



Piano dei fabbisogni di personale

Periodo 2020-2022

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera n. 7 del 25/6/2020

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. Premessa..... | 2 |
| 2. Situazione di partenza..... | 3 |
| 2.1 Organici | 3 |
| 2.2 Organigramma..... | 5 |
| 2.3 Turn-over del personale | 6 |
| 2.4 Dinamica della spesa di personale | 10 |
| 2.5 Cessazioni previste..... | 11 |
| 3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale..... | 13 |
| 4. Fabbisogno di personale..... | 15 |
| 5. Copertura finanziaria..... | 17 |
| 6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza | 18 |

1. Premessa

Il presente piano, relativo al periodo 2020-2022, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata¹.

Tale pianificazione, analogamente alla precedente, interviene a valle:

- delle modifiche intervenute su *governance* e *funzioni* dall'Agenzia²;
- della *rideterminazione degli organici*, effettuata in attuazione delle norme sulla "*spending review*"³.

Essa tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei direttori delle Direzioni, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera *a-bis* del d.lgs. n. 165/2001;
- del Piano triennale della Performance 2019/2021 predisposto ai sensi dell'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni;
- del Bilancio di previsione decisionale dell'esercizio 2020 e del bilancio pluriennale 2020-2022, nonché del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, approvati dal Collegio di indirizzo e controllo con delibera n. 17 del 11 dicembre 2019;

¹ Il precedente piano 2019-2021 è stato adottato con delibera del Collegio di indirizzo e controllo, di seguito CIC, n. 6 del 30/04/2019.

² Le modifiche alla *governance* dell'Agenzia sono state introdotte dall'art. 46 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, così come novellato dall'art. 58 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Il processo di recepimento delle innovazioni nell'assetto dell'Agenzia, per quanto attiene ai regolamenti di funzionamento, si è concluso con l'emanazione da parte del Collegio di indirizzo e controllo della deliberazione n. 31 del 24 luglio 2013, con la quale è stato approvato definitivamente, dopo il prescritto passaggio in sede di Conferenza unificata, il nuovo regolamento di organizzazione, entrato in vigore il successivo 1° ottobre.

³ Si fa riferimento a quanto previsto dal DPCM del 22 gennaio 2013 che ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica dell'Agenzia, in attuazione dell'art. 2 del D.L. 6 luglio 2012, n.95, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135, in tema di *spending review*.

- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d.lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) e con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018.

2. Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- turn-over del personale dal 2019 al 15 giugno dell'anno in corso
- andamento della spesa di personale;
- previsioni cessazioni.

2.1 Organici

In **tavola 1**, si presenta la situazione aggiornata dell'organico Aran, del contingente di personale comandato e delle relative consistenze di personale al 15 giugno 2020.

Tavola 1*Organico e contingente comandati: posti e coperture al 15 giugno 2020*

| Qualifica | Posti organico ¹ | di cui: Coperti ² | di cui: Non coperti | Posti contingente comandati ³ | di cui: Coperti | di cui: Non coperti |
|---------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|--|-----------------|---------------------|
| DG | 2 | 2 | — | 5 | 2 | 3 |
| DIR | 5 | 5 | — | | | |
| Area C | 20 | 18 | 2 | 20 | 8 | 12 |
| Area B | 15 | 15 | — | | | |
| Area A | — | — | — | | | |
| Totale | 42 | 40 | 2 | 25 | 10 | 15 |

¹ Posti definiti dal DPCM del 22/01/2013, tabella n. 39

² Tra i posti coperti sono comprese 4 unità di personale in aspettativa o comando-out (1 DIR in aspettativa, 2 area C in aspettativa, 1 area C in comando out), 2 unità di personale part-time (1 al al 75% 1 all'83%).

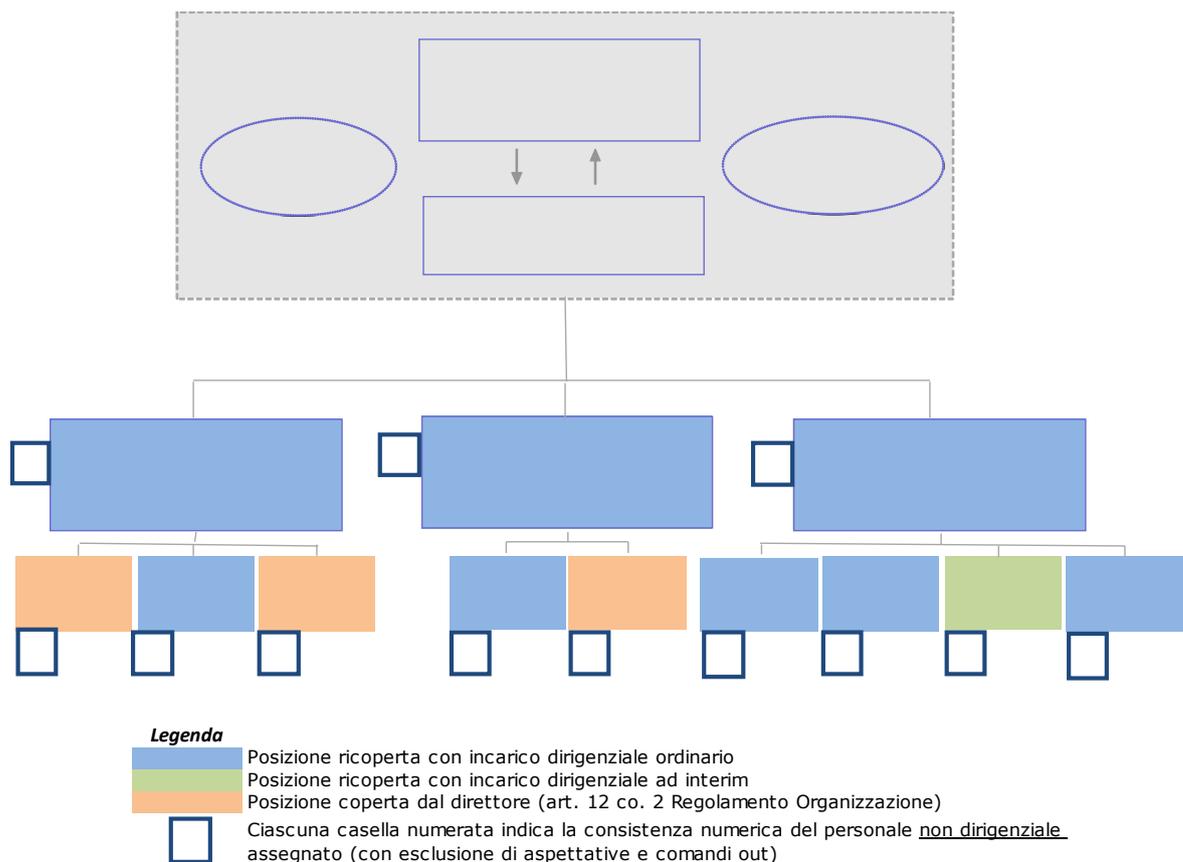
³ Posti definiti dalla delibera del Comitato direttivo Aran n. 43/2013, ai sensi dell'art. 15, comma 3, lett. A) del Regolamento di organizzazione

2.2 Organigramma e consistenza personale per Direzione e UO

In **tavola 2**, viene invece raffigurato l'organigramma dell'Agenzia. Per ciascuna direzione e unità organizzativa, la figura mostra anche la situazione aggiornata al 15 giugno 2020 degli incarichi dirigenziali conferiti e la consistenza numerica, alla stessa data, del personale non dirigenziale assegnato a ciascuna struttura.

Tavola 2

Organigramma, situazione incarichi dirigenziali e consistenza occupazionale al 15 giugno 2020



2.3 Turn-over

La **tavola 3a** rappresenta i movimenti nella consistenza di personale che hanno interessato l'anno 2019. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, la consistenza iniziale di personale (al 1° gennaio), i movimenti in corso d'anno (cessazioni e acquisizioni), la consistenza finale (al 31 dicembre 2019 e al 15 giugno 2020). Per tener conto dei diversi effetti, in termini di accumulo delle facoltà assunzionali, tra acquisizioni/cessazioni che insistono sul ruolo dell'Agenzia e acquisizioni/cessazioni che insistono sul contingente comandati, la tavola fornisce le informazioni sulla consistenza di personale distintamente per i seguenti tre aggregati:

- personale di ruolo;
- personale in assegnazione temporanea ("comandato");
- totale personale.

Dalla lettura di **tavola 3a**, è possibile ricostruire gli eventi che hanno interessato l'anno 2019:

- passaggio in mobilità nei ruoli dell'Agenzia di una parte del personale che prestava servizio in comando, in attuazione del precedente piano assunzioni: di ciò, si ha evidenza nella colonna acquisizioni del personale di ruolo (+6) cui corrisponde una equivalente riduzione (-6) del personale in comando;
- in attuazione del medesimo piano assunzioni, è stata inoltre acquisita una unità di personale, con professionalità informatica, in area C assegnata alla UO Organizzazione e comunicazione, mediante scorrimento della graduatoria Ripam - Formez.

Per fornire un quadro completo ed aggiornato, sono stati inoltre rappresentati, nella **tavola 3b**, i movimenti che hanno interessato i primi mesi dell'anno 2020 (dal 1° gennaio al 15 giugno):

- per quanto concerne l'aggregato "personale di ruolo", cessazione di due unità per pensionamento compensate da due acquisizioni (una unità di Area C, assegnata a UO Stato, enti ed agenzia, assunta mediante scorrimento della graduatoria Ripam-Formez; una unità di Area B transitata da comando a ruolo);
- per quanto concerne l'aggregato "personale in comando", cessazione di una unità di Area B (transitata nel ruolo, mediante passaggio in mobilità, in attuazione del precedente piano) e acquisizione di una unità di Area C in comando, inserita nell'Ufficio di Presidenza.

Tavola 3a

Consistenza iniziale e finale del personale, cessazioni e acquisizioni, distintamente per ruolo, comando e totale personale (anno 2019)⁴

| Livello giuridico | ANNO 2019 | | | |
|------------------------------|--------------|----------------|------------------|----------------|
| | Al 1 gennaio | Cessazioni (-) | Acquisizioni (+) | Al 31 dicembre |
| PERSONALE DI RUOLO | | | | |
| DIR | 5 | — | 1 | 6 |
| C | 13 | — | 3 | 16 |
| B | 11 | — | 3 | 14 |
| A | — | — | — | — |
| TOTALE | 29 | — | 7 | 36 |
| PERSONALE IN COMANDO | | | | |
| DIR | 3 | 1 | — | 2 |
| C | 6 | 3 | 2 | 5 |
| B | 5 | 3 | — | 2 |
| A | 1 | — | — | 1 |
| TOTALE | 15 | 7 | 2 | 10 |
| PERSONALE ARAN TOTALE | | | | |
| DIR | 8 | 1 | 1 | 8 |
| C | 19 | 3 | 5 | 21 |
| B | 16 | 3 | 3 | 16 |
| A | 1 | — | — | 1 |
| TOTALE | 44 | 7 | 9 | 46 |

⁴ Non sono conteggiate nella consistenza di personale: 1 dirigente in aspettativa, 2 Area C in aspettativa, 1 Area C comando-out. Tra le cessazioni di personale dal ruolo Aran, sono comprese anche le cessazioni di personale a tempo determinato, le quali non saranno prese in considerazione in fase di elaborazione del calcolo delle facoltà assunzionali.

Tavola 3b

Consistenza iniziale e finale del personale, cessazioni e acquisizioni, distintamente per ruolo, comando e totale personale (anno 2020 dal 1° gennaio al 15 giugno)⁵

| Livello giuridico | ANNO 2020 (1/1-15/6) | | | |
|------------------------------|----------------------|----------------|------------------|--------------|
| | Al 1 gennaio | Cessazioni (-) | Acquisizioni (+) | Al 15 giugno |
| PERSONALE DI RUOLO | | | | |
| DIR | 6 | — | — | 6 |
| C | 16 | 2 | 1 | 15 |
| B | 14 | — | 1 | 15 |
| A | — | — | — | — |
| TOTALE | 36 | 2 | 2 | 36 |
| PERSONALE IN COMANDO | | | | |
| DIR | 2 | — | — | 2 |
| C | 5 | — | 1 | 6 |
| B | 2 | 1 | — | 1 |
| A | 1 | — | — | 1 |
| TOTALE | 10 | 1 | 1 | 10 |
| PERSONALE ARAN TOTALE | | | | |
| DIR | 8 | — | — | 8 |
| C | 21 | 2 | 2 | 21 |
| B | 16 | 1 | 1 | 16 |
| A | 1 | — | — | 1 |
| TOTALE | 46 | 3 | 3 | 46 |

⁵ Non sono conteggiate nella consistenza di personale: 1 dirigente in aspettativa, 2 Area C in aspettativa, 1 Area C comando-out. Tra le cessazioni di personale dal ruolo Aran, sono comprese anche le cessazioni

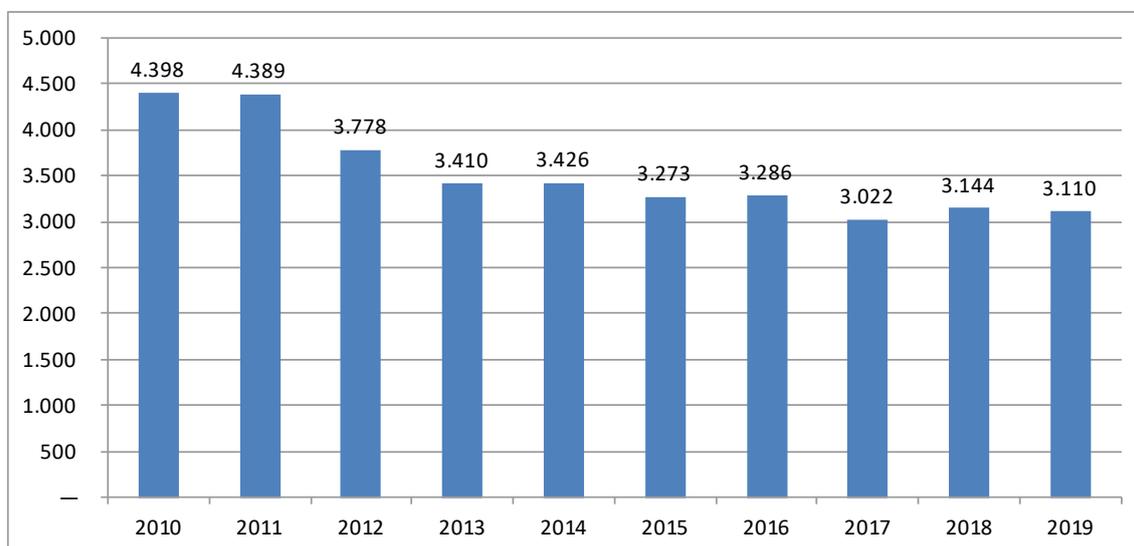
2.4 Dinamica della spesa di personale

L'andamento del turn-over e le norme di contenimento hanno determinato una dinamica della spesa di personale in tendenziale riduzione. La **tavola 4** mostra l'andamento dal 2010 al 2019.

Tavola 4

Spesa per redditi da lavoro dipendente periodo 2010-2019

(dati di consuntivo in migliaia di Euro)



di personale a tempo determinato, le quali non saranno prese in considerazione in fase di elaborazione del calcolo delle facoltà assunzionali.

2.5 Cessazioni previste

La **tavola 5** fornisce una previsione delle cessazioni per gli anni 2020, 2021 e 2022.

La previsione, ove non risultino disponibili informazioni puntuali concernenti l'anzianità contributiva, si basa sulla lettura comparata dell'art. 12 della legge 70/1975, che fissa a 65 anni il raggiungimento del limite ordinamentale anagrafico, con l'art. 1 del decreto legge n. 90/2014 (convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114), recante "Disposizioni per il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni". Pertanto, tali previsioni, potrebbero subire fisiologiche variazioni in merito alla loro distribuzione temporale, tenuto conto che l'adesione a "quota cento", per gli aventi diritto, è meramente opzionale come disposto dall'art. 14 del decreto legge 4/2019 e che il compimento del 65 ° anno di età, ex art. 1 del decreto legge 90/2014, potrebbe non associarsi alla maturazione del requisito contributivo occorrente per la c.d. pensione anticipata, con necessità di proseguire il rapporto di lavoro fino al raggiungimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia, secondo le vigenti disposizioni normative⁶.

Ulteriori variazioni potrebbero infine derivare da eventuali modifiche legislative agli attuali requisiti pensionistici, ad oggi non note.

⁶ Al momento della predisposizione del presente piano, nessun dipendente ha comunicato di volersi avvalere dell'opzione "quota cento". Si precisa che, in base al mero possesso dei requisiti, 1 unità peraltro già considerata in uscita nell'anno 2021 sulla base del solo criterio del limite ordinamentale, potrebbe avvalersi di tale facoltà nel corso dello stesso anno e si prospetta l'eventualità di un ulteriore ricorso alla medesima opzione da parte di qualche unità avente posizione contributiva non conoscibile *in toto* dall'Agenzia per l'appartenenza, prima dell'ingresso nei ruoli Aran, ad altra P.A.

Tavola 5*Previsione cessazioni periodo 2020-2022*

| Tipologia di personale | Cessazioni - Livello giuridico | | | | |
|----------------------------|--------------------------------|----------|----------|----------|-----------|
| | DIR | AREA C | AREA B | AREA A | TOTALE |
| Ruolo tempo indeterminato | — | 4 | 1 | — | 5 |
| Ruolo tempo determinato | 1 | — | — | — | 1 |
| Comandi e altre ass. temp. | — | — | — | — | — |
| ANNO 2020 | 1 | 4 | 1 | — | 6 |
| Ruolo tempo indeterminato | — | 3 | 2 | — | 5 |
| Ruolo tempo determinato | — | — | — | — | — |
| Comandi e altre ass. temp. | — | 1 | — | — | 1 |
| ANNO 2021 | — | 4 | 2 | — | 6 |
| Ruolo tempo indeterminato | — | 1 | 1 | — | 2 |
| Ruolo tempo determinato | 1 | — | — | — | 1 |
| Comandi e altre ass. temp. | — | — | — | — | — |
| ANNO 2022 | 1 | 1 | 1 | — | 3 |
| Totale nel triennio | 2 | 9 | 4 | — | 15 |

3. Contesto di riferimento per programmazione del fabbisogno di personale

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 3, comma 1 del D.L. n. 90/2014 (turn over);
- artt. 4, 6 e 20 e 22 del D.lgs. n. 75/2017;
- art. 1, comma 399, della L. 145/2018 (Legge di Bilancio 2019);
- art. 3 della L. n. 56/2019 recante misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione;
- art. 1 co. 147, 148 e 149 della L. 160/2019 (Legge di Bilancio 2020).

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti e in linea con quanto programmato anche nel precedente Piano dei fabbisogni di personale, nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le seguenti azioni:

1. nuove assunzioni nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente, previa richiesta di ulteriori provvedimenti autorizzatori⁷; in tale ambito saranno altresì riservate alcune posizioni di lavoro al personale interno di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1 ter del D.L. n. 162/2019 (Milleproroghe 2020)⁸;
2. processi di mobilità esterna per il trasferimento nei ruoli dell'Agenzia del personale attualmente in servizio in posizione di comando;

⁷ Per la previsione delle future cessazioni si rinvia al paragrafo 2.5.

⁸ Il Milleproroghe 2020 ha esteso al triennio 2020-2022 la possibilità di effettuare passaggi tra le aree riservate al personale di ruolo ed ha elevato al 30% la percentuale massima di posti destinati alle nuove assunzioni nel piano dei fabbisogni, su cui è possibile effettuare tali passaggi.

3. acquisizione di ulteriori unità in comando da altre amministrazioni.

Con riferimento alle nuove assunzioni, si evidenzia che le limitazioni percentuali alle assunzioni di personale a tempo indeterminato sono state significativamente attenuate: da un limite prima fissato al 20% delle cessazioni, si è passati, a decorrere dall'anno 2019, ad un limite corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente⁹. Le assunzioni, ivi compresi i passaggi d'area riservati al personale interno, sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'Economia e Finanze predisposta sulla base del piano dei fabbisogni, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. Sempre a decorrere dall'anno 2019 è inoltre consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile.

Per quanto attiene al reclutamento mediante mobilità, si ricorda che – fatta salva la disponibilità dei relativi posti - non sussistono limiti quantitativi imposti da norme di legge per l'acquisizione di personale in mobilità, ad eccezione del personale scolastico e dei settori non sottoposti a vincoli per le assunzioni, in merito ai quali la mobilità è possibile, ma mediante utilizzo delle facoltà assunzionali.

Non sussistono particolari limitazioni quantitative – fatto salvo, nel caso specifico di Aran, il vincolo derivante dal contingente comandati - neanche al

⁹ Art. 3 della L. n. 56/2019.

reclutamento di personale in comando o mediante altre forme di assegnazione temporanea.

4. Fabbisogno di personale

Nuove assunzioni

Poiché nel 2019 non si sono verificate cessazioni di personale di ruolo e quelle degli anni precedenti sono state interamente utilizzate, per l'anno 2020 non vi sono facoltà assunzionali utilizzabili da parte dell'Agenzia. Tuttavia, in sede di aggiornamento del piano sarà valutata la possibilità di formulare, in base ai fabbisogni ed alle cessazioni verificatesi, richiesta di nuove autorizzazioni ad assumere.

Reclutamento mediante mobilità da altre amministrazioni

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 30, comma 2-bis del d. lgs. n. 165/2001, ove nel periodo di vigenza del presente piano vi sia la disponibilità di posti di organico - anche di livello dirigenziale - saranno attivati, processi di mobilità esterna, previa immissione, in via prioritaria, nei ruoli dell'Agenzia dell'eventuale personale di altre amministrazioni attualmente in servizio presso l'Agenzia in posizione di comando o fuori ruolo. L'immissione nei ruoli potrà riguardare esclusivamente personale in comando o fuori ruolo di amministrazioni collocate in settori sottoposti a vincoli assunzionali e, pertanto, senza che si determini una riduzione delle possibilità di assunzione dell'Agenzia. Nella immissione in ruolo di personale comandato si terrà conto

della complessiva durata dei periodi di svolgimento del servizio presso l'Agenzia, anche in mansioni o livelli giuridici diversi da quelli attuali.

Acquisizione di personale in comando o in assegnazione temporanea

Eventuali unità di personale in comando saranno acquisite, nel corso del periodo coperto dalla programmazione del presente piano, a seguito di cessazioni di personale, ad invarianza complessiva del numero di persone acquisite in comando, perseguendo, ove possibile, l'obiettivo di incrementare il livello delle competenze professionali, in armonia con quanto previsto dall'art. 3 co. 2 della L. n. 56/2019 in riferimento all'acquisizione di nuove risorse a tempo indeterminato, al fine di potenziare l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa.

Ove necessario, eventuale ulteriore personale potrà essere acquisito mediante convenzione con altre amministrazioni, ai sensi dell'art. 46, comma 12, del d. lgs. n. 165/2001.

Dirigenza

Nel corso del periodo coperto dal presente piano, fermi restando gli incarichi attualmente coperti con incarico ordinario, si procederà alla copertura con incarico ordinario – previa richiesta del competente direttore - delle seguenti posizioni dirigenziali di seconda fascia:

- UO Relazioni sindacali;
- UO Sanità.

Fino a quando permarrà il limite alla crescita dei fondi destinati a retribuzione di posizione e di risultato ed al fine di non determinare una sensibile riduzione

dei livelli retributivi medi della dirigenza di seconda fascia, la copertura delle restanti posizioni dirigenziali - nei casi in cui il titolare della posizione sia assente senza diritto alla retribuzione di posizione - sarà assicurata mediante incarichi ad interim, previa richiesta alla Direzione competente allo svolgimento della procedura da parte del competente direttore. Diversamente, la copertura sarà assicurata ai sensi dell'art. 12, comma 2 del vigente regolamento di organizzazione.

Sono confermati criteri e procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali già adottati ai sensi delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

5. Copertura finanziaria

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, in **tavola 6** sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto.

La tabella mostra le variazioni nella consistenza di personale, nonché le corrispondenti variazioni sulla spesa di personale, calcolata sulla base degli emolumenti fissi previsti dai rispettivi contratti al lordo degli oneri riflessi.

A regime, la tabella mostra una riduzione della spesa per effetto delle cessazioni del 2020, le quali potranno dare luogo a nuove assunzioni solo a partire dall'anno successivo; un ulteriore effetto di minore spesa deriva dall'aver previsto due progressioni di carriera in luogo di due nuove assunzioni.

Tavola 6

Effetti finanziari delle previsioni contenute nel presente piano

| Area | Variazioni consistenza | | Variazioni spesa ¹ | | |
|----------------|------------------------|------------|-------------------------------|------------------|------------------|
| | Acquisizioni | Cessazioni | 2020 | 2021 | dal 2022 |
| C | — | 2 | - 70.676 | - 77.101 | - 77.101 |
| C ² | 1 | — | 38.550 | 38.550 | 38.550 |
| C | — | 1 | - 16.063 | - 38.550 | - 38.550 |
| B | — | 1 | - 8.251 | - 33.006 | - 33.006 |
| C | — | 1 | - 6.425 | - 38.550 | - 38.550 |
| B | — | 1 | — | - 22.004 | - 33.006 |
| C | — | 2 | — | - 51.401 | - 77.101 |
| C | — | 1 | — | - 9.638 | - 38.550 |
| B | — | 1 | — | - 2.750 | - 33.006 |
| C | — | 1 | — | — | - 16.063 |
| B | — | 1 | — | — | - 8.251 |
| C | 5 | — | — | — | 160.627 |
| C ³ | 2 | — | — | — | 9.241 |
| Totale | 8 | 12 | - 62.865 | - 234.449 | - 184.765 |

¹ Spesa quantificata sulla base di tabellare iniziale, tredicesima e, per il personale non dirigente, indennità di ente, con l'aggiunta degli oneri riflessi a carico agenzia. La cessazione del personale in comando non comporta effetti finanziari in quanto se ne prevede la sostituzione.

² Assunzioni già autorizzate (Formez-Ripam).

³ Passaggi di carriera da B a C.

6. Controlli preventivi, pubblicità e trasparenza

Il presente Piano è stato adottato a seguito del preventivo controllo del Collegio dei revisori dei conti dell'Agencia, che ne ha verificato la coerenza con i vincoli di finanza pubblica e, come previsto dal combinato disposto degli artt. 6 e 33 del d. lgs. 165/2001, l'Agencia ha altresì provveduto con la

determinazione n. 27 del 12/06/2020 alla ricognizione annuale di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, rilevandone l'assenza.

Il presente Piano, ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 33/2013, sarà inoltre pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito Aran.

Infine, i contenuti del presente piano saranno comunicati al sistema di cui all'art. 60 del d. lgs. n. 165/2001, in ottemperanza a quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con il decreto interministeriale dell'8 maggio 2018.