



**COMUNE DI FORMIA**  
(Provincia di Latina)

**IL SEGRETARIO GENERALE**

Responsabile  
Sistema Integrato dei Controlli Interni  
Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Prot. n.° 35384/09.07.'19

Formia li, 09 luglio 2019

Al Sindaco  
Capo di Gabinetto  
Assessori Comunali  
Dirigenti di Settore

**SEDE**

**Oggetto:** Legge n. 56 del 19/06/2019 contenente "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" - *Disposizioni in materia di personale.*

In data 07 Luglio 2019 è entrata in vigore la Legge n.56 del 19 Giugno 2019 contenente "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo".

La Legge in esame contiene disposizioni di particolare interesse per gli uffici di gestione del personale degli Enti Locali.

Con riferimento a quanto sopra si trasmette in allegato apposita Circolare/aggiornamento con la quale si riepilogano le disposizioni in materia di personale.

Si dispone la pubblicazione della presente Direttiva in "Amministrazione Trasparente"- Sottosezione: "Altri contenuti prevenzione della corruzione", Voce "Direttive e Circolari del Segretario Generale".

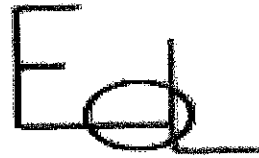


**IL SEGRETARIO GENERALE**

Responsabile  
Sistema Integrato dei Controlli Interni  
Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza  
**Avv. Alessandro Izzi**

**SOLUZIONE srl**

Servizi per gli enti locali



www.entionline.it

## Aggiornamento PERSONALE

Circolare 5 luglio 2019

### Novità in materia di personale dalla legge "concretezza"

#### ➔ Premessa

Nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 145 del 22/06/2019 è stata pubblicata la Legge n. 56 del 19/06/2019 contenente "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", che entrerà **in vigore il prossimo 7/7/2019**; in questa circolare riepiloghiamo, in particolare, le disposizioni di interesse per gli uffici di gestione del personale degli Enti Locali.

#### ➔ Misure per il contrasto all'assenteismo (art. 2)

Ai fini del controllo sul rispetto dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti, viene prevista l'introduzione di sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza degli accessi da parte delle amministrazioni pubbliche (Enti Locali compresi), in sostituzione dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze attualmente in uso. Il tutto dovrà avvenire nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente e della dotazione del fondo statale appositamente istituito, oltre che nel rispetto dei principi di proporzionalità, non eccedenza e gradualità previsti dall'art. 5, paragrafo 1, lett. c), del Regolamento UE 2016/679 del 27/04/2016, nonché del principio di proporzionalità previsto dall'art. 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

Le modalità attuative di tale disposizione sono tuttavia rinviate all'emanazione di un apposito decreto ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata e previo parere del Garante per la protezione dei dati personali.

I nuovi sistemi di verifica biometrica dell'identità e di videosorveglianza saranno applicati anche ai dirigenti, in quanto espressamente tenuti ad adeguare la propria prestazione nella sede di lavoro alle esigenze dell'organizzazione e dell'incarico dirigenziale svolto, nonché a quelle connesse con la corretta gestione e il necessario coordinamento delle risorse umane.

Le Pubbliche Amministrazioni (quelle non obbligate per legge ad utilizzare i sistemi di

pagamento degli stipendi forniti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze) saranno tenute ad attuare le predette misure senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, anche avvalendosi dei servizi di rilevazione delle presenze forniti dal sistema «NoiPA» del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

E' escluso dall'ambito di applicazione dei nuovi sistemi di rilevazione delle presenze il personale docente ed educativo degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative; con apposito decreto ministeriale verranno definite le modalità di verifica dell'accesso esclusivamente nei confronti dei dirigenti dei medesimi istituti, scuole e istituzioni.

### ➔ **Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione (art. 3)**

**1. Semplificazione procedure concorsuali:** Ai fini di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, vengono introdotte importanti misure di semplificazione nell'ambito delle procedure concorsuali; in particolare:

• **Mobilità volontaria (comma 8):** nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (Enti Locali compresi) e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del medesimo decreto.

• **Mobilità obbligatoria (comma 9, lett. a) e b):** nell'ambito delle misure inerenti la gestione del personale in disponibilità e delle procedure di mobilità obbligatoria (artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001), viene previsto che:

➔ il rapporto di lavoro presso le amministrazioni di appartenenza del personale in disponibilità si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'apposita indennità, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente interessato rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della Provincia dallo stesso indicata;

➔ le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 110 del TUEL D.Lgs. n. 267/2000, benchè di durata oltre i 12 mesi, sono espressamente escluse dall'ambito applicativo della mobilità obbligatoria;

➔ nell'ambito della verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco, dovrà essere riscontrato anche il mancato possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti;

➔ in caso di assegnazione di personale in disponibilità, l'amministrazione destinataria è tenuta a comunicare tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché alle strutture regionali e provinciali che gestiscono gli appositi elenchi, l'eventuale rinuncia o mancata accettazione da parte del dipendente interessato;

➔ i tempi che le amministrazioni devono attendere prima di procedere all'avvio della procedura concorsuale, per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale in disponibilità, vengono ridotti da due mesi a quarantacinque giorni.

I commi 6 e 10 contengono inoltre disposizioni di semplificazione per lo svolgimento dei concorsi che, per espresso rinvio, di legge, sono direttamente applicabili alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie e agli enti pubblici non economici, nelle more dell'entrata in vigore del decreto previsto dall'art. 1, comma 300, della Legge Finanziaria del 2019. Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 1, comma 360 della medesima legge, a decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (Enti Locali compresi) dovranno procedere al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al citato comma 300; fino ad allora, si applicano le regole vigenti.

Tuttavia, le citate disposizioni di semplificazione della Legge Concretezza possono essere destinate a produrre effetti anche per gli Enti Locali nei termini previsti dall'art. 6, comma 4, secondo cui le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e **gli Enti Locali**, adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni contenute nella legge stessa.

## **2. Modifiche norme collocamento obbligatorio (comma 9, lett. c))**

Attraverso una modifica dell'art. 39 del D.Lgs. n. 165/2001, viene previsto che i programmi di assunzioni destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli artt. 3 e 18 della medesima legge e dall'art. 1, comma 2, della L. n. 407/1998, nell'ambito delle convenzioni di cui all'art. 11 della L. n. 68/1999, possono riguardare anche profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo, nel rispetto dei principi generali per il reclutamento del personale.

## **3. Disposizioni in materia di commissioni giudicatrici (commi 11, 12 e 13):**

In deroga al divieto di cui all'art. 5, comma 9, del D.L. n. 95/2012, il presidente e i membri delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici per l'accesso a un pubblico impiego possono essere scelti anche tra il personale in quiescenza da non più di quattro anni alla data di pubblicazione del bando di concorso, che sia in possesso dei requisiti di cui all'art. 35, comma 3, lettera e), del D.Lgs. n. 165/2001 (ovvero "esperti di provata competenza nelle materie di concorso").

Ferme restando le altre cause di inconfirmità o di incompatibilità previste dalla legislazione vigente, la risoluzione del rapporto di lavoro per motivi disciplinari, per ragioni di salute o per decadenza dall'impiego, comunque determinata, è causa di esclusione dalla nomina del dipendente, anche in quiescenza, a presidente o componente di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego.

Gli incarichi di presidente, di membro o di segretario di una commissione esaminatrice di un concorso pubblico per l'accesso a un pubblico impiego, anche laddove si tratti di concorsi banditi da un'amministrazione diversa da quella di appartenenza e ferma restando, in questo caso, la necessità dell'autorizzazione di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, si considerano ad ogni effetto di legge conferiti in ragione dell'ufficio ricoperto dal dipendente pubblico o comunque conferiti dall'amministrazione presso cui presta servizio o su designazione della stessa.

Riteniamo, tuttavia, che per gli Enti Locali tali disposizioni debbano essere necessariamente coordinate con quanto previsto dall'art. 107, comma 3, del TUEL D.Lgs. n. 267/2000, secondo cui la presidenza delle commissioni di concorso rientra in ogni caso nei

compiti attribuiti ai Dirigenti o ai Responsabili dei uffici e dei servizi, negli Enti senza dirigenza (art. 109, comma 2, del TUEL).

#### ➤ **Disposizioni per la mobilità tra il settore del lavoro pubblico e quello privato (art. 4)**

Non solo i dirigenti, bensì tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche, che svolgono attività presso soggetti e organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, sono collocati in aspettativa senza assegni, salvo motivato diniego dell'amministrazione di appartenenza in ordine alle proprie preminenti esigenze organizzative.

Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il predetto periodo di collocamento in aspettativa, che non può superare i cinque anni, è rinnovabile per una sola volta e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza.

Il personale interessato, nei successivi due anni, non può essere destinatario di incarichi né essere impiegato nello svolgimento di attività che comportino l'esercizio delle funzioni di vigilanza e di controllo, nonché che abbiano ad oggetto la stipula di contratti o la formulazione di pareri o avvisi su contratti o la concessione di autorizzazioni, nei confronti dei medesimi soggetti.

Viene previsto, inoltre, che l'aspettativa ex art. 18 della L. n. 183/2010 per avviare attività professionali e imprenditoriali, a cui possono fare ricorso i dipendenti pubblici per un periodo massimo di dodici mesi, può essere rinnovata per una sola volta.

#### ➤ **Disposizioni in materia di buoni pasto (art. 5)**

Vengono introdotte apposite istruzioni operative per le pubbliche amministrazioni che hanno sottoscritto ordini di acquisto per la fornitura del servizio sostitutivo di mensa mediante buoni pasto - edizione 7 e mediante buoni pasto elettronici - edizione 1, stipulate dalla Consip S.p.A., per i lotti che sono stati oggetto di risoluzione da parte della stessa; in tal caso, deve essere richiesta ai dipendenti la restituzione dei buoni pasto maturati e non spesi, che dovranno essere sostituiti con altri buoni pasto di valore nominale corrispondente, acquistati con le modalità previste dalla normativa vigente.

#### ➤ **Disposizioni finali e clausole di salvaguardia (art. 6)**

L'art. 6, comma 4, della L. n. 56/2019 prevede che le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni contenute nella stessa tenendo conto che:

- le disposizioni di cui all'art. 2 (Misure per il contrasto dell'assenteismo) attengono alla materia dell'ordinamento civile di cui all'art. 117, 2° comma, lett. 1), della Costituzione;
- le disposizioni di cui all'art. 3 (Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione) recano norme di diretta attuazione dell'art. 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento;
- le disposizioni di cui all'art. 5 (Disposizioni in materia di buoni pasto) costituiscono principi fondamentali in materia di coordinamento della finanza pubblica ai sensi dell'art. 117, 3° comma, della Costituzione.