

RASSEGNA STAMPA

a cura dell'Ufficio Protocollo dell'A.O.U. Federico II

20 DIC 2017

All'Aran. Da oggi rush finale della trattativa, con l'obiettivo di chiudere venerdì e portare i ritocchi in busta paga all'inizio della primavera

Statali, 50 euro netti in più a tutti

Nuovi contratti verso una distribuzione lineare degli aumenti; con salvaguardia per i redditi bassi

Gianni Trovati
ROMA

Il nuovo contratto degli statali avvia oggi quella che dovrebbe essere la stretta finale delle trattative, ed è destinato a tradursi in circa 50 euro netti al mese di aumenti. La prospettiva è quella di un ritocco in busta paga sostanzialmente uguale per tutti, perché i tempi sono stretti e la pressione per recuperare almeno in parte gli otto anni di congelamento delle buste paga sono forti.

In pratica, gli 85 euro medi promessi dall'intesa del 30 novembre scorso e finanziati dalla legge di bilancio attesa in settimana all'approvazione definitiva dovrebbero distribuirsi in parti uguali fra le buste paga di tutti i dipendenti. E questa linea, una volta fissata dal con-

tratto per le «funzioni centrali» (i circa 240mila dipendenti che lavorano in ministeri, agenzie fiscali ed enti pubblici non economici), sarà ripetuta in tutti gli altri rami della Pa, dagli enti territoriali alla sanità fino alla scuola. Per un ministero medio, che oggi secondo i calcoli dell'Aran guadagna poco più di 28.500 euro lordi all'anno, gli 85 euro lordi si traducono in 50 euro al mese al netto di Irpef e addizionali, e analogo è l'effetto sullo stipendio-tipo del dipen-

EFFETTO-RECUPERO

Spinta per concentrare tutte le risorse sulle voci fisse perché il rinnovo riguarda il triennio 2016-2018 in larga parte già trascorso

dente degli enti pubblici (quasi 400mila euro lordi oggi).

A portare verso questa omogeneità di trattamento sono due fattori. Il governo ha manifestato in più di un'occasione l'idea di destinare al «tabellare», cioè alle voci fisse uguali per tutti, solo una parte degli aumenti, ma l'intenzione si scontra con le richieste sindacali alimentate dal fatto che il contratto in cantiere riguarda un triennio (2016-2018) per due terzi già trascorso.

Governo e sindacati, poi, sono accomunati dalla fretta di chiudere il prima possibile la trattativa, per portare gli aumenti in busta paga in tempo utile per le elezioni e per il rinnovo delle Rsu negli uffici pubblici. L'obiettivo è ambizioso con l'ipotesi di urne il 4 marzo, perché dopo l'accordo il testo deve passare da Corte

dei conti e Ragioneria generale per ottenere tutti i bolli necessari alla firma finale, e pare più alla portata del voto sulle rappresentanze sindacali, soprattutto se si terrà dopo Pasqua. In ogni caso bisogna fare in fretta, perché l'accordo sulle funzioni centrali aprirebbe la strada agli altri contratti, che riguardano quasi 3 milioni di persone.

L'idea alla base della «piramide rovesciata» ipotizzata a suo tempo da Funzione pubblica, cioè di un occhio di riguardo per gli stipendi più bassi e di un trattamento meno generoso con quelli più alti, dovrebbe quindi manifestarsi solo per il primo aspetto. Per attuarlo è stato abbozzato quello che il nuovo testo di contratto definisce «elemento perequativo» (si veda Il Sole 24 Ore di ieri), che in pratica ser-

ve a garantire il mantenimento degli 80 euro a chi li riceve oggi. L'aumento contrattuale, infatti, avrebbe tagliato o azzerato il bonus a circa 300mila persone che oggi guadagnano fra 24-26mila euro lordi, in uno scambio fra 85 euro lordi in entrata e 40-80 netti in uscita (a seconda del livello di partenza) che avrebbe finito per rendere netto o addirittura in perdita l'effetto del rinnovo contrattuale. La prima mossa per evitare il problema è stata fatta in manovra ed ha alzato da 24mila a 24.600 euro la soglia di reddito che inizia a far scendere il bonus, e da 26mila a 26.600 quella che lo cancella. Ma come previsto, la novità non è sufficiente a garantire tutti, e il compito di finire il lavoro sarà assegnato appunto alla salvaguardia aggiuntiva scritta nelle bozze di

contratto. Il suo non sarà in ogni caso un lavoro semplice, perché per riuscire dovrà incrociare tutte le variabili senza comunque poter agire sui redditi diversi da quelli da lavoro, che entrano nel calcolo alla base della distribuzione del bonus.

L'altro compito chiave, quello di differenziare le buste paga, toccherà invece al nuovo sistema dei premi, e in particolare alla regola contrattuale che chiederà di riservare le maggiorazioni individuali al 30% del personale e di azzerarle quando le valutazioni migliori riguarderanno più di 4 dipendenti su dieci. Ennesima variazione sul tema eterno della «meritocrazia», i cui effetti andranno testati sul campo.

gianni.trovati@ilsole24ore.com

Le novità principali nella parte normativa del contratto

**SANZIONI
CONCORDATE**

Oltre ad accogliere le novità portate dalla riforma Madia, e in particolare le regole più rigide contro l'assenteismo, la bozza del nuovo contratto per i dipendenti statali introduce un nuovo istituto: la «determinazione concordata» della sanzione. Il dipendente interessato da un procedimento disciplinare può concordare la sanzione con l'ufficio. La sanzione non può cambiare «natura», per cui non è possibile per esempio concordare un richiamo per gli illeciti che determinano una sospensione. Ci si può però accordare, nello stesso esempio, sulla durata della sospensione.

**PERMESSO
A ORE**

Fra le novità gestionali in arrivo con il nuovo contratto c'è il permesso a ore. Di conseguenza nel caso di assenze che impegnano solo poche ore, non sarà più necessario perdere l'intera giornata. Il tetto è fissato a 18 ore, che equivalgono ai tre giorni lavorativi del vecchio sistema. I permessi a ore riguardano anche i motivi personali o familiari: la richiesta non andrà più accompagnata dalla motivazione per cui si chiede il permesso. Per l'assenza di una giornata sarà calcolato il numero di ore lavorative previsto dal contratto.

**FERIE
SOLIDALI**

Con il nuovo contratto, i dipendenti potranno regalare le ferie in eccesso ai colleghi, a patto che questi le utilizzino per ragioni di cura o assistenza di figli minori con problemi di salute. In questi casi, potranno essere ceduti i giorni che superano le quattro settimane di ferie (20 giorni) oppure 24 per chi ha un orario su sei giorni, o una quota dei 4 giorni di recupero per festività sopresse. I dipendenti che ricevono le ferie in «regalo» possono utilizzarle solo dopo aver esaurito le ferie e i riposi compensativi ordinari.

**VISITE
E TERAPIE**

Per visite, esami e terapie vengono riconosciuti permessi per un massimo di 18 ore annuali, che comprendono non solo il tempo necessario per la visita o la terapia, ma anche la durata del viaggio per raggiungere il medico o la struttura. La bozza di nuovo contratto chiarisce poi la tutela prevista per le terapie salvavita come l'emodialisi e la chemioterapia. I giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali rientrano nella disciplina prevista per assenze, ricoveri o day hospital per le terapie a cui sono legati, e non sono calcolati nel periodo di compenso.

**ORARIO
FLESSIBILE**

















Il contratto estende le possibili flessibilità dell'orario di lavoro. Oltre alla possibilità di determinare orari settimanali diversi a seconda dei periodi dell'anno, già seguita in molti settori della P.a., viene rilanciata la riduzione dell'orario a 36 ore nel caso dei turnisti (da concordare con le amministrazioni). Fra le ipotesi c'è poi quella di ridurre il tempo minimo della pausa pranzo, da «almeno 30 minuti» ad «almeno 10 minuti». Questo aiuterebbe a strutturare orari di uscita anticipati.

**WELFARE
AZIENDALE**

Nel nuovo contratto fa la sua comparsa anche il welfare aziendale, che viene però affidato alla contrattazione integrativa. In questa sede, le amministrazioni potranno disciplinare iniziative a sostegno della famiglia, sotto forma di sussidi e rimborsi, supporto all'istruzione dei figli, prestiti a favore di dipendenti in difficoltà oppure polizze sanitarie integrative. Tra i possibili interventi ci sono anche contributi ad attività culturali o ricreative con finalità sociali. I finanziamenti andranno individuati all'interno del fondo delle risorse decentrate.

La mappa degli stipendi pubblici

Le retribuzioni medie di dipendenti e dirigenti per comparto

Comparto	Categorie di personale	Retribuzione
 Servizio sanitario nazionale	Personale non dirigente	30.140
	Dirigente non medici	65.366
	Dirigente medici	73.134
 Enti pubblici non economici	Personale non dirigente	40.717
	Dirigenti di II fascia	119.072
	Dirigenti di I fascia	216.036
 Enti di ricerca	Personale non dirigente	40.903
	Dirigenti di II fascia	94.787
	Dirigenti di I fascia	156.027
 Regioni ed autonomie locali	Personale non dirigente	27.833
	Segretari comunali e prov.	75.988
	Dirigenti	89.608
 Ministeri	Personale non dirigente	28.561
	Dirigenti di II fascia	90.577
	Dirigenti di I fascia	186.226
 Agenzie fiscali	Personale non dirigente	34.306
	Dirigenti di II fascia	107.950
	Dirigenti di I fascia	196.051
 Presidenza del consiglio dei ministri	Personale non dirigente	48.662
	Dirigenti di II fascia	97.813
	Dirigenti di I fascia	180.526
 Magistratura	Magistrati	138.481
 Scuola	Personale non dirigente	28.086
	Dirigenti Scolastici	58.174
 Istituzioni di alta formazione	Personale non dirigente	36.424
	Dirigenti Scolastici	60.502
 Università	Personale non dirigente	42.967
	Dirigenti di II fascia	92.732
 Altri enti pubblici	Personale non dirigente	48.679
	Dir. II Fascia (Asi, Cnel, Digil)	98.886
	Dirigenti di I Fascia (Cne)	158.575
 Autorità indipendenti	Personale non dirigente	75.472
	Dirigenti	157.893
 Corpi di polizia	Personale non dirigente	38.965
	Dirigenti	101.900
 Forze armate	Personale non dirigente	38.641
	Dirigenti	96.113
 Vigili del fuoco	Personale non dirigente	31.829
	Dirigente non medici	101.057

Fonte: elaborazione del Sole 24 Ore su dati Aran, Istat e Ragioneria generale dello Stato

Scissione pagamenti. Dal Mef arrivano anche le rettifiche alla lista relativa al 2017

Aggiornato l'elenco «split» del 2018

Marco Magrini
Benedetto Santacroce

Il dipartimento delle Finanze, anticipando l'imminente emanazione della nuova versione del decreto attuativo delle modifiche introdotte in materia di split payment dal Dl 148/2017, con un comunicato pubblicato sul proprio sito web ha provveduto a rendere noti gli elenchi dei soggetti sottoposti al meccanismo della scissione dei pagamenti validi a decorrere dal 1° gennaio 2018. Con lo stesso comunicato ha reso noto, che sulla base di nuove segnalazioni ha provveduto per l'ennesima volta ad integrare gli

elenchi definitivi validi per il 2017.

A proposito di quest'ultima novità, però, si evidenzia con favore che le modifiche, per la prima volta sono state rese note indicando in modo puntuale i soggetti esclusi e inclusi. In particolare, nel comunicato si legge che: «A seguito di nuove tardive segnalazioni, si provvede alla ulteriore rettifica di quattro casi riguardanti gli elenchi validi per l'anno 2017. In particolare, si è provveduto a: i) escludere n. 2 soggetti dall'elenco delle società controllate dalle Pubbliche amministrazioni locali (la società "Venice Maritime school" e il "consorzio Urban

in liquidazione"); ii) includere la società "Fase uno srl unipersonale in liquidazione" nell'elenco delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni locali; iii) escludere per l'anno 2017 l'"Istituto per il credito sportivo" dall'elenco delle società controllate dalle pubbliche amministrazioni centrali».

Per quanto riguarda gli elenchi validi dal 1° gennaio 2018, oltre a ribadire che negli elenchi non sono incluse le amministrazioni pubbliche per le quali è possibile fare riferimento all'elenco Ipa pubblicato sul sito dell'Indice delle Pubbliche amministrazioni (www.indicepa.gov.it),

è stato evidenziato che è possibile ricercare (all'indirizzo: http://www.finanze.gov.it/finanze2/split_payment/public/) le fondazioni, gli enti pubblici e le società presenti negli elenchi tramite codice fiscale.

Tutte le società, gli enti e le fondazioni incluse negli obblighi previsti dall'articolo 17 ter del Dpr 633/72, fatta eccezione delle società quotate al FTSE MIB, potranno segnalare eventuali mancate o errate inclusioni fornendo idonea documentazione a supporto ed esclusivamente mediante il modulo di richiesta previsto dalla specifica applicazione.

In particolare, gli elenchi

disponibili sono i seguenti:

- le società controllate di fatto direttamente o indirettamente dalla presidenza del Consiglio dei ministri e dei ministeri;
- gli enti e le società controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni centrali;
- gli enti e le società controllate direttamente o indirettamente dalle amministrazioni locali;
- enti o società direttamente o indirettamente controllate dagli enti nazionali di previdenza e assistenza;
- enti e le fondazioni partecipate per almeno il 70% da amministrazioni pubbliche;
- società quotate inserite nell'indice FTSE MIB.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Telefonia

Fatture a 28 giorni, in arrivo la multa del Garante

ALDO FONTANAROSA
ALESSANDRO LONGO, ROMA

Gli operatori telefonici ne stavano architettando un'altra delle loro. Agli italiani che hanno una sim prepagata (milioni), volevano applicare la regola del "mese commerciale". La fattura sarebbe scattata, per tutti loro, ogni 30 giorni. Queste persone avrebbero pagato un giorno prima, dunque, anche nei dieci mesi dell'anno che hanno 31 giorni, con danno per le loro tasche ed evidente vantaggio per le società della telefonia.

Ma il Garante per le Comunicazioni (l'AgCom) vuole stoppare sul nascere quest'ultima furbata. Per questo, preciserà agli operatori telefonici che potranno fatturare soltanto quando sarà finito il mese solare: dopo 28, 29, 30 o 31 giorni (come da normale calendario). Il Garante detterà questa regola di buon senso insieme ad altre "linee guida". Il suo vademecum spiegherà agli operatori di telefonia quale condotta adottare alla luce delle

norme sulla fatturazione che il Parlamento ha appena approvato.

Queste norme entreranno in vigore ad aprile del 2018 (a 120 giorni dal varo del decreto Fiscale che le contiene). E in verità stabiliscono già, abbastanza nitidamente, che la fatturazione mensile è la sola corretta e va calibrata sul calendario solare. L'interpretazione del Garante, che ribadirà l'obbligatorietà del calendario solare, sgombererà

I numeri

8,7%

I rincarî occulti della bolletta a 28 giorni, che tutte le compagnie telefoniche avevano adottato.

1,2 MLD

Le entrate aggiuntive garantite da questa operazione, prima dello stop imposto dal Parlamento

il campo da qualsiasi altra lettura di comodo, si spera per sempre.

Oggi il Garante deciderà anche se multare i 4 operatori (Tim, Vodafone, WindTre e Fastweb) che per mesi hanno adottato una fatturazione ogni 28 giorni imponendo ai consumatori aumenti nascosti nell'ordine dell'8,7% annuo. I tecnici del Garante ritengono che la sanzione possa arrivare a 580 mila euro (come prevede l'articolo 98 comma 16 del Codice delle Comunicazioni). Somma che può essere raddoppiata fino a un milione 160 mila euro qualora il Garante applichi la nuova legge sulla Concorrenza, in vigore dal 29 agosto del 2017.

Si tratta di una multa risibile nell'importo, visto che la bolletta illegittima a 28 giorni ha procurato alle società telefoniche almeno un miliardo 190 milioni di entrate aggiuntive in un anno (per le sole utenze fisse, Internet e le sim con abbonamento). Ma il Garante è orientato a sanzionare sia pure in modo lieve pur di affermare la condotta illecita degli operatori. L'am-

menda verrà decisa oggi stesso, al più tardi nella prossima riunione dei commissari, a gennaio del 2018.

I tecnici del Garante propongono un'altra multa che, se votata, investirà stavolta WindTre. Questo operatore ha lanciato 4 offerte che davano al cliente, in prima battuta, una sim ricaricabile. In seconda battuta, il cliente poteva adottare una opzione "all in" che gli assegnava un tesoretto di chiamate, sms e giga di navigazione. Questa opzione costava 2 euro a settimana. E fin qui niente di male. A un certo punto, però, WindTre ha aumentato unilateralmente il costo di questa opzione pretendendo un euro al mese in più. I clienti, se contrari a subire questo aumento, potevano rinunciare all'opzione, ma non all'offerta di base. Ed è questo blocco che ora il Garante vuole sanzionare. La multa sarà di 2 milioni, a fronte anche qui di incassi molto più grandi per WindTre. L'operatore ha incamerato, grazie a questo aumento, 72 milioni l'anno.

Modena il giudice

Vaccino a figlia di genitori divisi

Il Tribunale civile di Modena ha stabilito che una bambina di 7 anni dovrà essere sottoposta ai vaccini obbligatori anche se la madre è contraria. A rivolgersi ai giudici era stato il padre, dopo la separazione dalla donna. Non è il primo caso in Italia. Tra gli ultimi, stessa situazione, a settembre la Corte di Appello di Napoli aveva rimesso la decisione al pediatra. © RIPRODUZIONE RISERVATA

Le nuove regole

Allattamento anche in Aula Il Senato dice sì

Se la mamma è una senatrice il diritto di allattare il proprio bambino entra nell'aula di Palazzo Madama. Il M5S, con un emendamento al nuovo Regolamento del Senato, oggi in votazione, ha ottenuto che le mamme impegnate nelle sedute lunghe possano allattare sugli scranni dell'aula. Tra le regole c'è anche il divieto di costituire gruppi con nomi diversi rispetto alle liste presenti alle elezioni.

D. Mart.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ospedale del Mare, flop concorsi i medici in fuga verso le altre Asl

Mancano 688 tra sanitari e tecnici: entro il 15 gennaio ne servono 306

Ettore Mautone

Ospedale del Mare: riunione fiumeri in direzione generale per tracciare il punto sullo stato di avanzamento delle procedure di reclutamento del personale che resta il principale scoglio che si frappone al decollo del presidio di Napoli est. Da registrare il flop del ricorso agli avvisi pubblici (a tempo determinato) utilizzati per tamponare le falle nella pianta organica del mega complesso le cui corsie sono ancora da popolare. Con la ripartenza delle assunzioni in tutte le Asl della Campania e con il portarsi avanti delle procedure (più snelle in Asl più piccole), molti di questi medici con incarichi a tempo hanno partecipato e vinto concorsi trasferendosi altrove. È ferma intenzione del manager Mario Forlenza portare dunque avanti le procedure di mobilità e concorsuali (preferendo i reclutamenti a tempo indeterminato) pur consapevole della difficoltà connesse ai tempi che non sono brevi (legati ai nulla osta delle aziende di provenienza per la mobilità e alle farraginosità delle procedure come la composizione delle commissioni di esame, riguardo ai concorsi). Certo è che il ritardo esiste e pesa come un macigno sulla programmazione della più grande Asl della Campania alle prese con grossi buchi sia nella rete cittadina sia nelle squadre di clinici, sanitari e parasanitari deputati a far decollare l'Ospedale del Mare che di fatto è ancora al palo con poche funzioni e discipline attive. La recriminazione che aleggia negli ambienti sanitari di Palazzo Santa Lucia è non aver previsto sin dall'inizio megaconcorsi differenziati e organizzati per discipline in ciascuna Asl con graduatorie aperte che avrebbero consentito a tutti di pescare nello stesso elenco e di bruciare le tappe evitando che personale precario in una azienda finisse per essere reclutato altrove.

I concorsi
Preferiti
i bandi
a tempo
indeterminato
pubblicati
da altre
aziende

La prima novità che emerge dalla riunione di ieri riguarda comunque il ruolo di marcia programmato con il terzo step di apertura dell'Ospedale del Mare: fissato al 30 ottobre scorso slitta al 15 gennaio con l'apertura del

pronto soccorso di II livello (con accesso indiretto dagli altri ospedali della Asl dopo trasporto del 118 e stabilizzazione) e il completamento dei 236 posti letto complessivi programmati. Per definire il cronoprogramma dei successivi e ultimi due gradini (precedentemente fissati al 30 novembre e al 30 dicembre) e scrivere le nuove date bisognerà invece attendere l'inizio del prossimo anno (completamento dei 415 posti letto complessivi 363 ordinari e 23 day hospital, 29 day surgery, 16 posti tecnici di Osservazione Breve Intensiva di pronto soccorso e pronto soccorso con accesso diretto di II livello completo per tutte le discipline compresa Cardiologia con emodinamica, trauma center e unità ictus, attività di recupero e riabilitazione e Unità spinale tranne la cardiocirurgia).

Ma torniamo al nodo del personale: al 15 dicembre scorso risultano assegnati all'ospedale del mare 153 dirigenti medici inclusi i direttori e responsabili di struttura, 229 infermieri e 72 oss e 87 figure di altre qualifiche. Le difficoltà sono molte, legate alla carenza di camici bianchi in medicina e chirurgia di urgenza, oncologia, gastroenterologia, terapia intensiva e sale operatorie, nefrologia, urologia ed oculistica. Lo stato di avanzamento delle singole procedure di acquisizione (mobilità, avviso pubblico, concorso utilizzo graduatorie di altre aziende) è stato definito ieri nei tagli.

La premessa è che il numero complessivo delle assunzioni autorizzate dalla Regione per la Asl Napoli 1 e per l'ospedale del Mare dal 2011 al 2017 ammontano a 1.235 (10 nel 2011, 140+73 nel 2015, 584 nel 2016 e 468 nel 2017 di cui 60 dedicate alla centrale operativa del 118). Il personale assunto allo stato per tutta la Asl Napoli 1 compreso l'ospedale del mare è di 547 unità (solo 6 destinate alla Asl Napoli 1). Quindi residuano globalmente ancora 688 profili autorizzati (si attendono ulteriori via libera della Regione destinate anche a coprire i buchi di organico dei vari presidi e distretti della asl metropolitana). Il

punto di arrivo è la dotazione totale ottimale di personale per l'Ospedale del mare fissata a quota 1.527 Unità lavorative (che diventano 1388 sottraendo il personale previsto per le attività di cardiocirurgia non ancora di immediata attivazione). Attualmente all'ospedale del mare prestano servizio 541 lavoratori di vari profili. Ne occorrono dunque altri 847. Una parte di questi, circa 143 camici bianchi, sono in fase di trasloco dal Loreto Mare e Ascalesi (rispettivamente Neurologia, Neurochirurgia, Cardiologia e Urologia). Se dunque fossero effettivamente tutti trasferiti a Napoli est il residuo delle assunzioni

da condurre in porto sarebbero 704 (a copertura del fabbisogno totale esclusa la cardiocirurgia). C'è da tenere conto tuttavia che 70 unità con varie qualifiche prestano servizio con orari di lavoro condiviso tra ospedale del mare e altre strutture delle Asl. Se si utilizzasse quindi tutte le 688 autorizzazioni residue esclusivamente per l'ospedale del mare resterebbero da coprire solo 16 caselle per completare l'organico. Ciò ovviamente comporterebbe il perdurare delle gravi dif-

L'organico
Nel nuovo
nosocomio
previste
1.527 unità
Attualmente
ce ne sono
sono 541

ficoltà legate alle carenze di personale nell'Asl che tra l'altro determinano un incremento del lavoro straordinario e del cosiddetto autoconvencionamento tra l'altro molto costosi.

Nelle note regionali di autorizzazione all'assunzione è poi ben sottolineato il diretto collegamento tra le figure richieste e i Livelli di assistenza che restano il faro di cui tenere conto. Mediamente ogni anno circa 400 dipendenti sono inoltre collocati a riposo che a fronte del totale sbocco del turn over dovranno essere assunti anch'essi con nuovi concorsi. La strada dunque è in salita.

«Per gli aspetti relativi ai singoli professionisti necessari per l'apertura delle unità operative non è possibile allo stato una precisa previsione dei tempi - è scritto nel verbale della riunione di ieri - in quanto un numero cospicuo di procedure di reclutamento è di mobilità per cui non è possibile allo stato prevedere se e quando i direttori generali delle Asl di provenienza dei vincitori concederanno i nulla osta contemplati dalle norme». Una delle ipotesi è porre un limite massimo al nulla osta che non superi quanto previsto dal contratto. Per quanto concerne la realizzazione del terzo step entro il 15 gennaio del 2018 con l'apertura di 236 posti letto la dotazione programmata è di 847 unità con una necessità di reclutamenti di 306 unità. Un obiettivo che viene considerato alla portata delle forze della Asl. Una delle urgenze è dotare l'ospedale del mare di primari e direttori di struttura complessa, laddove mancanti anche se con incarichi non definitivi in considerazione delle lungaggini dei concorsi. Mancano anche i coordinatori di ruolo. Necessario infine un adeguamento e un periodo di formazione del personale medico e infermieristico soprattutto prevedendo il fortissimo afflusso che non appena aperto l'ospedale del mare dovrà sopportare nel reparto di emergenza-urgenza con l'attivazione del pronto soccorso e il semaforo verde alle prestazioni di alta specializzazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'Ospedale del Mare

I reparti da aprire



Le aperture slittate dal 30 ottobre 2017 al 15 gennaio 2018

- Pronto soccorso con accesso indiretto (dopo stabilizzazione del paziente in altri ospedali della Asl).
- Completamento dei 236 posti letto complessivi

Le aperture slittate dal 30 novembre 2017 a febbraio 2018

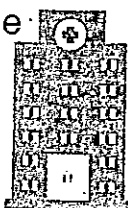
- Pronto soccorso di primo livello con accesso diretto (tramite 118)

Le aperture slittate dal 30 dicembre 2018 (la nuova data sarà stabilita nella prossima riunione a gennaio 2018)

- Completamento dei 415 posti letto complessivi (363 ordinari / 23 day hospital / 29 day surgery)
- 16 posti tecnici di Osservazione Breve intensiva di pronto soccorso
- Pronto soccorso con accesso diretto di II livello completo per tutte le discipline
- Compresa Cardiologia con emodinamica, trauma center e unità ictus e attività di recupero e riabilitazione e Unità spinale

L'Ospedale
del Mare

Il personale



Dotazione
ottimale

1.527
unità



Le assunzioni
autorizzate dalla
Regione dal 2011
al 2017 per Asl 1
e Ospedale
del Mare

1.235
unità



Personale
in servizio oggi
all'Ospedale
del Mare

541
unità



Nel 2017

60
assunzioni
dedicate
alla centrale
operativa del 118



Le assunzioni
da fare

688
unità
autorizzate

centimetri

Concorso con il correttore bufera sull'Azienda dei Colli

Una clausola prevedeva la possibilità di modificare le risposte

Esposti anonimi spediti a Ministeri, Regione e Procura della Repubblica, avisaglie di brogli fatte circolare via whatsapp, corsie preferenziali che sarebbero disegnate nel bando e rilanciate sui social dove impazzano le polemiche. E poi l'intervento dei 5 Stelle con interrogazioni, missive al manager e denunce della presidente della commissione Trasparenza, Valeria Ciarambino, e anche l'altolà dei Verdi che con Francesco Emilio Borrelli si sono fatti sentire attraverso comunicati e interventi politici. È una vera e propria bufera quella che si è abbattuta su un avviso pubblico

dell'Azienda dei colli dello scorso ottobre (pubblicato il 4 dicembre scorso) destinato al reclutamento di 33 infermieri da immettere in servizio con un contratto a tempo determinato della durata di 12 mesi, eventualmente rinnovabili. Una procedura alternativa alla mobilità interregionale già istruita (ma dai tempi lunghi. All'indice un passaggio del bando (poi rettificato in extremis), che consentiva nella prima prova scritta delle preselezioni (in programma oggi e domani al Palapartenope) di correggere la risposta eventualmente già data a ogni quesito semplicemente an-

nerendo il relativo quadratino. Dopo la segnalazione dell'anomalia il bando è stato rettificato e nell'ultima formulazione non prevede più la possibilità di inserire correzioni. Sia i Verdi sia i grillini suggeriscono di tenere alta la guardia. «Abbiamo immediatamente segnalato a tutte le autorità ispettive regionali e alla Procura della Repubblica la denuncia anonima sul rischio di un concorso truffa - spiega Ciarambino - abbiamo ottenuto che fosse cambiato un regolamento che creava i presupposti per possibili irregolarità». «Purtroppo sull'avviso pubblico per 33 infermieri

REPORTAGE

Il progetto Uno stone center a Pozzuoli

Un nuovissimo Stone Center all'Ospedale Santa Maria delle Grazie di Pozzuoli. Il centro, che sarà pienamente operativo con il nuovo anno, è specializzato nel trattamento dei calcoli renali, con un team multidisciplinare diretto dal dottor Giovanni Di Lauro (direttore U.O.C di Urologia) e completato da infettivologi e rianimatori per affrontare i casi più complessi e a maggior rischio settico.

nell'Azienda ospedaliera dei Colli di Napoli continuano ad addensarsi nu- bi - aggiunge Borrelli che aveva chiesto e ottenuto la revoca di una precedente versione del bando che assegnava un punteggio maggiore a chi aveva già lavorato in quello stesso ospedale - ci sono diverse testimonianze di un sistema perverso che sarebbe stato messo a punto per favorire i lavoratori interinali per aiutarli a superare le selezioni».

All'avviso pubblico a tempo determinato può partecipare chi lavora fuori regione i neolaureati i cococo e gli interinali. Le domande sono 4700 e le prove preliminari servono per ridurre i papabili. Poi ci saranno gli orali per fare un'altra falcidia. Per Borrelli «bisogna anche capire per quale motivo le aziende sanitarie e gli ospedali stiano ricorrendo alle selezioni a tempo determinato piuttosto che procedere all'assunzione degli idonei degli avvisi di mobilità già conclusi, perché potrebbe essere un modo per dare agli interinali quel rapporto con la pubblica amministrazione necessario per una stabilizzazione. Ho chiesto alla direzione generale dell'Azienda ospedaliera dei colli di attivare la massima attenzione per garantire il regolare svolgimento della procedura concorsuale, sia in sede d'esame che, soprattutto, quando si passerà alla correzione degli elaborati, anche con l'aiuto delle forze dell'ordine».

e.m.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Precari atipici, c'è la proroga al 2018 parte il confronto sul piano ospedaliero

L'incontro

Coscioni e Postiglione ai sindacati
«Prima dell'ok definitivo esame
congiunto della nuova rete»

Precari atipici, co.co.co e camici bianchi contrattisti, ovvero titolari di partita Iva (impiegati con quest'ultimo profilo soprattutto nei policlinici e nelle aziende ospedaliere universitarie): dalla Regione arriva il semaforo verde alla proroga per un altro anno, fino al 31 dicembre del 2018, degli incarichi a tempo determinato in scadenza. Uno slittamento che servirà a definire nei dettagli il piano dei fabbisogni di personale in base alle previsioni del piano ospedaliero regionale. Un passaggio preliminare alle procedure di reclutamento con riserva di posti (fino al 50%) per i precari in attuazione della disciplina speciale dettata dalla legge Finanziaria del 2016. Pollice verso invece alla recente circolare del ministro Marianna Madia sulla stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni (che riguarderebbe anche i medici oltre che il restante personale sanitario, che consentirebbe di espletare concorsi pienamente riservati. Una strada attesa dai precari della base riuniti nel movimento Mopass ma che in Regione Campania non ha suscitato particolari entusiasmi.

Sono queste le principali novità che emergono dal tavolo di confronto tra Regione e sindacati della dirigenza medica, sanitaria e veterinaria, convocato nei giorni scorsi a Palazzo Santa Lucia all'indomani dello sciopero generale dei camici bianchi. L'obiettivo dei sindacati è contribuire a sciogliere alcuni nodi irrisolti della programmazione regionale che finora li ha visti sostanzialmente marginali anche solo per semplici consultazioni. Anche su questo punto Enrico Coscioni, consigliere per la Sanità del



I numeri
Un esercito
di 1.200
persone
tra medici
La gran parte
a Caserta
e nell'Unina

presidente della Regione Vincenzo De Luca e Antonio Postiglione, direttore generale del dipartimento Salute hanno mostrato chiari segnali di distensione assicurando ai sindacati che prima della definitiva validazione del Piano ospedaliero (approvato con prescrizioni dai ministeri della Salute e dell'Economia) il documento sarà preliminarmente sottoposto alla loro attenzione.

Una fumata bianca che prelude ad un lavoro di collaborazione soprattutto per rispettare i tempi massimi dettati dalla legge per il riassorbimento dei precari (concorsi da istituire entro il 2018 e procedure da concludere entro il 2019).

I precari atipici in Campania sono un esercito che continua a reggere l'attività di settori cruciali dell'assistenza. Si tratta di circa 1200 contrattisti di vari profili (coccò, cocopro e Partite Iva), impiegati soprattutto nel pronto soccorso. L'ultimo censimento della Regione è del marzo scorso quando una legge regionale (n.10) ha dato il via libera alla raccolta delle anagrafiche in Asl e ospedali. Dei circa 1.200 precari attualmente impiegati tra comparto e dirigenza poco più della metà, 650, sono dirigenti di cui 300-350 della dirigenza medica e il resto dell'area non medica. A scavare nei numeri emerge che il grosso (circa 150 unità), si concentra nella Asl di Caserta, a seguire c'è la Federico II (100 unità di vari profili che insieme agli specializzandi garantiscono turni e assistenza), altri 70 circa sono al Cardarelli (tra cui una ventina impiegati al pronto soccorso e alcuni neurologi del centro contro l'epilessia), altrettanti alla Asl Napoli 1, 60 alla ex Sun, 50 al Pascale. Trenta sono nelle corsie dell'azienda dei Colli, così pure alla Napoli 3 Sud, a seguire una ventina alla Napoli 2 nord, tanti quanti alla Asl di Salerno e al Moscari di Avellino, 18 al Rummo, infine 10 alla Asl di Benevento e altrettanti all'ospedale di Caserta.

e.m.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUI SONO IL DOPPIO**Parti cesarei ancora giù
Campania sempre peggio**

NAPOLI. In Italia la proporzione di parti cesarei primari continua a scendere progressivamente, in particolare dal 29% del 2010 al 24,5% del 2016. Ma si allarga sempre di più il gap tra la Campania e il resto d'Italia. Se a livello nazionale per la prima volta il dato è sotto la soglia del 25%, si conferma e si consolida il primato negativo della Campania, dove ancora si esegue quasi il 45% di cesarei. Quasi il doppio. È quanto emerge dal Programma nazionale esiti (Pne) sviluppato da Agenas per conto del ministero della Salute, presentato ieri a Roma.

La sanità.

Izzo libero, il chirurgo torna in sala operatoria

Dal marzo scorso agli arresti per corruzione. Ieri vertice con il manager del Pascale per il rientro. Oggi riunione dell'Ordine per il via libera

GIUSEPPE DEL BELLO

Tornerà in corsia e in sala operatoria. Francesco Izzo, il direttore della divisione di Chirurgia addominale del Pascale, da marzo scorso agli arresti domiciliari per corruzione, ha riottenuto la libertà. Il processo, tuttora in corso davanti alla prima sezione penale del Tribunale, lo vede coinvolto nell'inchiesta dei pm Henry John Woodcock e Celeste Carrano (coordinata dal procuratore aggiunto Alfonso D'Avino), sulla fornitura di ma-



Direttore
Francesco Izzo, direttore della divisione di Chirurgia addominale del Pascale rientrerà al lavoro

teriale oncologico nello stesso Pascale, insieme alla moglie e al direttore amministrativo. Ieri, lo specialista, difeso dall'avvocato Michele Cerabona, si è incontrato con il manager dell'Istituto dei tumori Attilio Bianchi. L'incontro è servito per calendarizzare il rientro al lavoro del professionista entro i primi giorni di gennaio.

Un rientro scontato ma che deve avere il via libera anche dell'Ordine dei medici, a sua volta (e a suo tempo) intervenuto (per legge) sospendendo Izzo. Stamattina infatti si riunirà il Consiglio dell'ente presieduto da Silvestro Scotti per formalizzare lo stop alla sospensione. In parallelo, andrà avanti la procedura disciplinare avulsà dal contesto giudiziario. Subito dopo, appena il decreto arrive-

rà nelle mani del direttore generale del Pascale, scatterà il provvedimento di riammissione. Ad aspettarlo ci saranno i colleghi che per quasi un anno hanno mandato avanti la divisione e, soprattutto, i tanti pazienti in attesa di intervento. La struttura guidata da Izzo è uno dei punti principali di riferimento (in regione e nel sud) per la chirurgia del fegato con la tecnica ablative che consente di "bruciare" le lesioni metastatiche evitando una chirurgia altamente demolitiva e non sempre realizzabile su tutti i pazienti. E proprio per i tanti malati in lista d'attesa, il chirurgo aveva chiesto al giudice, appena scattati gli arresti domiciliari, il permesso per continuare a svolgere solo l'attività operatoria.

RIPRODUZIONE RISERVATA

Asl Salerno

Incarico all'ex moglie del presidente

La dottoressa Rosa Zampetti, ex moglie del presidente della Regione Campania, nominata referente dell'Unità ospedaliera semplice dipartimentale «Promozione della salute» dell'Asl Salerno. Sociologa, già coordinatrice prima e responsabile poi della Struttura semplice «Servizio adolescenti», è stata impegnata in numerose manifestazioni finalizzate alla promozione della salute. La delibera, pubblicata ieri sull'albo

pretorio aziendale e che riporta incarichi conferiti anche ad altri dipendenti, sottolinea il curriculum della dottoressa e l'importanza della Unità alla quale sono attribuiti i compiti previsti dai Lea (livelli elementari assistenziali). Rosa Zampetti si occuperà di sviluppare strategie, di prevenzione e promozione, destinate alle fasce deboli e adolescenziali.

Rosa Coppola

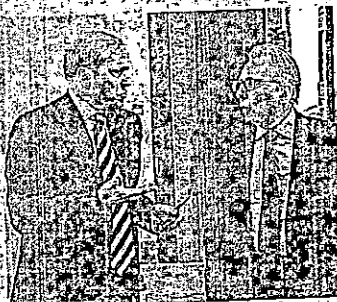
© RIPRODUZIONE RISERVATA

Al Suor Orsola

Master per giovani «manager» culturali

di Laura Cocozza

L'offerta formativa dell'Università campana si arricchisce di un nuovo master interuniversitario; il primo in Italia, destinato a creare esperti in «Politiche culturali e sviluppo economico». Presentato ieri in quella che sarà la sede didattica del corso, l'Università di Napoli Suor Orsola Benincasa (presentato ieri con il direttore del Corriere del Mezzogiorno Enzo d'Errico) il master rappresenta una novità non solo per le figure professionali che intende formare, ma anche per il metodo impiegato, frutto di un partenariato tra i sette Atenei della Campania, i grandi attrattori culturali regionali e con il sostegno di Mibact, Regione Campania e Federculture. Una collaborazione che mette in rete, ricerca, istituzioni e imprese, tutti presenti ieri e rappresentati all'interno del Comitato scientifico del master, per concorrere a costituire strategie capaci di incidere non solo sui beni e i prodotti culturali, ma anche sugli impatti di sviluppo



Enzo d'Errico e Lucio D'Alessandro

economico e di innovazione aziendale. E anche il primo prodotto formativo realizzato dalla Scuola di Governo del territorio diretta da Riccardo Realfonzo, nata su iniziativa delle Università della Campania, del Cnr e della Camera di Commercio di Napoli, in seno al consorzio Promos, presieduto dal rettore Lucio D'Alessandro. «L'obiettivo innovativo di questo progetto - ha spiegato il rettore che, assieme a Realfonzo, è anche direttore del master - è quello di formare giovani che siano in grado di valorizzare i patrimoni culturali presenti nel nostro Paese, non soltanto assicurandone la

conservazione ma soprattutto favorendone la fruizione, per garantire la crescita socio-economica del territorio». In altre parole a formare dei «coauditore» accanto a coloro che sono chiamati a sviluppare le policies, cioè le strategie per le politiche culturali. «La cultura è sempre più vista come volano per la produzione di Pil - ha specificato Realfonzo -. Lo dimostrano i dati: basta dire che l'anno scorso il 6% del Pil nazionale è stato prodotto dall'industria culturale in senso esteso. In Campania ci sono ancora potenzialità inespresse, visto che l'impresa culturale crea solo il 4,5% della ricchezza complessiva; a fronte di una capacità attrattiva di visitatori da parte dei musei che è la seconda più alta d'Italia dopo il Lazio e alla crescente presenza turistica». È necessario, dunque, che «i beni culturali diventino base delle politiche economiche e il governo aumenti la spesa in questo settore», ha sottolineato Sergio De Felice, capo di gabinetto del governatore De Luca, rispondendo al direttore Enzo d'Errico.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il progetto

Sette atenei insieme: «La cultura motore di sviluppo»

Un master al Suor Orsola per preparare i manager dei beni culturali campani

Gianni Rinaldi

La spesa per la cultura porta utili che raddoppiano l'investimento e la Campania ha potenzialità da vendere, ma non ancora sfruttate. Mentre il reddito nazionale sviluppato da questo settore rappresenta il 6% del pil, nella nostra regione solo il 4,5%, a dimostrazione che l'enorme patrimonio storico e turistico a disposizione non viene ancora valorizzato come dovrebbe. Questo dicono i dati e su questi presupposti nasce il master interuniversitario "Politiche culturali e sviluppo Economico" sostenuto dai sette atenei della regione. Un tema trasversale che interessa l'offerta formativa universitaria a

cui tutti hanno voluto dare il loro contributo nella consapevolezza che formare «Giovani altamente specializzati nella programmazione, progettazione e attuazione di politiche culturali - come ha evidenziato il sottosegretario al Ministero dei Beni e delle attività culturali e del turismo Antimo Cesaro - sono un presupposto indispensabile per la nascita e lo sviluppo di imprese culturali, che soprattutto nel Mezzogiorno, devono rappresentare una realtà sempre più importante del nostro tessuto economico e generare nel contempo nuove opportunità occupazionali».

La presentazione del master si è tenuta ieri al Suor Orsola Benincasa, università che ospiterà le lezioni e che svolge ruolo di coordinamento tra i sette atenei che si impegneranno, a loro volta, a fornire il supporto dei docenti che collaboreranno al

progetto. Il percorso formativo, inoltre, sarà caratterizzato da un approccio fortemente votato alle esperienze pratiche grazie anche alla presenza del comitato scientifico composto da molti protagonisti della "rivoluzione manageriale" della gestione dei siti culturali come Sylvain Bellenget, direttore del Museo di Capodimonte, Mauro Felicori, direttore della Reggia di Caserta, Paolo Giulierini, direttore del Museo Archeologico Nazionale di Napoli e Massimo Osanna, direttore generale della Soprintendenza di Pompei. Un team di professionisti che misceleranno le loro visioni per trasferirle a quegli studenti a cui poi sarà affidata la gestione dell'immensa ricchezza culturale della Campania.

La direzione del master è affidata al rettore del Suor Orsola, Lucio d'Alessandro, che ha voluto al suo fianco il Direttore della Scuola di Go-



Magnifico Lucio D'Alessandro
rettore del Suor Orsola di Benincasa

verno del Territorio, Riccardo Realfonzo. Ovviamente non poteva mancare il patrocinio del Mibact, della regione Campania e di Federculture. «L'obiettivo innovativo di questo progetto - spiega Lucio d'Alessandro - è quello di formare giovani che siano in grado di valorizzare i nostri patrimoni e i grandi attrattori culturali presenti nel nostro Paese non soltanto assicurandone la conservazione ma soprattutto favorendone la fruizione per garantire la crescita socio-economica del territorio. Una formazione manageriale che diventa un investimento importante destinato a produrre un ritorno immediato, ma anche un effetto duraturo e proficuo per le generazioni che verranno».

Ma oltre l'aspetto formativo, che ovviamente rappresenta il cuore del master, si punta anche a creare una rete tra istituzioni, imprese e ricerca in modo da far diventare la cultura un vero e proprio volano per l'economia regionale: «La materia prima ce l'abbiamo in casa - precisa Realfonzo - quindi i ricavi che si ottengono investendo in cultura sono maggiori che in altri settori».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sottosegretario
Antimo Cesaro
«Giovani
altamente
specializzati
precondizione
per avere
imprese forti»

Innovazione digitale, Università con le imprese

L'Ateneo federiciano entra a far parte dell'hub di Confindustria e Ance Campania

NAPOLI Anche l'Università Federico II entrerà a far parte del Campania Digital Innovation Hub (Campania Dlh), l'organismo costituito dalle cinque Associazioni territoriali campane di Confindustria e dall'Ance Campania allo scopo di accompagnare le imprese aderenti nel percorso ormai obbligato della digitalizzazione. Lo hanno annunciato ieri il rettore dell'Ateneo federiciano Gaetano Manfredi e il presidente dell'Unione industriali di Napoli e di Campania Dlh Ambrogio Prezioso, durante il primo workshop promosso dall'Hub.

Tema scelto per l'ufficializzazione della partnership e del nuovo organismo, è stato «Cloud e banda larga per l'Industria 4.0» che saranno tra i temi principali della partner-

ship avviata. «La Federico II ha detto il rettore - metterà a disposizione le sue competenze per aiutare le imprese campane ad agganciare il treno di questa grande rivoluzione industriale, e consentire alla nostra regione di diventare un luogo ulteriore di crescita e opportunità. Stiamo per partecipare al bando per diventare Competence center nazionale, per il quale abbiamo ottime probabilità di successo, che sarà collegato al Campania Dlh. E abbiamo una serie di iniziative formative tra cui l'Academy che abbiamo assieme a Deloitte e altre, che saranno il supporto al capitale umano di questa iniziativa». Inoltre, c'è la task force in seno all'Università dedicata a Industria 4.0 e sviluppo sostenibile, che darà il sup-

porto sui temi oggetto del workshop. «Abbiamo diverse attività di ricerca per il cloud, una tecnologia fondamentale per il futuro delle imprese, già indicata nel piano 4.0 del Governo tra quelle abilitanti. Ci occupiamo ad esempio - ha spiegato Antonio Pescapè, professore del Dipartimento di Ingegneria elettrica delle tecnologie dell'informazione della Federico II - della gestione ottimizzata delle risorse cloud per fornire livelli elevati di servizi. La sfida sarà aiutare le aziende del manifatturiero e dell'agroalimentare, eccellenze della nostra regione, che storicamente non hanno avuto un buon rapporto con le tecnologie digitali, ad utilizzare questi servizi».

Laura Coccozza
© RIPRODUZIONE RISERVATA

La formazione

Progetto Java per 250 giovani programmatori

«Stop alla formazione per fare cliente. Ora si fa per creare lavoro». Con questo annuncio il presidente della Regione Vincenzo De Luca, assieme all'assessore Chiara Marciari, ha presentato il corso di programmazione Java lanciato dalla Campania in collaborazione con Oracle Italia.

L'iniziativa, finanziata dal Fondo sociale europeo, è rivolta a 250 giovani campani inoccupati e prevede l'erogazione di 800 giornate complessive di training al termine delle quali gli studenti potranno ottenere la certificazione "Oracle Java Programmer".

«Con questo progetto sottolinea De Luca, formiamo giovani in grado di essere forti su un mercato globale con professionalità collegate alla domanda delle imprese».

© RIPRODUZIONE RISERVATA