

NEWSLETTER 3/2021 DEL 31/03/2021

-
1. **LE ULTIME NOVITA' IN MERITO ALLE STABILIZZAZIONI di Francesco Aragona** - Nell'articolo vengono trattate le novità emerse dalla recente modifica dell'articolo 20 del d.lgs. 75/2017 in merito alle possibilità di stabilizzazione del personale "precario" degli Enti Locali
 2. **DELEGA: UN MOLTIPLICATORE DI ENERGIE CHE SALVA LA VITA di Matteo Francavilla** - Nell'articolo vengono riassunte in modo sintetico le principali consapevolezze per approcciarsi in modo corretto alla delega come competenza manageriale. Nella seconda parte dell'articolo si propongono alcuni spunti pratici per agire la delega in maniera efficace.
-
3. **PPP: UNO STRUMENTO PER LA CRESCITA DI INFRASTRUTTURE E SERVIZI – di Ivo Allegro** - CEO di Iniziativa (www.iniziativa.cc) e docente di Tecnica Professionale al Dipartimento di Economia Aziendale dell'Università Federico II

LE ULTIME NOVITA' IN MERITO ALLE STABILIZZAZIONI

L'articolo 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017, così come modificato dalla Legge Milleproroghe 26 febbraio 2021, n. 21 (in G.U. 01/03/2021, n.51) prevede che, al fine di superare il precariato all'interno delle pubbliche amministrazioni, di ridurre il ricorso a contratti a termine e valorizzare le professionalità acquisite dal personale con rapporto a tempo determinato, **fino al 31 dicembre 2021**, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, le amministrazioni possano assumere a tempo indeterminato il personale non dirigente che:

- a) Risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (28/08/2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- b) Sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

- c) Abbia maturato al 31 dicembre 2021, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

La novità sta quindi nella proroga del termine. Precedentemente era indicato 31 dicembre 2020, ora si amplia la possibilità a chi maturerà i requisiti fino al 31 dicembre 2021, dando contemporaneamente tempo fino alla medesima data per effettuare la stabilizzazione.

Oltre all'assunzione diretta, il rinnovato articolo 20 comma 2 del d.lgs. 75/2017 prevede la possibilità di bandire, garantendo l'adeguato accesso dall'esterno, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che:

- a) Risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (28/08/2015), di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) Abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2021, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso

Tali assunzioni, dovranno essere coerenti con il piano triennale dei fabbisogni, e potranno fino al 31 dicembre 2021, ai sensi del comma 3 dell'art. 20, elevare i limiti finanziari della capacità di spesa per assunzioni a tempo indeterminato *"utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. "*

Dunque, le amministrazioni che intendano stabilizzare i dipendenti a tempo determinato (per il comma 1) e "flessibili" (per il comma 2), potranno elevare gli ordinari limiti

finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, utilizzando la media della spesa effettuata per il lavoro flessibile nel triennio 2015/2017. L'Utilizzo di tale somma dovrà essere sostenibile a regime e certificato dai revisori dei conti. L'importo utilizzato per la stabilizzazione deve essere inoltre decurtato in maniera definitiva dalla disponibilità per la spesa flessibile, di cui all'articolo 9 comma 28 del decreto-legge n. 78 del 31 maggio 2010. Ipotizzando dunque un tetto di spesa flessibile pari a 100 e un utilizzo per stabilizzazione pari a 30, il nuovo tetto di spesa flessibile per il rispetto dell'art. 9 comma 28 sarà pari a 70 (ovvero 100-30).

Le amministrazioni che utilizzeranno tale possibilità, non potranno instaurare, per le professionalità interessate dalle predette procedure, ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28. Inoltre, le amministrazioni potranno prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28.

E' opportuno rammentare, che la norma non è valida per i contratti di somministrazione di lavoro e i contratti di cui agli articoli 90 (cosiddetti "staff del Sindaco") e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.lgs. 75/2017 ovvero il 7-6-2017.

DELEGA: UN MOLTIPLICATORE DI ENERGIE CHE SALVA LA VITA

La delega è una pillola potentissima.

Produce effetti quasi magici e ha degli effetti collaterali solo positivi.

Vi sembrerà un'esagerazione, ma vi assicuro, non è così.

Ha solo un difetto, non è facile da assumere. Tutti pensano che la delega sia un processo di trasferimento da se stessi ad altri, ma non è così.

È prima di tutto un processo di assunzione.

Assunzione di cosa?

Di consapevolezza.

Vediamo insieme di quali consapevolezze stiamo parlando.

Punto primo. Le ore del giorno sono 24 e bisogna pur vivere. Avere del tempo per se stessi, per i propri hobby, per le persone che si amano. Se non deleghi, rischi di occupare tutte le 24 ore a disposizione. Alla lunga tutto ciò ti tornerà indietro. Immagina come.

Punto secondo. Da solo riesci ad ottenere dei risultati limitati rispetto a quello che puoi realizzare insieme ad altri. Non è difficile, ma spesso ce ne si dimentica.

Punto terzo. Non sei il migliore del mondo. So che questa è difficile da digerire, ma la verità è che sarai bravissimo in un determinato ambito, ma non in tutti quelli che ti servono.

Punto quarto. Puoi anche non delegare e fare tutto tu, ma decidi di non crescere. Non ci sono problemi, l'importante che tu sia consapevole di quello che vuoi ottenere, in equilibrio e in sintonia con questo pensiero.

Punto quinto. Se vuoi più tempo per te e per quello che ti piace. Se vuoi ottenere risultati più sfidanti. Se vuoi crescere. Se vuoi condividere con gli altri i tuoi talenti e usufruire dei talenti degli altri, allora continua a leggere l'articolo.

Adesso che abbiamo alcune consapevolezze, abbiamo messo degli occhiali che ci fanno vedere come stanno le cose. Ecco perché la delega è una competenza manageriale così importante. Ci consente di realizzare l'impensabile.

Ma vediamo quali sono le "sostanze" con le quali si compone la "pillola" della delega.

Prima sostanza. Cercare il meglio negli altri. Siamo troppo spesso concentrati ad osservare quello che non va delle persone con cui collaboriamo. Notiamo ciò in un cui differiscono da noi e attribuiamo un giudizio a queste differenze. Ecco, ribaltiamo il gioco. Cerchiamo quello che di buono c'è nei nostri interlocutori, osserviamo le differenze e celebriamole. Cosa vuole dire? Diamo un valore positivo, nel senso che una volta consapevoli di ciò che ci differenzia, studiamo come questi elementi distintivi possono essere utili ad una causa, ad un obiettivo a integrare con le nostre competenze e con quello che sappiamo fare. La squadra è fatta da giocatori diversi. Fossimo tutti attaccanti, rischieremo di prendere tanti gol e di non vincere la partita.

Seconda sostanza. Il tempo. Sì, bisogna pensare che ogni ora, ogni giorno dedicato a condividere professionalità, esperienze e competenze, a costruire insieme è un investimento e non un costo. Quello che oggi ti può sembrare una perdita di tempo è un futuro spazio per te stesso. Una leva che moltiplica la potenza del proprio operato e del proprio team.

Terza sostanza. Chiarezza. Non basta dire fai tu. È necessario affidare degli obiettivi con delle linee guida chiare, con dei metodi per verificare il risultato, delle valutazioni e quali saranno le conseguenze in caso positivo e meno.

Certo non a tutti potremmo delegare ogni attività, ogni responsabilità. Le persone sono diverse e possiamo spingerci a livelli differenti.

Per questo motivo esistono due pillole della delega: la pillola delle attività e la pillola delle responsabilità.

La pillola delle attività serve per delegare singole o gruppi di attività. Si comunica cosa si delega e come deve essere svolta l'attività. Alleggerisce il carico di lavoro, non le responsabilità.

La pillola delle responsabilità invece serve per delegare la responsabilità di un progetto o di alcuni risultati chiave. Alleggerisce il carico di lavoro, fa crescere i collaboratori, moltiplica i risultati ottenuti e libera spazio mentale per dedicarsi a nuove sfide.

Sei interessato a moltiplicare le tue energie senza andare sott'acqua?

IL PPP: UNO STRUMENTO PER LA CRESCITA DI INFRASTRUTTURE E SERVIZI

Il Partenariato Pubblico Privato (PPP) rappresenta l'insieme degli strumenti di collaborazione tra settore pubblico e settore privato finalizzato all'implementazione di investimenti per la crescita della dotazione infrastrutturale, materiale ed immateriale del paese e la gestione efficace dei connessi servizi.

Tale insieme di strumenti, che ha avuto un passato fulgido in Italia anche in epoca remota, ha registrato una progressiva espansione a partire dagli anni '90 prima con la stagione delle "società miste" (PPP Istituzionale oggi fortemente vincolato dal D.Lgs. 175/2016) e poi del "project financing" (PPP Contrattuale).

L'importanza dello strumento è oggi certificata da un suo utilizzo crescente non solo nel campo della costruzione di opere pubbliche ma anche, con tassi di sviluppo rilevanti, nel campo del recupero ed efficientamento (energetico, sismico, funzionale) di infrastrutture esistenti, nello sviluppo di infrastrutture immateriali (in primis ICT) per la crescita della qualità dei servizi ai cittadini, nel potenziamento dei servizi pubblici locali. Il "nuovo" Codice dei Contratti (D.Lgs. 50/2016) non a caso ha dedicato ben due parti (la III e la IV) agli strumenti di collaborazione tra pubblico e privato e ha abilitato un'azione proattiva da parte del privato che può presentare proposte di PPP alla PA ai sensi dell'art. 183 comma 15 del D.Lgs. 50/2016.

Il PPP rappresenta una sfida chiave in questo momento per il paese alla luce del ruolo che i suoi strumenti possono giocare in base a tre sostanziali evidenze:

1. È indispensabile una crescita della produttività nazionale che passi in primis attraverso una crescita della dotazione infrastrutturale materiale e immateriale e attraverso un drastico aumento dell'efficacia e delle performance dei servizi erogati dal pubblico;
2. L'Italia è "un paese di inaugurazioni e non di manutenzioni" (cit. Leo Longanesi) per questo il focus sulla gestione è un aspetto che deve assumere un ruolo centrale nelle politiche di investimento pubbliche per evitare di avere una situazione diffusa di infrastrutture da "nobiltà decaduta";
3. Gli equilibri di bilancio sono un problema annoso che l'Italia si trascina sin dalla fase unitaria di 160 anni fa. La possibilità di utilizzare strumenti del PPP appare come un'opportunità quasi irrinunciabile, vista la contabilizzazione "off balance" degli investimenti da parte della PA e la circostanza che il PPP abilita:
 - a. la mobilitazione dell'abbondante finanza privata di questa fase che può amplificare la portata degli investimenti pubblici risolvendo l'annoso problema italiano di dover "fare le nozze coi fichi secchi", tipico dell'approccio da "arte di arrangiarsi" che troppo spesso ha caratterizzato il paese,
 - b. una maggiore tempestività della fase di implementazione, elemento importantissimo nell'attuale scenario competitivo globale in cui non solo è importante mobilitare gli investimenti ma soprattutto evitare che questi diventino operativi a 10 o più anni dall'avvio dei lavori.

Dopo oltre 20 anni di esperienze concrete sul campo, connotate da molte luci e qualche ombra (spesso anche sopravvalutata), e dopo non poche trasformazioni normative e maturazione delle prassi di gestione del processo alla base del PPP, oggi è possibile individuare alcuni concetti gestionali fondamentali per rendere equilibrata un'operazione di PPP per ambo i partner. La corretta focalizzazione di tali elementi può avere un'importanza rilevante sul piano gestionale per tutti gli operatori della filiera del PPP (amministratori pubblici, imprese, tecnici, advisor) al fine di dispiegare operazioni in grado di bilanciare i due interessi diversi di un'operazione di PPP: garantire un'efficace risposta ai fabbisogni di una collettività e al suo benessere sociale (funzione pubblica) e garantire lavoro e congruo compenso con relativo utile (per il privato).

In quest'ottica, appare fondamentale per la PA approcciare lo strumento con l'opportuna formazione di base e con l'utilizzo di esperti della materia il cui costo può essere sempre messo a carico dei privati.

Declinazione 1: la Scuola

L'Italia ha bisogno di investimenti (su oltre 800 miliardi di spesa pubblica annua la spesa per investimenti degli ultimi anni si è assestata intorno ai 60 miliardi), in quanto da questi dipende sia la crescita della produttività nazionale (la correlazione tra livello degli investimenti infrastrutturali e la crescita della produttività è ampiamente nota sin dagli anni '70) che la crescita delle performance dei servizi pubblici, cioè le due "big issues" del paese.

In questa prospettiva, la scuola, istanza primaria di inaugurazioni nel periodo del baby boom e della crescita demografica poi progressivamente declinata, probabilmente costituisce un elemento simbolico d'elezione, sia in chiave negativa che in possibile chiave positiva. L'attuale situazione negativa è ben fotografata da alcuni dati sintetici (Fondazione Agnelli): 40mila le scuole in Italia; età media dei docenti: 52 anni; i 2/3 degli edifici hanno più di 40 anni; molte scuole non rispettano i criteri antisismici; i materiali di costruzione sono scadenti e inquinanti e gli edifici sono fortemente energivori. Non è un caso che ben prima del ponte Morandi, la scuola sia stata interessata da cedimenti improvvisi che hanno provocato vittime (Liceo Darwin di Rivoli 2008) e che da allora numerosissimi siano stati i casi simili (con crolli di palestre, solai, cornicioni, scale, ecc.) per casi fortuiti non forieri di ulteriori lutti. Ribaltare questa autentica Caporetto è però possibile:

Investire sulla scuola può avere un rilevante impatto emozionale ma anche un tangibile impatto sociale: si riprende a investire sul futuro del paese, i giovani!

Va ad affrontare una situazione in molti casi "emergenziale" e prossima ai livelli di rottura connessa alla vetustà e ai cattivi livelli di manutenzione;

Potrebbe permettere consistenti recuperi di efficienza e impatti rilevanti sul piano:

della qualità dei servizi;

dei costi di manutenzione e di gestione (in primis quelli per la gestione energetica delle strutture);

del superamento di quei vincoli fisici all'adozione di approcci didattici moderni che possono sfruttare adeguatamente il potenziale delle nuove tecnologie per incrementare decisamente la qualità dell'apprendimento e abilitare per i giovani quello "sviluppo della persona umana" costituzionalmente garantito ma troppo spesso nei fatti negato;

Può consentire lo sviluppo di una filiera imprenditoriale basata sulla scuola (che diventerebbe un acquirente di servizi) grazie alla generazione di un mercato e in cui è possibile sperimentare innovazioni di processo, organizzative e tecnologiche, in modo consistente e in cui è possibile avere economie di scala e di scopo perpetuabili nel tempo alla luce di un nuovo approccio all'implementazione e alla gestione di queste specifiche infrastrutture.

In campo scolastico, il PPP può rappresentare uno strumento a valore aggiunto in quanto permette di mobilitare sugli interventi per la scuola la finanza privata in affiancamento a quella pubblica aumentando drasticamente la portata degli investimenti dispiegati a parità di risorse pubbliche e abilitando, se ben gestiti, ritorni incrementali connessi ad un salto di scala importante nell'implementazione. Chiaramente, il PPP richiede la messa a punto di tecnicità, anche finanziarie, necessarie per implementare gli interventi ma già oggi è possibile operare combinando i supporti per l'efficienza energetica e la sicurezza sismica con tecniche di ingegneria finanziaria. Ciò permette in molti casi di proporre interventi assolutamente autosostenibili che possono essere ulteriormente amplificati da una trasformazione forte dei modelli di utilizzo, fruizione e gestione degli involucri edilizi che ospitano le scuole che possono trasformarsi in "hub di servizi e conoscenza" a livello di quartiere/municipalità/distretto territoriale. La visione della scuola come hub può essere estesa anche ad altre forme di networking che sulla scuola possono fare perno, ad esempio, in campo energetico, dove gli impianti scolastici rinnovati possono diventare un perno essenziale di smart grid energetiche ad alta efficienza.

Declinazione 2: gli impianti sportivi

L'utilizzo dello strumento del Partenariato Pubblico Privato per la realizzazione di impianti sportivi, sia di piccola che di grande dimensione, è una prassi che si sta diffondendo in misura crescente sul territorio nazionale, anche sulla scia di best practice internazionali in cui lo strumento è di più diffuso utilizzo.

La realizzazione di tale tipologia di interventi può seguire la lex specialis disciplinata dall'iter previsto dall'art. 1, commi da 303 a 305, della Legge 27 dicembre 2013 n. 147, che favorisce «l'ammodernamento o la costruzione di impianti sportivi, con particolare

riguardo alla sicurezza degli impianti e degli spettatori attraverso la semplificazione delle procedure amministrative e la previsione di modalità innovative di finanziamento» e prevede un iter semplificato, con una tempistica chiaramente determinata di presentazione e approvazione del progetto da parte del privato proponente

Tale forma di attuazione degli interventi può favorire vantaggi:

da una parte, per i club/società sportive, in merito a:

Certezza dei tempi di decisione della Pubblica Amministrazione

Rapidità della procedura di gara

Diritto di prelazione

Possibilità di accedere al Fondo di Garanzia istituito presso l'Istituto per il Credito Sportivo

dall'altra parte, per l'amministrazione pubblica, in merito a:

Scomposizione dei rischi dell'iniziativa ripartendoli fra i diversi soggetti

Mobilizzazione di capitali privati senza aggravio per la finanza pubblica

Sintesi tra interesse pubblico ad innalzare il benessere sociale e interesse privato alla conduzione profittevole

Riduzione del carico finanziario sulla P.A. con una minore spesa per investimenti

Contattateci per maggiori informazioni

Segnaliamo che i nostri consulenti sono a vostra disposizione per qualsiasi dubbio e chiarimento. Contattateci, saremo ben lieti di potervi aiutare, ancor di più in questo momento così delicato.

La tecnologia ci aiuta e attraverso telefono, e-mail, applicativi web e videoconferenze (Skype, WhatsApp, Zoom Meeting o qualsiasi altro strumento con cui abbiate confidenza e già utilizzato) continueremo ad assistervi con la stessa dedizione di sempre. Se è possibile, con ancora più spirito di servizio.

[>> clicca qui per accedere alla pagina dei contatti consulenti Dasein <<](#)

Vi ringraziamo per il prezioso lavoro che, insieme a tutti i dipendenti pubblici, state facendo per il nostro Paese.