

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro



*Consiglio Nazionale
dell' Economia e del Lavoro*

IL PRESIDENTE

Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025

Relazione Istruttoria

La presente istruttoria preliminare al Piano Triennale 2023-2025 è stata predisposta conformemente:

- a quanto previsto dall'art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e secondo le linee di indirizzo di cui all'art.6-ter del medesimo decreto, emanate dal Presidente del Cnel, On.le Prof. Tiziano TREU con atto prot.n. 916 del 21 aprile 2022 e dal Segretario Generale, tenendo conto del budget assunzionale a disposizione e delle proposte pervenute dai dirigenti, volti a prevedere:

- a) n.3 posti nell'area Assistenti;
- b) n. 3 posti nell'area Funzionari;
- c) progressioni verticali dall'area Operatori all'area Assistenti;
- c) progressioni verticali dall'area Assistenti all'area Funzionari.

Giova preliminarmente delineare il contesto normativo vigente entro cui è possibile la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025.



L'art.3, comma 3, della L. n.56/2019, come modificato dall'art.11 bis comma 18 del D.L. 25.05.2021 n.73, conv. con mod. nella L.23.07.2021 n. 106, consente di cumulare i c.d. resti assunzionali provenienti da cessazioni dell'ultimo quinquennio (i.e. 2018-2022) a partire dal budget assunzionale più risalente. Tali economie provenienti dalle cessazioni vanno asseverate dagli organi di controllo ai sensi dell'art. 11-bis, comma 18, del D.L. n. 73 del 2021, che ha modificato l'art. 3, comma 3, della legge n. 56 del 2019. Va precisato che le norme che si sono succedute nel quinquennio 2017-2021 non hanno consentito di utilizzare al 100% i risparmi di spesa del personale, provenienti dalle cessazioni e solo dal 2019 questa possibilità è stata offerta dal legislatore. Perciò è indispensabile riepilogare il quadro dei vincoli al turn-over del personale ed i rispettivi riferimenti normativi:

2017	25%	L.208/2015, ART.1, co. 228
2018	25%	L.208/2015, ART.1, co. 228
2019	100%	L.145/2018, art.1, comma 399; art.3, comma1, L.56/2019
2020	100%	L.145/2018, art.1, comma 399; art.3, comma1, L.56/2019
2021	100%	L.145/2018, art.1, comma 399; art.3, comma1, L.56/2019

Da ultimo sono state emanate con decreto del 22 luglio 2022 dal Ministero della FP di concerto con il Mef le ***“Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche”*** (G.U.R.I. N.215/2022) di cui si terrà conto una volta individuate



le cc.dd. famiglie professionali all'interno del nuovo ordinamento introdotto con il CCNL 2019-2021 del 09 maggio 2022, per effetto della contrattazione decentrata, avviata nel mese di ottobre 2022 e tutt'ora in corso.

Alla luce dell'illustrato quadro normativo, il resto assunzionale da cessazioni di personale utilizzabile, ai sensi dell'art.1, II co., del D.L. 29.12.2022, n.198, conv. con modifiche nella L.14/2013 (c.d. Milleproroghe) nel 2023 é pari a € 106.224,74.

A tale budget assunzionale va aggiunto quello scaturente dalle cessazioni previste nel biennio 2024(*i.e. cessazioni al 31.12.2023 con decorrenza 01.01.2024*)-2025, che è pari a € 93.719,94 ripartito per ciascun anno secondo le tabelle allegate sub 3.2 e 3.3. Sono state, inoltre, previste n.4 progressioni verticali nell'anno 2023 dall'area Operatori all'area Assistenti, finanziate con i fondi di cui all'art.1, comma 612, della L. 234/2021, che andranno richiesti al MEF, e di importo pari allo 0,55% del MS 2018, quantificato quest'ultimo in € 12.650.

Per ciò che riguarda la procedura di mobilità ex art.30 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i., essa è considerata ancora "neutra" sotto il profilo finanziario, purché le amministrazioni interessate siano soggette a regime limitativo del turn over, secondo le indicazioni fornite dalla RGS, da ultimo con circ. n.45220 del 12.03.2021. Pertanto, essa soggiace solo alla disciplina contenuta nel decreto legislativo del 2001, già cit., così come da ultimo modificato dall'art.6 del D.L. 36 del 30 aprile n.22 ed a quella contenuta nel D.L 90/2014, art.4, comma 1. In tema di mobilità è stata introdotta la disciplina di cui all'art.3, comma 7, del D.L. 09.06.2021 n.80, conv. con modif. nella L. 06 agosto 2021, n.113, che ha limitato i casi in cui la mobilità volontaria è subordinata all'assenso dell'amministrazione di appartenenza esclusivamente ai seguenti:

- 1) posizioni motivatamente infungibili;
- 2) personale assunto da meno di tre anni;



- 3) carenze di organico nell'amministrazione di appartenenza superiori al 20% nella qualifica di appartenenza.

Su questo fronte risulta possibile sia il ricorso alla **mobilità volontaria ex art.30**, già cit., secondo le modalità di seguito illustrate, sia attingere alle graduatorie vigenti delle pubbliche Amministrazioni, rientranti nel comparto Funzioni Centrali, sia attivare procedure concorsuali pubbliche esterne.

Il ricorso alle graduatorie degli idonei, ancora valide e per le quali sussiste la possibilità normativa, consentirebbe di attingere personale da graduatorie di Enti ed Agenzie, con profili di possibile interesse per il Cnel, non accessibili attraverso le procedure di mobilità volontaria del personale di ruolo, godendo questi ultimi di trattamenti accessori anche di molto superiori a quelli erogati al personale del nostro Segretariato generale. Va precisato, tuttavia, che nel corso del 2022 si è già esperito questo tentativo attraverso apposito interpello, senza esito.

Al di fuori del quadro normativo su richiamato, applicabile anche al CNEL per l'espresso riferimento contenuto nella L. 56/2019 agli enti ex art.70, IV co., del D.Lgs. n.165/2001, non sono possibili assunzioni, neanche ex lege 68/99, art.18, non essendovi scoperture come da prospetto informativo del 13.01.2023, depositato in atti.

La dotazione organica del CNEL, approvata con il DPCM del 13 gennaio 2014, conta 75 unità, di cui 68 unità di personale delle aree e n.7 dirigenti, di cui n.1 di prima fascia e n.6 di seconda fascia. Al 31.12.2022 il personale di ruolo del Cnel, escluso il personale esterno ex art.4 del D.Lgs. n.165/2001, constava di 5 unità dirigenziali di seconda fascia e di 52 unità di personale delle aree.

La consistenza del personale a tempo indeterminato assente dal servizio, con diritto alla conservazione del posto, è così composta al **31.12.2022:**



- a) personale in comando obbligatorio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri: n.3 unità dell'Area Funzionari (di cui n.2 unità ex area C4, n.1 unità ex area C5) con oneri ripartiti al 50% tra il CNEL e la PCM con diverse decorrenze solo dal 2022;
- b) personale in comando presso l'ufficio di diretta collaborazione del Ministro della Cultura: n.1 funzionario (ex area C3).

Risultano, invece, sempre al 31.12.2022 **comandati presso il Cnel** n.7 unità di personale, così suddivise: n.4 unità dirigenziale di II fascia, n.4 unità dell'area Funzionari (di cui n.1 unità ex area C5, n.2 unità ex area C3; n.1 unità ex area C1), 2 unità dell'area Assistenti (ex area B4).

Le **cessazioni** di personale **nell'anno 2021** sono state le seguenti:

- n.1 unità di area C (pensionamento);
- n.1 unità di area C (dimissioni volontarie).

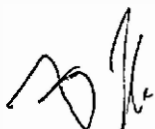
Le **cessazioni** di personale **nell'anno 2022** sono state le seguenti:

- n.1 unità di area Funzionari (ex area C) (pensionamento);
- n.1 unità di area Operatori (ex area A) (inquadramento straordinario nei ruoli di ente locale), di cui non si è tenuto conto ai fini del budget a disposizione del medesimo CNEL per espressa disposizione di legge (art. 14, comma 7 D.L. n.95/2012).

Le **cessazioni** di personale **nell'anno 2023** previste sono le seguenti:

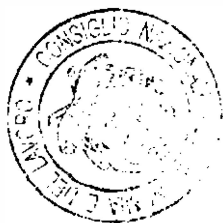
- n.1 unità di area Funzionari (ex area C) (pensionamento);
- n.1 unità di Assistenti (ex area B) (pensionamento).

Il dirigente dell'Ufficio III




Alla stregua della relazione istruttoria del Dirigente dell'Ufficio III completa dei prospetti allegati recanti, in termini capitari e finanziari, la vigente dotazione organica del personale di ruolo del CNEL, la consistenza e la relativa spesa del personale in servizio alla data del 31.12.2022, i budget assunzionali relativi al periodo 2022-2025 (risparmi derivanti dalle cessazioni del personale di ruolo avvenute nel corso degli anni 2021-2024) e del quadro complessivo rappresentato, si ritiene di proporre, in linea con gli atti generali del CNEL in premessa richiamati, il seguente piano triennale 2023-2025 del fabbisogno del personale:

Piano triennale 2023-2025							
Anno	AREA	N. unità	Tipologia di reclutamento	Costo unitario annuo	Budget disponibile	Costo complessivo annuo	Resti
2023	Funzionari (1)	3	mobilità graduatorie vigenti concorso pubblico	35.408,25	106.224,74	118269,29	605,45
	Assistenti*	4	concorso interno	1.448,04	12.650,00		
	Funzionari*	1	concorso interno	6.252,40			
2024	Assistenti**	1	concorso interno	6.252,40	64.564,09	59.759,74	4.804,35
	Assistenti	2	mobilità graduatorie vigenti concorso pubblico	29.155,85			
2025	Assistenti	1	mobilità graduatorie vigenti concorso pubblico	29.155,85	29.155,85	29.155,85	0,00
totale						207.184,88	



* progressioni verticali ex L. N.234/2021 art.1, comma 612
** progressioni verticali ex art. 52 d. lgs. 165/2001 e s.m.i;
(1) di cui n.2 assunzioni su budget 2022 (cessati 2021) pari a € 70816,49 e n.1
su budget 2023 (cessati 2022) pari a € 35.408,25.

Come evidenziato nel piano assunzionale 2023-2025, le Aree Funzionari e Assistenti del comparto sono individuate come quelle nelle quali appare indispensabile il reperimento di nuove professionalità.

Nell'area Funzionari si ritiene necessario reperire n.4 risorse di personale, di cui n.1 attraverso progressione verticale, per far fronte alle esigenze nelle seguenti aree di competenza: n.2 unità in possesso di formazione giuridica, n.2 unità per l'area amministrativa.

Nell'area Assistenti sono previste n.5 unità per l'area amministrativa, e n.3 unità con competenze informatiche

Per l'area Assistenti e per l'area Funzionari risulta attivabile, in base al quadro assunzionale rappresentato, anche la progressione tra le aree a valere sulle risorse di cui alla L. n.234/2021, art.1, comma 612, per n.5 unità di personale.

Nel bando per le procedure di mobilità volontaria, il cui preventivo esperimento non è più obbligatorio, ma attivabile solo previo ricorso alle procedure di mobilità ex art.34-bis del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i., si terrà conto della necessaria valorizzazione delle esperienze professionali già maturate presso il CNEL da parte dei dipendenti in posizione di comando. Per altre esigenze è possibile l'attivazione di nuovi comandi da altre Amministrazioni, nei limiti di quanto previsto dall'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.

Si conferma la necessità fino alla scadenza del mandato presidenziale del mantenimento dell'attuale assetto dell'ufficio di staff del Presidente,

rk



costituito ai sensi dell'art.4 del D.Lgs. n.165/2001, delle seguenti **unità esterne**:

n.1 unità equiparata al livello dirigenziale di II fascia;

n.1 unità di personale con rapporto di lavoro autonomo (responsabile della strategia di comunicazione);

n.1 unità a tempo determinato part-time al 50% area C.

Si dà atto, con riguardo al limite di spesa posto per i contratti flessibili, che risultano rispettati i limiti ex art.9, comma 28, del D.L 78/2010.

La pianificazione dei fabbisogni e delle assunzioni, così evidenziata, potrà meglio consentire a questo Organo di rilievo costituzionale di continuare ad operare nell'ambito delle iniziative di rilancio, poste in essere già da tempo, garantendo la realizzazione degli obiettivi programmatici di medio e lungo periodo, attraverso una razionalizzazione ed un migliore utilizzo delle risorse umane.

Il Segretario Generale
(Cons. Francesco Fufarelli)



Il Presidente
(On.le Prof. Tiziano Treu)

