

Consiglio Direttivo

N. 17 Del 25.03.2025	OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027: MODIFICA SOTTOSEZIONE 3.3 E APPROVAZIONE DEL PIANO PER L'INFORMATICA.
-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

L'anno duemilaventicinque, il giorno venticinque del mese di marzo alle ore 14.30 in modalità teleconferenza, in seguito a convocazione scritta inviata dal Presidente Prof. Andrea Spaterna, si è riunito il Consiglio Direttivo nelle persone dei Sigg.ri:

Nome e Cognome	Titolo	Presenti	Assenti
SPATERNA Andrea	- Presidente	X	
GENTILUCCI Alessandro	- Vice Presidente	X	
CIAFFARONI Domenico	- Consigliere	X	
PASSERI Valeria	- Consigliere	X	
SILEONI Sara	- Consigliere	X	
GARDONI MARIA LETIZIA	- Consigliere		X
CASCONE CARMELA	- Consigliere	X	

Vengono nominati scrutatori le Sig.re Passeri e Sileoni.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il prof. Andrea Spaterna, Presidente del Parco Nazionale dei Monti Sibillini, e invita il Consiglio direttivo alla discussione dell'oggetto su riferito.

Assume le funzioni di Segretario il Direttore del Parco Dott.ssa Maria Laura Talamè.

Alla seduta assistono inoltre:

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti: Alberto Luzi	X	Il Presidente della Comunità del Parco: Michele Franchi	
Il Revisore: Francesca Vetturini	X	Il vice Presidente della Comunità del Parco: Cristina Gentili	
Il revisore: Paola Tardioli			

IL CONSIGLIO DIRETTIVO

VISTI

- La legge quadro sulle aree protette 6 dicembre 1991, n. 394;
- lo Statuto dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini;
- il Decreto del Presidente della Repubblica 6 agosto 1993 di Istituzione dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini;
- il D.P.R. n. 97 del 27.02.2003;

VISTI

- il Decreto del Ministro dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare N.291/2019 con il quale viene nominato Presidente del Parco Nazionale dei Monti Sibillini il Prof. Andrea Spaterna;
- i decreti del Ministro dell'Ambiente e della tutela del territorio e del mare n. 82/2020 e 22/2021 con cui vengono nominati i componenti del Consiglio direttivo;
- il Decreto Legge 31.05.2021, n. 77, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108 e in particolare l'Art. 64 ter – Proroga degli organi degli Enti parco nazionali ai sensi del quale mandato del Presidente di questo Ente Parco è prorogato alla data del 20.04.2025, data di scadenza del Consiglio Direttivo.
- la DCD N. 26 del 6.05.2020 di nomina del Vice – Presidente del Parco Nazionale dei Monti Sibillini;

VISTO il Regolamento per lo svolgimento delle sedute del Consiglio Direttivo approvato con DCD 2/2002;

VISTO il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79;

RICHIAMATO l'art. 6, comma 1, del suddetto decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

VISTO in particolare, il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, il quale ha stabilito che con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;

VISTO altresì, che il citato comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano-tipo sono definite le modalità semplificate per l'adozione del Piano, di cui al comma 1, da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

RICHIAMATO il Decreto Ministeriale congiunto del Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, con cui veniva emanato

un Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, in cui venivano definite le modalità di redazione del PIAO medesimo, stabilendo all'art 6 le modalità semplificate per le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

VISTA la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 5 del 29.01.2025 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027.

DATO ATTO CHE il PIAO 2025-2027 è stato sottoposto alla prescritta attività di vigilanza a seguito della quale sono state acquisite:

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, acquisita al protocollo dell'Ente Parco n. 1622 del 03.02_2025, *Redazione del piano triennale dei fabbisogni 2025-2027 e richiesta d.P.C.M. di autorizzazione a bandire e ad assumere – Tabelle riepilogative*, con la quale, tenuto conto della sottoscrizione definitiva del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area Funzioni centrali per il personale non dirigenziale del 27 gennaio 2025, relativo al triennio 2022-2024, si invitano le amministrazioni ad uniformare la Sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione alle disposizioni del richiamato CCNL e a quelle contenute nella legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (legge di bilancio per l'anno 2025) e nel decreto-legge n. 202 del 27 dicembre 2024, convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

VISTA la legge n. 207/2024 e in particolare

- l'Articolo 1, comma 822, il quale stabilisce che: *«Al fine di completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal PNRR, le amministrazioni pubbliche di cui ai commi da 823 a 834 procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione*
- l'articolo 1, comma 823 il quale, per le finalità contemplate nel precedente comma 822, dispone che le amministrazioni dello Stato, incluse quelle ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, possono effettuare, nell'anno 2025, assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.
- l'articolo 1, comma 833 sancisce che, per rendere strutturali le economie realizzate nell'anno 2025 per effetto della riduzione del *turn over* di cui al menzionato comma 823, le amministrazioni sono tenute ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che tale adeguamento è asseverato dall'organo di controllo. In particolare, tali amministrazioni procedono con la soppressione di un numero di posti in dotazione organica il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della predetta riduzione del *turn over* pari al 25%.

DATO ATTO che

- la dotazione organica dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini, come da DPCM del 23.01.2013 è di 20 unità
- il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2024 è di 6 unità area assistenti (delle 8 previste in dotazione) e 12 unità Area Funzionari, cui si aggiungono 3 unità Area Funzionari in sovrannumero stabilizzate ai sensi dell'articolo 57 del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 2020, n. 126, come modificato dall'art. 1, commi 943, 944 e 951, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.
- nell'anno 2024 non si sono avute cessazioni, ad eccezione di una unità Area Funzionari, stabilizzata in sovrannumero ai sensi della norma sopra citata

VISTO il documento 3.3 *PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (2025-2027)*, allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale (All.A), che modifica e sostituisce la Sezione 3 – *Piano del Fabbisogno del Personale* del PIAO

RITENUTO PERTANTO di dover provvedere ad un aggiornamento della Sezione 3 – *Piano del Fabbisogno del Personale* del PIAO e in particolare all'adeguamento della dotazione finanziaria, come richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica

PRESO ATTO della nota acquisita al protocollo dell'Ente Parco n. 2943 del 24.03.2025, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. B) con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il parere di competenza sull'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni del personale contenuto al punto 3.3 del PIAO ed ha asseverato il rispetto degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 11-bis, comma 18, del D.L. n. 73 del 2021.

VISTO altresì il documento *PIANO PER L'INFORMATICA* redatto dai competenti Uffici, in coerenza con il Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione Edizione 2024-2026 Aggiornamento 2025 dell'AgiD, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. C).

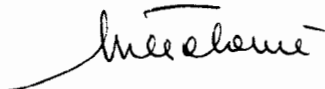
RITENUTO PERTANTO di dover provvedere ad approvare il suddetto *PIANO PER L'INFORMATICA* quale parte integrante e sostanziale del PIAO 2025-2027.

CON VOTAZIONE unanime resa in forma palese;

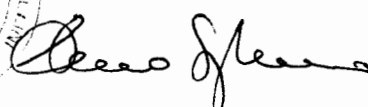
DELIBERA

1. di rendere le premesse parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di aggiornare, la sezione 3.3 *Piano del Fabbisogno del Personale*, del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027", approvato con DCD n. 5 del 29.01.2025 sostituendo detta sezione con il documento 3.3 *Piano del Fabbisogno del Personale* allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale (All.A).
3. di approvare il *PIANO PER L'INFORMATICA*, redatto in coerenza con il Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione Edizione 2024-2026 Aggiornamento 2025 dell'AgiD, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante e sostanziale (All. B)
4. di dare atto che il *PIANO PER L'INFORMATICA* di cui al precedente punto 4 costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2025-2027 a cui viene allegato quale parte integrante e sostanziale (All. B).
5. di provvedere a pubblicare l'aggiornamento del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026" sul portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://piao.dfp.gov.it>);
6. di trasmettere la presente deliberazione al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica al Ministero dell'Economia e Finanze e al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 21 della L. 394/91 e ss.mm.ii.
7. di trasmettere le tabelle aggiornate al Dipartimento della Funzione Pubblica, unitamente alla richiesta di autorizzazione per l'utilizzo delle risorse da cessazioni maturate nel periodo di riferimento.

Il Direttore
Dott.ssa Maria Laura Talamè



Il Presidente
Prof. Andrea Spaterna



RAPPORTO ISTRUTTORIO

VISTO il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79;

RICHIAMATO l'art. 6, comma 1, del suddetto decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, il quale prevede che le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di 50 dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

VISTO in particolare, il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, il quale ha stabilito che con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;

VISTO altresì, che il citato comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano-tipo sono definite le modalità semplificate per l'adozione del Piano, di cui al comma 1, da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

RICHIAMATO il Decreto Ministeriale congiunto del Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, con cui veniva emanato un Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, in cui venivano definite le modalità di redazione del PIAO medesimo, stabilendo all'art 6 le modalità semplificate per le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

VISTA la deliberazione del Consiglio Direttivo n. 5 del 29.01.2025 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027.

DATO ATTO CHE il PIAO 2025-2027 è stato sottoposto alla prescritta attività di vigilanza a seguito della quale sono state acquisite:

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica, acquisita al protocollo dell'Ente Parco n. 1622 del 03.02_2025, *Redazione del piano triennale dei fabbisogni 2025-2027 e richiesta d.P.C.M. di autorizzazione a bandire e ad assumere – Tabelle riepilogative*, con la quale, tenuto conto della sottoscrizione definitiva del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro dell'Area Funzioni centrali per il personale non dirigenziale del 27 gennaio 2025, relativo al triennio 2022-2024, si invitano le amministrazioni ad uniformare la Sottosezione 3.3 del Piano integrato di attività e organizzazione alle disposizioni del richiamato CCNL e a quelle contenute nella legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (legge di bilancio per l'anno 2025) e nel decreto-legge n. 202 del 27 dicembre 2024, convertito con modificazioni dalla L. 21 febbraio 2025, n. 15.

Vista la legge n. 207/2024 e in particolare

- l' Articolo 1, comma 822, il quale stabilisce che: «*Al fine di completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal PNRR, le amministrazioni pubbliche di cui ai commi da 823 a 834 procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione*
- l'articolo 1, comma 823 il quale, per le finalità contemplate nel precedente comma 822, dispone che le amministrazioni dello Stato, incluse quelle ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, possono effettuare, nell'anno 2025, assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.
- l'articolo 1, comma 833 sancisce che, per rendere strutturali le economie realizzate nell'anno 2025 per effetto della riduzione del *turn over* di cui al menzionato comma 823, le amministrazioni sono tenute ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che tale adeguamento è asseverato dall'organo di controllo. In particolare, tali amministrazioni procedono con la soppressione di un numero di posti in dotazione organica il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della predetta riduzione del *turn over* pari al 25%.

DATO ATTO che

- la dotazione organica dell'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini, come da DPCM del 23.01.2013 è di 20 unità
- il personale in servizio alla data del 31 dicembre 2024 è di 6 unità area assistenti (delle 8 previste in dotazione) e 12 unità Area Funzionari, cui si aggiungono 3 unità Area Funzionari in sovrannumero stabilizzate ai sensi dell'articolo 57 del D.L. 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 2020, n. 126, come modificato dall'art. 1, commi 943, 944 e 951, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.
- nell'anno 2024 non si sono avute cessazioni, ad eccezione di una unità Area Funzionari, stabilizzata in sovrannumero ai sensi della norma sopra citata

VISTO il documento 3.3 *PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (2025-2027)*, allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale (All.A), che modifica e sostituisce la Sezione 3 – *Piano del Fabbisogno del Personale* del PIAO

RITENUTO PERTANTO di dover provvedere ad un aggiornamento della Sezione 3 – *Piano del Fabbisogno del Personale* del PIAO e in particolare all'adeguamento della dotazione finanziaria, come richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica

PRESO ATTO della nota acquisita al protocollo dell'Ente Parco n. 2943 del 24.03.2025, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. B) con cui il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il parere di competenza sull'aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni del personale contenuto al punto 3.3 del PIAO ed ha asseverato il rispetto degli equilibri di bilancio ai sensi dell'art. 11-bis, comma 18, del D.L. n. 73 del 2021.

VISTO altresì il documento *PIANO PER L'INFORMATICA* redatto dai competenti Uffici, in coerenza con il Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione Edizione 2024-2026 Aggiornamento 2025 dell'AgiD, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All. C).

VISTO altresì il documento *PIANO PER L'INFORMATICA* redatto dai competenti Uffici, in coerenza con il Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione Edizione 2024-2026 Aggiornamento 2025 dell'AgiD.

RITENUTO PERTANTO di dover provvedere ad approvare il suddetto Piano PIANO PER L'INFORMATICA quale parte integrante e sostanziale del PIAO 2025-2027.

SI PROPONE

1. di aggiornare, la sezione 3.3 *Piano del Fabbisogno del Personale*, del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027", approvato con DCD n. 5 del 29.01.2025 sostituendo detta sezione con il documento 3.3 *Piano del Fabbisogno del Personale* allegato al presente atto di cui è parte integrante e sostanziale (All.A).
2. di approvare il PIANO PER L'INFORMATICA, redatto in coerenza con il Piano triennale per l'informatica nella Pubblica Amministrazione Edizione 2024-2026 Aggiornamento 2025 dell'AgiD, allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante e sostanziale (All. B)
3. di dare atto che il PIANO PER L'INFORMATICA di cui al precedente punto 4 costituisce parte integrante e sostanziale del PIAO 2025-2027 a cui viene allegato quale parte integrante e sostanziale.
4. di provvedere a pubblicare l'aggiornamento del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026" sul portale PIAO del Dipartimento della Funzione Pubblica (<https://piao.dfp.gov.it>);
5. di trasmettere la presente deliberazione al Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica al Ministero dell'Economia e Finanze e al Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 21 della L. 394/91 e ss.mm.ii.
6. di trasmettere le tabelle aggiornate al Dipartimento della Funzione Pubblica, unitamente alla richiesta di autorizzazione per l'utilizzo delle risorse da cessazioni maturate nel periodo di riferimento.



Il Direttore

Dott.ssa Maria Laura Talamè

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (2025-2027)

Premessa

Il presente Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 viene elaborato sulla base delle previsioni del Piano 2024-2026, approvato con DCD n. 6/2024 e aggiornato con DCD n. 26 del 04/07/2024. Rispetto al piano aggiornato Ministero dell'Economia e delle Finanze con propria nota prot. 268371 del 19.12.2024 "...fa presente di non avere osservazioni da formulare."

1. L'attuale situazione normativa

La normativa fondamentale in tema di programmazione del personale è stata innovata dal D.lgs. 75/2017, che ha apportato modifiche al d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

L'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce infatti che, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

Le citate Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", come da DM 8 maggio 2018, sono vigenti: esse forniscono orientamenti alle pubbliche amministrazioni per la predisposizione dei fabbisogni di personale, con lo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse umane e finanziarie disponibili, al fine di perseguire più efficacemente i suddetti obiettivi.

In coerenza con la programmazione generale dell'Ente complessivamente intesa, i piani di fabbisogno partono da una analisi dei processi prioritari od emergenti in relazione alle politiche di governo, alle esigenze dell'amministrazione sotto il profilo quantitativo, ossia la consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere alla missione istituzionale dell'ente, ed altresì qualitativo, ovvero la tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti a tali esigenze, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione della evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Alla stregua delle innovazioni normative, si evince che la dotazione organica assume una valenza più flessibile rispetto a quanto lo fosse in passato; essa può essere modificata con la programmazione del personale, pur sempre nei limiti del suo costo teorico.

Al fine di una corretta predisposizione del piano triennale, le linee guida suggeriscono di prendere in considerazione alcuni aspetti tra cui:

- a) Individuare la presenza di soprannumeri o eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;
- b) Verificare l'ottimale distribuzione delle risorse umane all'interno della struttura organizzativa dell'Ente;
- c) Verifica della presenza di personale in comando o altro analogo istituto;
- d) Tipologie di lavoro flessibile;
- e) Risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato relativi all'anno precedente e facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- f) Previsioni di cessazioni nel triennio di riferimento;
- g) Eventuali assunzioni speciali previste dall'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017;
- h) Eventuali assunzioni ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D.lgs. n. 75/2017;
- i) Eventuale applicazione della disposizione di cui all'art. 6-bis del D.lgs. 165/2001 in materia di acquisto sul mercato di servizi precedentemente prestati dall'ente.

2. Le facoltà assunzionali a legislazione vigente

A partire dal 2019 la percentuale del personale che si può assumere è pari al contingente corrispondente ad una spesa del 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, essendo terminata la precedente limitazione per il triennio 2016-2018 (art 1, commi 227-228 della L.208/2015).

La legge n. 207/2024 ha introdotto le seguenti disposizioni:

- l' Articolo 1, comma 822 stabilisce che: «Al fine di completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal PNRR, le amministrazioni pubbliche di cui ai commi da 823 a 834 procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione
- l'articolo 1, comma 823 il quale, per le finalità contemplate nel precedente comma 822, dispone che le amministrazioni dello Stato, incluse quelle ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti in servizio a tempo indeterminato, possono effettuare, nell'anno 2025, assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa pari al 75 per cento di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente.
- l'articolo 1, comma 833 sancisce che, per rendere strutturali le economie realizzate nell'anno 2025 per effetto della riduzione del *turn over* di cui al menzionato comma 823, le amministrazioni sono tenute ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che tale adeguamento è asseverato dall'organo di controllo. In particolare, tali amministrazioni procedono con la soppressione di un numero di posti in dotazione organica il cui valore finanziario sia non inferiore all'entità della predetta riduzione del *turn over* pari al 25%.

3. La dotazione organica del PNMS

Punto di partenza per la pianificazione del fabbisogno è dato dalla consistenza dell'ultima dotazione organica dell'Ente approvata con DPCM del 23.01.2013.

Con DP di questo Ente n. 26/2013, è stata rideterminata la dotazione organica, con la ripartizione delle 20 unità di ruolo all'interno dei servizi e degli uffici, che a seguito della trasposizione prevista dal vigente CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, come rappresentato nella tabella di confronto, che segue

DPCM 23.01.2013		Dotazione a seguito della trasposizione CCNL Funzioni Centrali 2019-2021	
Area/Posizione economica	Unità approvate	Area	Unità
AREA C		Area Funzionari	12
C4	4		
C3	4		
C2	1		
C1	3		

Totale Area C	12		
AREA B		Area Assistenti	8
B3	6		
B2	2		
B1	0		
Totale Area B	8		
AREA A	0	Area operatori	0
Totale Aree	20	Totale Aree	20

* Fuori organico la figura del Direttore del Parco, nominato secondo la peculiare procedura di cui all'art. 9 della legge quadro, ed unica figura dirigenziale dell'Ente.

4. Valore finanziario della dotazione organica del PNMS

Ai sensi dell'art.6, c.2 e c.3. del D.lgs. n.165/2001 e tenuto conto di quanto precisato nelle linee guida, la dotazione organica acquista un valore finanziario che si ricostruisce riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, corrispondenti al trattamento economico fondamentale dell'area di riferimento. Il trattamento fondamentale è dato dal solo stipendio tabellare, come determinato dal CCNL di comparto, comprensivo del rateo della tredicesima mensilità e dell'IVC, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente. Il calcolo riportato nella tabella che segue è aggiornato sulla base del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 sottoscritto definitivamente il 27 gennaio 2025.

Valore finanziario dotazione organica al 31/12/2024 Il valore finanziario della dotazione organica è di € 713.799,92, incrementato rispetto al 2024 per effetto dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.

5. Valore finanziario del personale in servizio

Al 31.12.2024 il valore finanziario per il personale in servizio risulta il seguente:

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
	EP (3)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 12 mensilità (1)	Tredicesima (tabellare) + IVC+ altra voce retributiva fondamentale	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA	
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	12	460.830,96
	Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	8	252.968,96
	Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	-	0,00
TOTALE								20	713.799,92	

La spesa effettiva per il personale assunto al 31.12.2024 si riduce se si tiene conto che dei 12 funzionari 1 è in aspettativa per ruoli dirigenziali, uno è in part-time al 50% e dei 6 assistenti 2 sono in part-time al 50%.

A seguito degli eventi sismici del 2016, l'art. 3, comma 1, ultimo periodo del Decreto legge 189/2016 convertito con modificazioni dalla Legge 229/2016, e modificato con Decreto legge 8/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 45/2017, ha autorizzato gli Enti Parco i cui territori sono compresi, in tutto o in parte, nei Comuni del cratere, ad assumere personale a tempo determinato nel limite di un contingente massimo di quindici unità.

Attraverso una Convenzione sottoscritta in data 28.06.2017 da questo Ente Parco, il Parco del Gran sasso e Monti della Laga ed il Commissario Straordinario del Governo per la Ricostruzione, sono state ripartite le 15 unità previste dal citato art. 3, comma 1, del DL 189/2016. Per questo Ente sono state quindi assegnate n. 10 unità a tempo determinato e pieno di Categoria C-C1 (ora Funzionari) del Comparto di riferimento Funzioni Centrali, inizialmente fino al 31.12.2018, a valere sulla contabilità speciale del Commissario straordinario, poi annualmente prorogate.

Il Decreto Legge n. 104 del 14.08.2020, ha consentito di effettuare assunzioni a tempo indeterminato del personale in servizio assunto a tempo determinato, con le modalità e le procedure di cui all'art. 20 del D.lgs. 75/2017, presentando istanza al Dipartimento della Funzione Pubblica, al tal fine stanziando un Fondo presso il Ministero dell'Economia e Finanze finalizzato al concorso agli oneri derivanti dalle predette assunzioni.

Il DPCM del 9 ottobre 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 29 novembre 2021, avente ad oggetto il "Riparto del fondo per le assunzioni a tempo indeterminato presso le regioni, gli enti locali e le unioni dei comuni ricompresi nei crateri dei sismi del 2002, del 2009, del 2012 e del 2016, nonché presso gli Enti Parco Nazionali" ha ripartito il fondo istituito dall'art. 57, comma 3-bis, del Decreto Legge 104/2020, assegnando all'Ente Parco Nazionale dei Monti Sibillini la copertura finanziaria per l'assunzione a tempo indeterminato di N. 6 unità in Cat. C - C1(ora Area Funzionari).

Con DCD 75 del 22.12.2021 è stato aggiornato il piano del fabbisogno del personale, procedendo conseguentemente alla stabilizzazione delle 6 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, c. 1 del D.Lgs. 75/2017.

Delle 6 unità stabilizzate 2 sono cessate per dimissioni volontarie al fine di assunzione presso altri Enti in quanto vincitori di concorso.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha avviato nel 2024 la raccolta dati online per la procedura di stabilizzazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 57, commi 3 e 3bis, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104. l'Ente Parco ha provveduto ad effettuare la ricognizione indicando 2 unità area Funzionari, ai sensi del D.L. 3/2023 convertito con modificazione dalla L. 21/2023 e che ad oggi hanno maturato i requisiti previsti dal D.lgs. 75/2017;

Con DPCM 28/03/2024 pubblicato nella G.U. n. 115 del 18/05/2024 di assegnazione delle risorse e relativo allegato che per il Parco Nazionale dei Monti Sibillini prevede l'erogazione di un importo di € 59.733,33 per l'anno 2024 pari alla spesa relativa all'assunzione di n. 2 unità dell'area dei funzionari a decorrere dal mese di maggio 2024 e di € 89.600,00 annui per gli anni successivi sulla base delle norme attuative del D.L.3/2023 e ss.mm.ii. sopra richiamato e delle direttive impartite dagli organi vigilanti.

Con DCD n. 26 del 04/07/2024 è stato aggiornato il PIAO 2024-2026 – APPROVATO CON DCD 6/2024 anche nella sezione del piano del fabbisogno del personale, procedendo conseguentemente alla stabilizzazione delle 2 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, c. 1 del D.Lgs. 75/2017.

A tal riguardo il presente Piano tiene conto di quanto osservato dal MEF con propria nota prot. 268371 del 19.12.2024 che osserva quanto segue: "... preso atto di quanto rappresentato nella delibera n. 26/2024 in riscontro, si fa presente di non avere osservazioni da formulare.

Si rammenta che, ai sensi della vigente normativa dettata in materia, le posizioni di soprannumerarie, benché siano autorizzate ex lege, devono comunque essere riassorbite a valere sulle future vacanze che si renderanno disponibili nella dotazione organica dell'Ente Parco, con priorità rispetto alle nuove assunzioni effettuate dall'esterno."

Sul punto si evidenzia che sono state complessivamente stabilizzate 8 unità – area Funzionari, di cui 2 dimissionarie. Delle restanti 6 unità 3 sono state riassorbite nell'ambito delle attuali vacanze, e le restanti 3 unità, come da tabella sopra riportata, tenuto conto dell'osservazione del MEF, risultano sovranumerari.

Al 31.12.2024 non risulta personale in comando.

Spesa presenti in servizio

La spesa per presenti in servizio è pari a € 650.557,68. Non sono attivi comandi né in ingresso né in uscita.

Tab. 2 - Spesa presenti in servizio + comandati in al 31 dicembre 2024

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione e di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
	EP (4)	37.520,70	375,18		37.895,88	14.544,44	0			0,00
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (3)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità presenti di ruolo (1)	Totale comandati in (2)	TOTALE ONERE PRESENTI IN SERVIZIO (Ruolo + comandati in)
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	12		460.830,96
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	6		189.726,72
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0		0,00
TOTALE								18	0	650.557,68

Personale in soprannumero di cui al D.L. 104/2020, convertito dalla legge n. 126/2020

3

3

Tab. 5 - Spesa comandati out al 31/12/2024 (1)

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2024
	EP	37.520,70	375,18		37.895,88	14.544,44	0		-
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale comandati out (1)	TOTALE ONERE COMANDATI OUT 31/12/2024
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	-
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	-
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	-
TOTALE								0	0,00

6. Personale con rapporto di lavoro a tempo determinato

All'interno del piano deve essere data evidenza del personale assunto con forme di lavoro flessibile o con leggi speciali o straordinarie.

Pertanto, si dà atto che ai sensi dell'art. 3, comma 1, Decreto Legge 189/2016 recante "Interventi urgenti in favore delle popolazioni colpite dagli eventi sismici del 2016" (convertito con modificazioni dalla L. 229/2016) e modificato dalla L. 45/2017, questo Ente Parco è stato autorizzato ad assumere 10 unità di personale a tempo determinato di Area C-C1 del CCNL di comparto, inizialmente per gli anni 2017 e 2018, giusta Convenzione sottoscritta da questo con il Commissario straordinario per la ricostruzione.

A seguito delle stabilizzazioni di cui sopra, e della successiva cessazione di due unità stabilizzate restano ad oggi assegnate 4 unità (area Funzionari) da ricoprire con contratto a tempo determinato.

La spesa annuale per le 4 posizioni da ricoprire è a carico della Struttura del Commissario straordinario per la ricostruzione, ai sensi del Decreto Legge 189/2016 e s.m.i.

7. Previsione di fabbisogno ottimale per il triennio 2025-2027 e contesto operativo di riferimento

In ragione dei frequenti tagli alla dotazione organica, nel 2012 questo Ente aveva evidenziato un fabbisogno di personale ottimale di 30 unità per il pieno e corretto svolgimento della sua missione istituzionale. In effetti, tale fabbisogno minimo veniva rilevato attraverso un'analisi dettagliata delle funzioni fondamentali e delle competenze dell'Ente, in relazione alle caratteristiche della biodiversità da tutelare, alla organizzazione del Parco, alla situazione istituzionale ed amministrativa del suo territorio.

Il Parco Nazionale dei Monti Sibillini presenta una tra le più esigue dotazioni di personale tra i vari parchi, tenuto conto che si estende per una superficie di circa 69.439 ettari, si colloca in un contesto istituzionale complesso, a cavallo di due regioni e comprende territori di competenza di quattro province e sedici comuni. A livello centrale, poi, si interfaccia principalmente con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, non solo in qualità di soggetto vigilante dell'Ente ed erogatore del contributo ordinario statale e di eventuali specifici finanziamenti, ma anche quale soggetto in grado di coordinare a livello generale le politiche delle aree protette nazionali.

L'attuale fase di ricostruzione post sisma, come già rappresentato, sta determinando un surplus di lavoro correlato alle autorizzazioni – nulla osta/valutazioni di incidenza (si è passati dai circa 300 procedimenti ai circa 1500 annui) che pone in seria difficoltà operativa l'Ente.

8. Programmazione del fabbisogno di personale 2025-2027

Fatte tali debite premesse, si passa a trattare i seguenti aspetti.

Facoltà assunzionale a seguito di cessazioni nel triennio di riferimento

Ai sensi dell'art. 3 della Legge 19.06.2019, n. 56 le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli Enti pubblici non economici, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

La Legge di bilancio 2025, ha introdotto all'Art. 1 i seguenti commi relativi alla revisione dei fabbisogni del personale:

822. Al fine di completare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione prevista dal PNRR, le amministrazioni pubbliche di cui ai commi da 823 a 834 procedono ad una revisione dei propri fabbisogni di personale, realizzando recuperi di efficienza dai processi di digitalizzazione, semplificazione e riorganizzazione individuati dal PNRR e applicano conseguentemente quanto previsto dai commi da 823 a 834.

823. All'articolo 3, comma 1, della legge 19 giugno 2019, n. 56, sono aggiunti, in fine, i

seguenti periodi: «Per le amministrazioni di cui al primo periodo con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale ivi prevista è pari al 75 per cento per l'anno 2025 e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026.

Nell'anno 2024 si è avuta la cessazione di 1 unità sovranumeraria oggetto di riassorbimento. Pertanto detta cessazione non modifica le capacità assunzionali che restano invariate rispetto al piano dei fabbisogni 2024-2026.

Inoltre, a decorrere dall'anno 2019 è 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.

- Nell'anno 2017 si è verificata 1 cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuta il 5 luglio 2017 per decesso. La cessazione riguarda 1 unità dell'attuale area Assistenti. Come tra l'altro evidenziato nella nota MEF sopra richiamata, " i risparmi derivanti dalla cessazione dal servizio, nel corso dell'anno 2017, dell'unità di personale inquadrata nell'ex Area B-B3 vanno valorizzati sulla base della percentuale vigente *rationae temporis* (25% ai sensi dell'art. 1, comma 227, della legge 208 del 2015)". Il valore è di € 7.191,98
- Nell'anno 2019 si è verificata 1 cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuta il 1° dicembre 2019 per pensionamento (adesione a c.d. quota 100). La cessazione riguarda 1 unità di Area C, pos. ec. C4. Detta cessazione non determina facoltà assunzionale per effetto della successiva stabilizzazione di una unità ex cat. C.
- Nell'anno 2022 si è verificata 1 cessazione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, avvenuta il 1° maggio 2022 per pensionamento. La cessazione riguarda 1 unità di Area B, pos. ec. B3, il cui valore è pari a € 28.767,92.

Per quanto sopra la facoltà assunzionale afferente al *turnover* per l'anno 2025 derivante da cessazioni risulta essere pari a € 35.959,90, maturate prima dell'anno 2024.

Tab. 3.1 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2024 (1)

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI	
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0		0,00
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI	
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	0,00	
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00	
TOTALE complessivo									0	0,00

APPLICAZIONE COMMA 823 ART. 1 L. 207/2024	TOTALI
A) Riduzione TO dal 100% al 75% DLB 2025	-
APPLICAZIONE COMMA 832 ART. 1 L. 207/2024	Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
(B)	
BUDGET 2025 con riduzioni commi 823 e 832 art. 1 L. 207/2024	TOTALI
(A)-(B) Budget 2025 TOTALE	-

Riduzione turn over 2025 DLB 2025 (25% budget da cessazioni 2024)			
Dotazione organica	Taglio	=	Nuovo Limite SPM
713.799,92	-	=	713.799,92

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	EP (3)	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale (1)	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi (2)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità in dotazione organica	VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA
	Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	12
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	8	252.968,96
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47		0,00
TOTALE								20	713.799,92

Previsioni di cessazioni nel triennio 2025-2027
Non si prevedono cessazioni per l'anno 2025

Tab. 3.2 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2025 (1)

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	0	0,00
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
(A) TOTALE complessivo								0	0,00
APPLICAZIONE COMMA 832 Art. 1 L. 207/2024									Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
(B)									
BUDGET 2026 con riduzione comma 832 art. 1 L. 207/2024									TOTALI
(A)-(B) Budget 2026 TOTALE									-

Per l'anno 2026, a legislazione vigente, si prevede la cessazione di 1 unità Area Assistenti per un valore di € 31.621,12

Tab. 3.3 - Risorse finanziarie personale cessato al 31 dicembre 2026 (1)

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0	
	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale e 12 mensilità	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Totale unità cessate	TOTALE RISORSE DA CESSAZIONI
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58	0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12	1	31.621,12
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47	0	0,00
(A) TOTALE complessivo								1	31.621,12
APPLICAZIONE COMMA 832 Art. 1 L. 207/2024									Inserire l'importo delle facoltà assunzionali eventualmente destinate all'incremento del fondo trattamento accessorio
(B)									
BUDGET 2027 con riduzione comma 832 art. 1 L. 207/2024									TOTALI
(A)-(B) Budget 2027 TOTALE									31.621,12

Piano assunzionale 2025-2027

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue si procede a presentare il piano delle assunzioni annuale 2025 e previsionale 2026/2027.

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa

Tab. 6 Verifica tetto di spesa		
ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE		
<u>2025</u>		
VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2024 - COMANDI IN - INCARICHI (1)	+	650.557,68
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2024 (2)	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURN-OVER NEL 2025	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2025 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	-
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2025	+	31.621,12
TOTALE		682.178,80

VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024

≤
713.799,92

9. PIANO ASSUNZIONALE PREVISIONALE 2026-2027

Per il restante biennio 2026-2027 si prevede quanto segue.

Tab. 4.3 - Assunzioni programmate anno 2026 (1)

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (13 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessanti 2025 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0				0
EP (PV) (6)											0	0,00
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2026-cessanti 2025 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58				0	0,00
Funzionari (PV)							6.781,46				0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12				0	0,00
Assistenti (PV)							1.569,65				0	0,00
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47				0	0,00
TOTALE								0	0	0	0	0,00
											DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Assunzioni su BUDGET 2026 (cessazioni 2025)											0	0,00
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.											0	0,00
Assunzioni ex lege											0	0,00

Tab. 4.4 - Assunzioni programmate anno 2027 (1)

AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (13 mensilità)	Retribuzione di posizione variabile	Retribuzione di risultato	Retribuzione totale pro capite lordo dipendente	Oneri riflessi 38,38% (32,70% su retribuzione di risultato)	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027-cessanti 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
	EP	37.520,70	375,18			37.895,88	14.544,44	0				0
EP (PV) (6)											0	0,00
AREE	Stipendio CCNL 2022-2024 (12 mensilità)	IVC 2025-2027 (12 mensilità)	Altra voce retributiva fondamentale	Tredicesima (tabellare + IVC+ altra voce retributiva fondamentale)	Totale annuo pro-capite lordo dipendente	Oneri riflessi	Totale annuo pro-capite lordo stato	Unità da assumere su budget già autorizzato da d.P.C.M. - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (4)	Unità da assumere ex lege - totali (con dettaglio in calce alla tabella) (5)	Unità da assumere sul budget 2027-cessanti 2026 (3)	TOTALE UNITA'	TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Funzionari	25.363,13	253,68		2.134,73	27.751,54	10.651,04	38.402,58				0	0,00
Funzionari (PV)							6.781,46				0	0,00
Assistenti	20.884,37	208,80		1.757,76	22.850,93	8.770,19	31.621,12			1	1	31.621,12
Assistenti (PV)							1.569,65				0	0,00
Operatori	19.847,64	198,48		1.670,51	21.716,63	8.334,84	30.051,47				0	0,00
TOTALE								0	0	1	1	31.621,12
											DI CUI TOTALE UNITA'	DI CUI TOTALE ONERI ASSUNZIONALI
Assunzioni su BUDGET 2027 (cessazioni 2026)											1	31.621,12
Assunzioni su budget già autorizzato da d.P.C.M.											0	0,00
Assunzioni ex lege											0	0,00

Si riporta di seguito la tabella delle procedure da bandire

Tab. 4.5 - Programma solo a bandire

AREE/ CATEGORIE/ QUALIFICHE	Costo annuo pro-capite (lordo Stato)	Unità da assumere 2026 con concorso	Unità da assumere 2027 con concorso	Valore finanziario unità da assumere	TIPOLOGIA DI RECLUTAMENTO
Area EP	0			-	Concorso pubblico
Area Funzionari	38.402,58			-	
Area Assistenti	31.621,12		1	31.621,12	
Area Operatori	30.051,47			-	
TOTALE		0	1	31.621,12	

Piano Triennale per l'informatica 2025-2027
del Parco Nazionale dei Monti Sibillini



Rev. 2025

Sommario

PARTE 1	4
Acronimi e definizioni	4
Introduzione	6
Principi Guida	7
Ruolo del Responsabile per la Transizione al Digitale	10
Contesto strategico	11
Obiettivi di spesa complessiva prevista	13
PARTE SECONDA – LE COMPONENTI TECNOLOGICHE	14
Capitolo 1. SERVIZI	14
Capitolo 2. Dati e intelligenza artificiale	15
Capitolo 3. Piattaforme	15
Capitolo 4. Infrastrutture	16
CAPITOLO 5. Sicurezza informatica	16
PARTE TERZA – LA GOVERNANCE	18
Capitolo 6. Organizzazione e gestione del cambiamento	18

PARTE 1

Acronimi e definizioni

Acronimo	Significato/Descrizione
ACN	Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale
AgID	Agenzia per l'Italia Digitale
API	Application Programming Interface
ASP	Active Server Pages
CAD	Codice dell'amministrazione digitale
CED	Centri Elaborazione Dati
CMS	Content manager system
CERT	Computer Emergency Response Team
CNS	Carta Nazionale dei Servizi
DAF	Data & Analytics Framework
FTTH	Fiber To The Home
GDPR	General Data Protection Regulation
ICT	Information and Communications Technology
IOC	Indicatore di Compromissione
PA	Pubbliche Amministrazioni
PAC/PAL	Pubblica Amministrazione Centrale - Pubblica Amministrazione Locale
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
POA	Piano Operativo Annuale
PDND	Piattaforma Digitale Nazionale Dati
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PSN	Polo Strategico Nazionale
RNDT	Repertorio Nazionale Dati Territoriali
RTD	Responsabile della Transazione al digitale
SINP	Sistema Informativo Provinciale
SIPreS	Sistema Informativo di gestione del Prelievo Selettivo
SICeVi	Sistema Informativo per la Gestione dei Centri Visita

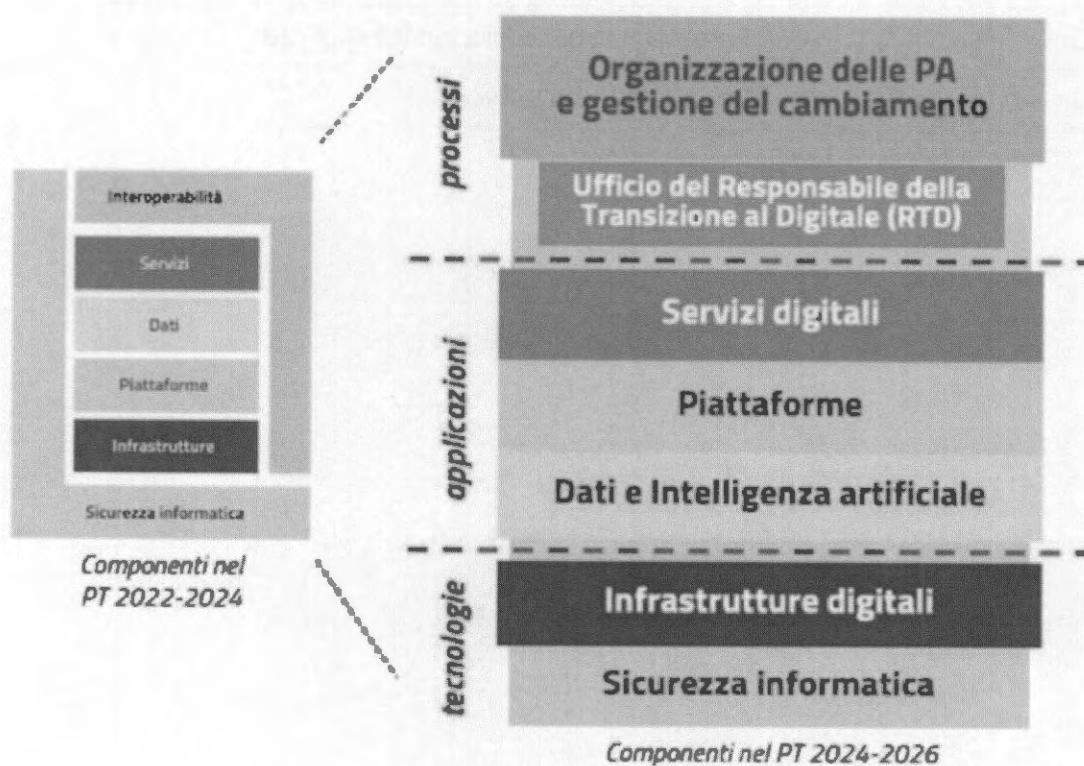
SIGeAtt	Sistema Informativo per la Gestione degli Atti
SIGeFo	Sistema Informativo per la Gestione dell'archivio Fotografico
SigetIme	Sistema Per la Gestione Time (timbrature lavoro agile, prenotazioni auto, sala consiglio, scadenziario, ecc.)
SIGeTra	Sistema Informativo per la Gestione della Trasparenza
SiGeUN	Sistema Informativo per la Gestione degli Utenti Newsletter
SGSI	Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni
SPC	Sistema Pubblico di Connettività
SPID	Sistema Pubblico di Identità Digitale
VPN	Virtual Private Network

Introduzione

Il Piano triennale 2024-2026 come il passato Piano 2022 – 2024, detta indirizzi specifici per le amministrazioni e contiene elementi orientati fortemente alla responsabilizzazione delle PA.

Il Piano emanato da AgID è costituito sulla base di un Modello strategico di evoluzione del sistema informativo della Pubblica Amministrazione ed indirizza le PA nel raggiungimento dei risultati attesi presentando la visione a medio/lungo termine verso la quale la PA deve tendere per sfruttare al meglio i benefici derivanti dall'uso delle tecnologie digitali.

Il Piano triennale 2024-26 classifica non solo le sfide tecnologiche ma soprattutto le sfide organizzative che le amministrazioni devono affrontare. Il modello quindi viene integrato con la gestione dei processi



Principi Guida

Principi guida	Definizioni	Riferimenti normativi
1. Digitale e mobile come prima opzione (digital & mobile first)	Le pubbliche amministrazioni devono erogare i propri servizi pubblici in digitale e fruibili su dispositivi mobili, considerando alternative solo in via residuale e motivata, attraverso la «riorganizzazione strutturale e gestionale» dell'ente ed anche con una «costante semplificazione e reingegnerizzazione dei processi»	Art.3-bis Legge 241/1990 Art.1 c.1 lett. a) D.Lgs. 165/2001 Art.15 CAD Art.1 c.1 lett. b) Legge 124/2015 Art.6 c.1 DL 80/2021
2. cloud come prima opzione (cloud first)	le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano il paradigma cloud e utilizzano esclusivamente infrastrutture digitali adeguate e servizi cloud qualificati secondo i criteri fissati da ACN e nel quadro del 5PC	Art.33-septies Legge 179/2012 Art. 73 CAD
3. interoperabile by design e by default (API-first)	i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e attraverso processi digitali collettivi, esponendo opportuni e-Service, a prescindere dai canali di erogazione del servizio che sono individuati logicamente e cronologicamente dopo la progettazione dell'interfaccia API;	Art.43 c.2 dPR 445/2000 Art.2 c.1 lett.c) D.Lgs 165/2001 Art.50 c2, art.50-ter e art.64-bis c.1-bis CAD
4. accesso esclusivo mediante identità digitale (digital identity only)	le pubbliche amministrazioni devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa	Art.64 CAD Art. 24, c.4, DL 76/2020 Regolamento EU 2014/910 «eIDAS»
5. servizi inclusivi, accessibili e centrati sull'utente (user-centric)	le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori, prevedendo modalità agili di miglioramento continuo, partendo dall'esperienza dell'utente e basandosi sulla continua misurazione di prestazioni e utilizzo	Legge 4/2004 Art.2 c.1, art.7 e art.53 CAD Art.8 c.1 lettera c) e lett.e), ed art.14 c.4-bis D.Lgs 150/2009

6. dati pubblici un bene comune (open data by design e by default)	il patrimonio informativo della Pubblica Amministrazione è un bene fondamentale per lo sviluppo del Paese e deve essere valorizzato e reso disponibile ai cittadini e alle imprese, in forma aperta e interoperabile	Art.50 c.1 e c,2-bis, art.50- quater e art.52 c.2 CAD D.Lgs 36/2006 Art.24-quater c.2 DL90/2014
7. concepito per la sicurezza e la protezione dei dati personali (data protection by design e by default)	i servizi pubblici devono essere progettati in modo da funzionare in modalità integrata e attraverso processi digitali collettivi, esponendo opportuni e-Service, a prescindere dai canali di erogazione del servizio che sono individuati logicamente e cr	Regolamento EU 2016/679 «GDPR» DL 65/2018 «NIS» DL 105/2019 «PNISC» DL 82/2021 «ACN»
8. once only e concepito come transfrontaliero	le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite, devono dare accesso ai loro fascicoli digitali e devono rendere disponibili a livello transfrontaliero i servizi pubblici rilevanti	Art.43, art.59, art.64 e art.72 DPR 445/2000 Art.15 c.3, art.41, art.50 c.2 e c.2-ter, e art.60 CAD Regolamento EU 2018/1724 «single digital gateway» Com.EU (2017) 134 «EIF»
9. apertura come prima opzione (openness)	le pubbliche amministrazioni devono tenere conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in nei propri servizi, prediligere l'utilizzo di software con codice aperto o di e-service e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente, nonché promuovere l'amministrazione aperta e la condivisione di buone pratiche sia amministrative che tecnologiche	Art.9, art.17 c.1 ed art.68-69 CAD Art.1 c.1 D.Lgs 33/2013 Art.30 D.Lgs 36/2023
10. sostenibilità digitale	le pubbliche amministrazioni devono considerare l'intero ciclo di vita dei propri servizi e la relativa sostenibilità economica, territoriale, ambientale e sociale, anche ricorrendo a forme di aggregazione	Art.15 c.2-bis CAD Art.21 D.lgs. 36/2023 Regolamento EU 2020/852 «principio DNSH»

11. sussidiarietà,
proporzionalità e
appropriatezza della
digitalizzazione

I processi di digitalizzazione dell'azione amministrativa coordinati e condivisi sono portati avanti secondo i principi di sussidiarietà, proporzionalità e appropriatezza della digitalizzazione, ovvero lo Stato deve intraprendere iniziative di digitalizzazione solo se sono più efficaci di quelle a livello regionale e locale, e in base alle esigenze espresse dalle amministrazioni stesse, limitandosi negli altri casi a quanto necessario per il coordinamento informatico dei dati, e al tempo stesso le singole amministrazioni devono garantire l'appropriatezza delle iniziative di digitalizzazione portate avanti autonomamente, cioè in forma non condivisa con altri enti al livello territoriale ottimale rispetto alle esigenze preminenti dell'azione amministrativa e degli utenti dei servizi pubblici.

Ruolo del Responsabile per la Transizione al Digitale

Il Responsabile della Transizione Digitale (da qui in avanti RTD) del Parco Nazionale dei Monti Sibillini è il Direttore (dirigente unico dell'ente).

Il RDT in collaborazione con gli uffici e con il funzionario di informatica:

- organizza e coordina la transizione digitale;
- pianifica l'acquisizione di hardware e software per il funzionamento interno dell'ente;
- stabilisce la composizione delle postazioni di lavoro per l'attività in sede e per il lavoro agile;
- pianifica l'implementazione dei sistemi informativi dell'ente;
- stabilisce ed implementa i criteri di sicurezza informatica;
- detta le linee guida per la comunicazione istituzionale, l'amministrazione trasparente e la comunicazione turistica a mezzo web;
- pianifica le attività di supporto informatico per progetti di vigilanza e conservazione come l'abbattimento selettivo espletati in collaborazione con il reparto Carabinieri del Parco nazionale dei Monti Sibillini;
- coordina l'interscambio di dati (per via telematica) con i centri visita gestiti dai Comuni ricadenti nel territorio gestito dall'ente e con i partner coinvolti nei vari progetti;
- pianifica gli obiettivi di accessibilità così come previsti dall'AGID;
- coordina i rapporti con la Regione Marche partner strategico in tema di e-government e transizione digitale;
- attua gli obiettivi della rete SINP e del Centro Servizi Locale in collaborazione con la società in house TASK srl.

Contesto strategico

Le pubbliche amministrazioni nell'organizzare la propria attività utilizzano le tecnologie dell'informazione e della comunicazione per la realizzazione degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità, imparzialità, trasparenza, semplificazione e partecipazione nel rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, nonché per la garanzia dei diritti dei cittadini e delle imprese (art. 12 Codice dell'amministrazione digitale). A tal fine la riorganizzazione strutturale e gestionale delle pubbliche amministrazioni avviene anche attraverso il migliore e più esteso utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione nell'ambito di una coordinata strategia che garantisca il coerente sviluppo del processo di digitalizzazione.

Sebbene il processo di semplificazione amministrativa - secondo il chiaro intento del legislatore del CAD - passi attraverso la digitalizzazione, non ci si può nascondere quanto questo progetto di digitalizzazione sia complesso e, spesso, comporti delle vischiosità.

Questo Ente ha mostrato già dai primi passi una forte propensione all'innovazione tecnologica, anche anticipando alcuni degli adempimenti poi divenuti obbligatori. Nel tempo, tuttavia, ha dovuto fare i conti con la formidabile accelerazione del processo normativo, la piccola dimensione della struttura, le limitate risorse i vincoli di spesa (a volte tagli lineari previsti dalle leggi di bilancio) e le difficoltà di adeguamento. Non va dimenticato il fenomeno del "lock-in" solo recentemente riconosciuto dalla Comunità Europea che coinvolge sistemi operativi che non possono essere completamente migrati da un fornitore all'altro creando a volte anche la difficoltà ad integrare tutti i sistemi informativi necessari per assolvere ai numerosissimi adempimenti susseguitesi.

Il Sistema informativo interno del Parco si è sviluppato nel corso degli anni poggiando su due pilastri:

1. gestione interna dei sistemi di base: Active Directory (per account e sicurezza), antivirus centralizzato (prima Kaspersky Endpoint Edition - dismesso su indicazione dell'agenzia per la cybersicurezza nazionale - Ora GDATA Endpoint Protection), Intranet, servizi di file sharing (su server centralizzato), applicativi client-server per la gestione finanziaria, delle paghe (a causa del sisma entrambe migrate in cloud a web application), delle presenze (da migrare), inventario ed economato. Altri servizi applicativi realizzati con risorse interne per la gestione specifica (SIGEBI - biblioteca, SIGEFO archivio fotografico, SIGEUN indirizzario stakeholders, SICEVI gestione centri visita, SIGERI gestione rifugi, SIPreS Sistema per la gestione degli abbattimenti selettivi, ecc.);
2. partecipazione alla costituzione della rete informatica denominata SINP (realizzata a attraverso un progetto della Provincia di Macerata finanziato dalla Regione Marche insieme a equivalenti progetti delle altre province).

Il SINP ha continuato la propria attività anche al termine del primo triennio grazie alla costituzione di una società a capitale pubblico che ha gestito i servizi di rete (Task SRL – Telematic Application for Synergic Knowledge). Nell'ambito di questo progetto il Parco è stato in grado di sviluppare le proprie attività informatiche specialmente legate alla telematica ed alle tecnologie internet.

Nel corso dell'anno 2004 il Parco ha aderito anche al progetto di e-Government promosso e coordinato dalla Regione Marche, denominato "Protocollo Federato della Regione Marche attraverso il quale è stato possibile acquisire un protocollo informatico progettato per funzionare con tecnologia ASP (gestito da un server centrale e accessibile attraverso internet). La provincia di Macerata, attraverso il SINP e quindi la Task S.r.l., ha offerto a tutti gli enti partecipanti l'erogazione del servizio.

Dal 2008, invece, in linea con i programmi della Regione Marche e del SINP, vi è stata la migrazione al nuovo programma di gestione del protocollo informatico denominato "Paleo".

L'adesione alla rete SINP sta quindi continuando, dimostrandosi una modalità efficiente e che meglio garantisce la gestione di applicazioni critiche (come il web) che necessitano di di funzionamento H24, ma anche la conservazione dei dati.

Parallelamente, è stato anche potenziato l'utilizzo sia della firma digitale sia della posta elettronica certificata, che dal 2012 è stata integrata anche nel protocollo informatico, rafforzando l'interoperabilità tra enti.

Dal 2011 è stato inoltre istituito l'Albo pretorio telematico, in cui vengono pubblicati tutti gli atti dell'Ente.

Nel 2015 è stata attuata una significativa parte del codice dell'Amministrazione digitale che ha riguardato l'adozione della fattura elettronica e la conservazione a norma dei documenti. Per dare seguito a tale adempimento è stato necessario aggiornare il sistema di protocollazione Paleo e sottoscrivere con la Regione Marche una nuova convenzione per implementare il riversamento dei documenti informatici dal sistema di protocollazione Paleo verso il Polo di Conservazione Marche DigiP (diventato completamente operativo nel 2017).

Nel 2020 il Parco ha sottoscritto con la Regione Marche una convenzione, inizialmente senza oneri, per la gestione del sistema PagoPA. Nello stesso anno è entrato in funzione il SIGeAtt un sistema interno che aiuta i dipendenti a consultare gli atti amministrativi all'interno della intranet del parco, seppure non in forma originale.

A febbraio 2022 è stata finalmente attivata la fibra ottica FTTH (in configurazione riservata per la pubblica amministrazione - PAC/PAL). Le caratteristiche tecniche teoriche (bandwidth 1 Gbit/sec simmetrica) sono più che adatte a risolvere i severi limiti che hanno afflitto l'operatività dell'ente. La nuova risorsa può garantire anche un elevato livello di funzionalità ed efficacia elevato per quelle postazioni operassero in telelavoro o lavoro agile.

A seguito del sisma 2016, dopo una lunga serie di traslochi, il 13 aprile del 2021 il Parco ha trasferito i suoi uffici presso la sede emergenziale di loc. Palombare. Ciò ha reso possibile recuperare il pieno stato di funzionalità di tutte componenti hardware e software della rete informatica e dei sistemi informativi. Fanno eccezione le linee elettriche di alimentazione delle postazioni di lavoro degli uffici che non possono ancora essere protette con linee FEM privilegiate (sotto UPS) non essendo ancora disponibile in sede il gruppo di continuità. Ciò lascia ancora i PC del personale a rischio di spike di corrente o blackout con perdita di informazioni.

Nel 2022, per incrementare l'efficienza organizzativa interna nella gestione delle numerosissime istanze di nullaosta ed autorizzazioni acquisite soprattutto per via della ricostruzione post-sisma, è stato sviluppato con risorse interne HERMES-SIGeAtt. Un sistema che estende le funzioni di SIGeAtt e che consente di semplificare, supportare il procedimento autorizzativo e di nullaosta anche attraverso l'assegnamento delle pratiche e la corretta archiviazione dei dati.

Nel 2024 è stato finalmente possibile operare la migrazione del protocollo "Protocollo Federato PALEO 4" (come già specificato, posto in hosting presso la TASK SRL) alla nuova versione disponibile PALEO 2020 che è conforme con il regolamento 679/2016 dell'UE sul GDPR, spostato verso il cloud della Regione Marche con la quale è stata sottoscritta un'apposita convenzione per la sua gestione.

Obiettivi di spesa complessiva prevista

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale devono confluire i diversi strumenti di programmazione prodotti dall'Ente (in particolare il piano della performance, il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano dei fabbisogni di personale, il piano per il lavoro agile, la programmazione dei fabbisogni formativi, l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, ...).

CAPITOLO	Descrizione Capitolo	stanziamento 2024	stanziamento 2025	stanziamento 2026	stanziamento 2027
4200	Manutenzione, noleggio, assistenze e riparazione mobili, macchine ufficio e calcolatori	14.000,00 €	14.000,00 €	14.000,00 €	da definire
12010	macchine d'ufficio, software e hardware	15.000,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €	da definire

PARTE SECONDA – LE COMPONENTI TECNOLOGICHE

Capitolo 1. SERVIZI

Il Parco Nazionale dei Monti Sibillini, eroga una serie di servizi web mediante il proprio portale istituzionale, ed alcune web apps fornite con dominio di secondo livello.

E' invece in corso di realizzazione, in collaborazione con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica, una piattaforma cloud specificatamente realizzata per l'erogazione di servizi (domande di rimborsi da fauna selvatica, richieste autorizzazione sorvolo droni, ecc.) che andrà ad integrare i servizi informativi erogati dal sito web.

Il portale istituzionale www.sibillini.net, realizzato originariamente nel 1999, è stato sottoposto a successivi processi di revisione e aggiornamento senza mai abbandonare l'infrastruttura originale di tipo statico, (successivamente rivista con implementazione di tipo dinamico - non integrale - e introduzione di algoritmi di intelligenza artificiale riferibili ai modelli dei "sistemi esperti").

Dal punto di vista della fruizione il sito web è stato ottimizzato per l'utilizzo con i sistemi mobile (di tipo app-like) ma mantiene la sua massima efficacia nel caso di accesso mediante sistemi desktop. Per tale ragione è stata operata la rinuncia all'adozione dei classici CMS, di tipo "responsive", in favore di una piattaforma custom di tipo "adaptive".

Partendo da una configurazione statica il sito ha subito molti aggiornamenti per implementare l'accessibilità estendendola in senso verticale (di sezione in sezione) in modo da mantenere l'intero archivio storico documentale senza dismissioni (necessarie nel caso di passaggio a CMS).

Le app realizzate sono utilizzate per attività molto specifiche. Citiamo il SIPreS (Sistema di gestione del prelievo selettivo della fauna selvatica) che è stata ottimizzata per l'utilizzo mediante smartphone da parte di utenti mediamente anziani poco inclini all'utilizzo di sistemi digitali.

Il Parco ha aderito ai servizi di statistica degli accessi forniti da Web Analytics Italia.

2025:

- entro il 25 marzo il Parco aggiornerà gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web;
- entro il 23 settembre l'RDT aggiornerà esclusivamente tramite l'applicazione form.AGID.gov.it, la dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili.

2026:

- entro il 25 marzo l'RDT aggiornerà gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web;
- entro il 23 settembre l'RDT aggiornerà esclusivamente tramite l'applicazione form.AGID.gov.it, la dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili;
- entro il 31 dicembre il Parco verificherà la conformità dei propri servizi di autenticazione con le linee guida di interoperabilità PDND;

2027:

- entro il 25 marzo l'RDT aggiornerà gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito web;
- entro il 23 settembre l'RDT aggiornerà esclusivamente tramite l'applicazione form.AGID.gov.it, la dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili.

Capitolo 2. Dati e intelligenza artificiale

Il parco sin dal 2017, conseguentemente al sisma del centro Italia, ha avviato un processo di sperimentazione dell'IA per la gestione delle informazioni (inizialmente legate allo stato di fruibilità delle strutture ed infrastrutture) per la gestione dei flussi turistici. Si trattava di un sistema esperto minimale che, tuttavia, ha già prodotto significativi risultati.

Il recente significativo progresso del deep learning, dell'intelligenza generativa e di tutti i nuovi sistemi legati alle reti neurali potrà trovare applicazioni in diversi ambiti del Parco. Dalle attività di monitoraggio ambientale e quelle di gestione come l'antincendio, ecc.

2025:

- entro il 31 dicembre il Parco valuterà le linee per estendere l'utilizzo dell'IA oltre che alle limitate attività di promozione turistica anche ad altre attività istituzionali;

2026:

- entro il 31 dicembre l'ente valuterà l'adozione di applicazioni IA a valenza nazionale;
- entro il 31 dicembre si valuterà ed, eventualmente, verranno attuate le linee guida contenenti regole tecniche per l'implementazione del Decreto Legislativo n. 36/2006 relativamente ai requisiti e alle raccomandazioni su licenze e condizioni d'uso;
- entro il 31 dicembre gli uffici valuteranno le basi dati strategiche disponibili ed attiverà l'adesione qualora lo ritenga necessario;
- entro il 31 dicembre il parco esaminerà ed applicherà le indicazioni sui dati di elevato valore presenti nel Regolamento di esecuzione (UE) 2023/138, nelle Linee Guida Open Data nonché nella specifica guida operativa;
- entro il 31 dicembre i dipendenti dell'ente parteciperanno ad eventi di formazione e sensibilizzazione sulle politiche open data.

Capitolo 3. Piattaforme

Le piattaforme hanno un ruolo fondamentale nella trasformazione dei processi e dei servizi pubblici. Supportano e razionalizzano i processi di back-office e di front end, semplificano l'accesso ai servizi da parte del cittadino, aumentano l'efficienza operativa della pubblica amministrazione. Le piattaforme tendono sempre più spesso a cooperare tra di loro creando un'infrastruttura digitale finalizzata anche alla riduzione della ridondanza dei processi e dei dati. Il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica in collaborazione con i Parchi ha avviato un grande processo di

realizzazione di servizi che intende digitalizzare una serie di procedimenti come le domande di rimborso per danni da fauna selvatica, richieste di autorizzazione come il sorvolo con droni, ecc. In parallelo il Ministero sta sviluppando il Portale Natura Italia dove verranno ospitati i parchi nazionali e messi a disposizione degli utenti numerose informazioni legate alla fruizione dell'area protetta. Nell'ambito del presente piano tale piattaforma risulta essere uno strumento particolarmente significativo per l'ente.

2025:

- entro il 31 dicembre il Parco collaborerà con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica sia per la "digitalizzazione dei parchi Nazionali" che per lo sviluppo della piattaforma Portale Natura Italia;

2026:

- entro il 31 dicembre l'ente monitorerà lo stato di autenticazione dei propri servizi e nei limiti del possibile (qualora questi siano nella disponibilità dell'ente e non quindi soggetti a riuso da altre amministrazioni) adotterà l'autenticazione SPID, CIE per i propri servizi e applicazioni;
- entro il 31 dicembre il Parco collaborerà con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica sia per la "digitalizzazione dei parchi Nazionali" che per lo sviluppo della piattaforma Portale Natura Italia.

Capitolo 4. Infrastrutture

Il tema delle infrastrutture finalizzate al supporto della transizione digitale della Pubblica amministrazione va affrontato sotto molteplici aspetti: sotto il profilo della continuità operativa, della resilienza e dell'efficienza. Per questo motivo il legislatore pone una particolare attenzione alla migrazione verso il cloud.

2026:

- entro il 31 dicembre il Parco concretizzerà il percorso di migrazione verso il cloud come previsto dalla Strategia Cloud Italia, nei limiti del principio di precauzione richiesto dalla peculiare condizione dell'ente ubicato nel cratere sismico del centro Italia e operante in una sede emergenziale. Ente che ha registrato nel 2024 (ma anche negli anni passati) numerosissime interruzioni delle linee dati sia principale che di backup.

CAPITOLO 5. Sicurezza informatica

La sicurezza informatica ha sempre avuto un ruolo centrale nelle politiche di digitalizzazione. Tuttavia, in questo contesto storico in cui si assiste a conflitti asimmetrici ed alla registrazione di sempre più numerosi tentativi di attacchi, il tema risulta particolarmente delicato. In tal senso lo Stato Italiano, insieme al legislatore, si è dotato di molti strumenti a partire dall'istituzione dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale.

Anche in contesti minuscoli come quello del Parco Nazionale dei Monti Sibillini che, peraltro non tratta dati sensibili, il tema della sicurezza è stato da sempre affrontato con particolare scrupolo. Sin dall'avvio del processo di digitalizzazione il Parco ha avviato politiche di audit, monitorato alcuni

indicatori di compromissione (IoC) e avviato articolate politiche di sicurezza informatica. Anche nel processo di implementazione, prima dello smart working, poi del lavoro agile, l'Ente si è attenuto scrupolosamente alle best practices di sicurezza, anche quando molti soggetti si avvicinavano a questo tema con un certo grado di superficialità. Connessioni sicure criptate con l'ausilio di certificati crittografici, sistemi operativi di rete, antivirus centralizzati, stringenti policy di autenticazione ed accesso a porzioni controllate e distinte del file system distribuito dell'ente, insieme a politiche di backup e "disaster recovery" hanno nel tempo prodotto buoni frutti. Alcune di queste azioni sono peraltro state messe alla prova dal sisma del 2016 che in modo devastante ha reso inagibile la sede operativa dell'Ente. Un "disaster event" che avrebbe potuto compromettere l'attività operativa dell'ente in modo significativo. Tuttavia, l'evoluzione continua dei processi e delle tecnologie rende indispensabile mantenere un alto grado di vigilanza ed implementare nuove procedure. La formazione del personale e la sensibilità verso il tema è forse il tema più sensibile, delicato e difficoltoso da affrontare.

2025:

- entro il 31 dicembre il Parco censirà i dati identificandone la rilevanza e quindi le modalità per garantirne la continuità operativa;
- entro il 31 dicembre l'ente completerà l'acquisizione degli strumenti atti alla messa in sicurezza dell'integrità, confidenzialità e disponibilità dei servizi e dei dati (allo stato già piuttosto avanzate);
- entro il 31 dicembre gli uffici integreranno nelle attività di monitoraggio del rischio cyber nelle normali attività di progettazione, analisi, conduzione e dismissione di applicativi e sistemi informativi;
- entro il 31 dicembre si progredirà con ulteriori attività, oltre quelle già espletate, per promuovere la consapevolezza del proprio personale in tema di cybersicurezza;
- entro il 31 dicembre i funzionari parteciperanno ai corsi di formazione base ed avanzato erogati dal CERT-AGID.

2026:

- entro il 31 dicembre il parco, previa valutazione sulla compatibilità degli strumenti tecnici, valuterà l'opportunità di dotarsi degli strumenti idonei all'acquisizione degli indicatori di compromissione IoC accreditandosi al CERT_AGID;
- entro il 31 dicembre verranno definiti i requisiti di sicurezza per le procedure di approvvigionamento rispetto ai processi di gestione del rischio sui fornitori IT di terze parti la contrattualistica da adottare e i requisiti di sicurezza da rispettare;
- entro il 31 dicembre si attuerà un modello di governance della cybersicurezza perfezionando le procedure già in essere, individuando le persone e i piani di risposta a seguito degli incidenti;
- entro il 31 dicembre verranno definirà ruoli, responsabilità e processi, nonché le capacità tecnologiche a supporto della prevenzione e gestione degli incidenti informatici.

PARTE TERZA – LA GOVERNANCE

Capitolo 6. Organizzazione e gestione del cambiamento

La gestione del cambiamento non può prescindere dalla presenza di risorse umane sensibilizzate, reattive all'innovazione (molto più veloce di qualsiasi altro periodo storico) e con un grado di formazione adeguato e costantemente aggiornato.

2025:

- **Il Parco proseguirà le attività di sensibilizzazione e diffusione delle competenze informatiche eventualmente anche partecipando all'iniziativa Syllabus ("l'hub per la crescita del capitale umano delle pubbliche amministrazioni").**