavorare quei tessuti. L'età media è 40 anni: di conseguenza le iniziative sono tese ad agevolare la vita al femminile. Dai parcheggi rosa, al Safety drive day (corsi di guida sicura) ad Azienda aperta (giornate durante le quali i bambini possono entrare nei laboratori e vedere il luogo dove la madre trascorre la giornata).

Per le lavoratrici in gravidanza viene fatta una valutazione dei possibili rischi: si programmano turni agevolati, rimozioni da incarichi faticosi e la possibilità di scegliere il part time fino ai tre anni di vita del figlio. L'asilo è a un chilometro di distanza dallo stabilimento: tutte le neomamme che scelgono il nido vicino alla fabbrica possono allontanarsi durante l'orario di lavoro per allattare i piccoli. Una politica che oltre a garantire un clima sereno ripaga anche in termini di produttività.

CirFood, gruppo emiliano che riunisce imprese del settore della ristorazione collettiva, distribuisce ai 7.000 soci lavoratori anche un bonus cultura di 50 euro (350 mila euro complessivi) da spendere in librerie, nei musei, nei cinema. «La cultura apre la mente» non è il solito, generico slogan politico, bensì l'impegno concreto di una realtà cooperativa nella quale «prenderci cura delle proprie persone è un impegno fondamentale».

**Anna Maria Catano**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

### In Emilia

● CirFood, gruppo emiliano che riunisce imprese del settore della ristorazione collettiva, distribuisce ai 7.000 soci lavoratori anche un bonus cultura di 50 euro (350 mila euro complessivi)

### In Umbria

● L'impresa umbra Cardinalini (capi in jersey per brand di lusso) investe sulle donne: le iniziative sono tese ad agevolare la vita al femminile, dai parcheggi rosa al Safety drive day (corsi di guida sicura)



# Welfare aziendale, Coop Liguria guadagna il terzo posto in Italia

GENOVA

Ancora poco utilizzato dalle aziende liguri, quello del welfare aziendale è in realtà uno strumento di grande innovazione sia per le imprese che per i lavoratori. Secondo gli studi più recenti, il mercato potenziale in Italia supera i 20 miliardi di euro.

Un esempio positivo arriva da Coop Liguria, che è stata tra le prime imprese italiane a siglare un accordo sindacale per offrire ai dipendenti l'opportunità di percepire il premio di risultato – cioè la retribuzione integrativa prevista dagli accordi aziendali - in servizi di welfare, usufruendo così della deduzione e della defiscalizzazione dell'importo previste dalla legge. «Chi sceglie di avere il premio in servizi sociali anziché in denaro – spiegano in Coop - percepisce un importo più alto e può spenderlo per pagare la retta dell'asilo nido, la mensa o lo scuolabus per i figli, per acquistare abbonamenti del trasporto pubblico, per prestazioni a favore di congiunti anziani o disabili. Per riassumere tutti i vantaggi messi a disposizione del personale da Coop Liguria nel campo del risparmio, della previdenza, della salute o per le famiglie dei lavoratori, la Cooperativa già nel 2016 ha realizzato un portale dedicato,

dove si trovano tutte le informazioni sui permessi e i congedi previsti dalle leggi e dai contratti, sul Fondo di assistenza sanitaria integrativa Coopersalute, sul Fondo pensionistico complementare previdenza cooperativa e sulle tante convenzioni e opportunità riservate al personale Coop».

Per il suo impegno in tema di welfare, Coop Liguria è stata inserita dall'Istituto Tedesco Qualità e Finanza nella classifica "Top welfare", che censisce le migliori imprese italiane in fatto di politiche per il personale, piazzandosi al terzo posto nel settore distribuzione alimentare. Nel 2018, invece, si è aggiudicata il premio assegnato dalla sezione ligure dell'Inail e dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Liguria per le politiche sulla genitorialità, come il settimo mese facoltativo di maternità retribuita al 30%, non previsto dalla legge, che la Cooperativa dona sia alle neo-mamme, sia ai neo-papà che richiedono il congedo facoltativo al posto della compagna.

«In Coop Liguria tutti i diritti (permessi, congedi, prestazioni) riconosciuti di norma al coniuge sono riconosciuti anche al partner, indipendentemente dal sesso, purché la convivenza sia stabile e documentabile». —

© BY NC ND ALCUNI DIRITTI RISERVATI



# Telemedicina, curarsi a casa non è più fantascienza

## Progetto di Open Fiber e Policlinico di Milano per la salute in Rete

### E-Health

Grazie all'alta definizione saranno possibili esami accuratissimi senza lasciare il proprio domicilio

di **SIMONA DE SANTIS**

**V**isite, controlli e cure stando comodamente a casa, senza andare in ospedale. Un vantaggio non da poco sia per i pazienti che vivono meno disagi sia per la struttura sanitaria che riduce di parecchio i costi. È l'ultima scommessa di Open Fiber che insieme al Policlinico di Milano vogliono dar vita a questa realtà con la sperimentazione nella e-Health, con una nuova telemedicina affidabile. Dunque, moni-

toraggio, assistenza e intervento da remoto saranno possibili con soluzioni tecnologiche innovative e sicure, e soprattutto grazie alla fibra ottica, l'elemento abilitante per l'ospedalizzazione a domicilio. La sperimentazione coinvolgerà un gruppo di pazienti del Policlinico, che saranno monitorati e potranno interagire con i loro medici grazie alla banda ultralarga. Il progetto prevede di coinvolgere diverse discipline, dalle malattie rare alla cura dei pazienti cronici e fragili. La mission di Open Fiber è portare la fibra ottica su tutto il territorio italiano, l'ha già fatto in molte case e lo farà su tutto il Paese, ma questo è uno step in più per migliorare la vita di molti cittadini. Grazie alle caratteristiche della rete che garantisce velocità e capacità di trasmissione e ricezione dei dati, sarà possibile monitorare con video in alta qualità e in tempo reale le condizioni di un paziente. Attraverso l'applicazione di soluzioni wearables (indumenti indossabili con sensori in grado di rilevare i parametri vitali), ad esempio, sarà possibile effettuare un'analisi integrata dei dati e i medici potranno rispondere in tempo reale.



# Chi ci ruba (dal web) i dati sanitari

Secondo il Report Clusit 2019 sulla sicurezza dei sistemi informatici la sanità è uno dei settori più bersagliati dai pirati della Rete. Vengono utilizzati software dannosi per realizzare estorsioni via Internet. Per la prima volta si sa di 17 strutture hackerate nel nostro Paese

## Allerta **cybersecurity** Attacco a ospedali e Asl

In base a un recente report gli attacchi informatici ai danni del settore della salute crescono rapidamente in tutto il mondo. In Italia, rispetto all'anno precedente, sono raddoppiati. Ed è stata resa pubblica, per la prima volta, l'avvenuta violazione dei sistemi di sicurezza di 17 fra ospedali, Asl e altre strutture

### Colpo grosso

All'ospedale S.Andrea di Roma gli attivisti di Anonymous hanno «rubato» oltre 12mila fra email, username e password

### Le contromisure

Secondo gli esperti occorrono investimenti adeguati. In Italia l'anno scorso sono stati spesi 1 miliardo e 200 milioni

### Obiettivi

I «cattivi» colpiscono dove è più facile avere successo. È necessario che venga predisposta una vera e propria strategia difensiva

### Nel mondo

Gli hacker sono riusciti a violare globalmente oltre un miliardo di account. Cifra che, secondo alcune stime, è da raddoppiare

# P

più 36 per cento. Di tanto sono aumentati l'anno scorso i cyber attacchi nel mondo contro organizzazioni di ogni tipo. Ma il Rapporto Clusit

(si veda il box a lato) 2019 sulla sicurezza ICT (Information and Communications Technology), che sarà presentato il 21 febbraio prossimo a Milano, ha registrato in particolare un'impennata di azioni mirate a «bucare» le reti delle strutture sanitarie anche in Italia.



Si parla di *data breach*, cioè furti di dati personali dei pazienti, cartelle cliniche comprese. «La sanità è uno dei settori nei quali gli attacchi sono cresciuti molto di più rispetto all'anno precedente — spiegano Andrea Zapparoli Manzoni, che fa parte del Consiglio direttivo Clusit e Sofia Scozzari, del Comitato scientifico — perché i "cattivi" colpiscono dove è più facile avere successo. Questo è il segnale eclatante che il settore deve mettere in campo strategie di risposta adeguate e lo deve fare in fretta».

### Quali sono i risultati della ricerca?

«Lo studio si basa sull'analisi di un campione di 8.400 attacchi noti di particolare gravità, avvenuti nel mondo (inclusa quindi l'Italia) nel corso di 8 anni, dal primo gennaio 2011 al 31 dicembre 2018 — continuano i due esperti di Clusit —. La gravità degli attacchi è valutata in base all'impatto stimato per le vittime in termini di danni subiti a livello geopolitico, economico, sociale e di reputazione. A parità di criteri di selezione, nel 2018 abbiamo analizzato 1.536 attacchi (+76% rispetto al 2014 e +36% rispetto al 2017). Gli attacchi gravi verso il settore "Health" sono praticamente raddoppiati tra il 2017 e il 2018 e rappresentano ormai il 10% del campione».

### Che cosa accade nel mondo?

Secondo una ricerca condotta da Ermes Cyber Security, startup dell'Incubatore I3P del Politecnico di Torino e specializzata nella difesa delle aziende dai pericoli del Web, gli hacker nel 2018 sono riusciti a violare globalmente oltre un miliardo di account. Cifra che raddoppia, nelle stime di Eset Trend Report 2019.

Previsione non del tutto azzardata, se si pensa che gli attacchi a cinque colossi come Aadhaar, Exactis, Under Armour, MyHeritage e Facebook ha messo allo scoperto 1 miliardo e 800 mila documenti. Il Data Breach Investigation Report di Verizon (2018) dice che il 15 per cento dei data breach riguarda le organizzazioni sanitarie. E così anche altri Rapporti internazionali (Symantec, Fortinet, Office for Civil Rights dello U.S. Department of Health & Human Services, HIMSS, Accenture, Lloyds e Aon). Insomma c'è poco da stare allegri.

### E la situazione in Italia?

La vera novità riguarda il nostro Paese. Per la prima volta si è venuti a conoscenza di diciassette «incursioni» ai danni di siti istituzionali, ospedali e Asl (si veda il grafico), perché sono stati «rivendicati» dagli attivisti di Anonymous. Il data breach più grave - secondo la classificazione di Clusit - è avvenuto ai danni dell'ospedale Sant'Andrea di Roma: sono state rese pubbliche 12.143 tra email, username e password. Tutti «dati sensibili». Possibile che siano davvero così pochi i casi? Il bollettino dell'Ufficio del Garante per la protezione dei dati personali ha reso note 630 notificazioni di furto di dati personali, fino al 31 dicembre scorso. Ma non è possibile sapere quante di queste riguardino strutture sanitarie.

### Quali sono i metodi di attacco?

Anche per il 2018, il principale sistema di attacco si conferma il *malware*, cioè qualsiasi tipo di software dannoso sviluppato con l'obiettivo di infettare computer oppure dispositivi mobili. All'interno di questa categoria, per

quanto riguarda il settore Healthcare la parte del leone la fanno i ransomware (39%), ovvero software malevoli utilizzati da gruppi cybercriminali per realizzare estorsioni via Internet. «Sono i peggiori — sottolinea Zapparoli Manzoni — perché bloccano le strutture colpite e questo quando si tratta di salute non va bene. Nel 90 per cento dei casi, la finalità è l'estorsione o il furto di enormi quantità di dati personali con i quali realizzare infinite truffe oppure costruire false identità per il mercato nero criminale». Così ad esempio SingHealth, la più grande istituzione sanitaria di Singapore, ha riportato un attacco che comprometteva le informazioni personali di 1,5 milioni di pazienti e i dettagli delle prescrizioni per altri 160 mila. In Australia, i medici di base dell'Ocher Health Medical Centre a Wollongong non sono stati in grado di accedere alle cartelle cliniche dei loro pazienti per due settimane. In California, una gang specializzata è riuscita ad hackerare perfino i lettori di carte di credito in studi dentistici e medici (oltre a rubare le identità dei pazienti) intascando un milione di dollari.

### I dispositivi medici sono esposti?

Sì, nel mirino degli hacker finiscono anche i dispositivi medici controllabili da remoto attraverso la rete. Secondo il report Fortinet (che raccoglie i dati di 450 fornitori di programmi di sicurezza informatica nel mondo) anche nel 2018 si sono intensificati gli attacchi soprattutto contro il cosiddetto «Internet delle cose» (IoT, Internet of Things) cioè l'estensione di Internet al mondo degli oggetti e dei luoghi concreti. Un bracciale conta-calorie, un cardiografometro collegato ad una app o anche dispositivi medici più complessi che lavorino attraverso la rete sono già stati hackerati. Per fortuna, finora, senza conseguenze dirette sulla salute dei malati - certo, la violazione di dati sensibili può produrre effetti altrettanto gravi - perché l'obiettivo principale di chi mette a segno i «colpi» è ricattare la struttura messa sotto attacco per ricavarne soldi.

### Quanto costa l'«insicurezza»?

I costi delle offensive via web sono quintuplicati in sette anni. È l'altra faccia della medaglia, in tema di cybersecurity: non solo rischi enormi per la privacy, ma anche risorse economiche gettate al vento. L'ultima ricerca condotta dal Ponemon Institute, un centro di ricerca negli Stati Uniti che si occupa di *security intelligence* (servizi di informazione sulla sicurezza), per conto di IBM Security, ha calcolato che il costo medio di una violazione dei dati a livello globale ha raggiunto la ragguardevole cifra di 3.86 milioni di dollari, con un aumento del 6,4 per cento rispetto al Rapporto 2017. Sulla base di interviste approfondite con circa 500 aziende, anche del mondo della sanità, che hanno subito una violazione dei dati, lo studio analizza centinaia di fattori di costo relativi a una violazione, dalle indagini tecniche e recupero, alle notifiche, alle attività legali e normative e al costo degli affari persi e della reputazione. Quest'anno, per la prima volta, lo studio ha calcolato anche i costi associati a «mega-violazioni», cioè quelle che vanno da 1 milione a 50 milioni di documenti persi, e ha valutato che comportino un danno rispettivamente tra i 40 e i 350 milioni di dollari per le aziende.

## Quanto si investe sulla sicurezza?

«Il risultato di Clusit purtroppo era atteso — riflette l'ingegner Francesco Vellucci del Comitato consulenza sulla sicurezza della Società Italiana di Telemedicina e Sanità Elettronica (Digital SIT) —: si tende a colpire il più debole. E la sanità è un settore molto debole: gestisce i sistemi più critici per i diritti e le libertà dei soggetti, tratta grandi quantità di dati riservati (immagini digitali/fascicoli sanitari...) e ha una spesa corrente talmente elevata da rendere da sempre minimali gli investimenti». Uno dei nodi critici, soprattutto per l'Italia, è proprio quello delle risorse economiche destinate alla cybersecurity. «Secondo i nostri dati — spiega Gabriele Faggioli, professore aggiunto area Gestione strategica della digital innovation del MIP-Politecnico — i finanziamenti in Italia sono cresciuti di circa il 9% dal 2017 al 2018. In totale, parliamo di 1 miliardo e 200 milioni di euro. In due anni la crescita è stata di oltre il 22-23%. Ciò non toglie che si tratti di cifre comunque ancora non particolarmente elevate in termini di valore assoluto». Ad investire sono soprattutto le aziende di grandi dimensioni, mentre tutto il settore delle piccole e medie imprese e dei professionisti fa fatica.

## La sanità italiana è sicura?

Ma qual è la situazione della sicurezza informatica nella sanità italiana? Le due indagini nazionali sulla sicurezza dei servizi informativi sanitari, quella relativa al rischio generale

per la salute e quella relativa alla sicurezza dei dispositivi medici (IoT) connessi alle reti sanitarie, condotte dall'Alta Scuola di Economia e Management dei Sistemi Sanitari dell'Università Cattolica e ministero della Salute (ancora in corso) provano a dare qualche risposta. Alla survey hanno finora partecipato 31 aziende sanitarie e 106 ospedali, sia pubblici sia privati.

Che cosa emerge? «Finché parliamo di grandi dispositivi, come per esempio le apparecchiature di radiologia, possiamo stare abbastanza tranquilli — sintetizza il professor Sergio Pillon, specialista in Angiologia Medica, master universitario di II livello in eHealth, che ha partecipato all'indagine —. Il vero pericolo sono i dispositivi individuali come gli Holter o gli spirometri, ormai diffusi ovunque. Essendo collegati a una rete per trasmettere i dati alla cartella clinica, ad esempio, possono essere hackerati e fornire così informazioni sensibili sui pazienti. In Italia mancano regole nazionali specifiche per la sanità, regole che devono consentire di poter salvare vite nell'emergenza senza perdere di vista la *safety* (evitare che per errore si possa fare del male) e la *security* (evitare che qualcuno deliberatamente arrechi un danno). Esistono "regole minime per la Pubblica amministrazione" che però difficilmente si riescono a calare nella realtà delle organizzazioni sanitarie, per cui semplicemente non si applicano».

**Ruggiero Corcella**

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## Il progetto

Con Panacea sarà messa alla prova l'area dell'urgenza

La cybersecurity nella vita degli ospedali riguarda la sicurezza delle attività cliniche, in particolare quelle dell'urgenza, contro gli attacchi informatici. È questo il cuore del Progetto europeo Panacea diretto e coordinato da Università Cattolica e Fondazione Policlinico Universitario Agostino Gemelli IRCSS, che vedrà coinvolti 15 fra università, enti e aziende europee e durerà 36 mesi. Molti i temi sviluppati e in particolare un sistema di simulazione delle

numerose postazioni informatiche presenti nella struttura ospedaliera. La simulazione sarà esaminata giorno e notte da «un'intelligenza esperta» che indagherà le eventuali falle nella sicurezza o i punti deboli da rinforzare nel sistema reale. L'ospedale, ed in particolare le attività connesse all'urgenza, costituiranno un'area di prova di resistenza agli attacchi informatici simulati da esperti per verificare l'efficacia delle soluzioni di difesa proposte dal progetto.

**Clusit**

Il 21 febbraio, a Milano, sarà presentata l'ottava edizione del «Rapporto Clusit sulla sicurezza Ict in Italia». Clusit è un'associazione senza fini di lucro nata nel 2000 nel Dipartimento di Informatica dell'Università degli Studi di Milano. Scopo principale è diffondere la cultura della sicurezza informatica presso le aziende, la Pubblica amministrazione e i cittadini. Rappresenta oltre 500 organizzazioni.

**Il furto dei dati sanitari**



**IN ITALIA**



Siti della sanità pubblica hackerati dai movimenti Anonymous Italia, LulzSecIta e AntiSecIta\*

**Attacchi gravi**

- Osp. S. Andrea (Rm)

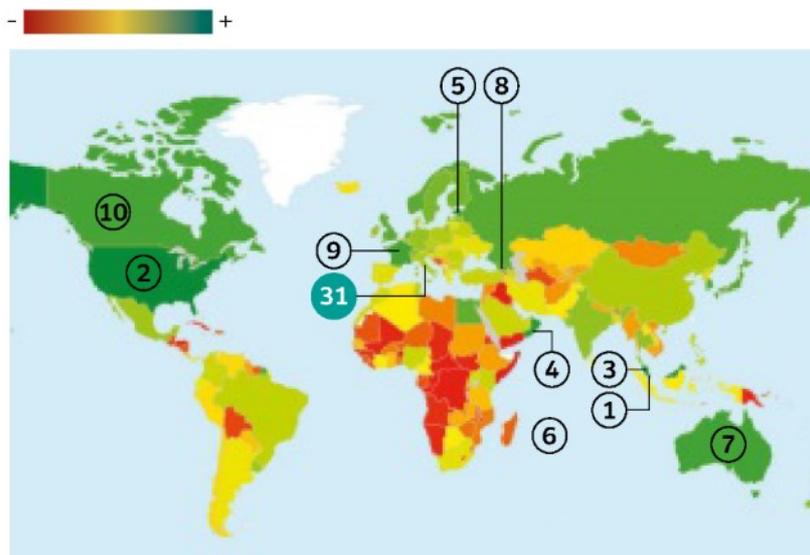
**Attacchi dimostrativi**

- Azienda Sanitaria Provinciale (RC)
- Sistema Informativo Veterinario Ministero della salute (Rm)
- Federazione Italiana Medici Medicina Generale (Pi)
- Azienda sanitaria locale Ciriè, Chivasso e Ivrea (To)
- Portale Cure Primarie Ulss 21 Legnago (Vr)
- Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (An)
- Sistema Sanitario Sardegna Ospedale Brotzu (Ca)
- Asl (Ri)
- Asl (Vt)
- Osp. S. Giovanni (Rm)
- Istituto superiore di sanità (Rm)
- Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Rm)
- Difarma (distribuzione farmaceutica in Sardegna)
- Federsanità
- Asst Lariana (Co)
- Asl (Cs)

\* Sul blog di Anonymous Italia sono stati pubblicati «dati sensibili» (12.143 email, username e password solo dell'ospedale S. Andrea di Roma; per tutti gli altri sono state pubblicate solo le strutture dei database

Fonte: Rapporto Clusit 2019; Anonymous Italia

**La mappa degli Stati più «impegnati» in tema di sicurezza informatica**



1) Singapore	0.92	7) Australia	0.82
2) Stati Uniti	0.91	8) Georgia	0.81
3) Malaysia	0.89	9) Francia	0.81
4) Oman	0.87	10) Canada	0.81
5) Estonia	0.84	<b>31) Italia</b>	<b>0.62</b>
6) Mauritius	0.82		

\*Punteggio massimo: 1

Fonte: Global Cybersecurity Index - ITU 2017

Corriere della Sera

**Il rapporto**

# Premi aziendali, alle Pmi piacciono con più welfare

**SIBILLA DI PALMA, MILANO**

Una ricerca Od&M rileva come il fenomeno sia in crescita, grazie anche all'ampliamento costante del paniere dei servizi detassabili

**A** utilizarlo sono soprattutto le imprese di grandi dimensioni, anche se un numero crescente di piccole aziende sta progettando di inserirlo. Inoltre, se le prime lo prevedono per tutta la popolazione aziendale, le seconde lo riservano perlopiù a quadri e impiegati. A scattare la fotografia circa la diffusione e le modalità di utilizzo del premio di risultato nelle aziende italiane è un rapporto realizzato da Od&M Consulting, il primo su questo tema promosso dalla società di consulenza parte di Gi Group, che *Affari & Finanza* pubblica in anteprima. Lo studio è basato sui risultati di due survey condotte rispettivamente su un panel di 161 aziende e su un campione di oltre 500 lavoratori. I risultati dicono che l'87,5% delle imprese di grandi dimensioni ha introdotto un premio di risultato, mentre il 35% delle piccole aziende dichiara di essere in fase di progettazione del sistema. Quest'ultimo è diffuso soprattutto tra le imprese dell'industria, seguite da quelle dei servizi e del commercio e turismo.

**IN MEDIA TRA 1.000 E 1.500 EURO**

Dando uno sguardo alla diffusione per categorie, nelle grandi aziende il premio è generalmente previsto per tutti i lavoratori (70,6%), così come anche all'interno delle medie imprese (due casi su tre). Mentre la situazione cambia in quelle più piccole dove il premio di risultato è riservato soprattutto a impiegati e quadri (38,9% dei casi). Quanto all'importo del premio, la fascia media che emerge con maggior frequenza risulta essere quella tra i 1.000 e i 1.500 euro, mentre il 7,4% delle aziende ha erogato importi superiori a 3mila euro. Le piccole imprese prevedono invece premi tendenzialmente più bassi: nel 63,9% dei casi sono al di sotto dei 1.500 euro.

«Il tema della retribuzione variabile sta suscitando un rinnovato interesse soprattutto nelle piccole e medie imprese spiega Miriam Quarti, senior consultant e responsabile dell'area reward&performance della società di consulenza. La volontà di introdurre un sistema di retribuzione variabile si accompagna però a delle difficoltà operative nell'implementazione di un sistema premiale».

Per aiutare la diffusione di questo strumento negli ultimi anni è intervenuto il legislatore che con la Legge di Stabilità 2016 ha riconosciuto un'agevolazione fiscale e contributiva. Un'ulteriore spinta è poi stata data dalla possibilità di convertire una parte o la totalità del premio in prestazioni di welfare. Dando così luogo a una soluzione vantaggiosa sia per il lavorato-

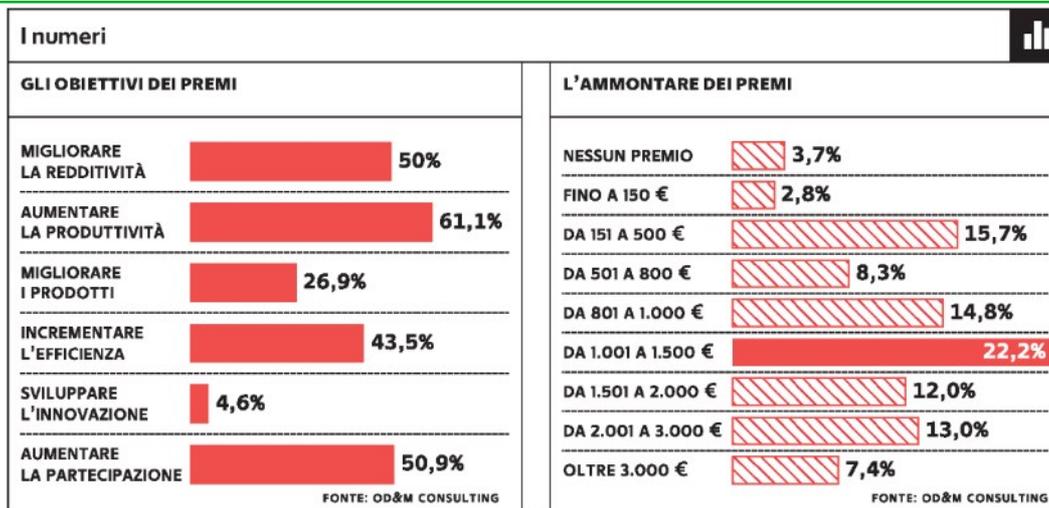
re, sia per l'azienda. Per il primo, infatti, il valore dei benefit non è soggetto a tassazione, in quanto non concorre a formare reddito da lavoro dipendente, mentre per la seconda è previsto un risparmio contributivo.

Il menu dei servizi detassati tra cui scegliere si sta inoltre progressivamente ampliando. Anche la Legge di Bilancio per il 2018 è intervenuta ulteriormente, prevedendo ad esempio di poter convertire il premio in rimborsi per la retta dell'asilo, oltre che per l'acquisto di libri scolastici o degli abbonamenti per il trasporto pubblico. «Misure che - sottolinea Quarti - stanno indirizzando le aziende verso politiche di gestione del personale orientate sempre più al benessere e al coinvolgimento dei lavoratori. Se, infatti è possibile ipotizzare che alcune imprese abbiano introdotto il premio per un allineamento delle retribuzioni godendo del vantaggio fiscale, è anche vero che l'introduzione di ulteriori agevolazioni rispetto al coinvolgimento dei lavoratori e la possibilità di conversione del premio in welfare stanno diffondendo all'interno delle aziende un approccio e una cultura organizzativa nuova».

A muoversi in questa direzione, secondo lo studio, sono soprattutto le aziende che non lo hanno ancora, ma vogliono introdurlo in futuro per aumentare il livello di coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi aziendali. Mentre tra le aziende che lo hanno già introdotto l'intento è stato principalmente di aumentare la produttività.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





1 Nelle imprese maggiori il premio va a tutte le categorie, in quelle più piccole a impiegati e quadri



**Miriam Quarti**  
Od&M  
Consulting