

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro



*Consiglio Nazionale
dell' Economia e del Lavoro*

IL PRESIDENTE

Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023

Il presente Piano Triennale è predisposto 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. 1467/2021 e dal Segretario Generale, Cons. Paolo Peluffo, con atto prot.n. 432 del 04 marzo 2021;

- a quanto osservato dal Collegio dei Revisori nella seduta del 25 ottobre 2021, come da verbale n.104;

- alle cessazioni del personale, intervenute successivamente alla relazione istruttoria del Dirigente dell'Ufficio III del 12.08.2021, trasmessa in pari data al Presidente del CNEL.

La programmazione del fabbisogno tiene conto, altresì, del Piano della Performance 2021-2022 adottato con determina del Presidente del CNEL prot.n.881 dell'11 maggio 2021.

Relazione Istruttoria

Giova preliminarmente delineare il contesto normativo vigente entro cui è possibile la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023.

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. 2016-2020) a partire dal budget assunzionale più risalente. Tali economie provenienti dalle cessazioni vanno asseverate dagli organi di controllo. Va precisato che le norme che si sono succedute nel quinquennio 2016-2020 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:

2016	25%	L.208/2015, ART.1, co. 228
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

Alla luce dell'illustrato quadro normativo, il budget assunzionale utilizzabile nel 2021 e derivante dal quinquennio precedente é pari a € **169.035,96**, importo che risulta dal prospetto sottostante:

Calcolo budget assunzionale 2016-2020					
Anno cessazione	AREA	N. CESSATI	costo personale	turn over	budget
2016	C1	0	0,00	0,25	0
	B1	0	0,00		
	A1	0	0,00		
2017	C1	0	0,00	0,25	0
	B1	0	0,00		
	A1	0	0,00		
2018	Dir. I f	1	118.334,27	0,25	48607,51
	C1	0	0,00		
	B1	2	76.095,76		
	A1	0	0,00		
2019	C1	1	44.332,69	1,00	82380,57
	B1	1	38.047,88		
	A1	0	0,00		
2020	C1	0		1,00	38047,88
	B1	1	38.047,88		
	A1	0	0,00		
totale					169035,96

A tale budget assunzionale va aggiunto, quello scaturente dalle cessazioni previste nel triennio 2021-2023, a mano a mano che esse si verificano e che è pari a € **171.054,94**, ripartito per ciascun anno del triennio secondo la tabella che segue:

Calcolo budget assunzionale 2021-2023					
Anno cessazione	AREA	N. CESSATI	costo personale	turn over	budget
2021	C1	2	44.332,69	1,00	88665,37
2022	C1	1	44.332,69	1,00	44332,69
2023	B1	1	38.047,88	1,00	38047,88
totale		4			171.045,94

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 ai medesimi vincoli assunzionali. Pertanto, essa soggiace solo alla disciplina contenuta nel decreto legislativo del 2001, già cit., ed a quella contenuta nel D.L. 90/2014, art.4, comma 1. Di recente 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, stante l’impossibilità di attivare procedure concorsuali pubbliche esterne entro il 2021 per l’ossequio dei tempi normativamente previsti con riguardo all’iter di approvazione del fabbisogno ed a quello fissato per la mobilità obbligatoria.

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 2020 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.

La dotazione organica del CNEL, approvata con il DPCM del 13 gennaio 2014, contava 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. Attualmente **il personale in servizio presso il Cnel** (compresi i comandati e gli incarichi dirigenziali attribuiti a personale nel ruolo di altre Amministrazioni ed escluso il personale ex art.4 del D.Lgs. n.165/2001) consta di 6 unità dirigenziali, di cui n.1 di prima fascia e n.5 di seconda fascia oltre a 56 unità di personale delle aree.

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

- a) **personale in comando presso altra Amministrazione:** n.3 unità, di cui n. 2 unità C3 e n.1 unità C4.

Su questo fronte è stata svolta nel corso del 2020 un'azione tesa a stimolare opportune determinazioni volte all'inserimento negli organici delle Amministrazioni di destinazione del personale comandato. Questa attività ha già prodotto risultati significativi, portando all'inserimento negli organici dell'INAIL di n.1 unità di personale, appartenente all'area B ed il rientro nel 2021 di n.1 unità di personale, appartenente all'area A.

Risultano, invece, **comandati presso il Cnel** n.7 unità di personale, così suddivise:

n.1 unità C5; n.2 unità C3; n.2 unità C1; 1 unità B4; n.1 dirigente di I fascia con oneri, limitatamente al trattamento fondamentale in godimento, a carico dell'amministrazione di provenienza.

Stante il quadro normativo vigente, come sopra delineato, si potrebbe utilizzare al meglio il budget assunzionale disponibile e ricorrere alle possibilità offerte per il triennio 2020/2022 dall'art.22, comma 15, D.Lgs. n.75/2017 e da ultimo dall'art.3, comma 1 del D.L. 80/2021, conv. con modif. nella L. 06 agosto 2021, n.113, in tema di progressione tra le aree, per il personale appartenente ai ruoli del CNEL, data l'impossibilità di riportare al pieno organico la dotazione così come definita dal D.P.C.M., su richiamato, che assume attualmente solo il valore di limite finanziario specifico insuperabile.

Il Dirigente dell'Ufficio III



FLORES MAILYN
CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ECONOMIA E DEL
LAVORO
04.11.2021 13:56:02
GMT+00:00

Alla stregua della relazione istruttoria del Dirigente dell'Ufficio III e del quadro complessivo rappresentato, si ritiene di proporre, in linea con gli atti generali del CNEL in premessa richiamati, il seguente piano triennale 2021-2023 del fabbisogno del personale:

Piano triennale 2021-2023						
Anno	AREA	N. unità	Costo unitario annuo	Budget disponibile (comprensivo dei resti non utilizzati)	Costo complessivo annuo	Resti
2021	C1	2	44.332,69	169.035,96	88.665,38	80.370,58
2022	C1	1	44.332,69	169.035,95	161.618,74	7.417,21
	C1 part-time 50%	1	22.166,35			
	B1 part-time al 50%	1	19.023,94			
	B1	2	38.047,88			
2023	B1	1	38.047,88	51.749,90	38.047,88	13.702,02
totale		8			288.332,00	

Come evidenziato nel piano assunzionale 2021-2023, le Aree B e C del comparto sono individuate come quelle nelle quali appare indispensabile il reperimento di nuove professionalità.

Nell'area C è necessario reperire 4 risorse di personale per far fronte alle esigenze nelle seguenti aree di competenza: n. 2 unità in possesso di formazione statistico-economica, n.1 unità in possesso di formazione giuridica, n.1 unità part-time al 50% per l'area amministrativa. Il rafforzamento delle competenze nelle aree suddette risulta commisurato alle

esigenze derivanti dagli indirizzi assunti dall'Assemblea per lo sviluppo delle attività di Programma.

All'interno dell'area B è necessario reperire n.4 unità di cui n.1 unità nell'area tecnico-informatica. La risorsa informatica é necessaria per identificare problemi di HW e SW ricorrenti e che siano in possesso delle competenze specifiche per interfacciarsi con la struttura della Corte dei conti al fine della risoluzione di problemi.

Sia per l'area C che per l'area B risulta attivabile, in base al quadro assunzionale rappresentato, la progressione tra le aree nel limite del 30%, previsto per il triennio 2020/2022, così come disciplinato dall'art.22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 e dalle recenti disposizioni introdotte dal D.L. 80/2021, conv. con modif. nella L. 06 agosto 2021, n.113.

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, altresì, l'attivazione di nuovi comandi da altre Amministrazioni.

Si conferma la necessità per tutto il triennio 2021-2023 del mantenimento dell'attuale assetto dell'ufficio di staff del Presidente, 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 a tempo determinato part-time al 78,75% (giornalista);

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 Presidente

(On.le Prof. Tiziano Treu)

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'T. Treu', written in a cursive style.

