

Articoli Selezionati

MBA

06/04/19 **Giornale di Sondrio** 46 Consiglio più numeroso e strutturato, tanti i progetti e le iniziative per il futuro ... 1

SCENARIO ASSICURATIVO SANITARIO

04/04/19 **Corriere del Veneto Venezia e Mestre** 7 Fascicolo elettronico entro l'anno a tutti i veneti ... 3

SALUTE

02/04/19 **Stampa Tuttosalute** 27 Come rendere più lieve la Terza Età Gli assistenti tecnologici sono già una realtà *Magri Fabiana* 4

03/04/19 **Italia Oggi** 37 Dirigenti della sanità, pochi soldi per il Ccnl *Oliveri Luigi* 6

WELFARE E BENESSERE

02/04/19 **Avvenire** 20 Piattaforma dedicata per lo smart working *Sciacchitano Giovanna* 7

02/04/19 **Messaggero** 21 Dossier - Welfare State si ricomincia dalle aziende *Barbieri Marco* 8

02/04/19 **Messaggero** 21 Dossier - «Se aumenta il benessere dei lavoratori migliorerà anche l'impegno produttivo» *Ma.B* 10

SCENARIO

08/04/19 **L'Economia del Corriere della Sera** 34 Dati, cloud e telemedicina la ricetta tricolore di Philips *Gambarini Francesca* 11

08/04/19 **Italia Oggi Sette** 44 L'inclusione arricchisce persone e aziende - La diversità leva per la crescita *Floris Franca* 13

08/04/19 **Corriere Imprese Nordest** 2 Dalla tutela dei bisogni primari al ben-essere: inseriamo vita nel lavoro e lavoro nella vita *Allievi Stefano* 15

08/04/19 **Corriere Imprese Nordest** 2 Nol lavoriamo meglio - Tutto quanto fa welfare I campioni del Nordest lavorano già nel futuro *Mangiaterra Sandro* 16

DAL WEB

10/04/19 **QUOTIDIANOSANITA.IT** 1 Sanità integrativa. Trend in crescita per le Società di mutuo soccorso: +7,8% dal 2016 ... 19

10/04/19 **REDATTORESOCIALE.IT** 1 Società di mutuo soccorso in crescita, "settore vitale e dinamico" ... 21

10/04/19 **VALORI.IT** 1 Mutualismo in Italia, rapporto ISNET: raccoglie 220 milioni e ne usa il 63% in servizi socio-sanitari ... 22

10/04/19 **VITA.IT** 1 Società di mutuo soccorso: ecco la nuova indagine nazionale ... 30

Consiglio più numeroso e strutturato, tanti i progetti e le iniziative per il futuro

CIVO (dns) Rieletto il Consiglio di Amministrazione de LaNuovaColonia Spa.

Sabato scorso nella sala Ipogea nel complesso di San Giuseppe a Morbegno si è svolta l'assemblea della società benefit con sede a Roncaglia.

E' stato riconfermato il Consiglio di Amministrazione della società composto dalla presidente Enza Mainini, da **Angelo Bonolo** e **Alfonso Citterio**. Nel contempo è stato proposto di allargare il CdA con l'ingresso di due membri: **Massimo Chistolini** e **Daniele Tarca**.

«Il nostro Consiglio scadebbe l'anno prossimo - ha esordito la presidente Mainini - ma stiamo progettando numerose attività per il futuro e ci aspetta un lavoro impegnativo. Così abbiamo deciso di anticipare i tempi e di istituire un CdA allargato e più strutturato. Per rimetterci al lavoro con più energie e idee nuove, e ripartendoci i compiti». Nel contempo è stata approvata dai soci la proposta di stabilire un tetto per il compenso degli amministratori complessivo di 50mila euro. «Fino ad ora abbiamo sempre agito da volontari - ha spiegato Mainini -, un compenso pensa possa responsabilizzare ancora maggiormente tutti noi».

Prima del rinnovo delle cariche del direttivo Bonolo ha illustrato il risultato di bilancio 2018, poi votato all'unanimità dai soci presenti: «Con il 2018 è terminato il decimo esercizio sociale. Quest'anno evidenziamo una perdita di 375mila euro al netto di imposte di competenza per 2.500 e dopo lo stanziamento di ammortamenti per 345mila euro. Una perdita del tutto prevedibile che va interpretata quale diretta conseguenza di un progetto che deve giungere a consolidamento, attestandosi ora una situazione in cui gli ammortamenti possono considerarsi a regime mentre non lo sono ancora i ricavi provenienti, quasi in via esclusiva, dalla locazione dell'immobile di Roncaglia».

Risultanze positive dal questionario di autovalutazione sul settore benefit della società. Il benefit Impact Assessment ha dato un punteggio di 105,8 per LaNuovaColonia spa. Una cifra ben su-

periore al livello minimo di 80 necessario per ottenere la certificazione di B Corporation e superiore al valore mediano ordinario delle aziende che si sono autovalutate, non molto inferiore al valore medio delle aziende già certificate (131). Gli obiettivi perseguiti e da perseguire sono la promozione della salute e del benessere della comunità di riferimento, la creazione di posti di lavoro e la crescita professionale delle persone, l'aiuto e il sostegno alle fasce della popolazione più deboli, la crescita e lo sviluppo del territorio e delle comunità di riferimento.

La presidente Enza Mainini ha parlato anche dei numerosi progetti in itinere. A partire dai servizi integrativi per la tutela sanitaria e sociale della famiglia con Mutua Mba, per poi passare alla farmacia che aprirà in nell'immobile de La Colonia, con la farmacista **Valentina Cangemi** che ne ha vinto il bando di gestione e vi ha preannunciato molti servizi e le preparazioni galeniche.

«La farmacia sarà aperta dal primo luglio - ha spiegato il primo cittadino di Civo Massimo Chistolini e membro del CdA - . A fianco apriremo gli ambulatori per i medici di medicina generale che andranno a sostituire quelli di Serone e Cevo. Saranno aperti tutte le mattine e ci sarà un servizio di trasporto per anziani offerto dalla Fondazione Pedrolini Dell'Oca».

L'altra novità consta nell'operatività dei 20 nuovi posti dedicati ad accogliere i pazienti con demenze, come l'Alzheimer, e nell'ultima ala a disposizione il progetto di istituire dei posti di sollievo, pronti ad accogliere per un periodo temporalmente limitato degli ospiti mentre le famiglie recuperano le energie.

«La nostra unica società controllata è Multilab srl - ha concluso Mainini -, la cui attività costituisce parte integrante della strategia de LaNuovaColonia, offrendo un servizio di Medicina di Laboratorio. Attualmente con tre punti prelievi: Morbegno, Sondrio e Piantedo. L'obiettivo, nel prossimo futuro, sarà quello di aprire nuovi punti prelievo per distribuire l'offerta in tutta la Valtellina».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

INNOVAZIONE

Lanciato un concorso di idee imprenditoriali e startup per il territorio

CIVO (dns) La società LaNuovaColonia spa selezioni idee e progetti imprenditoriali e startup al fine di promuovere lo sviluppo attraverso l'impiego della propria esperienza e delle proprie competenze, favorendo l'incontro e la collaborazione delle migliori idee imprenditoriali con la società e il suo know how, al fine di innovare i servizi offerti e/o crearne di nuovi, implementare nuovi progetti e/o modelli di business finalizzati alla realizzazione degli scopi societari in risposta ai bisogni del territorio.

Il concorso di idee è rivolto alla platea degli azionisti de LaNuovaColonia, ed esteso anche a terzi interessati, ed ha ad oggetto la valorizzazione del territorio e la risposta ai suoi bisogni con particolare riferimento al settore del welfare, della cura e del benessere della persona, al settore strutturale ed infrastrutturale e tecnologico, culturale ed artistico, turistico ed enogastronomico, che favoriscono la creazione di nuovi posti di lavoro.

I progetti dovranno pervenire con una descrizione dell'idea, dell'ideatore o del team di ideatori e delle motivazioni poste a supporto. Sarà possibile allegare alla presentazione ogni documentazione ai fini della valutazione, in qualunque formato, un piano finanziario di massima contenente una previsione dei costi di realizzazione e di redditività, ed essere consegnati entro il 31 luglio 2019 a mezzo pec: lanuovacoloniaspa@legalmail.it; posto: LaNuovaColonia spa, casella postale 26, 23017 Morbegno, ovvero previa fissazione di appuntamento direttamente con la Presidente al 0342 612004.

Il Consiglio di Amministrazione attende tante nuove idee imprenditoriali per il territorio in ogni ambito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA





Il nuovo Consiglio di Amministrazione de LaNuovaColonia spa votato sabato

Sanità

Fascicolo elettronico
entro l'anno a tutti i veneti

PADOVA Entro l'anno tutti i veneti potranno chiedere al medico di base di accedere al proprio fascicolo sanitario elettronico, la cui sperimentazione è partita da tempo nell'Usl 1 Dolomiti. Lo ha annunciato Lorenzo Gubian, responsabile dei Servizi informativi per l'Azienda Zero, al convegno «L'innovazione tecnologica e organizzativa che unisce sanità pubblica e privata» organizzato ieri nella torre della Città della Speranza dall'associazione Professione Impresa. «Dobbiamo aprire a tutte le aziende sanitarie il portale del cittadino, sul quale ogni utente troverà la propria storia clinica — ha specificato Gubian —. I medici di famiglia hanno già raccolto 1,5 milioni di consensi al trattamento dei dati sensibili e già adesso oltre 80mila veneti al mese attivano il fascicolo, dal 2013 inserito dal ministero della Salute nei Livelli essenziali di assistenza garantiti dalle Regioni. La mancata attivazione comporta la perdita del 3% del Fondo sanitario, che per il Veneto si traduce in 250 milioni di euro».

Il primo servizio garantisce la prescrizione dei farmaci sul proprio smartphone, ora i pazienti chiedono anche farmacie e Guardia medica di turno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Come rendere più lieve la Terza Età

Gli assistenti tecnologici sono già una realtà

FABIANA MAGRÌ

Raggiunto l'obiettivo di vivere più a lungo, tocca organizzarsi per godersi la vecchiaia. Come, dove e con chi trascorrere la fase della vita in cui energie e salute vanno in riserva diventa fondamentale sia per l'individuo sia per la società.

Secondo le proiezioni dell'Onu, gli anziani sopra gli 80 anni triplicheranno entro il 2050 (passando da 137 milioni del 2017 a 425 milioni) e aumenteranno di quasi sette volte entro il 2100 (superando i 909 milioni). Da un'ulteriore analisi dei dati Deutsche Bank ha rilevato che in questo momento, per la prima volta nella storia, il numero degli over 65 è superiore a quello dei bambini sotto i cinque anni. Se da un lato è un traguardo, dall'altro la longevità è una sfida che richiederà una maggiore spesa e una rivoluzione dell'assistenza sanitaria.

Ridurre la solitudine

Invecchiare in buona compagnia e in sicurezza a casa propria, con l'aiuto della tecnologia, è la direzione verso cui puntare. Anche a «MEDinIsrael», conferenza internazionale con una forte spinta sul «medtech» che si è svolta a Tel Aviv, si sono viste numerose start-up che cercano di coniugare innovazione, creatività ed empatia. Come, per esempio, 2gether (www.2gether.fun), app concepita per ridurre la solitudine degli anziani grazie alle canzoni, sviluppata da un nipote legato alla nonna dalla passione per la musica. «È provato che le persone con Alzheimer e demenza - spiega Roy Tal, fondatore e ad di 2gether - reagiscono meglio e migliorano la qualità della vita e della salute più attraverso la musica che con le medicine». Si acqui-

sta online il kit personalizzato che contiene due paia di cuffie - per una condivisione dei brani in intimità - e il codice per accedere ai contenuti della app, già caricata con i primi 30 brani selezionati grazie a un algoritmo. Contemporaneamente all'ascolto, 2gether permette di lasciare feedback sullo stato d'animo, di consultare un musicoterapeuta, di registrare voci e suoni e di scattare foto, così da creare nuove memorie in un album virtuale.

Monitorare i valori

Per ridurre tempi e costi di frequenti prelievi di sangue, la serie di dispositivi «Cnoga» (www.cnoga.com) - già distribuita in Italia da Artech - monitora l'ipertensione e le malattie cardiovascolari, oltre ai valori dello zucchero nel sangue e ad altri parametri (tra cui la pressione, l'emoglobina e l'ematocrito) senza punture. La tecnologia si basa sulla lunghezza d'onda della luce che attraversa i tessuti e i capillari della punta del dito. Gli strumenti - piccoli e leggeri - possono conservare i dati fino a 500 misurazioni. Grazie alla connessione bluetooth, al cloud e alla app dedicata, i dati sono disponibili in qualunque momento per la consultazione da parte del medico.

Molte start-up, intanto, puntano a prevenire le fratture dell'anca e del femore, uno dei pericoli dietro l'angolo per gli anziani anche in casa, grazie a soluzioni «wearable». Hip-Hope Technologies (www.hip-hope.com) ha inventato una cintura smart con airbag da indossare sui vestiti che, in caso di caduta, fa gonfiare i cuscini per assorbire l'impatto e manda una notifica ai familiari o alla badante. S'indossa, ma al polso, invece, lo «smart watch» integrato con il software Owlytics

(www.owlytics.com), pensato per la sorveglianza cronica dell'anziano. Come nel caso della cintura, l'orologio dà l'allarme in caso di caduta. A integrare lo «smart watch» nell'ambiente domestico ci pensa Kytera (www.kyteratech.com), che al bracciale con bottone di emergenza ha abbinato una rete privata di Gps con sensori da posizionare agli angoli e al centro della casa. Il valore aggiunto è l'analisi del movimento e delle abitudini dell'anziano. Le variazioni degli spostamenti rispetto alla routine e la coerenza della posizione - in piedi, seduto o sdraiato - costituiscono informazioni utili per individuare eventuali emergenze.

Rimedi per la memoria

Una comunità virtuale di persone reali, un canale di comunicazione tra anziani e con le strutture sanitarie, è la soluzione di Uniper (www.uniper-care.com) contro la solitudine di chi non può uscire di casa: uno schermo tv per vedere gli amici, partecipare a video conferenze e chat, frequentare «live» corsi di cucina, consultare i medici. Per sopperire ai problemi di memoria senza rinunciare alla propria indipendenza, poi, abbondano i rimedi hi-tech: MemoApp (www.memoapp.co.il) è un grande schermo che funziona come un'agenda che dispensa informazioni sui membri della famiglia, sulle medicine da prendere, sui pasti da rispettare, sulla cura della persona (dall'igiene al cambio degli abiti) e sulle attività da svolgere.

Ancora in versione pilota, invece, è «My Day App» di WeCare Apps (www.wecare-apps.io): è pensata per aiutare l'anziano e la badante a organizzare le giornate. —

© BY NC ND ALGUN DIRITTI RISERVATI



AMICI INSEPARABILI

1. Hip-Hope è una cintura smart dotata di airbag: in caso di caduta fa gonfiare i cuscinetti per assorbire l'impatto 2. Mai più punture: Cnoga monitora sulla pelle ipertensione e malattie cardiovascolari, oltre a parametri come pressione, emoglobina ed ematocrito 3. Uniper è uno schermo tv interattivo per chi non può uscire di casa 4. Si chiama My Day App: è stata ideata per gestire l'organizzazione delle giornate di un anziano

La Ragioneria dello stato bacchetta il Comitato di settore

Dirigenti della sanità, pochi soldi per il Ccnl

DI LUIGI OLIVERI

Risorse insufficienti per il rinnovo del contratto della dirigenza nel comparto della sanità. La Ragioneria generale dello stato, con la nota 19 marzo 2019, n. 40363 «bacchetta» il Comitato di settore, perché ha fornito all'Aran l'indicazione di contrattare prevedendo per il 2018 un incremento di troppo inferiore a quello riconosciuto al resto del pubblico impiego.

La nota, firmata dal Ragioniere generale, evidenzia che la tabella allegata all'atto di indirizzo «quantifica correttamente le risorse occorrenti a regime per il rinnovo del contratto in parola in 458,10 milioni di euro, ma ne propone per il 2018 il più ridotto importo di 261,64 milioni di euro».

Insomma, i conti non tornano: infatti, mentre per tutto il pubblico impiego i rinnovi dei contratti hanno comportato un incremento definitivo del 3,48% già a partire dal 2018, per la dirigenza della sanità nel 2018 l'aumento sarebbe ben inferiore e limitato a circa il 2%.

La nota della Ragioneria generale, di conseguenza, segnala al Gabinetto ed all'ufficio legislativo del ministro dell'economia le incongruenze di questa previsione, della quale si rimarca il contrasto con l'articolo 48, comma 2, del dlgs 165/2001 e con l'accordo quadro del 30 novembre 2016 «che prevede, invece, il riconoscimento, senza differenziazione tra comparti, di benefici contrattuali per il triennio 2016-2018 del 3,48 per cento a decorrere dal 2018».

La nota, senza troppi giri di parole, evidenzia anche che attuare le indicazioni del Comitato di settore implica un elevato rischio di contenzioso (con rilevanti rischi di soccombenza, è da aggiungere).

Quanto emerge dalle valutazioni della Ragioneria dello stato in merito all'atto di indirizzo per la sanità conferma la generale problematicità degli atti di indirizzo relativi ai contratti della dirigenza di tutti i comparti.

La cosiddetta «direttiva madre», infatti,

è visibilmente inficiata dalla circostanza di invitare l'Aran a regolare mediante il contratto tutta una serie di materie, dall'attribuzione degli incarichi, alla loro revoca, dalla definizione delle competenze dei dirigenti agli strumenti di organizzazione, che ai sensi dell'articolo 40, comma 1, del dlgs 165/2001 sono espressamente vietati alla fonte della contrattazione collettiva e riservati alla legge.

L'atto di indirizzo del comparto Funzioni locali rincara la dose degli errori: oltre a confermare la direttiva madre, infatti, attribuisce ai segretari funzioni di avocazione degli atti della dirigenza che si pongono in totale contrasto col divieto visto prima e con l'assenza di una subordinazione gerarchica propria tra segretari e dirigenti, incidendo ulteriormente, quindi, sulla disciplina della dirigenza e ponendosi in frontale contrasto con l'autonomia operativa garantita loro non solo dalle regole generali (articoli 16 e 17 del decreto legislativo n.165/2001), ma anche dalle disposizioni speciali relative all'ordinamento locale fissate dall'articolo 107, in particolare commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 267/2000 (Testo unico sugli enti locali)

Le direttive dei comitati di settore, pur avendo sbloccato la contrattazione della dirigenza da uno stallo lunghissimo, insomma, paiono inficiate da una serie di errori giuridici e anche economici cui porre rimedio urgentemente, per evitare contenziosi nei quali simili indicazioni, vista la loro plateale violazione alle norme, se recepite dai contratti finirebbero solo per produrre clausole contrattuali radicalmente nulle.

—Riproduzione riservata—



LO STRUMENTO

Piattaforma dedicata per lo smart working

Si chiama Quigo, è partita da Milano e si propone di fare incontrare lavoratori "agili", startup e aziende con i partner che dispongono di un'offerta immobiliare

GIOVANNA SCIACCHITANO

In un mondo in cui il lavoro diventa sempre più flessibile e dove gli spazi sono costantemente ridefiniti si fa strada una nuova piattaforma digitale per lo smart working, la prima in Italia. Si chiama Quigo, è partita da Milano e si propone di fare incontrare lavoratori "agili", start-up e aziende con i partner che dispongono di un'offerta immobiliare: dall'hotel all'appartamento, al coworking all'office building. «Lo smart working è una modalità di lavoro e di ripensare l'ambiente in cui svolgerlo che negli Stati Uniti è già un modo di vivere e che in Italia ha enormi spazi di crescita» ha osservato Valeria Scargetta, fondatrice e amministratore delegato della nuova iniziativa.

Lo strumento è facile da usare da qualsiasi dispositivo. Basta registrarsi gratuitamente e cercare la location più idonea inserendo città, data e ora richiesta per ottenere l'offerta dei servizi e le caratteristiche disponibili. Si può scegliere fra postazione singola, locali per una riunione o per organizzare un evento. Con pochi passaggi gli utenti trovano il luogo adatto, lo prenotano e lo pagano online, senza costi di gestione. D'altra parte i partner che aderiscono al progetto vedono incrementare i propri guadagni e la propria visibilità senza nessuna tassa di adesione e solo una commissione sul venduto. Dunque, un meccanismo virtuoso che va a vantaggio di tutti. «Si risparmia tempo per trovare il posto giusto e si contribuisce a rendere fruibile l'offerta di servizi immobiliari di Milano» ha osservato Paolo Manzoni, cofondato-

re e ispiratore del nuovo modello di business. Fra i partner: Italianway, specializzata nella gestione di appartamenti dedicati a chi viaggia; FlexWorking con un coworking innovativo nel centro di Milano; L'amico Charly Coworking, uno spazio di lavoro che collabora con il sociale; Lascia la Scia Coworking rivolta a creativi e professionisti, QF Coworking per favorire l'integrazione e il sostegno tra lavoro e famiglia; Country Hotel Castelbarco, alle porte di Milano a Vaprio d'Adda con dieci ettari di parco e Hotel Oleggio Malpensa a pochi km di distanza dall'aeroporto.

Si può scegliere fra una sala e un luogo per un corso di formazione o per un meeting con la possibilità di selezionare il catering. I costi sono accessibili perché si va da circa 60 euro per mezza giornata ai 200 euro con il pernottamento.

Secondo gli ultimi dati, il 53% delle grandi aziende ha introdotto o ha intenzione di introdurre programmi di smart working, mentre nel 2017 sono stati 305mila i lavoratori che hanno utilizzato questo tipo di organizzazione. Le persone interessate sono molte, ma la maggioranza non è ancora coinvolta concretamente. C'è da dire che qualcosa ha cominciato a muoversi. La legge 81 del 2017 ha disciplinato questa modalità di lavoro con nuove regole per un rinnovamento della filosofia aziendale e manageriale delle imprese italiane. E anche il Parlamento europeo si è espresso in favore dello smart working. Siamo solo all'inizio di un processo che cambierà il modo in cui lavorare. Il sito è: www.quigo.net.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Dossier

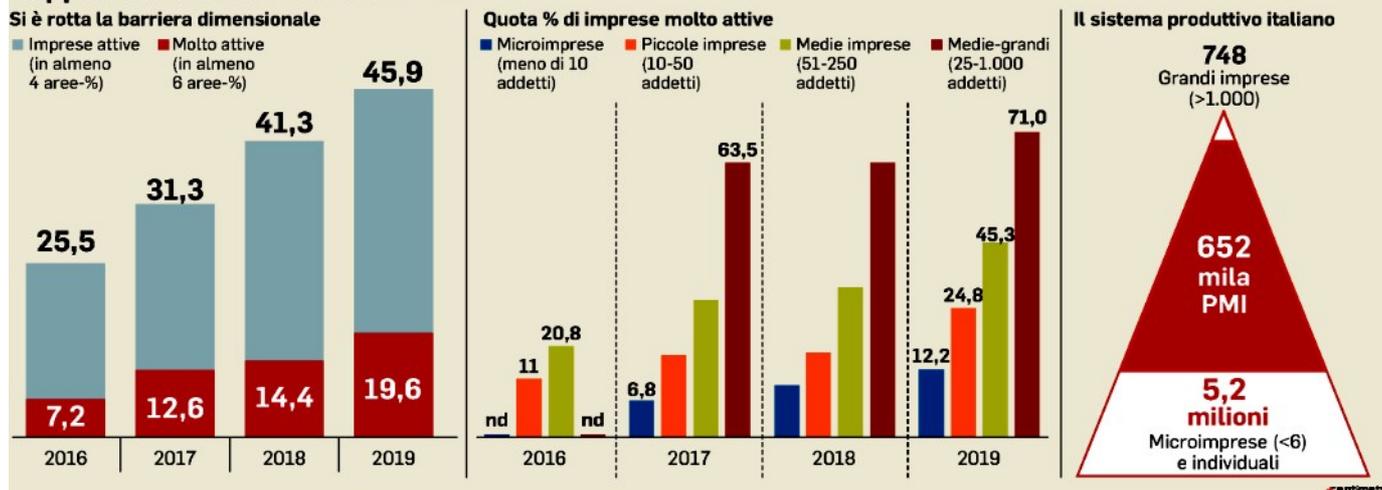
Il Messaggero

DALLA PROTEZIONE SOCIALE AI BENEFIT

Welfare State si ricomincia dalle aziende

È nata la stagione dei servizi destinati a integrare le forme tradizionali di assistenza: dalle polizze sanitarie alle forme di sostegno alla formazione per i figli dei dipendenti. Il mercato potrà valere 20 miliardi di euro

Rapporto 2019 welfare index PMI



LA NUOVA FRONTIERA SONO LE PMI DOVE STA CRESCENDO LA CULTURA DI UNA RINNOVATA "WELFARE-SOCIETY"

Il Censis ha stimato in 21 miliardi il mercato potenziale del welfare aziendale. Non è il solo comparto in cui si sta ridisegnando il sistema della protezione sociale in Italia, nella sua inevitabile evoluzione da Welfare State in Welfare Society, ma si tratta di un segmen-

to che si è fatto più dinamico anche grazie alle recenti normative di vantaggio fiscale introdotte con le leggi di Bilancio e di Stabilità che si sono susseguite dal 2016 in poi. Va detto che, indipendentemente dalla legislazione vigente, alcune grandi imprese e alcuni imprenditori più illuminati hanno avviato da anni questo processo di investimento "integrativo" sul benessere dei loro dipendenti.

RETRIBUZIONE E NON SOLO

Il punto è che l'elemento della remunerazione non può più es-

sere considerato come il solo fattore distintivo nella scelta dell'occupazione e del mantenimento della relazione tra dipendente e datore di lavoro. Il messaggio nuovo è che nel luogo di lavoro si devono moltiplicare le condizioni di miglior benessere. Così come tra lavoro e vita si deve perseguire il miglior bilanciamento (il cosiddetto "work-life balance"). Si va dall'offerta di un servizio di mensa - il ticket restaurant è solo una variabile para-monetaria di un servizio che resta tra quelli fondamentali offerti da un'azienda ai suoi dipen-



denti – al concorso nelle spese dell'asilo nido per i figli, dalla polizza sanitaria integrativa al sostegno della famiglia nei problemi connessi alle dinamiche di long term care.

Ma quelle che a lungo sono rimaste attività quasi pionieristiche, proprio perché limitate a un esiguo, numericamente, plotone di imprese di dimensioni medio-grandi, oggi sono diventate – o stanno diventando – patrimonio di cultura aziendale anche nel segmento della piccola e media impresa, che rappresenta oltre il 95% delle aziende attive nel nostro Paese.

Le Pmi contribuiscono in modo sostanziale alle performance dell'economia italiana: rappresentano il 79% degli occupati, il 69% in termini di fatturato e generano il 50% dell'export manifatturiero. L'artigianato è una componente qualificata per competenze e ruolo nella catena del valore, rappresentando il 25% del totale delle imprese e il 17% in termini di occupazione. L'artigianato è diffuso in pressoché tutti i settori (in particolare nelle costruzioni) e in tutte le aree del Paese.

Le imprese artigiane condividono la sfida competitiva di questi anni, che richiede maggiori competenze e formazione. I ritardi in campo formativo tipici del nostro Paese si stanno però attenuando: circa la metà dei lavoratori partecipa oggi a corsi di formazione, contro un quarto di dieci anni fa.

MIGLIORI PERFORMANCE

Un incremento delle performance dei lavoratori può essere perseguito anche attraverso l'offerta di servizi di welfare aziendale, che stanno trovando una diffusione sempre maggiore. A fine 2018, misure di welfare aziendale risultavano presenti nel 46% dei contratti collettivi aziendali e territoriali (su un totale di 16.367 contratti attivi,

fonte ministero del Lavoro); nel corrispondente periodo 2017 la percentuale era pari al 31%.

Gli stessi lavoratori valutano positivamente la presenza di questa tipologia di iniziative. Secondo il Censis, nel 2018 il 69% dei lavoratori era favorevole alla conversione di eventuali aumenti retributivi in servizi di welfare, con lievi differenze tra dirigenti (74%), operai (70%) e impiegati (68%).

Rispetto al 2017, la quota è aumentata di 9 punti percentuali. I servizi più ricercati riguardano la salute (assistenza sanitaria, visite mediche in azienda) nel 43% dei casi, la famiglia (cura e istruzione dei figli, assistenza per familiari anziani) nel 38% dei casi, il potere d'acquisto (convenzioni, buoni d'acquisto) nel 35% dei casi.

DAI PIONIERI ALLE PMI

La quarta edizione del Welfare Index Pmi promossa da Generali Italia ha aggiornato i dati del settore, indicando ormai nel 50% il tasso di diffusione nelle Pmi italiane di pratiche e di piani di welfare aziendale. Come ha detto Tiziano Treu, presidente del Cnel, stiamo passando «da una fase pionieristica a una fase di welfare aziendale di massa».

Nel frattempo si vanno moltiplicando le iniziative e le analisi: l'associazione Adapt (che da anni si occupa delle nuove forme di organizzazione del lavoro nelle aziende italiane) ha redatto per Ubi Banca il secondo rapporto "Welfare for People", dal quale si segnala un incolmabile gap tra offerta e domanda di servizi di welfare: «Un dato ormai acquisito in tutte le economie sviluppate, basti dire che nella sola Italia si prevede che raggiunga i 70 miliardi di euro entro il 2025. E ad essere insufficienti rispetto al fabbisogno sono, in particolare, servizi chiave come l'assistenza sanitaria offerta dal settore pubblico».

Marco Barbieri

Dossier

Il Messaggero

DALLA PROTEZIONE SOCIALE AI BENEFIT

«Se aumenta il benessere dei lavoratori migliorerà anche l'impegno produttivo»

BARRESE (INTESA SP): «UNA PIATTAFORMA COMUNE PER AIUTARE IL WORK-LIFE BALANCE DEI DIPENDENTI E DELLE LORO FAMIGLIE»

In Italia sono 4,3 milioni le piccole aziende: commercianti, negozianti, ristoratori, professionisti, piccole realtà produttive. Le Pmi contribuiscono in modo sostanziale alla performance dell'economia italiana: rappresentano infatti il 79% in termini di occupazione, il 69% in termini di fatturato e generano il 50% dell'export manifatturiero. L'artigianato è una componente qualificata per competenze e ruolo nella catena del valore e rappresenta il 25% del totale delle imprese. Per questo assume un significato rilevante l'accordo firmato da Cna e Intesa Sanpaolo volto a sviluppare servizi di welfare aziendale nel mondo dell'artigianato.

FLEXIBLE BENEFITS

«Insieme a Cna vogliamo diffondere la cultura del welfare aziendale mettendo a disposizione dei 700.000 associati Cna la nostra innovativa piattaforma Welfare Hub che consentirà alle aziende di cogliere le opportunità concesse dalla normativa fiscale e i vantaggi offerti dall'adesione ai flexible benefits. Questo servizio - spiega Stefano Barrese, responsabile della Divisione Banca dei Territori di Intesa Sanpaolo - consente di

valorizzare il capitale umano presente nelle aziende, mettere a disposizione dell'imprenditore uno strumento innovativo che incrementa il benessere dei propri collaboratori e delle loro famiglie e massimizzare l'impegno aziendale».

Welfare Hub è una piattaforma di facile e immediato utilizzo con una grande varietà di servizi per soddisfare i bisogni di Welfare di persone e famiglie, pensata per aiutare concretamente le persone in tanti ambiti extra lavorativi come l'accesso a strutture sanitarie per la prevenzione e la prenotazione di visite mediche, le spese di istruzione per i figli, il tempo libero e i viaggi e tanto altro ancora.

NON SOLO ASSISTENZA

«Per le aziende Cna, oltre ad aver studiato soluzioni di welfare aziendale specifiche abbiamo sviluppato soluzioni finanziarie e non - continua Barrese - Nel 2018 abbiamo erogato 2 miliardi di euro per finanziare gli investimenti e la crescita delle piccole aziende italiane. Ma il nostro supporto va oltre al credito; abbiamo ripensato la gamma di prodotti dedicati al business di tutti i giorni come incassi e pagamenti, digitalizzazione e strumenti di protezione e abbiamo rivisto il modello di servizio mettendo a disposizione del comparto 2.400 persone specializzate capaci di offrire una consulenza dedicata in 800 filiali su tutto il territorio nazionale».

Ma. B.

Accordo Cna-Intesa

E per l'artigiano arriva lo "sportello dedicato"

Welfare Hub si apre alle 700 mila aziende associate nella Confederazione Nazionale dell'Artigianato (Cna): la piattaforma di servizi di welfare aziendale organizzata da Intesa Sanpaolo rende disponibile la sua offerta di soluzioni per le imprese clienti. L'obiettivo condiviso da Cna e Intesa Sanpaolo è diffondere la cultura del welfare aziendale mettendo a disposizione di tutti gli associati un hub innovativo che consente di cogliere le opportunità concesse dalla normativa fiscale e i vantaggi offerti dall'adesione ai flexible benefits. I dipendenti delle aziende associate Cna potranno accedere alla piattaforma dal pc e dallo smartphone e scegliere come meglio utilizzare il proprio credito welfare.



Stefano Barrese, responsabile della Divisione Banca dei Territori del gruppo Intesa Sanpaolo



DATI, CLOUD E TELEMEDICINA LA RICETTA TRICOLORE DI PHILIPS

Comandè, la prima ceo donna del gruppo in Italia: il Paese invecchia e il sistema ha risorse calanti. È un mercato che vogliamo presidiare



L'innovazione è nel dna dell'azienda: investiamo il 10% dei ricavi in ricerca e sviluppo; di questa cifra, il 60% oggi è dedicato ai software
di **Francesca Gambarini**

È la prima donna al timone della filiale italiana della multinazionale olandese che, nata 128 anni fa con la lampadina, oggi si è trasformata in un colosso della tecnologia per la salute.

Simona Comandè da un paio di mesi guida Philips Italia, area che gestisce insieme a quelle di Israele e Grecia. Ha raccolto il testimone di Stefano Folli, al vertice negli ultimi sei anni. Lei è in azienda da meno di due: 44 anni, finlandese da parte di madre, ingegnere chimico, ha fatto esperienza nel sistema salute in Ethicon e J&J Medical. «Poi sono stata chiamata da Philips — racconta dal nuovo quartier generale, inaugurato un anno fa a Milano —. E ho accettato: perché è un'azienda con un piano di sviluppo lucido e chiaro, che va avanti con azioni ambiziose e concrete. Il titolo di Philips è raddoppiato dal 2011; quest'anno le vendite sono cresciute del 5%, il fatturato è di 18,1 miliardi e l'Italia è un mercato in crescita che vogliamo presidiare, come abilitatori tecnologici di un Paese che invecchia e che ha un sistema sanitario con poche risorse». E che spesso, con la tecnologia, fa fatica: siamo sotto la media globale per investimenti nella cartella clinica elettronica, ad esempio, ma anche nell'adozione di dispositivi «indossabili» per la salute, negli ospedali e negli ambulatori.

Processi

La trasformazione spinta dal ceo Frans van Houten passa anche attraverso le acquisizioni: 18 dal 2015 a og-

gi. L'ultima è quella con cui Philips amplia il suo portfolio di informatica per la radiologia incorporando la piattaforma basata sul cloud dell'americana Carestream Health. L'accordo sarà perfezionato nel secondo semestre dell'anno. Ma che cosa spinge un'azienda dal business centenario, quello dell'illuminazione (da un anno scorporato: Royal Philips ha il 16,5% in Signify, ma venderà completamente la sua quota), a reinventarsi completamente? «La spinta all'innovazione. Investiamo ancora il 10% dei ricavi in ricerca e sviluppo, di cui, oggi, il 60% nei software, e continuiamo a registrare brevetti — risponde Comandè —. Prima abbiamo inventato il compact disc, siamo rimasti nel segmento della televisione fino a quando potevamo progredire, poi le cose sono cambiate e, complice anche l'arrivo in Europa di aziende dall'Oriente, abbiamo fatto una scelta strategica: dedicarci a migliorare concretamente la vita delle persone con le nostre tecnologie».

Bello spazzolino elettronico smart, che si connette a una app e rileva dati che possono essere visionati in tempo reale anche dal dentista, a una nuova risonanza magnetica che grazie a uno speciale magnete utilizza quantità limitatissime di elio rispetto alle macchine tradizionali, la multinazionale olandese si è specializzata in vari segmenti di business: dalla diagnostica per immagini alla «salute connessa». Qui l'Italia si è ritagliata uno spazio speciale. «Abbiamo lavorato assieme a Pfizer e al Politecnico di Milano in un progetto di telemedicina dedicato ai pazienti cronici — dice Comandè —. Sono stati dotati di un tablet per essere connessi coi medici anche da casa, per aumentare l'aderenza alla terapia. O ancora, per la prima volta in Italia, all'Ospedale Fatebenefratelli di Roma, abbiamo applicato sulle incubatrici una videocamera wireless alla quale i familiari possono collegarsi per vedere il loro bambino».

Philips ha poi un programma per startup: seleziona ogni anno le migliori 19 e le finanzia. Quello del 2019, ancora aperto, è dedicato alle imprese che utiliz-

zino l'intelligenza artificiale in campo medico. «Il nostro algoritmo ha calcolato che Philips nel 2018 ha migliorato la vita, con i suoi dispositivi e le sue tecnologie, a 1,5 miliardi di persone. Saranno 3 nel 2030: un obiettivo sfidante». Lei come contribuirà? «Al di là degli obiettivi di business, voglio creare un ambiente di lavoro dove le persone sorridono, perché così possono dare il meglio».

Se la sua sarà una leadership al femminile, Comandè non lo dice. «Lavoro in un'azienda dove sono donne la chief operations officer globale, Sophie Bechu, la ceo dei paesi nordici e quella di Turchia e Medio Oriente. In Italia le donne sono oggi il 30%, le manager il 21% e secondo il piano devono salire a livello globale al 25% entro il prossimo anno — elenca la ceo —. Le quote rosa non sono un problema in Philips, dunque, ma credo che si debba ancora lavorare su alcuni nodi, a partire dall'inserimento di più donne tra i candidati per le posizioni più tradizionalmente maschili. Non vuole dire sentirsi obbligati a sceglierle se meno brave degli uomini: ma almeno devono poter arrivare alla selezione. Pensandoci, tante volte, nella mia carriera, mi è capitato di essere «la prima». E che effetto fa? «Bisogna avere il coraggio di stare in questa posizione — riflette Comandè —. E, quando è il momento di «fare il salto», non aspettare che siano gli altri, il tuo capo, per esempio, a dirti se sei pronta o meno; ma imparare a giudicare le proprie competenze e qualità in maniera oggettiva. Solo così si diventa un po' più ambiziose. E magari anche un po' spregiudicate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Simona Comandè
ceo
Philips Italia



IO Lavoro

L'inclusione arricchisce persone e aziende

a pag. 44

Dal welfare alla formazione, le politiche di gestione dei dipendenti in Amgen Italia

La diversità leva per la crescita

Puntare sull'inclusione arricchisce le persone e l'azienda

DI FRANCA FLORIS

Un report di Boston Consulting Group intitolato «Fixing The Flawed Approach To Diversity» e diffuso a marzo rivela che in Italia il 97% delle imprese ha adottato politiche di diversity a favore delle donne, ma le lavoratrici che ne hanno beneficiato sono appena il 29%. Il motivo principale è da ricercare nella incapacità di creare e mettere in atto programmi concreti e strutturati che lasciano invece il campo a iniziative sporadiche che, se non inserite in piani di ampio respiro «sono sintomo di scarso impegno "reale" della leadership e rischiano così di risultare inefficaci». Tutto il contrario di quanto accade in Amgen, multinazionale attiva nel settore delle biotecnologie nata 40 anni fa in California, con 20 mila dipendenti in più di 100 paesi e circa 300 collaboratori in Italia, che rappresenta per il gruppo il sesto mercato a livello internazionale. Amgen ha fatto dell'inclusione e della diversity uno dei pilastri della propria organizzazione aziendale, come dimostrano subito i numeri: dei 300 dipendenti presenti in azienda, il 51% appartiene al sesso femminile e le donne nel management committee raggiungono il 43%. L'attenzione alle politiche di genere (tra cui anche il programma MAAM, Maternity as a Master, attraverso il quale viene offerto ai futuri genitori un percorso digitale della durata di ventiquattro mesi che include moduli di training per lo sviluppo di abilità connesse con l'esperienza genitoriale.)

è valso ad Amgen il #bollinorosa dal Winning Women Institute la certificazione della parità di genere riservata a chi dimostra di mettere in atto politiche efficaci su questo terreno.

Inclusione e diversity in Amgen non si fermano all'equità di genere, ma puntano a favorire uno scambio di esperienze tra le persone diverse per età, provenienza ed esperienza professionale. «Le persone in Amgen», sottolinea André Dahinden, presidente e amministratore delegato di Amgen in Italia, «formano una squadra eterogenea che opera nell'ambito di una cultura aziendale fortemente orientata allo scambio e alla "contaminazione", con logiche agili e flessibili vicine al mondo delle startup, da cui di fatto proveniamo. Dunque una straordinaria opportunità di crescita dove il patrimonio professionale dei singoli diventa comune e amplifica il valore dei team, in un ambiente di lavoro ricco di energia, passione, stimoli». Per esempio, è stata ideata proprio dai millennials, che in Amgen rappresentano il 23% del totale delle risorse, la Jungle room, un'area a disposizione dove poter condividere i propri pensieri e i percorsi lavorativi e di vita. «Il nostro presidente Dahinden voleva che le sale riunioni fossero più funzionali al modo di lavorare dell'azienda, anche in ragione

della elevata presenza di millennials abituati a lavorare in modo non convenzionale», spiega Luigi Uccella, direttore risorse umane di Amgen Italia, «abbiamo quindi aperto un contest e abbiamo chiesto alle persone di progettare la loro sala ideale. Tra i tre progetti finalisti abbiamo scelto quello della Jungle room, ispirata al concetto del verde: tante piante, acqua in boccioni per ridurre l'uso di plastica, vernici lavabili per prendere appunti sui muri. Anche le sedute sono un mix, in parte più istituzionali, in parte comodi divanetti o pouf per favorire lo scambio di idee e opinioni in un ambiente confortevole».

Il dialogo e la comunicazione con le persone sono alla base delle scelte di valorizzazione e crescita adottate dalla company delle biotecnologie. Sono infatti frequenti gli incontri di illustrazione degli obiettivi aziendali durante i quali i dipendenti possono chiedere spiegazioni o dare suggerimenti, i colloqui con i people manager, le riunioni con i propri responsabili per valutare i percorsi di sviluppo individuali. «Partecipiamo ogni anno alla survey di Great Place To Work (nell'edizione 2019 Amgen si è classificata al quinto posto della classifica aziende medium, ndr)», aggiunge Uccella, «e i feedback vengono poi da noi utilizzati per migliorare o aggiornare le procedure secondo le esigenze dei collaboratori». È la possibilità di crescita la principale richiesta di natura professionale che i dipendenti fanno in Amgen, non necessariamente dal punto di vista



economico ma soprattutto in termini di maggiori competenze e nuove esperienze. «Siamo un'organizzazione aperta», sottolinea Uccella, «che crede nel job rotation, anche in maniera trasversale tra le divisioni, perché fare nuove esperienze, entrare in contatto con realtà diverse rende le persone più ricche e consapevoli. Essendo poi una multinazionale, abbiamo la fortuna di avere anche posizioni aperte in Europa, negli Usa e nell'area asiatica». La formazione è un'altra leva di crescita in Amgen. Ogni dipendente ha un Pdp, Piano di sviluppo individuale discusso ogni anno con il proprio responsabile e nel quale vengono individuati sia gli obiettivi di crescita, sia gli strumenti necessari per raggiungerli. Insieme ai responsabili Hr e al capo vengono definite, in base a parametri prefissati, le azioni da adottare che possono consistere nella frequenza di un Mba, o in un percorso di coaching o ancora in corsi interni di aggiornamento.

Dal punto di vista personale, invece, l'esigenza principale dei dipendenti di Amgen è conciliare vita lavorativa e vita familiare e poter lavorare con modalità flessibili. La risposta dell'azienda prevede diverse iniziative: dalle ore di permesso retribuite aggiuntive a quelle previste per legge, che possono essere impiegate anche per l'assistenza ai nonni e genitori, ai venerdì liberi da riunioni con l'istituzione della #nomeetingzone; dall'abolizione del timbro cartellino a tutti i livelli fino allo smartworking, con la possibilità di lavorare da casa per otto giorni al mese. «Al centro delle nostre attività ci sono le persone», conclude Dahinden, «si tratti dei pazienti, dei collaboratori dell'azienda, dei giovani. Lo dimostriamo dedicando costantemente attenzione e risorse allo sviluppo sociale, sanitario e culturale del paese, al benessere e alla crescita dei nostri dipendenti, alla formazione scientifica delle nuove generazioni».

— © Riproduzione riservata — ■



André Dahinden



Luigi Uccella

Dalla tutela dei bisogni primari al ben-essere: inseriamo vita nel lavoro e lavoro nella vita

Le parole del Nordest



di **Stefano Allievi**

«Welfare state» è stato tradotto spesso, in italiano, come «società del benessere»: sbagliando la traduzione (non foss'altro perché società non è omologo di stato) ma azzecandoci sul contenuto, o meglio sulla sua evoluzione. Da quando è stato immaginato e poi costruito nel Novecento, infatti, il «welfare state» si sta trasformando sempre più in «welfare society»: un qualcosa di cui non si deve fare carico solo lo stato, con le sue prestazioni (tipicamente, sistema sanitario nazionale e pensioni, ma la società tutta. E il concetto stesso di «welfare» si è trasformato – ora che ce lo possiamo permettere, superata la tutela dei bisogni primari – da protezione dell'individuo (dalla povertà, dall'incertezza, dalla malattia – da cui appunto i sistemi previdenziali, le prestazioni socio-sanitarie e quant'altro) a presa in conto della qualità della vita delle persone e delle famiglie, e dell'ambiente in cui vivono (lavorativo, urbanistico, ecologico) che incide sulla qualità della vita stessa. Una presa in carico che deve necessariamente coinvolgere diversi soggetti. Oggi l'idea di fondo di ben-essere è quella, più ampia che in passato, di consentire il pieno sviluppo del potenziale delle persone. Non solo vivere, dunque, ma ben vivere. Non a caso, nella sfera dei consumi (e tipicamente in ambiti quali la salute e il turismo) si è passati ad utilizzare la parola «wellness», che dà più un'idea anche di godimento, di pienezza appunto, che ha a che fare anche con il principio del piacere, e la sua democratizzazione. Ecco quindi che dall'enfasi sulla salute e sulla sicurezza (anche di un futuro: quindi, le pensioni), e anche di fronte alle difficoltà del mercato del lavoro (quindi ammortizzatori sociali, dalla cassa integrazione all'assegno di disoccupazione fino alle varie forme di reddito di cittadinanza) si arriva alla sempre maggiore presa in conto di bisogni altri: un'aria respirabile, un traffico non oppressivo, un'attenzione più accentuata all'importanza delle relazioni, o al benessere psico-fisico latamente inteso, un uso del tempo maggiormente sotto controllo degli individui

e non dettato da rigidi vincoli esterni (lavorativi, per esempio), diventano parte integrante del livello di soddisfazione delle persone.

Tra questi elementi c'è la questione del benessere organizzativo: sul lavoro. Che va molto al di là dell'idea di welfare aziendale ridotta ai buoni pasto o ai contributi per baby sitter, e anche oltre la disponibilità di palestre o asili nido sul posto di lavoro, nei casi più fortunati. Che può includere congedi parentali a entrambi i coniugi o borse di studio per la prole. Ma è fatto anche di cose che c'entrano con le relazioni tra livelli gerarchici, l'ambiente anche fisico dell'impresa e la qualità intrinseca del lavoro. E c'entra anche con la compatibilità tra tempo di lavoro e tempo della famiglia, delle relazioni, dello sport – della vita, insomma. Facendo in modo che si intersechino: uscendo dalla condanna biblica del lavoro come sudore e fatica, ma favorendo l'espressività e la creatività del lavoro stesso; inserendo vita nel lavoro e lavoro nella vita. Che un domani dovrà significare anche non separare più in maniera così netta fasi dell'apprendimento, del lavoro e del riposo, come momenti distinti della biografie delle persone (il mondo del lavoro – bisognoso di formazione permanente – ha cominciato ad accorgersene, anche se non necessariamente a trarne le conseguenze in termini salariali e organizzativi, altri meno). A proposito: i livelli salariali e la stabilità del lavoro c'entrano molto con il benessere individuale e familiare. Inutile e ipocrita spendersi in qualche elemento di welfare aziendale nella contrattazione collettiva se poi mancano i presupposti di base del riconoscimento della dignità del lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Noi lavoriamo meglio

Giovedì scatta il «Welfare Day» del Veneto promosso dalla Regione: per la prima volta si accendono i riflettori sulla previdenza integrativa e sulle migliori esperienze aziendali dedicate al ben-essere dei dipendenti. Partendo da un dato record: a Nordest oltre la metà delle imprese (51,2%) adotta iniziative specifiche

Tutto quanto fa welfare I campioni del Nordest lavorano già nel futuro

Save, Selle Royal, B+B International sono l'avanguardia, premiata a livello nazionale, ma dietro c'è un mondo in grande evoluzione: oltre la metà delle aziende adotta iniziative specifiche, il 34% dei lavoratori aderisce alla previdenza complementare. E giovedì scatta il «Welfare Day»

Alla Selle Royal di Pozzoleone (Vicenza), brand conosciuto dagli appassionati della bicicletta di tutto il mondo, hanno pensato che la cosa migliore fosse puntare sul binomio sport-benessere. Da qui l'offerta ai dipendenti di analisi del sangue, controlli oculistici, check-up periodici, con la possibilità di sottoscrivere una polizza sanitaria aziendale per coprire una serie di necessità più specifiche. Ogni quindici giorni una dottoressa è a disposizione presso l'ambulatorio interno. Ma non basta. Siccome la buona salute comincia con la buona alimentazione, ecco che in mensa vengono utilizzate esclusivamente materie prime bio e a chilometro zero. Il tutto accompagnato dalla campagna «basta snack». Le merendine delle macchinette automatiche sono state sostituite da ceste di mele e bocce d'acqua: chiunque può servirsi liberamente.

Welfare su misura, invece, è la parola d'ordine della B+B International, software house di Montebelluna (Treviso). Federica Gallina, responsabile delle risorse umane, ha le idee chiare: «Migliorare la vita dei nostri collaboratori non solo si ripercuote positivamente sul clima aziendale, ma favorisce la produttività». I dipendenti si dividono in varie categorie: single, sposati con o senza figli, separati, e così via. A ogni tipologia vengono assegnati «crediti» da utilizzare a seconda delle esigenze personali: c'è chi li impiega nella formazione dei bambini, chi nell'assistenza ai genitori anziani, oppure in cure mediche o nel tempo libero. Il fiore all'occhiello, comunque, si chiama «Fiochi in B+B», un programma di conciliazione



vita-lavoro dedicato alle neomamme: si va dal supporto durante il periodo dell'attesa (compreso l'aiuto alle pratiche burocratiche per ottenere il bonus bebè o un posto all'asilo nido) ai colloqui per il reinserimento al termine della maternità. Su tutto, l'ampia disponibilità all'orario flessibile, al part-time, fino allo smart working, il lavoro da casa.

Ancora più ambizioso il piano di welfare messo a punto alla Save, la società che gestisce gli aeroporti di Venezia e Treviso. Oltre ai classici accordi per l'assistenza sanitaria, l'istruzione dei figli, le convenzioni per le attività culturali e sportive, da qualche mese Save ha introdotto nello staff una «Consigliera di fiducia», figura ormai diffusa nella pubblica amministrazione ma pressoché inesistente nel settore privato. Per qualunque problema, a partire dalle situazioni di disagio, dai casi di mobbing, molestie sessuali e discriminazione di genere, i dipendenti possono rivolgersi a questa professionista «terza» e al di sopra delle parti. Per trovare una soluzione.

Tutto ciò che fa welfare

Selle Royal, B+B International e Save sono tre delle sette imprese venete (su 68 a livello nazionale) nominate Welfare Champion nell'ambito del Welfare Index Pmi 2019, progetto lanciato da Generali in collaborazione con Confindustria, Confartigianato, Confagricoltura e Confprofessioni. Il pacchetto di eccellenze nordestine si completa con Fonderie di Montorso (Vicenza), Nep servizi di Camponogara (Venezia), Performance Lighting di Colognola ai Colli (Verona), San Marco Group di Marcon (Venezia). Sconfinando in Friuli, si aggiungono Bovedani di San Vito al Tagliamento (Pordenone) e cooperativa Dopo di noi di Flambro di Talmassons (Udine). Imprese di dimensioni diverse e operanti in settori molto distanti tra loro, portate a esempio di best practice, visto che hanno raggiunto il massimo punteggio in un rating comprendente dodici aree, dalla previdenza integrativa alle polizze assicurative, dalla formazione permanente all'attenzione rivolta alla comunità in cui si opera.

Non ci sono dubbi: il Nordest è in prima fila sulla moderna (e perché no, creativa) frontiera del welfare. Eppure si può, anzi si deve, fare di più. Ed è per questo che la Regione Veneto, con il braccio tecnico Veneto Welfare e d'intesa con le associazioni di categoria, i sindacati, i patronati, i maggiori istituti di credito e le principali compagnie d'assicurazione, ha deciso di lanciare per giovedì prossimo 11 aprile, la prima edizione del Welfare Day. Una sorta di mobilitazione generale: un grande convegno a Venezia e decine di appuntamenti sul territorio, info-point e persino camper con esperti a bordo che gireranno in ogni provincia. Obiettivo: informare, sensibilizzare, alzare la soglia d'attenzione su fondi pensione, assistenza sanitaria complementare, contratti integrativi. Ovvero su tutto ciò che fa welfare.

«Dobbiamo aumentare la sensibilità del maggior numero di cittadini e in particolare dei giovani riguardo all'importanza, meglio alla necessità, della previdenza complementare» spiega Elena Donazzan, assessore regionale al Lavoro e alla formazione. «In parallelo vanno stimulate tutte le forme di welfare aziendale,

di territorio, di comunità. Occorre costruire un'autentica rete di protezione dei lavoratori e delle famiglie. È un percorso lungo e difficile. E la Regione non può restare a guardare ma deve avere un ruolo da protagonista». Punto di partenza, la legge regionale in materia di welfare integrato varata nel luglio 2017. «Piaccia o no» aggiunge Antonio Guadagnini, il papà della legge «bisogna fare i conti con uno scenario completamente mutato: il passaggio al metodo contributivo porta con sé una forte riduzione delle pensioni. Per non parlare dell'emergenza che coinvolge milioni di giovani: posti precari, stipendi bassi, pensioni future addirittura misere. Chiaro che vada incentivata ogni forma di complementarità. Ma c'è dell'altro. Vogliamo arrivare a istituire un sistema di accreditamento regionale dei fondi pensione e dei vari strumenti di welfare collettivo. Sarebbe un enorme passo avanti sul versante della trasparenza. Non solo. Sul piano potenziale ci sono in ballo 5 miliardi. Una parte di queste risorse potrebbe essere reinvestita in sede locale».

Dalla tradizione al futuro

Insomma, welfare è bello. Giova ai cittadini, alle imprese, al territorio. Ben venga il Welfare Day, dunque, se può contribuire a rendere migliore il Nordest e magari a fargli scalare qualche ulteriore gradino nelle classifiche nazionali, dove peraltro risulta già nelle posizioni alte. Stando ai dati della Covip, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione, il 34% dei lavoratori veneti aderisce a forme pensionistiche complementari. Tassi di partecipazione più elevati si registrano solamente in Trentino Alto Adige (48%), Val d'Aosta (40%) e Friuli Venezia Giulia (35%). Merito (anche) della forza di Solidarietà Veneto, il primo fondo pensione (intercategoriale) territoriale. Fondato trent'anni fa, Solidarietà Veneto, con oltre 70 mila aderenti e un attivo netto destinato alle prestazioni di 1,2 miliardi, pur operando in un'area limitata si colloca nella top ten dei fondi negoziali. Nel campo della sanità integrativa va segnalato Saninveneto, fondo per i lavoratori dell'artigianato, un pilastro nella patria della piccola e piccolissima impresa. Quanto al welfare di secondo livello, il Rapporto 2019 Welfare Index PMI pone il Nordest al primo posto assoluto in Italia: il 51,2% delle aziende ha iniziative di welfare a tutto tondo, contro il 45,9% della media nazionale.

Risultati che vengono da lontano. «Il Nordest» sostiene Paolo Feltrin, professore di Scienza dell'amministrazione all'università di Trieste «vanta una lunga tradizione di bilateralismo. È un pezzo di storia della vecchia Democrazia Cristiana di Antonio Bisaglia, Carlo Bernini e Gianfranco Cremonese. Significa che le parti sociali, pure su fronti contrapposti, davanti a questioni strategiche finiscono per lavorare insieme. Così è stato, appunto, per la nascita degli enti bilaterali previdenziali e assistenziali. Stesso discorso per ciò che concerne gli accordi aziendali. Dai tempi di Alessandro Rossi a Schio e Gaetano Marzotto a Valdagno, fino a Leonardo Del Vecchio e la sua Luxottica ad Agordo. Poi il welfare integrativo è progressivamente approdato anche nelle piccole imprese. Grazie alle agevolazioni fiscali messe in campo nel corso degli anni. Ma principalmen-

te perché si è capito che il benessere del lavoratore impatta dritto dritto sul conto economico».

Oggi la sfida è ancora più impegnativa: rilanciare la tradizione coniugandola al futuro. «L'arretramento dello Stato» sottolinea Mirco Casteller, coordinatore di Veneto Welfare «vuoi per scelte politiche, vuoi per la riduzione delle risorse disponibili, è sotto gli occhi di tutti. Di conseguenza cresce la necessità di pensare a forme di sostegno complementari. Pensionistiche, sanitarie, ma anche l'aiuto agli anziani, i carrelli della spesa, le palestre aziendali, e via con la fantasia. Tutti i meccanismi che danno sicurezza sociale e in qualche modo aumentano il benessere delle persone sono utili se non indispensabili. Adesso è il momento di sostenere lo sviluppo dei fondi territoriali e incentivare le iniziative di welfare che nascono dal basso, qui a Nordest. La vicinanza tra chi offre una prestazione e chi ne usufruisce è una carta vincente, fa la differenza». È il circolo virtuoso della fiducia, merce rara dopo il crac delle Popolari. A ben guardare è proprio questa la prima ragione del Welfare Day: noi ci mettiamo la faccia, potete fidarvi...

Sandro Mangiaterra

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il programma

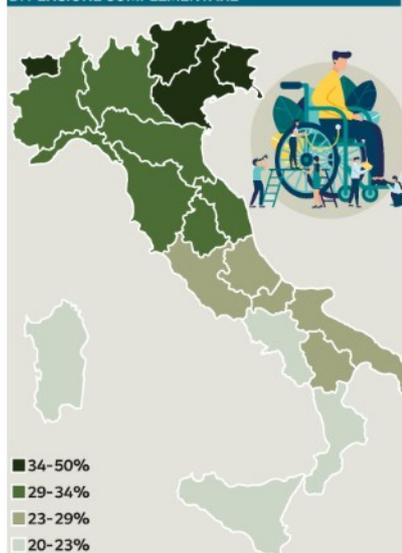
Camper itineranti e oltre 30 incontri Il «cuore» a Venezia

Più di trenta incontri sparsi sul territorio, 200 infopoint, cinquanta camper itineranti. Sono imponenti i numeri della prima edizione del Veneto Welfare Day, in programma per giovedì 11 aprile. Voluto dalla Regione con l'organizzazione operativa di Veneto Welfare e la collaborazione di associazioni di categoria, sindacati, patronati, istituti di credito e compagnie assicurative, il Veneto Welfare Day ha l'obiettivo di promuovere gli strumenti del welfare integrato, fondi previdenziali e sanitari, e accendere un focus sulla vastità e ricchezza del welfare di secondo livello.

Cuore della giornata, il convegno previsto in mattinata nell'aula magna dell'università Iuav di Venezia. Al dibattito, introdotto da Paolo Feltrin, professore di Scienza dell'amministrazione a Trieste, parteciperanno Franco Lorenzon, presidente di Solidarietà Veneto, Donato Pedron, presidente di Saninveneto, e numerosi esperti. A seguire, la presentazione di una serie di casi-scuola di welfare aziendale.

Tutto il welfare del Nordest

ADESIONI ALLE VARIE FORME DI PENSIONE COMPLEMENTARE



Fonte: rapporto Welfare index Pwri

TASSI DI INIZIATIVA PER AREE DEL WELFARE AZIENDALE

	Media	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud Isole
Previdenza integrativa	27,6	30,7	30,2	27,2	20,8
Sanità integrativa	38,6	42,2	43,0	33,6	30,7
Servizi di assistenza	13,8	13,4	17,2	12,0	12,6
Polizze assicurative	46,0	45,0	48,4	45,1	46,0
Conciliazione vita e lavoro	43,3	44,6	45,9	40,3	42,2
Sostegno economico ai dipendenti	34,7	36,5	37,4	33,5	33,0
Formazione per i dipendenti	45,3	43,9	46,1	35,7	43,0
Sostegno all'istruzione	4,2	4,9	5,7	3,5	2,6
Cultura e tempo libero	6,8	8,0	6,9	5,2	5,4
Sostegno ai soggetti deboli	17,1	19,4	18,4	12,8	17,5
Sicurezza e prevenzione	50,2	51,3	50,5	47,4	50,8
Welfare allargato alla comunità	24,0	24,8	23,8	22,3	24,8



L'Espresso - HUB

seguì **quotidianosanità.it**



[Tweet](#) stampa

Sanità integrativa. Trend in crescita per le Società di mutuo soccorso: +7,8% dal 2016

Il 42% delle Sms attive prevedono incrementi della base associativa e il 61% svolge attività socio sanitaria. Erogare prestazioni e sussidi socio sanitari e assistenziali ai propri soci per un valore complessivo di 141 milioni di euro, pari al 63,3% dei contributi raccolti. Presentata oggi la seconda indagine. [LA RICERCA](#)



10 APR - Bilancio in crescita per il settore delle Società di mutuo soccorso (Sms). Quella attive, che svolgono attività non occasionali, sono ad oggi 532, con un trend in aumento del 7,8% rispetto al 2016. Un settore che guarda anche al futuro con ottimismo: il 42% delle Sms prevedono incrementi della base associativa con valore in aumento del 4% negli ultimi due anni circa. Soprattutto è il settore socio sanitario a vedere accresciuto il suo appeal: il 61% di quelle che svolgono attività in questo ambito, dichiarano un aumento di soci del 51%, contro il 26% del campione generale (+8%). Nell'ultimo anno le Sms hanno erogato prestazioni e sussidi socio sanitari e assistenziali ai propri soci beneficiari per un valore complessivo di 141 milioni di euro pari al 63,3% dei contributi raccolti.

A scattare la fotografia Società di Mutuo Soccorso è una **seconda indagine dell'Associazione Isnet**, per la promozione e lo sviluppo delle imprese sociali in Italia, in partnership con Concooperative Salute, Fimiv e [Ansi](#), presentata oggi a Roma. Una ricerca che amplia e aggiorna i dati della [prima ricerca](#) svolta nel 2016.

La ricerca avviata nel 2018 è stata realizzata dall'Associazione, nell'ambito degli approfondimenti tematici dell'Osservatorio nazionale sull'impresa sociale e ha costituito il primo Panel nazionale con 200 Sms rappresentative della popolazione statistica, consentendo così la possibilità di effettuare analisi periodiche e verifiche dell'impatto sociale generato, utili anche per le politiche e le azioni di governo.

I numeri dell'indagine. In totale sono 995 le Sms in Italia (-121 rispetto al 2016) e 532 quelle attive, ossia con soci che versano quote annuali, svolgono attività non occasionali e a beneficio dei soci e impiegano le quote versate. Il 49% è distribuito nelle Regioni del Nord Ovest, il 15,5 nel Nord Est, il 18,5% in quelle del Centro e il 17% nel Sud. Il 69,5% è iscritto alla Camera di Commercio,

Industria, Artigianato e Agricoltura (Cciaa) in aumento rispetto al 2016 (+9%). A crescere sono le Sms che operano nell'ambito del settore socio sanitario: sono passate dal 54,5% del 2016 al 61% nel 2018. Tra queste, la raccolta dei contributi associativi nel 2017 è stata di 223 mln di euro con un valore delle erogazioni socio sanitarie e assistenziali pari a 141 milioni di euro.

Le Società di mutuo soccorso, ricorda una nota dell'Isnet, sono le prime libere organizzazioni che fin dall'Ottocento hanno realizzato su base volontaria forme di tutela dei lavoratori e dei cittadini, innescando forme di reciprocità e di mutuo aiuto, rappresentando una prima espressione di welfare generativo e co-partecipato tra i soggetti coinvolti: "Un modello oggi più che mai attuale, con una società alle prese con bisogni crescenti, e alla ricerca di risposte adeguate anche in ambito socio sanitario. In questo scenario, le Sms, che favoriscono l'integrazione tra soggetti pubblici e privati, rappresentano un modello che punta a garantire forme di tutela e risposte personalizzate ai bisogni dei cittadini".

"I dati dell'indagine dimostrano che la comunità mutualistica è sempre più ampia, marcando la specificità del sistema in chiave integrativa e non sostitutiva del sistema pubblico - ha detto **Laura Bongiovanni**, Presidente dell'Associazione Isnet e curatrice della ricerca - la salute non è un business, ma un bisogno che necessita di risposte ispirate a modelli di welfare generativo, di prossimità, capace di creare meccanismi di co-partecipazione. Nelle Società di mutuo soccorso il cittadino è un socio, non un cliente". Anche la Riforma del Terzo Settore ha riconosciuto l'importanza del loro ruolo, includendo le Società di Mutuo Soccorso tra gli Ets (Enti di Terzo Settore) in ragione della loro missione sociale.

"Il tema della mutualità e quindi della solidarietà - ha affermato **Placido Putzolu**, presidente Fimiv - sta recuperando valore. I soggetti del terzo settore, come le Società di mutuo soccorso, che operano nella economia sociale non profit, rappresentano infatti un elemento imprescindibile per la costruzione di un welfare comunitario efficace, sostenibile e di qualità".

"Ciò che emerge dall'indagine è la conferma della grande attualità di questi enti - ha dichiarato **Luciano**

QSnewsletter

ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWS LETTER
Ogni giorno sulla tua mail tutte le notizie di Quotidiano Sanità.

QS gli speciali



SDO 2017. Tutti i numeri del nuovo rapporto sui ricoveri ospedalieri

[tutti gli speciali](#)

iPiùLetti [7 giorni] [30 giorni]

- 1 Bere, anche moderatamente, non fa bene
- 2 Vaccini. Lazio, la Giunta approva una legge per sospensione temporanea da scuole dell'obbligo per gli alunni non vaccinati. Zingaretti: "Atto di civiltà a tutela degli immunodepressi"
- 3 La lunga marcia delle professioni sanitarie (prima parte)
- 4 Massofisioterapisti. Ordine Tsrpm Pstrp: "Sì a iscrizione all'albo solo per quelli che hanno conseguito il titolo prima del 1999 e hanno conseguito equipollenza o equivalenza con i Fisioterapisti. Gli altri possono continuare a esercitare ma non come professionisti sanitari"

Dragonetti, Vice presidente **Ansi** – le Mutue sono state il vettore del progresso in una epoca povera di welfare, povera di previdenza e di diritti costituzionali. Oggi sono un veicolo di buone abitudini che fanno riscoprire valori come la partecipazione, la condivisione, l'appartenenza”.

“Le 532 realtà attive indicano l'evidenza di un movimento mutualistico vivo e pervasivo nelle comunità – ha aggiunto **Michele Odorizzi**, Vicepresidente Confcooperative Sanità – anche quelle più remote del nostro Paese. Un potenziale enorme che abbiamo la responsabilità di rilanciare al servizio delle persone e a sostegno di una idea di società coesa e inclusiva”.

10 aprile 2019

© Riproduzione riservata

Allegati:

■ [La seconda ricerca Isnet SMS](#)

Altri articoli in Studi e Analisi

 **Più omicidi e suicidi, più incidenti stradali e più fumo e alcol ma pure meno propensione a prevenzione e cure. Anche per questo gli uomini vivono meno delle donne. Il World Health Statistics dell'Oms**

 **Sunshine Act. Serve un passo in più per la vera trasparenza**

 **Cara ministro Grillo, le mie critiche non sono un acte gratuite**

 **Patologie neurologiche. Sono il 15% degli accessi al Pronto soccorso. La survey Aneu**

 **L'asimmetria attrattiva del regionalismo differenziato: l'imperdibile occasione per ripensare il sistema**

 **Griglia Lea 2017. Dai cesarei ai vaccini, oltre i punteggi ecco le criticità in ogni regione**

- 5 Vaccini. Botta e risposta Lorenzin-Bussetti. Il Ministro: “Permettere a tutti di andare a scuola”. E l'ex Ministro: “Che fai con i bambini immunodepressi?”
- 6 Conferenza Lauree professioni sanitarie: “Riconoscimento a elenchi speciali sia limitato a prima del '99. Per gli altri valgono indicazioni su 'equivalenze' della Stato-Regioni”
- 7 Vacanza contrattuale: dal 1° aprile indennità in busta paga. Per i dirigenti la base è ancora il vecchio contratto
- 8 Campania. Governo pronto a rimuovere De Luca da commissario. Ma dalla Lega arriva lo stop. Rabbia M5S: “Chi fa da stampella a De Luca diventa il peggior nemico di questa terra”
- 9 Medicina generale. Con il raddoppio delle borse al sicuro la sostenibilità della categoria
- 10 Vaccini. Con la legge 5 Stelle-Lega gli obblighi sparirebbero? Non è detto, a stabilirlo sarebbe il livello di copertura e, ad oggi, nessuna regione ha raggiunto la soglia di sicurezza per tutte le vaccinazioni. Ecco la mappa dei “nuovi” obblighi

<p>Quotidianosanita.it Quotidiano online d'informazione sanitaria. QS Edizioni srl P.I. 12298601001</p> <p>Via Boncompagni, 16 00187 - Roma</p> <p>Via Vittore Carpaccio, 18 00147 Roma (RM)</p>	<p>Direttore responsabile Cesare Fassari</p> <p>Direttore editoriale Francesco Maria Avitto</p> <p>Direttore generale Ernesto Rodriguez</p>	<p>Redazione Tel (+39) 06.59.44.62.23 Tel (+39) 06.59.44.62.26 Fax (+39) 06.59.44.62.28 redazione@qsedizioni.it</p>	<p>Pubblicità Tel. (+39) 06.89.27.28.41 commerciale@qsedizioni.it</p>	<p>Copyright 2013 © QS Edizioni srl. Tutti i diritti sono riservati - P.I. 12298601001 - iscrizione al ROC n. 23387 - Iscrizione Tribunale di Roma n. 115/3013 del 22/05/2013</p> <p>Riproduzione riservata. Policy privacy</p>
--	--	---	---	---



Network

Redattore sociale

RS Agenzia

Guida

Giornalisti

Blog

...altri siti

LOGIN

Inserisci le tue credenziali per accedere ai servizi per gli abbonati

Anello debole
RS L'AGENZIA
di REDATTORE SOCIALE

Parlare Civile

Questione d'immagine

My Account

Newsletter

Seguici su

LOGIN

NOTIZIARIO

Società

Disabilità

Salute

Economia

Famiglia

Giustizia

Interviste

Recordami

NON PROFIT

Cultura

Punti di Vista

In Evidenza

Multimedia

Speciali

Banche Dati

Calendario

Annunci

Password dimenticata?

Oppure scopri come abbonarti »

Cerca nel sito

Non Profit

NOTIZIARIO

Non Profit

Cooperazione - Aiuti

Pace

Servizio civile

Solidarietà

Terzo settore

Volontariato



Società di mutuo soccorso in crescita, "settore vitale e dinamico"

I dati della seconda indagine di Isnet con Confcooperative salute, Fimiv e Ansi. Sono 532 le Sms attive, +7,8% rispetto al 2016. Il 42% prevede di incrementare la base associativa. Sei su 10 svolgono

attività socio-sanitaria. "Sistema integrativo del pubblico, non sostitutivo"

Benvenuto su RS, l'agenzia giornalistica di Redattore Sociale.

Questa notizia è riservata agli abbonati.

Effettua il **Login** e accedi alla notizia. Oppure:

Scopri come abbonarti

Vai alla homepage di RS Agenzia

Vai a Redattore Sociale

Chi siamo

Redattore sociale

Agenzia giornalistica

Formazione per giornalisti

Guide

Redazione

Servizi

Pubblicità

Come abbonarsi

Contatti

in collaborazione con **agenzia DIRE**

Editrice della testata: Redattore Sociale srl
Autorizzazione del Tribunale di Fermo: n. 1 del 2 gennaio 2001.
Sede legale: Via Vallescura, 47 63900 Fermo
CF, P.Iva, Iscriz. Reg. Impr. Fermo: 01666160443
R.E.A. Fermo 163813 Capitale Sociale: € 10.200,00 i.v.

📌 ECONOMIA SOSTENIBILE 10.04.2019

Mutualismo in Italia: raccoglie 220 milioni e ne usa il 63% in servizi socio-sanitari

Rapporto Isnet: mutue italiane in salute. Terza via tra welfare in crisi e sanità for profit. Nel mondo contano 240 milioni di soci

Di Corrado Fontana

Salute e sanità, cure mediche e ospedali. Operazione chirurgica in sala operatoria. CC0 Creative Commons da Pixabay.com



Presentata finalmente la seconda indagine sulle **società di mutuo soccorso (SMS)** in Italia: ci mostra un settore in salute e in crescita sotto diversi aspetti nel confronto con la fotografia scattata nel 2016. L'analisi è nel rapporto *Società di Mutuo Soccorso in Italia. Un modello di welfare generativo*, elaborato dall'osservatorio dell'[Associazione Isnet](#).

Una ricerca nata grazie ad una collaborazione con [Confcooperative](#), [Fimiv](#) e [Ansi](#), il cui valore si è progressivamente consolidato anche in prospettiva. Trasformando l'iniziale comitato d'indirizzo finalizzato allo studio in una sorta di **osservatorio permanente e condiviso**. Non poco, in un'epoca in cui ciascuno guarda spesso al solo orticello di casa sua,

e soprattutto un'opportunità conoscitiva preziosa verso queste forme associative di forte **impatto sociale**.



INFOGRAFICA società di mutuo soccorso totali e attive in Italia, dato 2018 - fonte rapporto Isnet

Affacciatesi in Europa con la Rivoluzione industriale e in Italia da metà Ottocento, le società di mutuo soccorso entrarono infatti in crisi prima col Fascismo e poi con la nascita del servizio sanitario nazionale. Ma oggi sembrano vivere una **nuova fase espansiva**. E di fronte a un *welfare state* fragile, e alla spinta di un **mercato dei servizi sociosanitari** sempre più aperto, acquisiscono credibilità come **terza via** tra pubblico e privato. Come parti essenziali del cosiddetto secondo pilastro della sanità italiana.

Bongiovanni: società di mutuo soccorso dinamiche e ottimiste

Tant'è che «un primo elemento che emerge dalla ricerca è quello del dinamismo del settore». La sottolineatura è della presidente di Isnet **Laura Bongiovanni**, che rilegge con noi i risultati del rapporto, in cui sono i numeri a giustificare questa considerazione, tanto più perché rappresentativi di un trend.

«Da un lato c'è una crescita del 7,8% delle **società di mutuo soccorso che consideriamo attive**. D'altro canto un dato assolutamente interessante è quello relativo al **sentiment** sull'andamento del numero dei soci. Le previsioni positive aumentano infatti dal 38% al 42% rispetto al 2016. E, contemporaneamente, si riducono quelle negative dal 16,5% al 13,5%. Mi sembra un dato di estrema vitalità e di attualità, un segno concreto riguardo questo modello rispetto ai bisogni, soprattutto in **campo socio-sanitario**. Tanto è vero che le società di mutuo soccorso che si occupano di interventi in quest'ambito prevedono incrementi anche a maggiori, fino a registrare un +51%».

Sentiment sul numero di soci

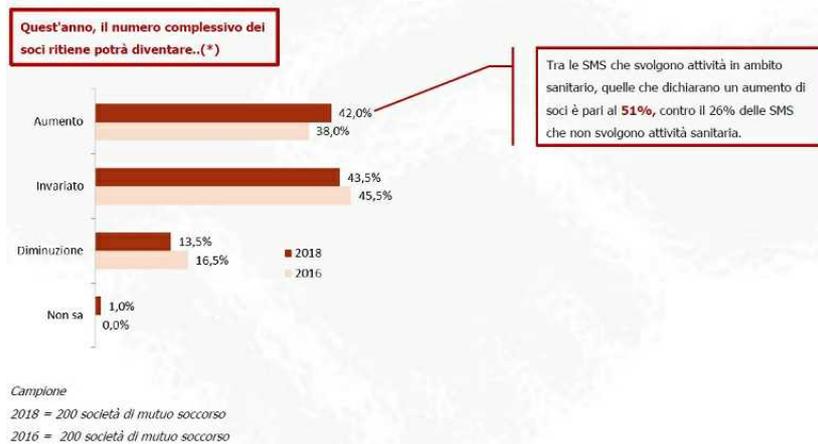


GRAFICO sentiment sul numero di soci delle società di mutuo soccorso in Italia, dato 2018 - fonte rapporto Isnet

Ciò a dimostrazione che motore principale di questa positività è il settore dei servizi socio-sanitari, ma anche che l'assetto normativo, con la riforma del 2012 e con la recente riforma del Terzo settore, «spinge il settore ad una maggiore sistematicità delle attività proprio verso il campo socio-sanitario».

Persone attive nelle gestione delle SMS

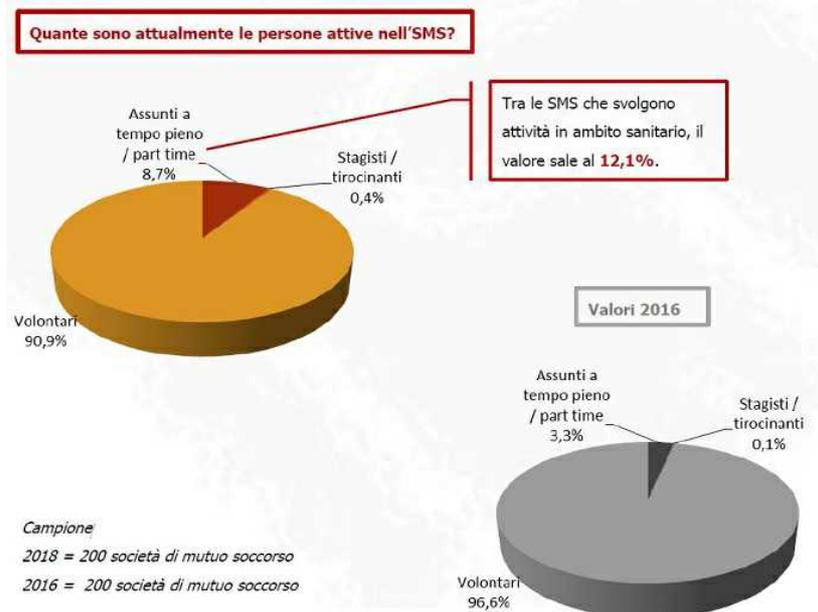


GRAFICO persone attive nelle società di mutuo soccorso in Italia, dato 2018 - fonte rapporto Isnet

Non solo sanità, ma anche educazione sanitaria e cultura inclusiva

«D'altra parte – prosegue Bongiovanni – anche il carattere di tipo culturale espresso dalle società di mutuo soccorso si mostra attuale. Non per niente proprio quelle che si occupano di servizi socio-sanitari, quindi il 69,5% del campione, che sono cresciute del 9% rispetto alla precedente ricerca, nel 47,5% dei casi svolgono **attività culturali** su più fronti. Come quello dell'educazione alla spesa sanitaria e alla

prevenzione, tutta finalizzata a **non favorire il consumismo sanitario**, spendendosi con attività molto concrete e incarnando così un **modello sussidiario di sanità integrativa**».

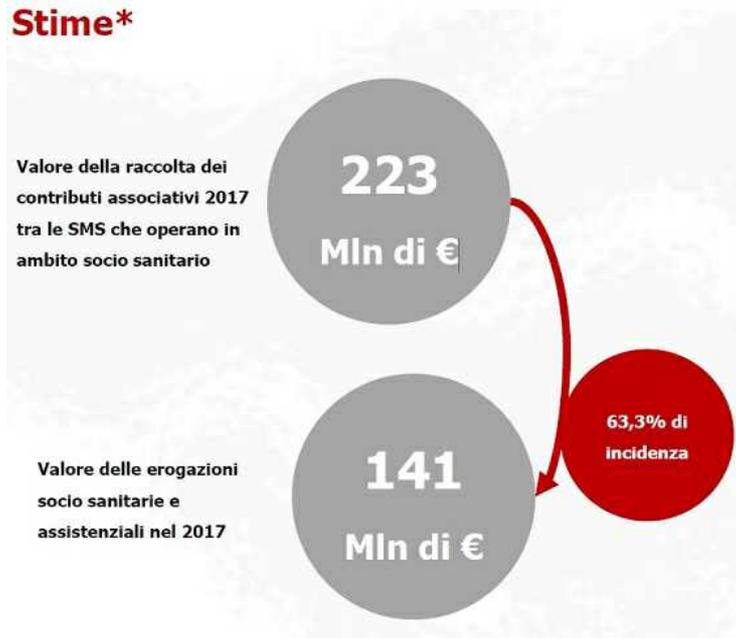
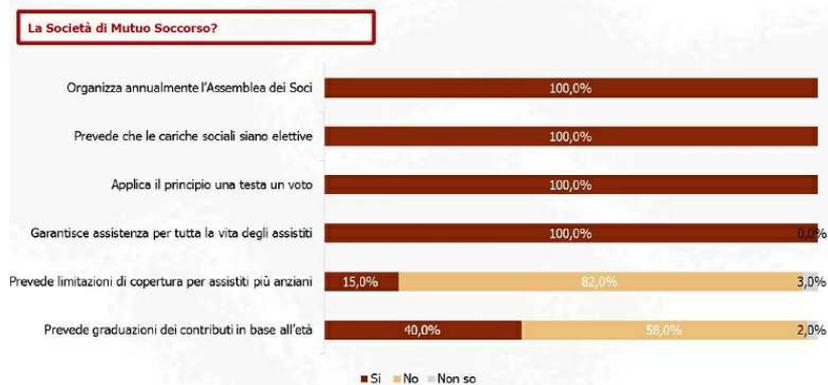


GRAFICO valore raccolta contributi ed erogazioni sociosanitarie società di mutuo soccorso in Italia, dato 2018 - fonte rapporto Isnet

In quest'ottica si iscrive per esempio il dato del **63,3% di valore della raccolta di contributi** che viene restituito in forma di erogazione di servizi sociosanitari verso la propria base associativa. «Si tratta naturalmente di una stima e di una media, ma parla da sola. Senza contare che – conclude Bongiovanni – a partire dall'autodichiarazione degli intervistati ci si accorge che le società di mutuo soccorso in ambito socio sanitario garantiscono tutte l'assistenza ai propri associati **per tutta la vita**, mentre le preclusioni all'iscrizione per i più anziani sono relative solamente alla prima iscrizione, e si limitano al 15%. Ci dice della volontà di essere un soggetto a **valore sociale aggiunto**, non avendo ancora introdotto importanti barriere all'ingresso».

Politiche di gestione



Campione: 122 società di mutuo soccorso che svolgono attività sociosanitarie

GRAFICO politiche di gestione società di mutuo soccorso in ambito socio-sanitario, dato 2018 - fonte rapporto Isnet

Iscriviti alla newsletter

Il meglio delle notizie di finanza etica ed economia sostenibile

Dichiaro di aver letto e accettato l'[informativa in materia di privacy](#)

Dall'Italia all'Europa

Una forza inclusiva, quindi, che si esprime su grandi numeri. Anche di tipo assoluto, in Italia e in Europa. Numeri come quelli che emergono da un altro documento, pubblicato quest'anno dalla Federazione Italiana della Mutualità Integrativa Volontaria (la già citata Fimiv), che annovera ben **953mila persone tra soci e assistiti** dalle società di mutuo soccorso che ne fanno parte. SMS che, nel 2016, hanno «partecipato all'integrazione dell'assistenza sanitaria pubblica mediante prestazioni e sussidi erogati ai propri soci e assistiti per un valore complessivo di **95 milioni di euro**, pari a oltre il 78% dei contributi raccolti».

LE QUOTE DI MERCATO DEL MUTUALISMO, STATO PER STATO

Fonte: FEDERAZIONE INTERNAZIONALE DELLE COOPERATIVE E DELLE MUTUE D'ASSICURAZIONE E ASSOCIAZIONE DEGLI ASSICURATORI MUTUALISTI EUROPEI, MARKET INSIGHTS EUROPE, 2014 (ULTIMO RAPPORTO USCITO).

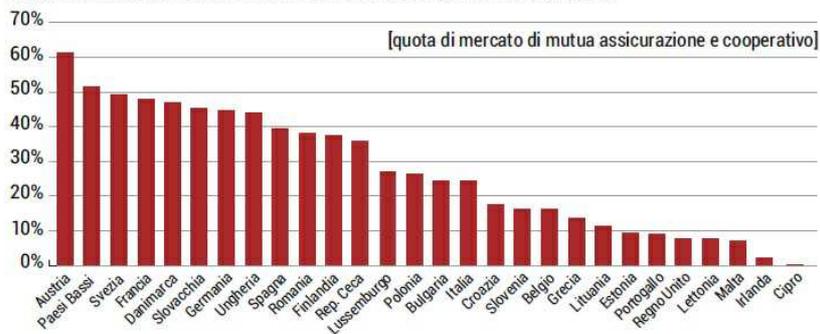
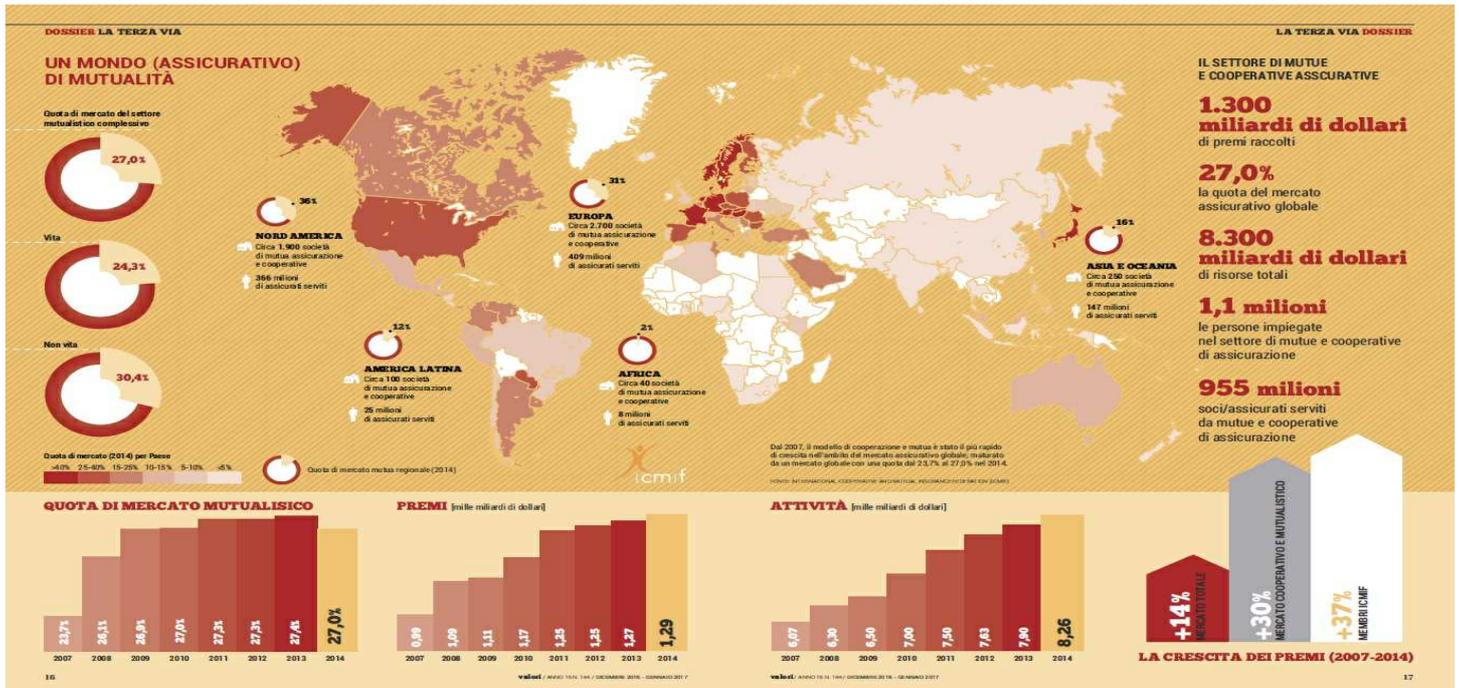


GRAFICO le quote di mercato del mutualismo - fonte VALORI 144 - dicembre-gennaio 2016-2017

Grandi numeri che si ritrovano allargando lo sguardo al bacino d'interesse dell'Associazione internazionale della mutualità (Aim), che riunisce 59 membri provenienti da **30 Paesi diversi**. «Le mutue associate (complessivamente chiamate *mutual benefit societies*)

provvedono alla copertura sanitaria, obbligatoria e/o complementare, di circa **240 milioni di persone nel mondo** delle quali quasi 200 milioni in Europa. Complessivamente i membri di Aim raccolgono quasi **300 miliardi di euro**. Si tratta di società di persone (fisiche o giuridiche) che, in assenza di finalità lucrative, **reinvestono i risultati economici** nelle attività mutualistiche. Fornendo così coperture di welfare complementari o integrative, gestendo proprie strutture (ospedali, farmacie, case di cura per anziani non autosufficienti).



Mutue, una storia lunga 250 anni

Come accennato in principio (e riportato in un [dossier di Valori di qualche anno fa](#)), la storia delle società di mutuo soccorso in Europa è assai antica. Comincia nell'Inghilterra della **Rivoluzione industriale** (tra fine '700 e prima metà dell'800), dove, con l'affermarsi dell'associazionismo operaio, nacquero le prime *friendly societies*, basate «sugli ideali di socializzazione, convivialità e sostegno ai lavoratori in periodi di agitazione e scioperi».

Anno di fondazione

Quando siete nati (anno di fondazione)?

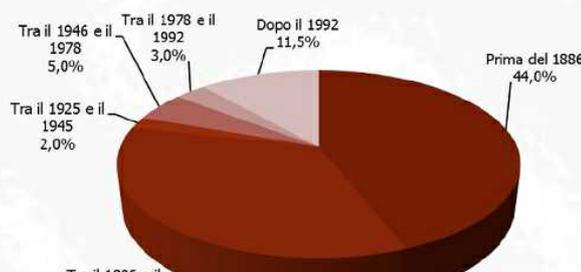


GRAFICO anno di fondazione società di mutuo soccorso in Italia - fonte rapporto Isnet 2018

1848 1900 e II
1924
34,5%

Campione: 200 società di mutuo soccorso

Nel nostro Paese, il loro percorso inizia decisamente più tardi: nel 1844 re **Carlo Alberto di Savoia** sostenne la necessità di casse di beneficenza e carità fra gli operai, alimentate dai loro stessi contributi. Nel 1848 nacque la **Società generale degli operai di Pinerolo**, in Piemonte. 38 anni dopo, fu promulgata la legge 3818, che riconosceva alle Soms la possibilità di acquisire personalità giuridica e dettava le condizioni essenziali alle quali avrebbero dovuto attenersi:

il soccorso ai soci come finalità, il risparmio come mezzo, la mutualità come vincolo.

Una storia di successo, che registrò il loro moltiplicarsi tra XIX e XX secolo: dalle 434 del 1862 (110mila soci circa) diventeranno 6.535 nel 1904 (con **quasi 930mila soci**), concentrate soprattutto nel Nord, particolarmente in Piemonte e Liguria. La marcia trionfale cominciò a rallentare con la creazione delle prime Casse nazionali di assicurazione e tutela dei lavoratori (a cavallo del secolo). Con il **Fascismo** il brusco stop: nel 1943 se ne contavano circa 3mila, indebolite già dal 1933 per la nascita dell'Inps, e poi minate, sottolineava qualche anno fa Andrea Volterrani, ricercatore dell'Università Tor Vergata di Roma, «dalla percezione molto negativa che il sistema delle mutue ebbe nel secondo dopoguerra».



prima metà del '900, si scattava la foto di gruppo degli affiliati alla SOMS (società operaia di mutuo soccorso) Conte di Salemi di Brooklyn - fonte VALORI 144 - dicembre-gennaio 2016-2017



Quando poi nel 1978 fu introdotto il rivoluzionario **Servizio sanitario nazionale**, le Soms «persero il loro ruolo fondamentale di garanzia della salute dei cittadini e molte di esse si sciolsero o ridussero notevolmente le proprie attività». A 40 anni di distanza, il loro futuro dipende da quanto riescano a rendersi **complementari ai diritti garantiti** dal sistema di welfare pubblico.

Sostieni Valori!

Dalla parte dell'etica, del clima, dei diritti e dell'uguaglianza. Come te. Sostienici!



Tags: [Isnet](#), [mutualismo](#), [mutue](#), [sanità](#), [servizi sociosanitari](#), [società di mutuo soccorso](#), [welfare state](#)

Lecture consigliate



ECONOMIA SOSTENIBILE



ECONOMIA SOSTENIBILE



AMBIENTE



RIFORME DELLA FINANZA



ABBONATI
A VITA BOOKAZINE

VITA



Ultime Storie ▾ Interviste ▾ Blog ▾ Bookazine ▾ Sezioni

Home Sezioni **Welfare**

Welfare

Società di mutuo soccorso: ecco la nuova indagine nazionale

di Sara De Carli | 4 ore fa



Presentata oggi la seconda indagine nazionale sulle Società di Mutuo Soccorso. Complessivamente sono 995 in Italia (in calo rispetto all'edizione del 2016), ma quelle attive aumentano (23 in più, pari a un +7,8%), arrivando a 532. «Il loro ruolo potrà essere sempre più importante nella direzione di una pianificazione del welfare aziendale che abbia un valore aggiunto sociale», afferma Laura Bongiovanni (Isnet)

C'è stato overbooking questa mattina per l'incontro di presentazione della Seconda indagine sulle società di mutuo soccorso. «La sala prenotata ha 90 posti e abbiamo avuto 130 richieste. Un bel segnale di interesse, ci sono soggetti della cooperazione sociale, stakeholder, banche, media, istituzioni... Segno che le Società di Mutuo Soccorso esistono e sono vive. Se lei va per strada e chiede cosa sono le SMS... pochissimi le conoscono: viceversa sono organizzazioni nate in 8 casi su 10 prima del 1924, ma che confermano una vitalità straordinaria». A parlare così è Laura Bongiovanni, Presidente dell'Associazione Isnet e responsabile della ricerca. Nel 2016 sempre lei firmò la prima indagine nazionale sulle SMS, con il monitoraggio dell'evoluzione delle SMS e delle loro dinamiche. Ne contò 1.114, di cui solo 509 potevano dichiararsi attive in quanto svolgevano attività non occasionali a favore dei soci che versano quote annuali.

L'interesse destato da quella prima indagine portò quasi immediatamente alla costituzione di un comitato di indirizzo all'azione di ricerca composto da Associazione Isnet, Ansi, Federazione Sanità e Fimiv, con l'avvio - nel 2018 - della seconda indagine sulle SMS in Italia. **Come è cambiato il quadro? La seconda indagine conta 995 SMS (121 in meno rispetto all'edizione**

DAL WEB



VITA
NEWSLETTER

Scopri la newsletter di Vita.it

SCELTE PER VOI

Terzo Settore

Quanti pregiudizi sulle cooperative, il fact checking di Euricse

Economia

Imprese sociali, patrimonio d'Europa

Economia

Zamagni prossimo presidente della Pontificia Accademia delle Scienze Sociali

Giustizia

Chi è Roberto Formigoni? Il ritratto di Gaia Carretta

precedente), di cui 532 attive: 23 SMS attive in più rispetto al 2016, pari a un +7,8%. Un segnale incoraggiante di dinamicità e strutturazione. «532 realtà attive indicano l'evidenza di un movimento mutualistico vivo e pervasivo nelle comunità - ha sottolineato Michele Odorizzi vicepresidente Confcooperative Sanità - anche quelle più remote del nostro Paese. Un potenziale enorme che abbiamo la responsabilità di rilanciare al servizio delle persone e a sostegno di una idea di società coesa e inclusiva».

«Osservando il sentiment sul numero di soci, si vede che le SMS che prevedono un incremento sono in aumento rispetto alla prima indagine, dal 38% al 42% e fra le SMS che svolgono attività in ambito sanitario quelle che dichiarano un aumento di soci arriva al 51%», sottolinea Bongiovanni. In due anni c'è stato anche un deciso aumento delle persone assunte nella SMS, passate dal 3,3% delle persone attive nella SMS all'8,7% (anche qui con un picco del 12,1% fra le SMS che svolgono attività sanitaria): un altro segnale di strutturazione, «anche se va sottolineata contestualmente anche la fortissima presenza di volontari, ancora superiore al 90%, che dice anche del carattere di ente di terzo settore che il soggetto SMS ha ed esprime».

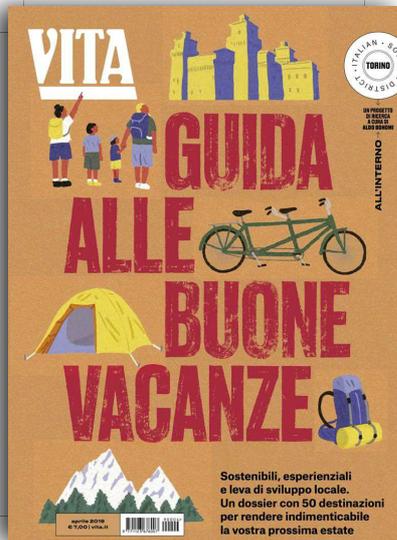
Già, perché a differenza di una assicurazione, **le Società di Mutuo Soccorso sono enti di Terzo settore, con una caratterizzazione mutualistica e solidale. Qui non ci sono clienti, ma soci. Tant'è che dei 223 milioni di euro raccolti dai contributi associativi nel 2017 tra le SMS che operano in ambito socio sanitario, 141 milioni (il 63%) torna ai soci.** «È un indicatore della ricaduta delle attività di queste organizzazioni, ovviamente ogni SMS poi ha le sue specificità. Ma ancora più interessante è leggere questo indicatore in parallelo alle politiche di gestione: il 100% delle SMS organizza annualmente l'assemblea dei soci, applica il principio "una scelta, un voto", garantisce assistenza a vita agli iscritti. Queste specificità sono il valore aggiunto sociale di questo player, un'assicurazione non avrebbe queste percentuali: l'82% non prevede limitazioni di copertura per gli assistiti più anziani e quel 15% che le prevede, in linea di massima applica una barriera di ingresso per la prima iscrizione, precludendola a chi si vuole iscrivere per la prima volta alla SMS oltre una certa età. Inoltre, graduazioni di contributi in base all'età sono previste nel 40% dei casi ma dove ci sono spesso vanno a tutela ulteriore di alcune fasce età, come maggiori agevolazioni, ad esempio per giovani, famiglie neocostituite e soci fidelizzati», spiega Bongiovanni. I dati derivano da un'autodichiarazione da parte dei responsabili delle SMS: «sarebbe interessante passare a un'analisi oggettiva di impatto sociale, che renda conto dei cambiamenti che l'operato di una SMS genera, soprattutto fra quelle che agiscono nel campo della sanità integrativa. Questa analisi potrebbe arricchire la comprensione del valore sussidiario del modello».

Già oggi il 36% dei soci delle SMS viene da una convenzione aziendale. Cosa ci dice questo dato rispetto al secondo welfare? «Dice già di una penetrazione importante, dice che le SMS sono già un player interessante per piani di welfare aziendale», risponde Buongiovanni. «Questo è un indicatore nuovo, che non c'era nella scorsa edizione e che chiaramente terremo sotto osservazione e che immagino suscettibile di crescita. Il ruolo delle SMS potrà essere sempre più importante nella direzione di una pianificazione del welfare aziendale che abbia un valore aggiunto sociale, con personalizzazione che l'azienda con un interlocutore profit farebbe fatica a mettere in campo».

«Il tema della mutualità e quindi della solidarietà - ha detto Placido Putzolu, presidente Fimiv - sta recuperando valore. I soggetti del Terzo settore, come le Società di mutuo soccorso, che operano nella economia sociale non profit, rappresentano un elemento imprescindibile per la costruzione di un welfare comunitario efficace, sostenibile e di qualità». Mentre per Luciano Dragonetti, vice presidente Ansi, quel che emerge dall'indagine ISNET «è la conferma della grande attualità di questi enti. Le Mutue sono state il vettore del progresso in

una epoca povera di welfare, povera di previdenza e di diritti costituzionali. Oggi sono un veicolo di buone abitudini che fanno riscoprire valori come la partecipazione, la condivisione, l'appartenenza».

Photo by [Rod Long](#) on [Unsplash](#)



VITA BOOKAZINE

Una rivista da leggere e un libro da conservare.

ABBONATI



CONTENUTI CORRELATI

Welfare

23 ore fa

Concooperative Salute: « Spesa sanitaria da riqualificare in efficienza»

Legge di Bilancio

27 dicembre 2018

Ires e volontariato: contromano in autostrada

Partnership

09 novembre 2018

La sanità integrativa apre le porte alle persone con sclerosi multipla

Sanità

05 ottobre 2018

Una mutua per la Lombardia: Ente Mutuo Regionale

Anteprima magazine

05 settembre 2018

Viva le coop. Un numero in contromano nell'era del governo Salvini-Di Maio

Riforma Terzo settore

20 novembre 2017

Zamagni: «Chi attacca le mutue, ignora i dati»

Assistenza integrativa

05 dicembre 2017

Il Mutuo Soccorso, un'idea antica che guarda al futuro