

## Articoli Selezionati

### SCENARIO

22/02/19	Repubblica	20 Ospedali, niente visite private se le liste d'attesa sono lunghe	Bocci Michele	1
26/02/19	Sole 24 Ore	26 L'impresa riformista: il contagio meritocratico che serve al Paese	Calabrò Antonio	2
27/02/19	Repubblica Milano	8 Alla fine del turno c'è il massaggio regalato dalla ditta ai dipendenti	Tironi Lucia	4

# Ospedali, niente visite private se le liste d'attesa sono lunghe

**“Stop all’attività libero-professionale nei reparti quando non vengono rispettati i tempi”  
Il diktat nel nuovo Piano: 60 giorni per applicarlo. Ma i camici bianchi si ribellano**

**MICHELE BOCCI**

Stop all’attività libero professionale dei medici nei reparti dove ci vuole troppo tempo per prenotare una visita o un esame. I cittadini non dovranno più sentirsi dire che, per essere visti dal cardiologo, devono aspettare 5 mesi senza pagare oppure 2 giorni sborsando 150 euro in intramoenia. È questa la novità più forte del Piano nazionale liste di attesa 2019-2021, che ieri è stato approvato dalla conferenza Stato-Regioni. Il documento vuole risolvere uno dei problemi della sanità pubblica più sentiti dai cittadini.

Per farlo ripete misure già previste dai Piani del passato e pesca idee già messe in pratica da alcune Regioni. Quella legata allo stop all’intramoenia di fronte ad attese lunghe, per esempio, è stata adottata per prima dall’Emilia Romagna. «Un festival dell’ipocrisia», si innervosiscono subito i sindacati medici. Carlo Palermo, segretario nazionale di Anaa, dice che Regioni e Governo «si autoassolvono dalla responsabilità dell’allungamento delle attese» e prendono i camici bianchi come capro espiatorio, mettendo appunto a rischio la loro libera professione. «Il problema nasce dalla carenza del personale, con le corsie svuotate di 100mila medici negli ultimi 5 anni, e il taglio di 70mila posti letto».

Le Regioni hanno 60 giorni per adottare i propri piani. Dovranno far sì che le agende siano trasparenti, così che il paziente sappia con precisione quale posizione occupa nella lista. Le prestazioni vanno assicurate entro tempi massimi prestabiliti, che variano a seconda della gravità della situazione: 72 ore (urgenze), 10 giorni (attesa breve), 30/60 giorni (attesa differibile), oppure 120 giorni (visita o esame programmati). Nel piano si ribadisce poi una misura prevista da tempo ma sconosciuta ai più, perché alle Asl non conviene renderla nota: l’obbligo per l’azien-

da sanitaria che non riesce a rispettare i tempi di acquistare la prestazione al cittadino presso il privato convenzionato. Il nuovo Piano ricorda che i direttori generali vengono valutati, oltre che per una serie di parametri legati ad esempio al bilancio e ai livelli essenziali di assistenza, anche in base alla situazione delle liste di attesa nella loro azienda sanitaria. Se vanno male possono perdere il posto di lavoro. Un’altra proposta riguarda la possibilità di far lavorare i macchinari per gli esami anche durante il weekend e nelle ore serali, sperimentazione già tentata non proprio con successo in alcune Regioni.

Si punta molto sui Cup, centri unificati di prenotazione presenti ormai da anni in gran parte del Paese. La richiesta è di potenziarli e diffondere al massimo la possibilità della disdetta da parte del paziente. Il cittadino che non si presenta e non avverte, come ormai avviene da tempo in alcune Regioni, dovrà pagare una penale, visto che ha occupato un posto inutilmente.

E se la misura sullo stop all’intramoenia fa arrabbiare i medici, potrebbe tranquillizzarli un po’ la previsione che le Asl in difficoltà con le attese acquistino ore di libera professione dai propri camici bianchi per abatterle. In quel modo anche i professionisti che oggi non fanno intramoenia (oltre il 60% del totale) aumenterebbero un po’ lo stipendio. Per i pazienti il costo, anche in questo caso, sarebbe solo quello del ticket. «Finalmente avremo regole più semplici e tempi certi per le prestazioni che riportano il diritto alla salute, e quindi il cittadino, al centro del sistema», è il commento della ministra alla Salute Giulia Grillo. «Sono certa che tutti insieme potremo mettere a disposizione dei cittadini, a prescindere dalla loro residenza, la sanità che si merita».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



# L'IMPRESA RIFORMISTA: IL CONTAGIO MERITOCRATICO CHE SERVE AL PAESE

**IN UN'EPOCA  
DI PASSIONI TRISTI  
E PENSIERI  
MEDIOCRI CI VUOLE  
UNA «ECONOMIA  
GIUSTA» E CIVILE**

di **Antonio Calabrò**

**L'**impresa riformista. Una parola dell'economia. E un'altra tipica del linguaggio politico. Perché metterle insieme? E cos'è mai un'impresa riformista?

Viviamo tempi di passioni tristi e pensieri mediocri, di profondi disagi sociali cui troppo a lungo le classi dirigenti hanno dato scarso ascolto, di estremismi verbali frutto di rancori e invidie sociali. Di ostilità per la scienza e per l'attenzione ai numeri e ai fatti e di fascino fin troppo diffuso per *fake news* e «pensiero magico» incurante di verifiche con la realtà e semmai seducente su post-verità desiderate. E, ancora, di corrive promesse di politici cosiddetti «nuovi» per improbabili scorciatoie di fronte a problemi difficili, complessi. Di una politica lontana dall'«etica della responsabilità» e incline invece alla propaganda e alla retorica della coppia dialettica «amico-nemico». Ma anche di un diffuso bisogno sociale, specie tra le nuove generazioni, di consapevolezza, partecipazione, impegno civile. E di una mobilitazione ampia, partita tra l'estate e l'inverno del 2018, di vari settori dei ceti produttivi del Nord dell'Italia (imprese, commercio, professioni, persone abituate a fare bene il loro mestiere) ostili alle derive dei «No» (alle infrastrutture, agli investimenti, all'Europa, all'industria innovativa, all'apertura domenicale dei negozi ecc.) e favorevoli invece a tenere il Paese dentro l'orizzonte della modernità e

dello sviluppo: il cosiddetto «partito del Pil», il prodotto interno lordo, il partito cioè dell'impegno economico e sociale.

(...) I nostri sono tempi confusi e controversi, insomma. E l'impresa può essere protagonista di una nuova stagione di cambiamenti, di rinnovamenti, di una «economia giusta», per riprendere la lezione di Papa Francesco e dare ascolto alle analisi e ai giudizi che vengono dalla migliore letteratura sociale ed economica. (...) Di fronte alle sfide di una così tagliente contemporaneità che riguardano le tecnologie di produzione, distribuzione e consumo nel nuovo mondo dell'*Internet of Things* ma anche il lavoro, il denaro, l'ambiente, gli scambi e i commerci mondiali, le relazioni industriali e sociali, proprio l'impresa, soprattutto nella dimensione di impresa industriale, di «fabbrica», può rinnovare profondamente la sua ragion d'essere, la sua funzione, la sua natura con radicale senso di responsabilità e visione lungimirante sui cambiamenti. Un'impresa che sa guardare a una piccola parola latina, *cum*. Quel *cum* che sta alla base di un'idea di impresa come «comunità», luogo d'incontro, conflitto e sintesi di interessi diversi (che riguardano l'imprenditore, i finanziatori, i manager, i tecnici, l'insieme dei dipendenti) ma poi convergenti.

Ma anche di impresa «competitiva» (*cum* e *petere*, muoversi verso obiettivi comuni). O di impresa «coesiva», caratterizzata da scelte che riguardano la qualità dei posti di lavoro, la sicurezza dei processi produttivi, l'inclusione, gli accordi per il welfare aziendale, nella concretezza della «fabbrica bella» e nella prospettiva di una vera e propria «metamorfosi» secondo i valori smart dell'economia «civile» e «circolare» e della sostenibilità ambientale e sociale. Un'impresa in cui, per reggere e superare la concorrenza, sono necessarie scelte anche molto discusse ma alla fine condivise.

(...) L'impresa come luogo denso di valori, dunque. Un'impresa atti-

va e progressiva. Numericamente minoritaria, se si guarda al grande mare delle imprese, affollato da esperienze diverse, da casi importanti d'innovazione, ma anche da chiusure, familismi, voglia di sostegno e protezione. Ma culturalmente ed economicamente egemone. Ecco la frase chiave: impresa riformista egemone, in grado di indicare una via positiva di sviluppo economico e sociale. Un'impresa forte anche di virtù civili.

(...) L'indicazione è quella di una scelta di cultura e di pratica d'impresa che va oltre l'orizzonte del pur indispensabile fare profitti e lega al «valore per gli azionisti» (condizione necessaria ma non sufficiente di crescita) l'impegno su un sistema di «valori» d'innovazione positiva, attenzione ambientale, solidarietà, responsabilità sociale.

(...) L'impresa è quindi innovazione, sintesi via via originale tra le sollecitazioni dell'attività creativa e l'attitudine seriale dei processi produttivi già sperimentati con successo, tra il pensiero eretico che anticipa il cambiamento (di un prodotto, un processo, una scelta dei materiali, una ricerca, una strategia di marketing) e la resistenza della maggioranza per restare sulle strade già note. Tocca a chi guida trovare una composizione nella dialettica dei contrasti e andare avanti.

L'impresa è competizione basata su competenze e riconoscimento dei meriti. Non un paradiso del meglio delle relazioni, naturalmente (ci sono, spesso, anche lì clientele, parentele, familismi, giochi di potere cortigiani). Ma un luogo in cui, se e quando la competizione è severa, le scelte sulle persone da fare valere e fare crescere seguono in



**molti casi ragioni meritocratiche.  
Una cultura che dall'impresa può  
provare a contagiare il più possibile  
il resto del Paese.**

*Direttore della Fondazione Pirelli e  
vicepresidente di Assolombarda*

© RIPRODUZIONE RISERVATA



**Il libro.**

Pubblichiamo un estratto dal nuovo libro di Antonio Calabrò, "L'impresa riformista. Lavoro, innovazione, benessere, inclusione", Egea Università Bocconi Editore, pagg. 304, 28 euro.

Il caso

# Alla fine del turno c'è il massaggio regalato dalla ditta ai dipendenti

Sei sedute all'anno con uno specialista dentro l'azienda: "Siamo una famiglia, è un regalo"  
Trattamento differenziato per impiegati e operai

LUCIA TIRONI

«In questa azienda siamo un po' come una famiglia. Ci conosciamo da tanti anni, il turnover è molto basso. Per questo volevo fare un bel regalo ai dipendenti» dice Federica Bigiogera, 35 anni, marketing manager di Vitavigor, piccola e storica azienda milanese (poi con sede trasferita a Cinisello Balsamo), produttrice di grissini e snack salati dal 1958. Il regalo in questione è un massaggiatore e massofisioterapista messo a disposizione dei 20 dipendenti dentro l'azienda, per aiutarli a rilassarsi alla fine di una giornata di lavoro.

Un'innovativa forma di welfare aziendale che sarebbe più facile immaginare applicata in una multinazionale, e a disposizione del top management, che non in una piccola azienda a conduzione familiare, dove i dipendenti si dividono tra chi lavora in ufficio e gli operai in produzione. Il benefit, partito a fine gennaio, è interamente finanziato dall'azienda e prevede un ciclo di sei massaggi nell'arco di un anno per ogni dipendente. «Tuttavia se funziona e se risconterà l'interesse dei lavoratori, come sembra, cercheremo di replicarlo anche nei prossimi anni» promette Bigiogera. I benefici per di più non sono quelli di un semplice "massaggio relax" dato che il massofisioterapista scelto è

un professionista con lunga esperienza nel mondo medico e sportivo, messo a disposizione dalla svizzera Wintercare, specializzata nell'assistenza ad atleti in tutto il mondo.

Si chiama Gabriele Bertelli ed è già al secondo giro di massaggi all'interno dell'azienda, dove è stata predisposta una stanza con lettino: «Oltre alle sedute cerco di consigliare esercizi da fare anche nel periodo in cui non ci vedremo, affinché le persone continuino a prendersi cura di sé stessi. L'obiettivo è farli stare meglio e alleviare lo stress prima di farli rientrare a casa». Il trattamento, della durata di un'ora, è inoltre coadiuvato da un T-plus, uno stimolatore elettromagnetico della perfusione sanguigna che sfrutta la tecnologia tecar e rende più efficace il lavoro manuale. «Si riesce a lavorare più in profondità, senza causare dolore e rendendo gli effetti più duraturi» spiega Bertelli.

Tra i dipendenti che hanno avuto il piacere di provare già due volte il trattamento c'è Patrizia Arena, 53 anni, da 29 alla Vitavigor come addetta all'ufficio commerciale Italia. «Per me che soffro di cervicale e problemi alle ginocchia è stato un toccasana. Ho avuto benefici più da una sola seduta con il massofisioterapista qui in azienda, che non da un ciclo di terapie

con il mio ortopedico. Trovo che sia un benefit straordinario e inaspettato», racconta.

Vitavigor, fondata dal nonno di Federica Bigiogera, Giuseppe, che visto il successo della sua panetteria in zona Bicocca a Milano ebbe l'idea di creare "El super grissin de Milan" e da lì un'azienda che oggi fattura 5 milioni di euro ed esporta in mezzo mondo, ha da sempre puntato sul "salutare". Le sette tonnellate di grissini e succedanei del pane sfornati ogni giorno vengono prodotti ad esempio senza grassi animali e con olio extravergine d'oliva, e sono previste anche ricette senza sale né grassi. Ma chi sono i più stressati tra impiegati e addetti alla produzione? «Lo stress è simile ma si manifesta in modo diverso – spiega Bertelli –.

Da un lato gli operai sono soggetti alla ripetitività del gesto e possono soffrire a causa del sovraccarico agli arti superiori e alla schiena, dall'altro gli impiegati che stanno sempre seduti, magari con posture sbagliate, e soffrono di problemi di circolazione e ritenzione».

Simone Binda, partner fondatore di Wintercare, spera che altre aziende seguiranno l'esempio del grissinificio: «Questa piccola azienda ha capito che non è importante solo la medicina del lavoro ma il benessere dei lavoratori. In questo è all'avanguardia».

© RIPRODUZIONE RISERVATA





**Lo specialista**  
Il fisioterapista  
Gabriele Bertelli:  
oltre al massaggio  
usa la Tecarterapia