

Il tampone andrebbe fatto ai giornali



Reale o presunto che sia, l'allarme coronavirus ha rivelato il vero stato di salute dell'informazione italiana: positivo al sensazionalismo

Se è vero che gli amici si vedono nel momento del bisogno, dovremmo iniziare a pensarla anche dell'informazione.

Da quando la parola coronavirus ha fatto il suo ingresso in Italia col primo caso nel Lodigiano, nell'ultima settimana abbiamo assistito alla conferma di **un mestiere che ha da troppo tempo abdicato al senso di responsabilità**.

Non si venga a dire che i giornalisti non hanno potuto fare bene il loro lavoro perché le zone rosse impedivano precauzionalmente l'accesso e il transito: le famose suole da consumare si possono sbucciare in molti modi, ma certamente

non stando immobili nei salotti degli studi televisivi, non ribattendo ciò che circola da giorni pur di stare sul pezzo, non dando voce agli stessi nomi, non creando panico, non creando inutili collegamenti in stile Botteri coi grattacieli di Pechino alle spalle solo per rassicurare gli italiani che il servizio pubblico ha un proprio inviato in Cina e farle ripetere il già detto solo perché tanto è già pagata da contratto. Tra l'altro, [la gaffe del video](#) in cui la Botteri spiega quali precauzioni adottare contro il coronavirus mentre entra nella sede cinese della Rai commettendo una serie di errori madornali è già virale.

Una volta gli **inviati** incarnavano il carisma della professione perché erano in prima linea, bruciavano gli altri sul tempo e si facevano depositari di un *vero* – se mai sia ancora possibile parlare di verità quando si parla di giornalismo. Le informazioni miste a disinformazioni corrono ormai alla stessa velocità dei social network.

Principio di precauzione culturale, prima che sanitario

Basti pensare alla ressa degli acquisti di **Amuchina** o delle mascherine e alla scarsa premura nel riportare alla calma gli italiani piuttosto che gridare loro, da ogni angolo: “Allarme mascherine: esaurite ovunque”.

Il chimico professionista **Dario Bressanini** lo ha detto chiaro e tondo qualche giorno fa, intervistato in diretta da Edoardo Buffoni e Michela Murgia che conducono il **Tg Zero di Radio Capital**: esistono alternative sicure, fatte in casa, all’Amuchina. “Da quando scoppiarono le prime epidemie di Sars e di Ebola, ovviamente anche in posti in cui non ci sono farmacie né supermercati, l’OMS mise a punto una formula molto semplice: alcol etilico – per capirci io ho usato quello avanzatomi dal limoncello, alcol a 96 gradi. Per preparare un litro di questo disinfettante servono 833 millilitri di alcol

etilico a cui aggiungere 42 millilitri di acqua ossigenata al 3% che non serve per disinfezione ma ha lo scopo di proteggere da eventuali spore batteriche dato che stiamo realizzando casa una preparazione liquida senza essere un'azienda farmaceutica che ha il controllo totale dell'atmosfera. Poi aggiungere 15 millilitri di glicerina, acquistabile senza problemi, visto che mettere la pelle a contatto con queste sostanze potrebbe essere irritante. Si mette tutto in un recipiente graduato e lo si porta per la parte restante fino a un litro con acqua distillata: chi non volesse comperare nemmeno quella, può semplicemente mettere a bollire la classica acqua del rubinetto e la raffredda ben coperta per evitare che si ricontamini. Si imbottiglia in un recipiente sterile e si aspettano le 72 ore consigliate dall'OMS per rendere il composto idoneo e attivo”.

La psicosi da farmacia e da supermercato è il bastone migliore per non sentirsi in colpa della propria ignoranza.

Mai come in circostanze di emergenza – reale o presunta – come questa, chi assiste alle decisioni politiche, sanitarie e sociali ha il dovere di essere il primo responsabile di se stesso applicando il principio di precauzione non solo per la propria salute fisica ma anche per quella culturale e di pensiero.

Una delle informazioni preventive più efficaci, che da nessuna altra parte ho sentito diramare, me l'ha fornita una **operatrice del 118 della Regione Toscana**, raggiunta telefonicamente durante il suo turno di lavoro. “Oltre a consigliare di lavarsi le mani, nessuno sta ricordando quanto sia importante **disinfettare anche il cellulare** che appoggiamo continuamente ovunque, senza alcune premura. Lo stesso cellulare che portiamo poi accanto alla bocca, agli occhi e al naso. Così come **tenere pulita la tastiera del computer e il volante**. Prestare attenzione ai nostri gesti quotidiani è in queste ore la prima forma di prevenzione”.

Coronavirus: oltre 30 milioni di italiani ne parlano sui social

La parola va data rigorosamente a chi sa decifrare i fenomeni, a chi ha il coraggio di misurarli rispetto al sentito dire dilagante.

Per questo abbiamo raggiunto **Pier Luca Santoro, Project manager di DataMediaHub** e tra i massimi esperti di dati su informazione e comunicazione. Stava ovviamente già monitorando la situazione e quello che ci ha fornito è il quadro più attendibile in circolazione.

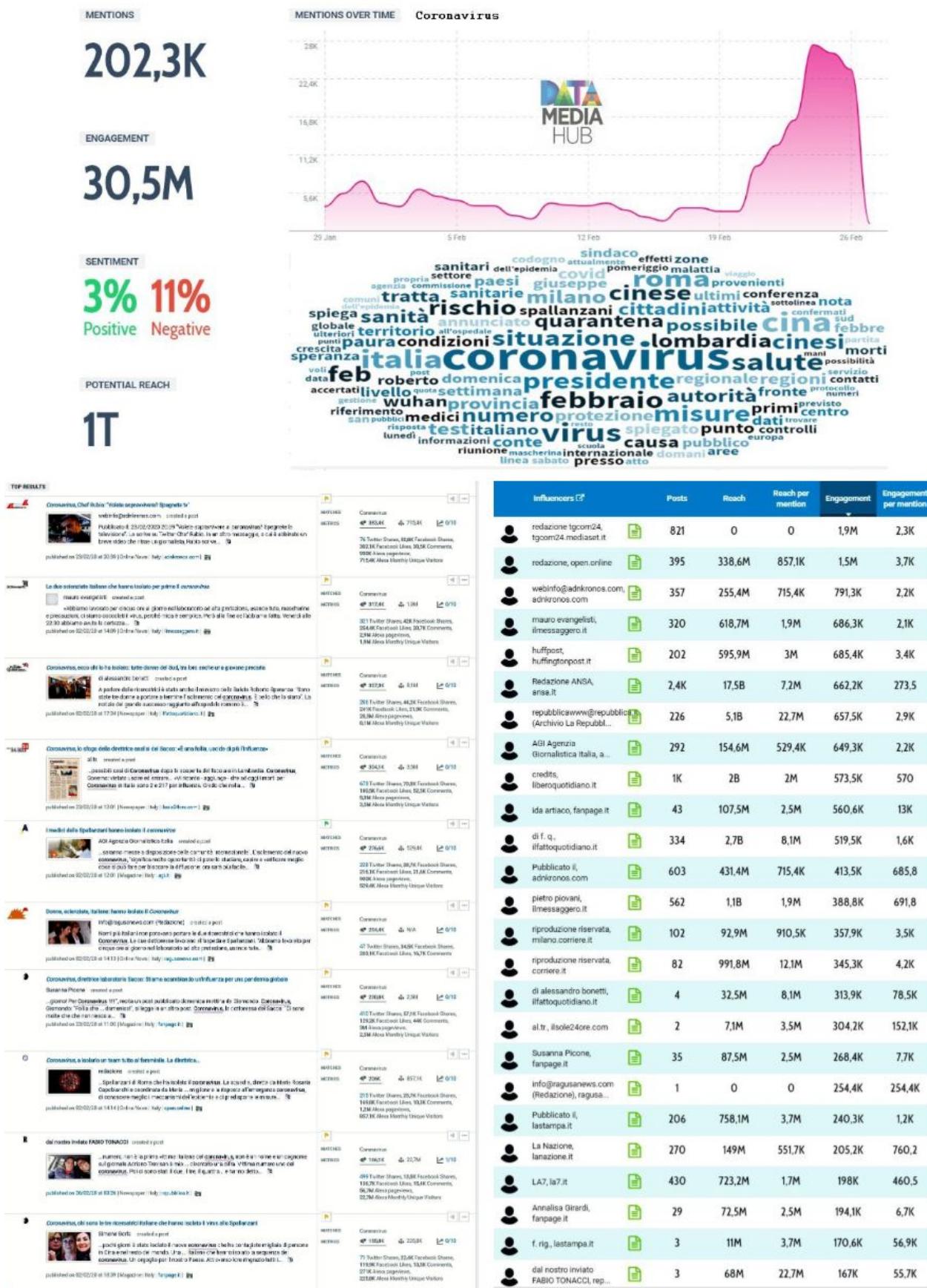
“Ho pensato di concentrare la mia analisi sulla rappresentazione mediatica online da parte dei siti di news del nostro Paese sul tema del coronavirus. Per farlo sono state analizzate le citazioni online di coronavirus negli ultimi 30 giorni filtrando esclusivamente quelle in Italia, in italiano, e prodotte, appunto, sui siti di news quindi quotidiani online, magazine e agenzie di stampa.

Le citazioni sono state oltre 202 mila ed hanno coinvolto più di 30 milioni di italiani tra like, condivisioni e commenti, generando una portata teorica di un triliardo di impression, che stimo ragionevolmente in 250 miliardi di impression effettive. Una **potenza di fuoco colossale** che, a partire dal giorno del primo morto nel nostro Paese il 20 febbraio scorso, è cresciuta a dismisura.

In 30 giorni, **TGCom24** ha prodotto la bellezza, si fa per dire, di 821 articoli; l'**ANSA** ne ha pubblicati addirittura 2.400; **Libero** oltre 1.000, solo per citarne alcuni. Ma, come mostra l'infografica, tutte le testate hanno pubblicato una quantità di articoli spropositata. Una quantità eccessiva di articoli che naturalmente difficilmente può essere accurata, a cominciare dal fatto che il manager “untore” ritornato nel lodigiano dopo un viaggio di affari in Cina in realtà non ha mai avuto il Coronavirus: cosa che anche le testate aderenti

al “Trust Project” non hanno rettificato, né tantomeno si sono scusate per aver diffuso una notizia falsa, grave”.

Coronavirus & Notizie



“Naturalmente tutto questo è stato ulteriormente amplificato dai social. Un articolo di Adnkronos conta più di 302mila like e poco meno di 51mila condivisioni solo su Facebook. Molti degli articoli più condivisi sono stati relativi alle ricercatrici che hanno isolato il virus. Notizia tutta italiana che non ha avuto alcuna eco mediatica fuori dai confini nazionali, anche perché, come sappiamo, il virus era già stato isolato in precedenza da altri ricercatori non italiani.

Una infodemia che ha generato allarmismi ingiustificati oltre che gravi ricadute sull'economia nazionale. Non era certamente questo quello che ci si attendeva da chi si occupa di informazione per professione, e dunque dovrebbe operare professionalmente senza [s]cadere nel clickbait più sfrenato come avviene, purtroppo, ormai da tempo”.

L'Ordine dei giornalisti ha detto basta. Troppo tardi.

La mossa era corretta ma forse è arrivata tardi. A sottolineare lo stato di allerta nel mondo dell'informazione, **Carlo Verna** – a capo dell'Ordine dei giornalisti – già alcune settimane fa aveva richiamato alla serietà del mestiere ma è evidente che tutto stava già precipitando nell'allarmismo. Ha persino deciso di ricorrere a un **testimonial come Piero Angela** per ribadire il concetto lo scorso 26 febbraio in conferenza stampa del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Giornalisti a Roma sul tema ‘Informare non allarmare: coronavirus e comportamento corretto dei giornalisti’.

“Anche per la mia storia mi sento responsabilizzato, il mio Paese va preservato dal contagio del coronavirus, ma anche da un altro contagio, quello della psicosi, che si sta diffondendo soprattutto all'estero: la paura che questo sia un Paese dove non si può più andare”, le parole del noto

giornalista e divulgatore scientifico. "Non sono così allarmato dal virus, spero che rientri abbastanza velocemente con la nuova stagione e che nel frattempo si trovi un vaccino o qualche farmaco efficace. Ormai nei telegiornali non parlano quasi d'altro, ovviamente la gente è interessata ma anche la massa di notizie in sé può avere l'effetto di creare preoccupazione nelle persone. Serve buon senso. Una storia come questa del Coronavirus non l'avevo mai vista in 68 anni di lavoro".

Quindi, a chi credere? **Il giornalismo non è una fede** ed è sempre bene ricordarlo. Se poi il giornalismo italiano si mette a scimmiettare lo stile dei social network ispirati a velocità, sensazionalismo, superficialità del titolo, magrezza del contenuto, economia dell'attenzione e leve percettive, la deriva è vicina.

Ogni volta che posso, spendo buone parole per l'**informazione a mezzo radio** da sintonizzare sui canali che fanno dell'approfondimento del pensiero il loro scopo: ci rallentano nella smania dell'illuderci informati e ci fanno frenare prima di aver capito.

Frenare.

Come la **buona azione di Instagram** che, nel momento in cui si digita #coronavirus per seguire il thread, apre un pop-up che invita a passare prima per il sito aggiornato dell'OMS sulle informazioni ufficiali; in alternativa, si può cliccare subito su "Vedi i post". Una bella prova di come siamo diventati davanti al bivio del sapere. La sensazione è che ci illudiamo tutti di avere in mano le notizie mentre il giornalismo, purtroppo, sta solo giocando a nascondino.



#coronavirus

Cerchi informazioni sul coronavirus?

Vedi le informazioni più aggiornate dell'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) per sapere come evitare il contagio e contribuire a prevenire la diffusione del virus.

Accedi a WHO.int

[Vedi i post](#) [Annulla](#)

Foto di copertina: Inews24.it

Coronavirus, Alibaba: l'intelligenza artificiale esegue il test in 20 secondi



Gli algoritmi sviluppati da Damo Academy, secondo il colosso tech cinese, riescono a identificare l'infezione con un'accuratezza del 96%

L'intelligenza artificiale in prima linea per individuare il coronavirus. Gli algoritmi di Alibaba impiegano 20 secondi per formulare una diagnosi con un'accuratezza del 96%. A sviluppare gli algoritmi che lavorano per individuare l'infezione da Sars-Cov-2 è stata la Damo Academy, stando a quanto riportato da Sina Tech News e altri media.

The Jack Ma Foundation signed an agreement with [@TheDohertyInst](#) to fund the development of treatments for the Covid-19 virus. The donation is part of an ongoing commitment from the foundation to find solutions to the health crisis.
<https://t.co/RgX67Jxtpj>

– Alibaba Group (@AlibabaGroup) [March 3, 2020](#)

Il nuovo metodo, spiegano dall'istituto di ricerca cinese, sfrutta complessi sistemi di analisi basati sul machine learning e addestrati con i dati campione di oltre 5 mila casi confermati, secondo le linee guide delle ultime ricerche effettuate sull'epidemia che negli ultimi mesi si è rapidamente [diffusa a livello globale](#).

Nella maggior parte dei casi analizzati, mettendo a confronto le tomografie, l'Ia sarebbe dunque in grado di distinguere i casi di Covid-19 da quelli di una [comune polmonite](#), in poco tempo e con un margine di errore minimo. Il che vuol dire accorciare di parecchio i tempi, considerando che di solito un medico impiega tra i 5 e i 15 minuti per leggere una Tac ed elaborare una diagnosi, con scansioni che a volte richiedono oltre 300 immagini.

Dal 5 febbraio il sistema sanitario cinese (Chinese National Health Commission) prevede l'uso della Tac in aggiunta al metodo di test dell'acido nucleico per garantire una migliore efficacia nell'individuazione del coronavirus.

Il nuovo sistema di diagnosi è stato già testato negli ospedali cinese ed è in funzione nella struttura di Qiboshan, a Zhengzhou, nella provincia di Henan, creato sul modello dell'ospedale di Xiaotangshan di Pechino, completato nel 2003 per far fronte alla diffusione della Sars. A partire da domenica scorsa l'ospedale di Qiboshan accoglie i casi sospetti di Covid-19. Ma il sistema di Alibaba, secondo i media asiatici, dovrebbe essere adottato in più di cento ospedali della provincia focolaio dell'Hubei.

Smart working: si sta come le penne lisce sugli scaffali



DE CECCO
— dal 1886 —

Non tutte le **#PenneLisce**
sono uguali

Ci è voluta l'emergenza per rendere inutili anni di discussioni e convegni

E all'improvviso si sono scoperti tutti fenomeni.

Uno dei temi più dibattuti nella teoria e con la minore efficacia nel concreto, è quello dello smart working. Solo negli ultimi quattro anni, i risultati di ricerca riguardo articoli auto prodotti, convegni e chiacchierate organizzate a vario titolo dalle Botteghe di Categoria sono circa 180.000!



aidp smart working



Tutti

Notizie

Immagini

Shopping

Video

Altro

Impostazioni

Strumenti

Circa 184.000 risultati (0,46 secondi)

Articoli accademici per aidp smart working

... authentication scheme for V2G networks in **smart** grid - Liu - Citato da 47

Stress in hotel children: The effects of homelessness ... - Horowitz - Citato da 15

[www.aidp.it › hronline › smart-working-in-produzione](http://www.aidp.it/hronline/smart-working-in-produzione) ▾

Smart working in produzione - AIDP

10 mag 2018 - La rivoluzione dello **smart working** non riguarda più solo i colletti bianchi, che possono svolgere il loro lavoro anche da casa, negli spazi di ...

[www.aidp.it › events › smart-working-e-innovazione-del-lavoro-un-c...](http://www.aidp.it/events/smart-working-e-innovazione-del-lavoro-un-c...) ▾

Smart working e Innovazione del Lavoro: un connubio ... - AIDP

Occorre però saper posizionare lo **Smart Working** nella cassetta degli attrezzi della produttività e efficientamento organizzativo, rinunciando (apparentemente) a ...

[www.aidp.it › hronline › smart-working-e-gestione-delle-risorse-uma...](http://www.aidp.it/hronline/smart-working-e-gestione-delle-risorse-uma...) ▾

Smart working e gestione delle risorse umane. Alcune ... - AIDP

12 giu 2017 - Lavoro agile e **smart working**: due facce di un unico approccio. Parliamo di lavoro agile o flessibile e di forme di **smart working** usando ...

[www.aidp.it › hronline › 12-passi-per-fare-smart-working](http://www.aidp.it/hronline/12-passi-per-fare-smart-working) ▾

12 passi per fare smart working - AIDP

4 feb 2018 - Lo **smart working** sta lentamente ma decisamente decollando in Italia. Dallo scorso giugno c'è una nuova legge (la 81/2017) che lo prevede e ...

È bastata una settimana di emergenza per derubricare tutta questa iper produzione antologica a un mero "chiacchiericcio condominiale" dove la retorica del centralismo della Persona – bellissima metafora in uso nelle riunioni e sulle pareti dei corridoi – è venuta totalmente a mancare in questo matrimonio felice fra sindacalisti e direttori del personale che ha raggiunto le nozze d'oro in sterili dibattiti e attività di relazioni industriali talmente efficaci da conseguire, nella punta del massimo virtuosismo, alla mediazione di 3,5 giornate di smart working al mese.

Il folle dominio del controllo

Nella **lista delle sconfitte**, c'è la responsabilità comune nel

tentativo di presidiare il proprio giardinetto, di aver letteralmente bloccato per anni la possibilità di crescita della cultura dello smart working raccontandosi che il vero ostacolo alla crescita delle organizzazioni sono “i capi che vogliono controllare i dipendenti”. Che, seppur in parte vero, **ci stiamo dimenticando totalmente che quei capi fra 5 anni saranno in pensione e al loro posto comparirà un management di generazioni a cui non interessa né stare in ufficio, né controllare chicchessia.**

Ma si sa, il dinosauro parla ai dinosauri e soprattutto è convinto che i dinosauri non si estinguano mai.

Parlando con alcuni amici sindacalisti (ma ho anche amici nelle direzioni del personale, nonostante tutto), alcuni di loro ricordano – fra gli **accordi di smart working più visionari in Italia** – quello proposto (a memoria) dalla allora Omnitel in tempi in cui ancora vigeva il CCNL della metalmeccanica (poi convertito in CCNL delle TLC). La direzione del personale di allora per alcuni aveva mangiato pesante ed aveva immaginato spazi senza scrivanie personali, spazi comuni e autocertificazione delle presenze. Indovinate chi furono i principali oppositori della proposta? Sindacati, colleghi HR e intellettuali. Gli stessi che oggi predicano *l'open organization* sui giornali di management.

Tutta l'epica creata ad hoc in questi anni è stata bruciata nel giro di 24 ore. Sui social e sui giornali, più del virus (e delle penne lisce abbandonate sugli scaffali dei supermercati letteralmente depredati) la parte del leone l'hanno fatta i lavoratori da casa.

Startupper, CEO di se stessi ed altri animali mitologici

Migliaia i post di “imprenditori” le cui “aziende” non risultavano minimamente scalfite dall'emergenza, perché “noi”

lo smart working lo facciamo da sempre. Apri il profilo Linkedin del personaggio in questione e scopri essere il titolare di un'azienda di massimo 12 persone, abitante di coworking alla moda, i cui dipendenti lavorano prevalentemente da casa perché di fatto l'ufficio è poco più che un indirizzo formale a cui recapitare la posta. Bocciati.

I maestrini dalla penna rossa

La categoria degli HR si è espressa dopo 24 ore, con un comunicato stampa in cui si invitavano tutti gli appartenenti alla categoria a dimostrare senso di responsabilità ed approfittare della splendida opportunità per attivare pratiche virtuose di home office. Come sempre in ritardo sulla tabella di marcia.

Dall'associazione di categoria più coinvolta nell'argomento mi sarei aspettato contenuti decisamente diversi anziché inserirsi nel flusso comunicativo su pratiche che ormai tutti avevano già adottato più o meno gioco forza.

COMUNICATO STAMPA

Coronavirus, l'Aidp ai direttori del personale: "Predisporre comitati aziendali di gestione delle criticità per non farsi trovare impreparati"

L'associazione dei direttori del personale inviata i manager a muoversi in anticipo per gestire le eventuali criticità nelle aziende.

Milano, 24 Febbraio 2020- In questi giorni convulsi di allarme generale sulla diffusione del Coronavirus nel nostro Paese c'è da gestire in modo efficace - e in coerenza con l'obiettivo primario della salute di tutti i cittadini - l'attività lavorativa nelle aziende. In questo scenario il ruolo dei direttori del personale è centrale. L'Aidp (associazione per la direzione del personale) lancia un appello a tutti i professionisti del settore e alle aziende.

"Consapevoli del ruolo che i responsabile delle risorse umane rivestono in ogni situazione legata alle persone - dichiara Isabella Covili Faggioli, Presidente Aidp - come associazione raccomandiamo di tenere alto il livello di attenzione su quanto sta accadendo in questa fase ma nel contempo sollecitiamo un giusto equilibrio, ossia non sottovalutare né drammatizzare la situazione. Stiamo ai fatti e alle raccomandazioni delle autorità istituzionali. Il ruolo dei direttori del personale in questo momento di grande responsabilità è favorire una doverosa collaborazione con le autorità competenti e aiutare le aziende a non farsi trovare impreparati dal presentarsi di eventuali situazioni di emergenza. Consigliamo - spiega la Presidente Aidp- di predisporre per tempo piani di emergenza volti ad affrontare eventuali situazioni di crisi, ricorrendo all'istituzione di un apposito comitato per la tempestiva gestione di tutte le criticità che si dovessero presentare. Inoltre, laddove ci sono le condizioni, favorire il più possibile il ricorso allo smart working e al lavoro da casa. Il ricorso a tale modalità lavorativa così come un costante sforzo di informazione verso il personale contribuirà ad affrontare e superare questa difficile fase".

Nel goffo tentativo di mantenere il presidio sull'argomento, quando è arrivato il momento in cui bisognava farsi trovare preparati e col rodaggio terminato, non solo in Italia abbiamo scoperto che parlare di smart working era addirittura una "notizia", ma ancora una volta le Risorse Umane sono state considerate come l'ufficio amministrativo per la realizzazione di un comunicato scritto in bella copia su carta lucida. Difficile pensare d'ora in poi che, se nelle aziende cambierà qualcosa nella cultura di approccio al lavoro, questo cambiamento si possa afferire alle Categorie di Riferimento.

Ormai il coronavirus ha preso la paternità del cambiamento più importante e senza nemmeno la necessità di trovare lo sponsor che paghi il buffet per l'ennesimo convegno.

Quelli che ci credevano e finalmente lo hanno potuto fare

Naturalmente la crisi è stata l'opportunità per coloro che al lavoro da casa ci credono da sempre, per dimostrarne efficacia e modernità in tempo di benessere dei dipendenti, inquinamento, sostenibilità ambientale e tutto ciò che è fin troppo banale ripetere qui e che avremo letto chissà quante volte in questi giorni.

Ho dunque lanciato una [richiesta di informazioni](#) al mio network su Linkedin, chiedendo come le aziende si stessero organizzando in queste ore. Dalle decine di risposte pervenute ho avuto modo di farmi un'idea generale del contesto, del momento storico in cui il tema sta vivendo in termini culturali, ma anche di quanti pochi abbiamo affrontato in maniera davvero visionaria, l'argomento.



Osvaldo Danzi

Executive & Social Recruiter | Community Manager | Giornalista | Speaker |...

5 giorni •

...

[CORONAVIRUS: VELOCE SONDAGGIO DI CULTURA DEL LAVORO]

Nella necessità di offrire dati per un articolo sulla gestione dell'emergenza Coronavirus nelle aziende, sapreste dirmi con quali misure la vostra azienda ha risposto (o non ha risposto) in termini di smartworking, viaggi e gestione degli appuntamenti?

Grazie.

68 · 138 commenti

Reazioni



+60



Consiglia



Commenta



Condividi

Più rilevanti ▾

55.756 visualizzazioni del tuo post nel feed

Fra le risposte più immediate alla crisi, laddove alcune aziende si sono fatte trovare mediamente già preparate, ho riscontrato delle buone pratiche che andassero un po' più in là rispetto alle indicazioni generiche (fra queste: Dedagroup, Deloitte, BlogMeter, Schneider Electric).



Stefano Lena • 1°

Product Manager Air Economizer presso Schneider Electric | 4 giorni ...

Ciao **Osvaldo Danzi**. In Schneider Electric il coronavirus viene monitorato già dal 21/01. Di seguito tutte le fasi del monitoraggio e delle azioni intraprese:

21/01 --> prima comunicazione via social interno riguardo alla Travel Policy. Vengono fornite guideline uguali a quelle attuali sulle buone pratiche in caso ci si rechi in zone a rischio.

24/01 --> Travel ban per viaggi da e verso la provincia di Hubei

28/01 --> Travel ban per viaggi da e verso la Cina, Hong-Kong, Macao e Taiwan

04/02 --> Restrizione della travel policy. Ogni volo internazionale deve essere autorizzato dall'SVP (senior vice president - 3 livelli sopra il mio capo per intendersi) per inderogabili motivi di business. Per tutto febbraio.

10/02 --> Travel ban Cina esteso. Meeting interni globali posticipati od organizzati da remoto. Il tutto fino a fine marzo.

23/02 --> Remote working per tutti coloro che ne possono usufruire, chi ha le attrezzature viene autorizzato d'ufficio dal manager a lavorare da casa. I dipendenti residenti in una lista di comuni a rischio sono dispensati dal presentarsi al lavoro.

24/02 --> Remote working obbligatorio per il 25/02. Facoltà di usufruirne fino a 5 giorni. Fino al 1° marzo.

(modificato)

Qualcuno, come **Deloitte**, ha preferito tenere la maglia del business socchiusa. Unitamente alle precauzioni e all'invito ad operare da casa senza limiti, blocco delle trasferte internazionali; laddove il cliente richiedesse la presenza, e nel rispetto delle singole policy, vale il **libero arbitrio del consulente**.

Hanno brillato per lungimiranza, facendo qualcosa di diverso da tutti gli altri, coloro che si sono presi a cuore la situazione di chi, con la chiusura delle scuole, si è trovato a **dover gestire i figli in mancanza di altri supporti**

familiari. È il caso di **Best Western e SI Hotels** che hanno previsto una riduzione del computo delle ferie del 50%. Notevole anche l'organizzazione di **Heinemann**, colosso del retail aeroportuale che riesce a gestire la crisi da chiusura scolastica garantendo tuttavia le aperture dei negozi.



Giovanna Manzi • 1°

CEO at Best Western Italia- Expert in Digital Transformation and Cust... 4 giorni ...

Ciao Osvaldo, da noi, siamo 72, i provvedimenti sono:

Quelli in zona rossa ovviamente a casa possono o lavorare da casa o riposarsi a seconda della loro situazione. Quelli con malattie croniche o che hanno altri problemi di salute, o che sono appena vicino all'area rossa, le donne incinte o sospette a casa smartworking.

Chi invece deve stare a casa x motivi organizzativi, o non riuscirebbe a lavorare da casa perché ad esempio ha problemi per le scuole chiuse, può prendere le ferie e gli saranno contate al 50%. Chi può lavorare da casa e preferisce perché per esempio prenderebbe i mezzi pubblici, può farlo. Per il resto, si gestiscono singole situazioni in caso di necessità. Training e Controlli qualità sospesi, visite sales in accordo con il cliente, quindi se il cliente non ha problemi si va, la fiera in Germania ok, la mattina prima di venire in ufficio misurarsi la temperatura, si può mangiare alla scrivania x chi vuole, ci sono i dispenser con gel in giro x gli uffici, potenziate le pulizie di interruttori, bottoniere ascensore etc, si consigliano i guanti in metro e servizi pubblici.

Abbattere i limiti mensili. Allora si può fare!

Interessante il caso di **Bebit**, agenzia di comunicazione torinese che, oltre ad aver abbattuto il limite settimanale dello smart working, ha fatto recapitare a casa dei propri dipendenti tutto il necessario per continuare a lavorare. Anche il **Gruppo Acolad** con sede a Bologna, leader nelle traduzioni in tutto il mondo e che opera in 14 paesi con una community di oltre 14.000 traduttori professionisti, ha

abbattuto i limiti settimanali e inserito la gestione della crisi nella policy di qualità. Stesso vale per **CredeM**, gruppo bancario emiliano fra i pochi ad avere già un utilizzo dello smart working quasi del doppio rispetto alla media.

Sempre in area emiliana, questa volta moda (**Woolrich**) e finanza (**Crif**) hanno adottato insieme alle misure precauzionali standard, anche la sospensione dei corsi di formazione.

Cosa per niente scontata considerando che **Randstad**, primaria agenzia per il lavoro, il giorno dopo il primo allarme ha mantenuto i corsi di formazione previsti su Milano nonostante il blocco comunale cautelativo. Attraverso la voce dell'ufficio del personale è stato inviato un messaggio a tutti i collaboratori interni, in cui oltre ad insegnare come lavarsi le mani si invitavano *“coloro che provenivano da zona rossa di valutare arbitrariamente con il proprio responsabile l’ipotesi di stare a casa o andare in ufficio”*. A fronte di molte lamentele interne dal personale (soprattutto femminile che rappresenta in azienda oltre il 70% dei dipendenti), a cui è stato negato lo smart working con la scusa che non tutti hanno i pc aziendali (seppure sembra che l'azienda abbia basato tutti i processi sulla Suite di Google), nel pomeriggio di lunedì 24 febbraio arrivava un contrordine e finalmente anche l'indicazione di bloccare le trasferte e lo stop di tutte le attività formative.

Ma il mondo dell'interinale sembra doversi battere con problemi ancor più gravi del virus se è vero che moltissime aziende Lombarde e Venete al di fuori delle zone rosse hanno iniziato a richiedere il fermo di lavoratori a tempo e addirittura di far assorbire i costi alle stesse agenzie per il lavoro. Curioso che la richiesta provenga proprio da quei territori le cui aziende si lamentano costantemente con i giornali di non trovare lavoratori.

Vi assicuro che mancano i computer

A proposito di computer, da una primaria multinazionale di assicurazioni arriva la segnalazione che, in mancanza di qualsiasi comunicazione a supporto dello smart working e in considerazione soprattutto dei fermi scolastici, i dipendenti hanno sollevato una vera e propria mozione. Solo martedì 25 febbraio è stato risposto loro che “sono finiti i computer a causa del coronavirus” invitandoli a lavorare con lo smartphone, salvo poi intorno alle 16.00 chiamare i dipendenti uno ad uno per chiedere di “procurarsi un pc poiché sono finite le scorte”. Ma siamo certi che questi sono solo pettigolezzi.

Risorse Umane non vi conosco

Il caso di **Selle Royal** è interessante ancora di più poiché in azienda, nonostante la struttura numericamente importante, non esiste un direttore del personale. La situazione di crisi è stata svolta in collaborazione fra le varie business unit



Monica Savio • 1°

Risorse Umane e Comunicazione Corporate, presso Selle Royal Group 5 giorni ...

Da sabato: piano di gestione preventiva di potenziale crisi con incontro di HR - HSE - direttore produzione con gruppo interfunzionale in costante aggiornamento:

1. Sabato—> Mail ufficiale + annuncio in bacheca NON allarmistica di team sicurezza a tutti che disciplina che i residenti/domiciliati in zone contagiate siano essi dipendenti, fornitori o consulenti non vengano in azienda fino a esito tampone e che vengano rimandati incontri non urgenti nelle prossime 2-3 settimane in azienda, così come ovviamente quelli in quelle zone.
2. Sabato—> Mail/chiamata ufficiale a singoli residenti in zone contagiate sempre a da delegato sicurezza per comunicare l'interdizione lavorativa fino a esito tampone..il contatto poi con dipendente dall'azienda è HR per tutti per avere un unico approccio aziendale con tutti
3. preparazione di piattaforma di sms collettivi (soprattutto per addetti fabbrica) per il momento non usata, ma database in preparazione (Hr) e sistema in testing (It)
4. indicazione a travel manager di eliminare viaggi in entrata e uscita per tutta la settimana
5. Team HSE studia un piano di eventuali DPI supplementari
6. HRA approfondisce giustificativo di assenza o altri strumenti di gestione

Naturalmente non sono mancati i casi di chi almeno nelle prime 48 ore della gestione della crisi non ha ritenuto necessario dare alcuna informazione. Fra questi, addirittura la Regione Veneto a detta di uno dei suoi dipendenti.

Cosa ci insegna il coronavirus?

Il primo insegnamento è che quando si affrontano temi concreti (l'emergenza), si stana la fuffa. La “digital transformation” e l’”innovazione” spalmata a fiumi nelle slide e nei filmini aziendali ha dimostrato di essere fragile come pancarrè alla prova del burro freddo. Non solo alcune aziende non sono pronte a sostituire brutte usanze analogiche con buone pratiche digitali, ma molte non hanno nemmeno la strumentazione minima per farlo. Per non parlare della cultura.

Ci siamo nascosti dietro alle borracette di alluminio quando è evidente che la sostenibilità ambientale è un'altra cosa. [In questi giorni a Milano si respira aria di montagna](#). Abbiamo davvero bisogno di tirare fuori l'auto dal garage, costruire grattacieli per contenere umani in scatola e leggere post di gente incazzata con Trenitalia tutte le mattine?

Quando si parla troppo di un tema è perché così si giustifica meglio il tempo che si impiegherebbe per realizzarlo. Ricordatevi tutte le polemiche sorte intorno al divieto di fumo nei cinema: sembrava che l'industria del tabacco, Hollywood, Cinecittà, la Kodak e Poltrona Frau sarebbero fallite miseramente. È fallita solo la Kodak e proprio perché non ha voluto cambiare.

Il peggior nemico al cambiamento è il filo spinato: voler presidiare un argomento come se fosse di proprietà e non permettere ad altri di metterci piede facendo sentire tutti ospiti tenuti a seguire regole incomprensibili, è un errore che alla lunga risulta fatale. Quando arriva il momento in cui il contesto fa saltare le regole, si potrebbe scoprire che è possibile migliorare anche senza il tuo intervento e a quel punto non solo non sei più rilevante, ma diventi addirittura superfluo. E in breve, esci dal gioco.

È scientifico: 8 persone su 10 detestano i propri colleghi (ma

è anche vero che [8 su 10 flirtano con i propri colleghi](#) e allora si comprende anche meglio tutta questa smania da scrivania!). Solo “i capi” sono convinti di lavorare con team straordinari e affiatatissimi a cui erogano annualmente un team building nel bosco o in barca a vela garantendosi democraticamente l’odio di tutta l’azienda.

Una prova concreta? Chiedete ai vostri collaboratori quanti di questi hanno cenato o hanno passato del tempo insieme con le rispettive famiglie una sola volta nell’ultimo mese.

Capovolgere i criteri di smart working passando da un giorno alla settimana a 3 giorni alla settimana non solo renderebbe le relazioni con i colleghi più qualitative, ma eviterebbe di trasformare quel giorno di libertà condizionata come il ponte per un weekend più lungo o un giorno di ferie extra.

Chi davvero pensa che lo smart working renda le Persone asociali o che si perda familiarità con i propri colleghi, è qualcuno che ha semplicemente bisogno di affetto. Suggerirei un cane da compagnia: grazie a Bobi farà tantissime amicizie al parco e magari trova l’anima gemella a cui raccontare nell’intimità quanto si stava bene quando si organizzavano convegni.

Cosa è successo dopo la prima settimana di emergenza

Era inevitabile che questo articolo attraesse altre testimonianze e qualche *whistleblower*.

FCA, Datalogic, Mettler_Toledo e GD fra i ripetenti

E così veniamo a sapere che ancora in data 1 marzo **FCA** non abbia concesso lo smart working ai propri dipendenti. Il nostro testimone ci riferisce che FCA quasi tre anni fa ha cominciato una fase di sperimentazione limitata ad un giorno

alla settimana per i livelli più alti, da management a capi ufficio, di un solo settore. La fase fu stabilita di 6 mesi poi estesa ad un anno, dopo la quale, in caso di risultati positivi, lo smart working avrebbe dovuto essere esteso a tutti i dipendenti. Dopo quasi tre anni e ripetuti appelli, la fase di sperimentazione continua, nonostante tutti siano dotati di pc personale. La motivazione addotta dall'azienda per l'attuale blocco della concessione del telelavoro è l'impossibilità di dotare tutti i dipendenti di un cellulare aziendale. I dipendenti si sono detti disponibili a sostenere questa spesa individualmente se necessario, nonostante l'azienda sia dotata di un dispositivo digitale di comunicazione inserito nel pc che consente di essere collegati in tempo reale attraverso messaggi, videochiamate e videoconferenze.

In questa situazione, dipendenti e sindacati hanno colto l'occasione per richiedere di attivare l'attesa implementazione del telelavoro, per motivi di sicurezza sanitaria e per andare incontro alle esigenze dei genitori. Non è mai arrivata risposta alcuna, ancora ad oggi, 7 marzo.

Diversa la situazione in CNH, azienda del Gruppo, che invece sembra essere decisamente più avanti rispetto alla Casa Madre, sulla base di alcuni documenti che ho avuto la possibilità di consultare nel portare avanti questo reportage.

Lascia allibita anche la notizia che riguarda **Datalogic**. Nei giorni immediatamente successivi alle prime allerte avevamo ricevuto tante segnalazioni in merito alla negazione da parte della direzione del colosso tecnologico bolognese, di qualsiasi forma di smart working nonostante le pressanti richieste dei dipendenti. A conferma di queste, è stato pubblicato dall'Agenzia Dire nella giornata di ieri 6 marzo, un articolo in cui a distanza di 3 settimane dall'evidenza della situazione critica, ancora la direzione del personale di Datalogic gioca a braccio di ferro con i Sindacati

A denunciarlo sono i delegati assieme a Fiom-Cgil e Fim-Cisl.

Da giorni in azienda si chiede che i dipendenti possano operare con questa modalità invece di prendere le ferie, ma “a nulla sono valse le argomentazioni” di delegati e sindacati che hanno chiesto un incontro sin dalla settimana scorsa, ma Datalogic “pare immune alle esigenze dei propri dipendenti, e a quelle di prevenzione di contagio nell’interesse di tutti, sia che siano genitori di figli con le scuole chiuse, sia che siano titolari di permessi 104 per familiari disabili che potrebbero avere situazioni delicate a casa, sia che siano futuri padri con una gestante in famiglia, eccetera eccetera”.

L’attacco sindacale è duro e frontale: “L’azienda è sorda sia dal punto di vista sindacale che individuale: tante e tanti hanno richiesto individualmente la possibilità di prestazione di lavoro da remoto” per “ragioni di accudimento o di ragionevole prevenzione sanitaria contro la diffusione coronavirus, ma la direzione ha declinato tutti i casi richiesti, salvo coloro certificati come situazioni a rischio immunologico. Corretto, ma è il minimo”.

Ricordiamo che con lo smart working, in quelle aziende dove sono presenti anche le aree di produzione, si potrebbero ridurre notevolmente le file e gli assembramenti per la mensa, che non sono rispettose della minima distanza di sicurezza di un metro istituita in tale frangente dalla sanità pubblica. Eppure Datalogic, così come anche altre aziende fra cui ci risulta – salvo smentite – anche **il gruppo GD** sempre a Bologna, non solo hanno tenuto le mense aperte, ma in questo caso addirittura la palestra mentre le prime confezioni di disinfettante sono state assicurate ad un cavo di acciaio per evitare che vengano “sottratte” dagli stessi dipendenti. Attendiamo di vedere il posizionamento dell’azienda nella classifica del prossimo Great Place to Work!



L'ultima segnalazione arriva dalla Mettler_Toledo di Milano, la cui direzione del Personale, in seguito alle misure estremamente ristrettive del Decreto del 9 marzo, in una prima mail ai dipendenti, comunicava l'adeguamento alle norme della Presidenza del Consiglio interpretandola a proprio uso e consumo:

Gentili Colleghi,

è stato pubblicato nella serata di ieri il Decreto 'IO RESTO A CASA', che attiva su tutto il territorio italiano le medesime limitazioni, in merito agli spostamenti, riservata alla Lombardia e a 14 province del Nord e Centro Italia fino al 9 marzo u.s. L'azienda, in conformità a quanto sopra, adegua ed amplia le misure a tutta Italia, con le seguenti modalità. **CHIUSURA AZIENDALE** Da venerdì 13 marzo fino a venerdì 3 aprile compreso, l'azienda sarà chiusa a partire dalle ore 13. Pertanto, **a tutti i dipendenti, sarà caricata automaticamente mezza giornata di ferie; [...]** **SALES** I venditori su tutto il territorio italiano continueranno ad operare presso e con i clienti, utilizzando i DPI (guanti, mascherina, occhiali, salviettine disinfettanti) laddove necessario, facendone richiesta direttamente a Laddove non fosse possibile recarsi direttamente presso il cliente, è possibile organizzare un incontro da remoto, utilizzando le istruzioni per la WEBEX ricevute nella giornata di ieri. **SERVICE** I tecnici ricompresi su tutto il territorio italiano continueranno ad operare presso e con i clienti, utilizzando i DPI (guanti, mascherina, occhiali, salviettine disinfettanti) laddove necessario, facendone richiesta direttamente a ... **Back Office** continuerà ad assegnare interventi tecnici fino a saturazione della capacità tecnica, verificando preventivamente la possibilità di accesso al sito e dando priorità secondo i criteri di urgenza ed importanza. **Nel caso in cui non fosse possibile utilizzare la giornata lavorativa completa o parte di essa in attività presso il cliente, i tecnici sono tenuti ad utilizzare ferie/permessi a copertura/compensazione del mancato intervento.** [...] Certi della vostra collaborazione, vi auguriamo buon lavoro,

Siccome non era abbastanza indecente, si è pensato di fare una decina di passi indietro:

Gentili colleghi,

una precisazione a quanto precedentemente inviato. La CHIUSURA AZIENDALE è prevista SOLTANTO al VENERDI POMERIGGIO, nel periodo compreso tra il 13 marzo al 3 aprile (4 venerdì in totale), in cui verrà applicata mezza giornata di ferie.

Mi spiace per il refuso,

Non trovano collaboratori perchè sono dei “mona”.

Anche dal Nord-Est arrivano pessime notizie. Le comunica proprio il Gazzettino, uno dei giornali veneti in prima linea con gli “imprenditori che non trovano collaboratori perchè sono tutti a casa sul divano ad aspettare il reddito di cittadinanza”, per intenderci.

Poteva mai il Gazzettino non dare voce ad uno degli imprenditori più visionari del territorio?

Zanetti (caffè Hausbrandt): «Il coronavirus non esiste, è un falso dei francesi»

NORDEST > TREVIS

Lunedì 2 Marzo 2020



12



1,4 mila



TREVIS - «Il Coronavirus **non esiste**, se questa è una pandemia allora ce l'abbiamo tutti gli anni. È una **falsità palese** costruita dal **governo francese** per sabotare i progetti di "Via della Seta" fra Pechino e Venezia». A sostenerlo è il presidente della casa del **caffè Hausbrandt**, **Martino Zanetti**, parlando di una «criminale operazione» di un Paese europeo. «Come uomo dissento totalmente dai meccanismi di coercizione mascherati da ordini di tutela della salute pubblica - aggiunge Zanetti - e ai miei collaboratori consiglio di viaggiare e muoversi liberamente senza preoccupazioni».

Vetrya, Ducati e Chiesi Farmaceutici promosse

Se parliamo di tecnologia, ben altra stoffa ha dimostrato il Gruppo Multinazionale **Vetrya** ad Orvieto, dove già da sabato mattina alle 9 tutti i dipendenti avevano ricevuto una mail allo scopo di fare una mappa della situazione attuale

(eventuali soggiorni in Cina o in uno dei comuni interessati in Italia, o contatti con persone che avevano soggiornato in Cina da gennaio) e addirittura un Piano IT con la verifica della situazione attuale e pianificazione per permettere a tutti di lavorare da casa con portatili aziendali o pc personali. Per la sede di Milano permesso immediato a tutti i dipendenti di lavorare in smart working

Anche da **Chiesi Farmaceutici** di Parma registriamo la testimonianza di uno dei collaboratori:

-Istituzione di un Team multifunzionale dedicato / condivisione delle informazioni e delle soluzioni adottate sull'emergenza Coronavirus / smart working automatico per i colleghi che abitano in aree colpite da questa crisi / smart working prolungato anche per i colleghi che abitano in aree vicine alle aree colpite / il personale che dovesse presentare sintomi influenzali di rimanere a casa fino a completa guarigione / l'introduzione di sistemi di controllo della temperatura / Vengono installati dispenser di disinfettanti per le mani in tutti gli ingressi aziendali / limitare i meeting con grande partecipazione (più di 5 partecipanti) preferendo teleconferenze o videoconferenze / Viene data indicazione di limitare meeting che prevedano viaggi o permanenze in strutture alberghiere / limitare viaggi che implichino la frequentazioni di luoghi affollati / L'orario della mensa aziendale viene suddiviso in più turni per evitare il sovraffollamento delle aree / Viene prevista la possibilità di un servizio take away per i colleghi che preferiscono consumare il pranzo presso l'ufficio.

Anche Ducati a Bologna già dal 23 febbraio sono state prese misure precauzionali rigide. Un nostro contatto ci parla di smartworking obbligatorio per chi accusa sintomi influenzali e per chi è stato o è stato a contatto con persone delle zone rosse; smartworking facoltativo ma fortemente consigliato per gli altri. Si sta inoltre valutando come gestire l'ingresso di

personale che non può stare in smart (es operai) dalle vicine zone arancio (la provincia di Modena comincia a 15 km da Borgo Panigale, e molti ci abitano)

In Ducati lo smart working è già stato introdotto da circa 8 mesi in molti reparti (mi viene da pensare che sia uno dei successi della nuova direzione del personale insediatasi da poco più di un anno) , ma con il limite di un giorno a settimana e la richiesta preventiva di 48 ore. E fin qui, niente di particolarmente straordinario rispetto alla media delle grandi aziende. Se non altro, l'emergenza è riuscita ad abbattere qualsiasi vincolo temporaneo.

Degna di nota l'istituzione di una task force interna che aggiorna quotidianamente i dipendenti tramite app e email. Per chi entra in azienda, misurazione obbligatoria della temperatura in ingresso. Anche la mensa ha subito un "restyling": posti distanziati per limitare i contatti e il bar aziendale è chiuso. Inutile dire che le visite alla fabbrica e al museo, fiore all'occhiello dell'azienda di Borgo Panigale, sono sospese. "Misure che all'inizio ai più sembravano severe" – dice il nostro contatto - "ma il tempo ha dato ragione".

I Riders lasciati a piedi

Niente di nuovo sul fronte Riders. Durante la prima settimana di emergenza sembrava che **Deliveroo** almeno per una volta avesse abbandonato il consueto cinismo suggerendo ai propri fattorini di restare a casa se fosse stato necessario, mentre il competitor **Just Eat** offriva 5 euro in più a consegna nella settimana di massima allerta. Ma il rispetto è durato poco e già questa settimana, dalla pagina del Sindacato dei Riders (quello vero, non i sindacati gialli appositamente creati dalle Compagnie di Food Delivery, come testimoniato da una [recente puntata di Report](#)) emerge ancora una volta il pessimo comportamento dell'azienda nei confronti dei propri

non-dipendenti.



Riders Union Bologna
@ridersunionbologna

[Home](#)

[Post](#)

[Recensioni](#)

[Video](#)

[Foto](#)

[Informazioni](#)

[Community](#)

[Eventi](#)

[Note](#)

[Crea una Pagina](#)

[Ti piace](#) [Pagina seguita](#) [Condividi](#) ...

● PER DELIVEROO IL CORONAVIRUS SONO FATTI VOSTRI! ●

Riceviamo oggi una mail di deliveroo in cui invita i fattorini ad adottare tutte le misure necessarie per ridurre i rischi del contagio così da garantire comunque il servizio. Ci invita a disinfeccare cubi e abiti di lavoro, a lavarci costantemente le mani, a controllare quotidianamente il sito dell'Organizzazione Mondiale della Sanità e di starcene a casa al primo sintomo sospetto.

Chi paga per tutto questo? Deliveroo fornirà i materiali per la prevenzione? Si assicurerà che tutti i fattorini siano messi in condizione di prevenire il contagio? Retribuirà le ore di lavoro aggiuntivo per disinfeccare il materiale? Pagherà i lavoratori che presentano sintomi sospetti? Sono domande retoriche, sappiamo già la risposta. Per deliveroo il COVID-19 non cambia nulla. Per loro l'importante è continuare a fare business con i costi della prevenzione tutti a carico dei lavoratori!

Se Deliveroo volesse davvero tutelare i suoi consumatori dovrebbe distribuire il materiale per la prevenzione, ma, soprattutto, dovrebbe dare una paga decente ai propri lavoratori senza costringerli a dover rischiare per pagare le bollette alla fine del mese. Siamo stufi del cinismo e dell'arroganza di queste multinazionali che, anche di fronte a un virus che si sta rapidamente diffondendo nelle città di tutto il mondo, continuano a scaricare i costi del fare impresa sulle spalle dei lavoratori.

Così, anche in momenti come questi, i fattorini devono subire l'umiliazione di essere lavoratori 'diversi'. Mentre nei luoghi di lavoro si prendono le misure per prevenire il contagio, sperimentando pratiche di telelavoro e mettendo in campo strumenti in grado di garantire una continuità di reddito, ai riders viene chiesto di prendersi carico anche di questi costi. Non possiamo accettare l'ennesima umiliazione, che Deliveroo e tutte le altre piattaforme di food delivery mettano immediatamente i propri fattorini nelle adeguate condizioni per prevenire il contagio, oppure, se non sono in grado di farlo, chiudano! Una pizza non può valere il rischio.

Coronavirus, qualcuno parli a questo Paese



Serve una voce che con il massimo dell'autorevolezza plachi il panico

Qualcuno dovrà parlare al Paese, prima o poi. Qualcuno dovrà farlo perché la situazione che stiamo vivendo non ha precedenti, perché qualcosa di imprevedibile e angoscianti ci ha infilati in un tunnel, emotivo prima ancora che sanitario, dentro il quale bisogna trovare presto un modo per convivere, per adattarsi al buio, in attesa dell'uscita.

Non si tratta di dispensare rassicurazioni o richiami alla razionalità in occasioni pubbliche o in interventi a pioggia dentro i molti programmi televisivi colonizzati dall'argomento. L'invito è più solenne: un messaggio a reti unificate, e siti, e radio, in cui il presidente della Repubblica o il presidente del Consiglio guardino in faccia gli occhi di milioni di italiani spaventati e, con sincerità, dicono loro il po' di verità di cui dispongono e passino il messaggio che non c'è un colpevole da odiare ma un'emergenza comune

da affrontare, possibilmente ritrovando quel senso di comunità che questo Paese, anche nei giorni dell'infuriare del morbo, sembra scordarsi di avere avuto.

Il coronavirus, visto al microscopio, ha le sembianze innocue di una pallina da golf punteggiata sulla superficie da un

certo numero di segnalini rossi, a fargli appunto corona. Non è mortale come la peste che nel milleseicento provocò un milione di morti, e neanche come l'Asiatica, che ne fece quasi un milione e mezzo.

Probabilmente ne uccide di più una normale influenza stagionale, di certo la polmonite (11 mila decessi l'anno), o l'alcolismo, gli incidenti stradali. E poi ha una percentuale di guarigione molto elevata, dicono gli esperti che molti ne escono senza neppure sapere di averlo contratto.

Eppure, da quando è comparso in Cina, nella città di Wuhan, e l'11 gennaio ha causato la prima vittima, 50 giorni fa (appena 50); da quando la pallina, dopo aver rimbalzato in Corea del Sud, Giappone, Iran, è rotolata fino da noi, nella lombarda Codogno, il 21 febbraio, 10 giorni fa (appena 10), per poi schizzare impazzita nel resto d'Europa, nelle Americhe, nel Medio Oriente; da quando il tunnel si è materializzato, facendo sprofondare l'inizio del 2020 in una specie di botola dove non vale la logica dei numeri ma vince l'irrazionalità del panico, il nostro piccolo mondo si è chiuso in mondi ancora più piccoli, sperando che il male si scateni altrove, scansando il proprio cortile, e la nostra piccola Italia ha preso ad agitarsi come un formicaio disturbato da un bastone.

Sembrava e continua a sembrare impossibile che un virus a bassa letalità possa mandare in tilt il sistema glorioso della nuova era digitale, le potenzialità fantastiche dell'intelligenza artificiale, la convinzione universale che ormai agli umani niente è precluso, tranne il teletrasporto, per ora.

E invece tutto si è inceppato, le borse sprofondano, le stime di crescita si afflosciano, crollano le prenotazioni aeree e decollano le disdette di tutto, dai viaggi agli eventi internazionali. Le teleconferenze hanno sostituito le riunioni, la distanza tra le persone (almeno un metro o, meglio, due) è diventata l'unità di misura della convivenza.

Si farà l'Olimpiade a Tokyo del prossimo luglio? Boh. In meno di due mesi, la pallina da golf con la corona ci ha rispediti in un altro evo, quello della precarietà e dell'incertezza. Un salto all'indietro così brusco da generare, comprensibilmente, sgomento e panico.

In questa lacerazione globale, noi italiani stiamo pagando uno dei prezzi più alti. Terzo Paese per contagiati dopo Cina e Corea del Sud, trattati dagli altri Stati come molti di noi hanno preteso e pretendono di trattare i migranti delle molte terre dei fuochi, indesiderati per contrappasso come potenziali esportatori del male, ci troviamo a fare i conti anche con una dissipazione del nostro valore di nazione, con lo spettro di una recessione rapidissima sullo sfondo di un'economia già provata e potenzialmente esposta al collasso. Il nostro sistema sanitario nazionale ci è già arrivato, al collasso.

In 10 anni sono stati cancellati 70 mila posti letto, mancano 8 mila medici e 35 mila infermieri. A furia di tagli, abbiamo debilitato le nostre difese immunitarie, fino a renderle assolutamente inadeguate a fronteggiare la gestione ordinaria, figurarsi un ciclone come quello che si sta abbattendo su un Paese che ha colpevolmente deciso di ammainare una delle bandiere della propria Costituzione, il diritto alla salute per tutti i cittadini.

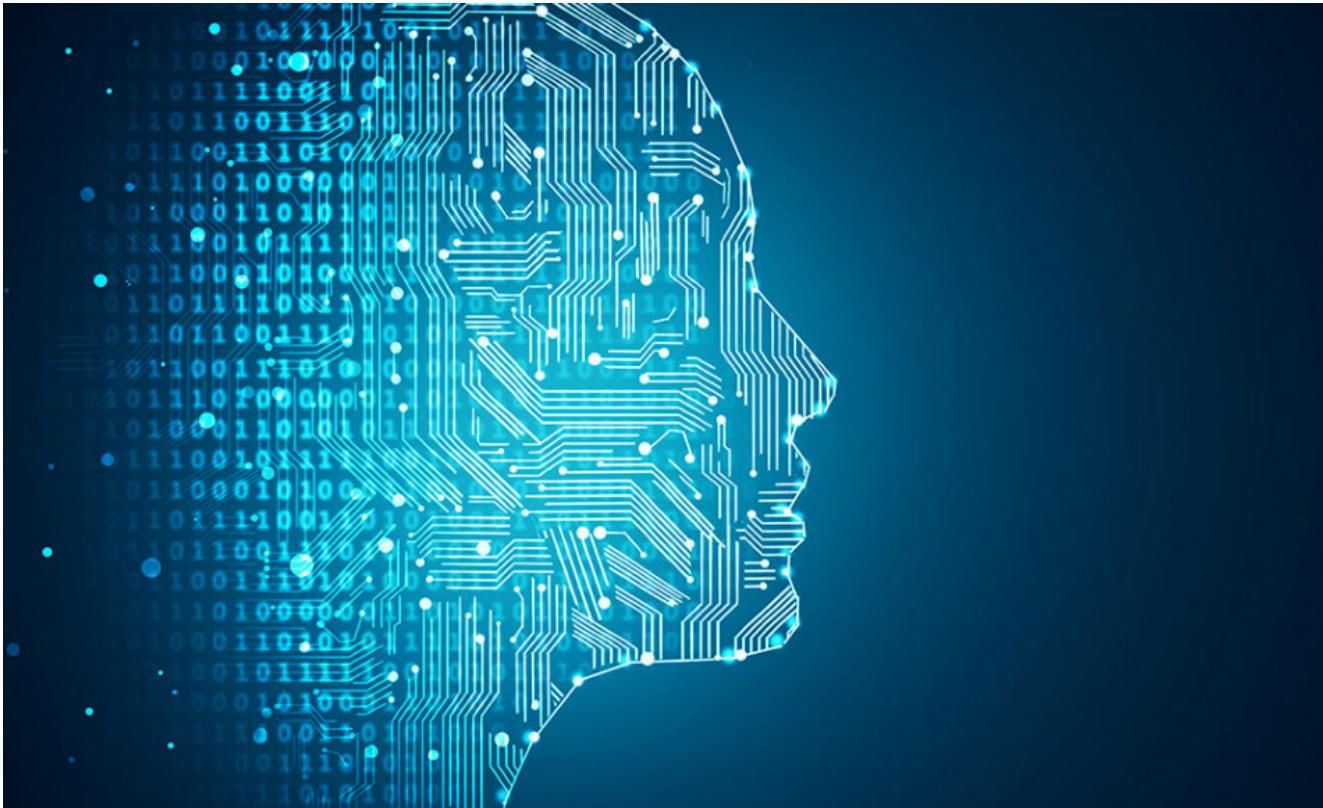
Non potrà essere l'eroismo degli operatori impegnati allo sfinimento nelle zone rosse o gialle, dagli scienziati di epidemiologia agli addetti alle pulizie, a contenere il danno. Si stancheranno, quegli eroi, a un certo punto saranno costretti ad abbassare la guardia proprio nel momento in cui, invece, bisognerebbe alzarla e tenerla altissima.

C'è un dovere superiore, il bene nazionale, che imporrebbe di sostenerli specie adesso, che il tunnel è ancora lungo e la loro esperienza, maturata in un campo e in un tempo improvviso, può fare la differenza.

Salvo per l'irresponsabilità di qualche politico che conta di cavare vantaggio anche da questa infezione sociale, molto più perniciosa di quella virale, i toni di chi ha qualche responsabilità nella gestione della cosa pubblica sembrerebbero improntati a una sospensione di velleitarie ostilità da campagna elettorale. Se c'è un comune sentire italiano, questi sono i giorni per farlo emergere con fermezza contro ogni tentativo di sfruttare persino il Covid-19.

Serve una voce che con il massimo dell'autorevolezza parli al Paese, rimetta a posto gli sciacalli, plachi il panico che va diffondendosi e proietti dell'Italia, anche all'estero, a quanti ci stanno evitando come la peste, l'immagine di una nazione ferita ma fiera, capace di affrontare con dignità il baco inatteso del Terzo millennio.

L'azienda più innovativa al mondo? Google



Ogni anno il Boston Consulting Group stilala lista delle 50 aziende più innovative al mondo. Il BCG basa la sua analisi principalmente sull'evoluzione del business model e sulla disruption. Nel 2019 l'azienda più innovativa, secondo il Boston consulting group è stata Alphabet-Google, seguita da Amazon ed Apple. Nonostante ben 27 aziende sono americane - oltre le prime tre abbiamo al quarto posto Microsoft, al sesto Netflix seguita di IBM, Facebook e Tesla- nel 2019 c'è stato un incremento delle aziende europee nella classifica che sono passate da 10 a 16 (tra le europee spicca Adidas che è al 10 posto, BASF al 12esimo e Siemens al 16esimo). Sebbene ci siano state 6 new entry europee nel 2019 l'Italia non è rappresentata nella lista anche se i manager delle aziende italiane considerano l'innovazione come una priorità (95%) e si aspettano maggiori investimenti in questo ambito (80%)

Cosa accomuna queste aziende?

La maggior parte di queste aziende, sicuramente tutte le prime 10, stanno implementando l'uso dell'intelligenza artificiale nel proprio business. Alphabet-Google ad esempio ha sviluppato la guida

autonoma, Amazon utilizza l'IA nelle vendite al dettaglio e per il riconoscimento vocale (Alexa), così come fa Apple con Siri. I forti innovatori inoltre utilizzano le piattaforme e gli ecosistemi dove le piattaforme permettono lo sviluppo di offerte commerciali mentre gli ecosistemi si basano su un insieme di partner che condividono tecnologie, software, applicazioni e piattaforme al fine di produrre una soluzione integrata apprezzabile dai clienti. Importanti, secondo il Boston Consulting Group, in ambito innovativo sono anche l'analisi dei big data e la velocità nell'adottare le nuove tecnologie. Queste società inoltre continuano sempre ad innovare, rivedendo costantemente non solo i propri prodotti ma anche i servizi, le offerte e i modi di coinvolgere i clienti.

Cosa fare?

Mentre fino a poco tempo fa la tecnologia era pensata e implementata solo da aziende che operavano in quel determinato settore ora non è più possibile per nessuno, a prescindere dal settore di appartenenza, non utilizzarla. L'innovazione non è mai andata veloce come in questi ultimi anni e un'azienda deve esser sempre disposta ad accettare i cambiamenti e reinventarsi per stare al passo con i tempi.