

Norme & Tributi Autonomie locali e PA

Il Mef va a caccia di giovani: 400 ingressi già quest'anno

PERSONALE

Nel 2019 circa 500 uscite, e ritmi analoghi previsti anche per 2020 e 2021

Si punta anche sui big data per valorizzare al meglio competenze e capitale umano

Gianni Trovati

I Big data stanno per imboccare gli sterminati corridoi ottocenteschi del Palazzo delle Finanze. Il loro compito sarà quello di censire le competenze dei dipendenti del Mef che non sono scritte nei curricula formali, e di intrecciare con le esigenze e le posizioni disponibili nella macchina ministeriale per indicare a ciascuno il proprio "posto giusto". Su base volontaria, ovviamente.

Passa dall'intelligenza artificiale una delle mosse con cui il ministero dell'Economia prova a cambiare pelle: la chiave per accendere la macchina di questo cambiamento è un massiccio ingresso di giovani funzio-

nari neolaureati, che parte con le 400 assunzioni programmate per quest'anno con i concorsi già avviati. A chi è già nei ruoli del ministero sono riservate invece le altre due leve del progetto: a luglio partirà il piano per il "lavoro agile" più grande di tutta la Pa italiana, che permetterà a 800 persone di lavorare senza andare in ufficio. E un'alleanza con il Cnr farà entrare in gioco appunto l'intelligenza artificiale per realizzare con i big data la mappatura delle competenze del personale e favorire per questa via la mobilità interna verso le posizioni più in linea con le capacità e gli inclinazioni dei diretti interessati.

In realtà i tre livelli del piano sul capitale umano, che sarà presentato mercoledì al Forum Pa dal ministro dell'Economia Giovanni Tria con la titolare della Funzione pubblica Giulia Bongiorno, sono intrecciati fra loro. «Abbiamo bisogno di persone di qualità - ragiona Monica Parrella, che da inizio anno è la direttrice del personale al Mef - e per attrarle bisogna dare valore alla scelta di imbarcarsi in questo tipo di carriera, e far superare l'idea che lavorare nella finanza o nella consulenza sia per natura più stimolante che in un ministero».

Per le nuove assunzioni, in un quadro caratterizzato ora dal turnover tornato al 100% e da circa 500 uscite nel 2019 e una dinamica simile nel 2020 e nel 2021, si va a caccia di curricula anche fuori dal tradizionale recinto giuridico-economico, per diffondere negli uffici le competenze digitali con la pratica del reverse mentoring: il "tutoraggio inverso" in cui sono i nuovi arrivati ad accompagnare chi ha più esperienza verso l'innovazione e l'utilizzo più ampio di strumenti digitali. E dall'altro lato il lavoro agile e la mobilità volontaria servono anche a spolverare un po' l'immagine ministeriale agli occhi di chi sta uscendo dall'università ed è un potenziale futuro abitante della casa dei conti pubblici.

«Nella scelta professionale - spiega Parrella - i giovani valutano flessibilità, orientamento alla tecnologia e conciliazione vita-lavoro, e noi proviamo ad affrontare tutti e tre questi aspetti».

A quasi il 10% dei dipendenti Mef da luglio sarà possibile separare lavoro e ufficio, in un progetto di lavoro agile che coinvolge le sedi centrali, tutte le commissioni tributarie e sei ragionerie territoriali con una sperti-

mentazione che ambisce ad allargarsi nel tempo. Mentre per le famiglie di chi lavora a Via XX Settembre c'è già un asilo nido, e lo spazio "mini-midi-Mef" che nei periodi di chiusura delle scuole può ospitare i figli dei dipendenti nella fascia 4-13 anni.

Ma la sfida più ampia è naturalmente quella chiamata a rinnovare le competenze e il modo di lavorare. E per vincerla entrano in campo anche intelligenze artificiali e big data. Il problema in realtà è semplice: «Dei dipendenti conosciamo diplomi e lauree scritte nel curriculum presentato a inizio carriera - racconta la direttrice del personale Mef - ma non sappiamo tutti i corsi e le esperienze sviluppate dopo». Ma proprio lì si concentrano gli interessi reali delle persone, che possono tornare utili nel lavoro fra conti pubblici, decreti e circolari. Un accordo che sarà presentato mercoledì al Forum Pa con l'Icar, l'Istituto di calcolo del Cnr, darà il via a un progetto per raccogliere le competenze dei dipendenti Mef e con un algoritmo le incrocerà con le diverse collocazioni professionali per portare i dipendenti che lo vogliono verso la collocazione più adatta a loro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CONTRATTI DECENTRATI

Integrativi «timidi» sui nuovi premi alla produttività

Le intese già firmate si fermano al livello minimo degli incentivi al 30%

L'applicazione dell'obbligo di differenziare l'indennità di performance individuale si sta dimostrando come uno dei nodi più intricati per i contratti integrativi, perché oggi le differenze negli incentivi legati alla performance sono ridotte.

L'articolo 69, commi 1 e 2, del contratto nazionale del 21 maggio 2018 stabilisce che l'incentivo alla performance individuale vada differenziata in modo da riconoscere un compenso aggiuntivo non inferiore al 30% del valore medio procapite dei compensi spettanti a questo titolo ai dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più elevato. Analoghe disposizioni sono dettate per gli altri contratti nazionali della Pa. Si attua così un'indicazione del Dlgs 75/2017: lì si è abrogato l'obbligo di distinzione in fasce di merito. Ma si è confermata la necessità di differenziare il salario accessorio legato alle performance, impegnando i contratti collettivi a dare applicazione al principio. L'impegno era ribadito anche nella direttiva impartita dal Governo all'Aran.

Il vincolo alla differenziazione opera solo sull'indennità per la performance individuale, quindi non produce i suoi effetti né sui compensi legati alla performance organizzativa né sulle indennità di risultato di dirigenti e posizioni organizzative. Ma l'obbligo è significativo. Sulla base dei vincoli dettati dall'articolo 68, comma 3, del contratto nazionale, a questo incentivo va destinato almeno il 30% della quota variabile del fondo.

La norma contrattuale nazionale obbliga i contratti integrativi a destinare all'incentivazione di una quota limitata di dipendenti, quelli che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, una maggiorazione rispetto agli altri colleghi. Spetta ai contratti decentrati stabilire la quota di dipendenti da premiare e la misura del premio aggiuntivo, sopra al limite minimo del 30%.

Si prenda il caso di un ente con 100 dipendenti che hanno avuto una valutazione positiva, e 100 mila euro destinati a questo istituto. Il valore medio pro capite del compenso può essere fissato in mille euro, ma una quota limitata di personale dovrà avere un compenso non inferiore a 1.300 euro: con la conseguenza che i compensi degli altri dipendenti dovranno scendere.

I contratti decentrati già stipulati hanno scelto di fissare la quota limitata di dipendenti generalmente in un valore non superiore al 10%, e di attestare la maggiorazione sulla soglia minima del 30%. Il che determina comunque una differenziazione ben maggiore rispetto a quella applicata ordinariamente nelle Pa: dalle precedenti dosi omeopatiche si passa a una cura da cavallo, anche se ridotta rispetto alle previsioni della legge Brunetta.

Si deve infine ricordare, con l'Aran, che si tratta di una disposizione vincolante per la contrattazione decentrata, e che è facile prevedere che le prossime ispezioni della Ragioneria Generale dello Stato ne verificheranno l'effettiva applicazione.

—Ar.Bi.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LE REGOLE

1. L'obbligo nazionale

L'articolo 69 del contratto nazionale delle funzioni locali, attuando la riforma del Testo unico del pubblico impiego scritta con il Dlgs 75/2017, impone di destinare a una quota limitata di dipendenti, sulla base della valutazione ottenuta, un premio di produttività che superi di almeno il 30% la media pro capite

2. Le scelte locali

Gli integrativi già firmati hanno in genere mantenuto la differenziazione dei premi entro i livelli minimi: maggiorazione del 30% riservata al 10% dei dipendenti

CONUNI E REGIONI

Sull'addio al turnover l'incognita tetti

Il Dl crescita cambia i criteri ma non c'è l'abrogazione dei vecchi limiti alla spesa

Arturo Bianco

Le nuove regole sulle assunzioni contenute nel Dl crescita sollevano più di un'incognita applicativa per Regioni e Comuni, a partire dalla permanenza o meno in vigore del tetto alla spesa di personale. Non sono minori i dubbi dei comuni senza dirigenti per il calcolo del tetto alle risorse del salario accessorio per la possibilità di prevedere l'incremento con il taglio delle capacità assunzionali.

Tempistica ed effetto sulle assunzioni dipendono in realtà dall'emanazione del decreto attuativo: calendario incerto, come mostra per esempio il fatto che è appena arrivato in Gazzetta Ufficiale, con oltre un anno di ri-

tardo, il Dpcm sul salario accessorio nelle regioni e Città metropolitane virtuose mentre non è mai stato emanato il decreto sull'apprendistato ex articolo 47 del Dlgs 81/2015.

Un ritardo nell'effettiva attuazione delle assunzioni già previste o avviate si concretizzerà in tutte le amministrazioni in cui le capacità assunzionali potranno essere inferiori a quelle fissate non più tardi di poche settimane fa dalla legge di conversione del Dl 4/2019, cioè il 100% dei risparmi delle cessazioni del 2018 e del 2019 e le capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate. L'entrata in vigore delle nuove disposizioni produrrà i suoi effetti sulle assunzioni previste dalla precedente programmazione del fabbisogno e dalle procedure concorsuali avviate in applicazione di queste previsioni; alle assunzioni si applicheranno anche i nuovi vincoli dettati dal decreto attuativo che deve fissare il rapporto soglia tra

la spesa di personale e le entrate correnti, e le percentuali di assunzioni che possono essere avviate? E, nei Comuni senza dirigenti, continua a operare la disposizione per cui gli enti possono diminuire le capacità assunzionali per finanziare l'aumento delle risorse per il salario accessorio delle posizioni organizzative?

Con il nuovo decreto, gli enti dovranno riscrivere per la quarta volta da novembre la programmazione del fabbisogno (Sole 24 Ore di lunedì scorso). La formulazione legislativa sembra superare il vincolo dettato dalla legge 206/2006, per cui le amministrazioni locali e regionali devono rispettare il tetto di spesa del personale, che per gli enti già soggetti al patto è fissato nella spesa media del triennio 2011/2013 e per quelli che non erano soggetti a tale vincolo in quella del 2008. Ma non c'è alcuna abrogazione formale e persistono i divieti di effettuare assunzioni e di inse-

rire nel fondo le risorse variabili per gli enti che nell'anno precedente hanno superato il tetto.

Le nuove regole si applicano a Regioni e Comuni e si estendono al servizio sanitario, ma va chiarita la sorte di enti e agenzie regionali e delle Unioni dei Comuni. Un chiarimento di grande rilievo si impone per i Comuni senza dirigenti: a loro la legge di conversione del Dl 135/2018, all'articolo 11 bis, concede di aumentare le risorse destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative diminuendo in misura corrispondente le capacità assunzionali.

In assenza di una deroga espressa, si deve trarre la conclusione che anche queste risorse debbano essere inserite nel tetto del fondo per la contrattazione decentrata e per il finanziamento delle posizioni organizzative, vanificando quindi le finalità di questa scelta legislativa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUOTIDIANO

ENTI LOCALI & PA



RITARDI DELLA PA Niente indennizzo senza sostituto

L'indennizzo da ritardo per inerzia sul procedimento amministrativo è subordinato all'immediata attivazione del funzionario sostituito da parte dell'interessato entro 20 giorni dalla scadenza del termine per l'emanazione del provvedimento espresso a pena di decadenza. Lo spiega la sentenza 3515/2019 del Tar Lazio. Il caso nasce da un ricorso in seguito a un'istanza per ottenere la cittadinanza italiana (articolo 9, comma 1, lettera f, della legge n. 91/1992). L'amministrazione non ha emanato il provvedimento e non ha fornito riscontro.

In base all'articolo 29 del Dl 69/2013, ad esclusione delle ipotesi di silenzio qualificato e dei concorsi pubblici, in caso di inosservanza del termine di conclusione del procedimento a istanza di parte, per il quale sussiste l'obbligo di pronunciarsi, scatta il diritto all'indennizzo per il mero ritardo. —Stefano Usai

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianientilocali.ilssole24ore.com

DOPO IL RENDICONTO

Così l'avanzo può tagliare il fondo crediti

Chiusi i rendiconti 2018, i responsabili dei servizi finanziari si trovano ora a fare i conti con l'ormai strutturale scarsità di risorse a disposizione che li costringe a fare valutazioni anche sulla parte corrente del bilancio; per contro le regole di applicazione degli avanzi di amministrazione sono principalmente orientate a favore di spese aventi carattere non ricorrente. Per far fronte a questa situazione, senza dover ricorrere a una dichiarazione di disequilibrio, è d'aiuto una norma del Tuel sull'avanzo libero che deriva dallo svincolo di quote accantonate a Fcde.

—Marco Allegretti

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianientilocali.ilssole24ore.com

Cassa depositi e prestiti SpA

Finanziamenti pubblici

SINTESI CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DALLE ORE 12:00 DEL 10/05/2019 ALLE ORE 11:59 DEL 17/05/2019

AVVISO

La versione integrale - che fa fede a tutti gli effetti - delle condizioni economiche dei finanziamenti riservati agli enti pubblici, è pubblicata sul sito internet www.cdp.it

Comuni e province

Prestito Ordinario				Prestito Flessibile					Prestito Investimenti Fondi Europei				
Inizio ammortamento				Inizio ammortamento					Inizio ammortamento				
01/01/19				01/01/21					01/01/24				
Ammt.to (anni)	Spread variabile (%)	Tasso fisso (%)	Tasso variabile (%)	Ammt.to (anni)	Spread (%)	01/01/21	01/01/22	01/01/23	01/01/24	01/01/25	Ammt.to (anni)	Spread unico (%)	Ammt.to (anni)
10	2,130	2,360	2,180	2,440	2,230	2,500	2,450	2,450	2,450	2,450	5	N/D	10
20	2,450	3,230	2,450	3,230	2,450	2,450	2,450	2,450	2,450	2,450	10	2,350	15
29	2,450	3,290	2,450	3,290	N/D	N/D	24	2,450	2,450	2,450	15	2,450	20

Regioni e province autonome

Prestito a Erogazione Unica a Quota Capitale Costante				Prestito a Erogazione Multipla			
Spread unico per Tasso variabile e fisso				Scadenza periodo di utilizzo			
Prima data di pagamento 30/06/19				Prima data di pagamento 31/12/19			
N. rate	Scadenza contratto	Spread unico (%)	Tasso fisso (%)	N. rate	Scadenza contratto	Spread unico (%)	Tasso fisso (%)
20	31/12/28	1,850	2,150	20	2020	2,350	2,350
40	31/12/38	2,450	2,450	40	2021	2,450	2,450
60	31/12/48	2,450	N/D	60	2022	2,450	2,450
					2023	2,450	2,450
					2024	2,450	2,450

Aziende sanitarie, enti per l'edilizia residenziale pubblica, università e istituti assimilati, enti regionali per il diritto allo studio universitario, agenzie regionali per la protezione ambientale e altri enti pubblici

Mutui Fondiari senza Preammortamento a Erogazione Unica

Prima data di pagamento 31/12/19			
N. rate	Scadenza contratto	Spread variabile (%)	Tasso fisso (%)
20	30/06/29	2,200	2,260
40	30/06/39	2,450	2,450
60	30/06/49	2,450	2,450

Prestiti Chirografari con Piano di Erogazione non Predefinito

Tasso variabile				Tasso fisso			
Inizio ammortamento				Inizio ammortamento			
01/07/19				01/07/21			
Ammt.to (anni)	Spread (%)	01/07/19	01/07/21	Ammt.to (anni)	Spread (%)	01/07/19	01/07/21
10	2,350	2,350	2,350	10	2,350	2,350	2,350
20	2,450	2,450	2,450	20	2,450	2,450	2,450
30	2,450	2,450	2,450	30	2,450	2,450	2,450

Comuni - CONDIZIONI ECONOMICHE VALIDE DAL 01/05/2019 AL 31/05/2019

Anticipazioni di Tesoreria

Tasso variabile - Spread (%)
3,050



Cassa depositi e prestiti
Società per Azioni
Via Goito, 4 - 00185 Roma
cdp.it

Capitale sociale
€ 4.051.143.264,00 i.v.
Iscritta presso CCIAA
di Roma al n. REA 1053767

Codice Fiscale e iscrizione
al Registro delle Imprese
di Roma 80199230584
Partita IVA 07796511007

Investimenti nei piccoli Comuni: ancora tre giorni per il via ai lavori

CONTRIBUTI STATALI

In discussione una proroga che però arriverebbe solo dopo la scadenza

Patrizia Ruffini

Avvio dell'esecuzione dei lavori entro il 15 maggio, per evitare la revoca del contributo. Entra nel vivo la fase di utilizzo dei 400 milioni di euro di contributi per la messa in sicurezza di scuole, strade, edifici pubblici e patrimonio, assegnati dal ministero dell'Interno ai Comuni con meno di 20 mila abitanti (commi 107-114 legge 145/2018). Nei lavori parlamentari sullo sblocca-cantieri la Lega ha proposto un emendamento per spostare la scadenza al 31 luglio: ma è presto per capire quali correttivi entreranno davvero nel testo perché l'intesa fra Lega e Cinque Stelle è tutta da trovare. Sul piano operativo, quindi, è meglio tenere lo sguardo sul calendario in vigore.

I contributi per la messa in sicurezza possono riguardare uno o più lavori pubblici, a condizione che non siano già interamente finanziati da altri soggetti e che siano aggiuntivi rispetto ai lavori da avviare nella prima annualità del programma triennale delle opere pubbliche. Per l'accesso ai finanziamenti, i Comuni non sono tenu-

ti a produrre alcuna richiesta o documentazione, mentre devono rispettare il termine perentorio del 15 maggio per l'avvio dell'esecuzione dei lavori e la relativa comunicazione, secondo le procedure operative previste dal Dm del Viminale del 10 gennaio 2019.

Il controllo sarà effettuato tramite il sistema di monitoraggio delle opere pubbliche Bdap-mop, attraverso le informazioni correlate al Cig per i lavori e la verifica della data di aggiudicazione definitiva del contratto. Questa informazione deve essere indicata, a cura del responsabile unico del procedimento dell'opera, sul sistema informativo monitoraggio gare (Simog) dell'Anac.

Per l'erogazione del contributo non sono dunque ammessi smart Cig, poiché non consentono la verifica della data di aggiudicazione definitiva del contratto. In sede di creazione del Cig per i lavori, il Comune deve indicare e associare il codice unico di progetto (Cup) identificativo dell'intervento oggetto di finanziamento. Il mancato inserimento di questi dati nel Mop entro il termine del 15 maggio 2019 determina la revoca del contributo. Gli enti che rispetteranno il cronoprogramma riceveranno il 50 per cento a seguito della verifica dell'avvio dei lavori nei termini, mentre la restante quota sarà erogata dopo che il comune avrà trasmesso, tramite il sistema cer-

tificazioni enti locali (Tbel), il collaudo o il certificato di regolare esecuzione rilasciato dal direttore dei lavori.

Il mancato rispetto del termine di inizio dell'esecuzione dei lavori per l'intero contributo, oppure di parziale utilizzo dello stesso, determinerà la revoca dell'assegnazione, in tutto o in parte, che sarà disposta con decreto del ministero dell'Interno entro il 15 giugno. Le risorse liberate saranno subito riassegnate ai Comuni che hanno iniziato i lavori prima della scadenza del 15 maggio (con priorità per gli enti con data di avvio delle opere meno recente e non oggetto di recupero); questi enti saranno poi tenuti ad iniziare l'esecuzione degli ulteriori investimenti entro il 15 ottobre 2019.

Lo stesso schema di contribuzione agli investimenti torna nel decreto crescita (articolo 30 del Dl 34/2019), con un pacchetto di 500 milioni di euro per interventi di efficientamento energetico e sviluppo sostenibile, compreso l'abbattimento delle barriere architettoniche. Entro il 20 maggio il ministero dello Sviluppo economico assegnerà i contributi a tutti i comuni (non solo quelli con meno di 20 mila abitanti), i quali per non perderle dovranno avviare le opere entro il 31 ottobre 2019. Infine, le opere dovranno essere aggiuntive rispetto a quelle stanziate nel bilancio di previsione 2019.

© RIPRODUZIONE RISERVATA