



*Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*  
*Al Presidente*

**Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022.**

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. 1205 del 16 luglio 2020 e dal Segretario Generale, Cons. Paolo Peluffo, con atto prot.n. 1212 del 16 luglio 2020.

La programmazione dei fabbisogni tiene conto, altresì, del Piano della Performance 2020-2021 adottato con determina del Presidente del CNEL prot.n.1292 del 30 luglio 2020.

**Relazione Istruttoria**

Giova preliminarmente delineare il contesto normativo vigente entro cui è possibile la programmazione del fabbisogno 2020-2022.

L'art.3, comma 3, della L. n.56/2019 consente di cumulare i c.d. resti assunzionali provenienti da cessazioni dell'ultimo quinquennio (i.e. 2015-2019) a partire dal budget assunzionale più risalente. Va, però, precisato che le norme che si sono succedute nel quinquennio 2015-2019 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 turnover del personale ed i rispettivi riferimenti normativi:

2015	40%	D.L. 90/2014 ART.3, CO.1
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, L.145/2018

Alla luce dell'illustrato quadro normativo, il budget assunzionale utilizzabile nel 2020 risulta pari a € 181.673,38, importo che risulta dal prospetto sottostante.

<b>Calcolo budget assunzionale 2015-2019</b>					
<b>Anno cessazione</b>	<b>AREA</b>	<b>N. CESSATI</b>	<b>costo personale</b>	<b>turn over</b>	<b>budget</b>
2015	<b>C1</b>	<b>2</b>	88.665,37	0,40	50.685,30
	<b>B1</b>	<b>1</b>	38.047,88		
	<b>A1</b>	<b>0</b>	0,00		
2016	<b>C1</b>	<b>0</b>	0,00	0,25	0
	<b>B1</b>	<b>0</b>	0,00		
	<b>A1</b>	<b>0</b>	0,00		
2017	<b>C1</b>	<b>0</b>	0,00	0,25	0
	<b>B1</b>	<b>0</b>	0,00		
	<b>A1</b>	<b>0</b>	0,00		
2018	<b>Dir. I f</b>	<b>1</b>	118.334,27	0,25	48607,51
	<b>C1</b>	<b>0</b>	0,00		
	<b>B1</b>	<b>2</b>	76.095,76		
	<b>A1</b>	<b>0</b>	0,00		
2019	<b>C1</b>	<b>1</b>	44.332,69	1,00	82380,57
	<b>B1</b>	<b>1</b>	38.047,88		
	<b>A1</b>	<b>0</b>	0,00		
<b>totale</b>		<b>8</b>	<b>403.523,85</b>		<b>181.673,38</b>

A tale budget assunzionale, che va utilizzato entro il 31.12.2020 per €50685,30, va aggiunto quello derivante dalle cessazioni previste nel triennio 2020-2022 che risulta pari a € **164.761,13**, che é ripartito per ciascun anno del triennio secondo la tabella che segue:

<b>Calcolo budget assunzionale 2020-2022</b>					
<b>Anno cessazione</b>	<b>AREA</b>	<b>N. CESSATI</b>	<b>costo personale</b>	<b>turn over</b>	<b>budget</b>
2020	<b>B1</b>	<b>1</b>	38.047,88	1,00	38047,882
2021	<b>C1</b>	<b>1</b>	44.332,69	1,00	82380,57
	<b>B1</b>	<b>1</b>	38.047,88		
2022	<b>C1</b>	<b>1</b>	44.332,69	1,00	44332,69
<b>totale</b>		<b>4</b>	<b>164.761,13</b>		<b>164.761,13</b>

Per ciò che riguarda la procedura di mobilità ex art.30 del D.Ls. n.165 del 2001 e s.m.i., essa è considerata ancora “neutra” sotto il profilo finanziario, così come stabilito dalla Circolare della FP n.4/08, purché le amministrazioni interessate siano soggette ai medesimi vincoli assunzionali. Pertanto essa soggiace solo alla disciplina contenuta nel decreto legislativo del 2001 ed a quella contenuta nel D.L 90/2014.

Su questo fronte risulta opportuno, stante l'impossibilità di attivare procedure concorsuali entro il 2020, 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, rientrati nel comparto Funzioni Centrali.

Il **ricorso alle graduatorie** degli idonei ancora valide e per le quali sussiste la possibilità normativa (atteso che per quelle scaturenti da bandi successivi al 1° gennaio 2019 tale ipotesi è stata esclusa dal legislatore) 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.

Al di fuori del quadro normativo su richiamato, applicabile anche al CNEL per l'esplicito riferimento contenuto nella L. 56/2019 agli enti ex art.70, IV co., del D.Lgs. n.165/2001, non sono possibili assunzioni, pur effettuate nei limiti dei **posti disponibili** nella dotazione approvata con D.P.C.M. del 13.01.2014, se non attraverso apposita disposizione normativa, recante autorizzazione specifica. In tal caso e come ci è stato consigliato nel corso del recente incontro presso il DFP, avuto dal Vicesegretario generale, Cons. Mancinelli, accompagnato dal Dirigente dell'Ufficio III, la questione della copertura della spesa necessaria al completamento della dotazione organica potrebbe non trovare obiezioni da parte del MEF se il CNEL vi facesse fronte con risorse proprie, senza quindi chiedere un incremento della dotazione finanziaria disponibile

La dotazione organica del CNEL, oggetto di rideterminazione a seguito dell'emanazione del D.L. 95/2012 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. Alla data del 19.10.2020, **il personale in servizio presso il Cnel** (compresi i comandati e gli incarichi dirigenziali attribuiti a personale nel ruolo di altre Amministrazioni) consta di 6 unità dirigenziali, di cui n.1 di prima fascia e n.5 di seconda fascia oltre a 54 unità di personale delle aree.

Risultano **vacanti**, alla data del 19.10.2020, n.13 posti articolati nel modo seguente:

Dirigenti II fascia: n.1

Area C: n.6

Area B: n.6

Area A: n.0

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**: 5 unità, di cui 1 unità A1; 2 unità C3; 1 unità C4.
- b) 1 unità C2 è collocata in **distacco sindacale** (cessato l'01.11.2020);

Su questo fronte si sta svolgendo 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.

Risultano, invece, **comandati presso il Cnel** alla data del 19.10.2020 le seguenti unità di personale, che hanno sopperito alla metà dei posti vacanti di Area C:

1 unità C5; 1 unità C2; 1 unità C1.

Stante il quadro normativo vigente, come sopra delineato, che consente assunzioni esclusivamente nei limiti del turnover dell'ultimo quinquennio, il primo passo da compiere sarebbe quello di riportare al pieno organico la dotazione così come definita dal D.P.C.M., già cit., nei modi già descritti, e

che assume attualmente solo il valore di limite finanziario specifico insuperabile. Si dà atto, infine, che:

- risulta effettuata la ricognizione di cui all'art.33, I co., del D.Lgs. n.165/2001 come da note del 2020 prot.nn.1832, 1814,1815 e che non risultano parimenti eccedenze di personale nell'ufficio III come da nota prot.n.1705 del 12.10.2020;
- con riguardo al limite di spesa posto per i contratti flessibili, risultano rispettati i limiti ex art.9, comma 28, del D.L 78/2010e

Il Dirigente dell'Ufficio III

FLORES MAILYN  
CONSIGLIO NAZIONALE  
DELL'ECONOMIA E DEL  
LAVORO  
28.12.2020 19:40:13 UTC

**Ritenuto che:**

- oltre alla copertura del posto dirigenziale di II fascia, 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.2 unità in possesso di formazione giuridica. 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 auspicabile reperire n.1 unità nell'area tecnico- informatica e che le risorse informatiche sono necessarie sia per identificare problemi di HW e SW ricorrenti, che per interfacciarsi con la struttura dei sistemi informativi della Corte dei Conti;

- la pianificazione dei fabbisogni e delle assunzioni come di seguito approvata può consentire a questo Organo di rilievo costituzionale di continuare ad operare nell'ambito delle iniziative di rilancio, poste in essere da un biennio, garantendo la realizzazione degli obiettivi programmatici di medio e lungo periodo attraverso una razionalizzazione ed un migliore utilizzo delle risorse umane.

Sulla scorta della relazione istruttoria del Dirigente dell'Ufficio III ed in linea sia con gli atti generali del CNEL, in premessa richiamati che con il parere espresso dal Collegio dei revisori dei conti in data 22.12.2020 sull'ipotesi di fabbisogno, di cui al prot.n. 1774 del 19.10.2020;

### DETERMINA

Di approvare il seguente piano triennale 2020-2022 del fabbisogno del personale:

<b>Piano triennale 2020-2022</b>						
<b>Anno</b>	<b>AREA</b>	<b>N. unità</b>	<b>Costo unitario annuo</b>	<b>Budget disponibile (comprensivo dei resti non utilizzati)</b>	<b>Costo complessivo annuo</b>	<b>Resti</b>
2020	Dirigenza	1 (II fascia)	118.334,27	219.721,26	118.334,27	101.386,99
2021	C1	2	44.332,69	183.767,56	126.713,26	57.054,30
	B1	1	38.047,88			
2022	C1	2	44.332,69	101.386,98	88.665,38	12.721,60
<b>totale</b>		<b>6</b>			<b>333.712,91</b>	

di stabilire, altresì, che:

- a) nell'eventuale bando per le procedure di mobilità volontaria, il cui previo 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 e che per gli altri profili si attiveranno nuovi comandi da altre Amministrazioni e concorsi pubblici con riserva del 50% dei posti al personale dipendente;

b) il reperimento dell'unità di personale appartenente all'Area dirigenziale di II fascia debba avvenire, previo esperimento di apposito bando, ai sensi dell'art.19, comma 6 del D.Lgs. n.165/2001, senza applicazione delle percentuali ivi previste, conformemente a quanto stabilito dalla delibera della Corte dei conti, SS.RR. in sede di controllo, n.2/2019, che ha ribadito l'applicabilità per il CNEL dell'obbligo di adeguare il proprio ordinamento ai solì principi di cui al Titolo I del D.Lgs. n.165/2001.

c) la necessità per tutto il triennio 2020-2022 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 di 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% cat. C1.

Il Presidente

(Onl.e Prof. Tiziano Treu)

