



# P.I.A.O.

## 2024 – 2026

Piano Integrato Attività e Organizzazione  
della  
Provincia di Mantova

1^variazione

## Sommario

INTRODUZIONE .....	4
SEZIONE 1 .....	5
SCHEDA ANAGRAFICA.....	5
E.....	5
ANALISI DI CONTESTO INTERNO ED ESTERNO.....	5
1.1. Le sedi dei nostri uffici.....	6
1.2. Analisi del contesto esterno ed interno.....	7
1.2.1. Analisi del contesto esterno: carta d'identità del territorio .....	7
1.2.2. Analisi del contesto interno: carta d'identità dell'ente .....	10
SEZIONE 2 .....	12
VALORE PUBBLICO.....	12
PERFORMANCE .....	12
ANTICORRUZIONE.....	12
2.1 Valore pubblico: i valori della Provincia di Mantova.....	13
2.2 Performance: dalla strategia all'azione .....	30
2.3 La rete dei soggetti di riferimento e gli stakeholder per la creazione di Valore Pubblico .....	31
2.4 Rischi corruttivi e trasparenza: le azioni per la protezione del valore pubblico .....	33
2.4.1. Valutazione di impatto del contesto esterno .....	34
2.4.2 Valutazione di impatto del contesto interno.....	35
2.4.3 La mappatura dei processi, l'individuazione del rischio di corruzione e la programmazione delle misure di prevenzione .....	36
2.4.4 I principali soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione.....	46
2.4.5 Programmazione della trasparenza .....	48
2.4.6 Il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza .....	50
2.5. Applicazione sistema di valutazione .....	51
2.5.1 Applicazione sistema di valutazione del Segretario Generale .....	51
2.5.2 Applicazione del sistema di valutazione dei dirigenti .....	51
2.5.3 Riforma abilitante del PNRR (misura 1.11): riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali nelle pubbliche amministrazioni e riflessi sulla misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti.....	52
2.5.4 Applicazione del sistema di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione .....	53
SEZIONE 3 .....	56
ORGANIZZAZIONE .....	56
E.....	56
CAPITALE UMANO.....	56
3.1 Struttura organizzativa: le persone che lavorano ai valori pubblici .....	57

3.1.1 Organigramma dell'Ente.....	57
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa .....	57
3.1.3 Profili professionali.....	60
3.2 Organizzazione del lavoro agile.....	61
3.2.1 Il lavoro agile e i requisiti tecnologici.....	63
3.3 La formazione del personale .....	63
3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP).....	71
3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente .....	71
3.4.2 Dotazione funzioni mercato del lavoro.....	72
3.4.3 Piano nazionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego.....	73
3.4.4 Dotazione funzioni non fondamentali .....	74
3.4.5 Programmazione strategica delle risorse umane .....	75
3.4.6 Obiettivi di trasformazione allocazione risorse - Strategia di copertura del fabbisogno .....	80
3.4.7 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei soggetti fragili.....	90
SEZIONE 4.....	92
MONITORAGGIO .....	92
4. Monitoraggio: chi monitora, cosa e come .....	93
4.1. Piano dei controlli relativo ai soggetti partecipati da Provincia di Mantova .....	95

## APPENDICI

Appendice 1 – Performance 2024

Appendice 2 – Anticorruzione e Trasparenza

Appendice 3 – Mappatura delle linee funzionali che possono essere svolte in modalità di lavoro agile

Appendice 4 – Piano Formativo 2024

Appendice 5 – Piano di Azioni Positive 2023-2025

## INTRODUZIONE

L'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 ha previsto l'adozione da parte delle pubbliche amministrazioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ovvero di un nuovo strumento di pianificazione e programmazione dell'attività amministrativa. Lo strumento, pur rientrando nell'ambito delle misure di rafforzamento delle capacità amministrative legate all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), è diventato di natura strutturale. L'obiettivo perseguito dal legislatore, infatti, è stato quello di favorire e generare l'integrazione tra le varie attività di pianificazione già presenti all'interno delle amministrazioni, con conseguente produzione e rappresentazione di un unico documento di piano che assorba e sostituisca i precedenti.

Il percorso normativo ed attuativo del PIAO è stato lungo e complicato, con proroghe del termine di prima attuazione, soprattutto in ragione dell'approvazione delle principali discipline connesse e attese: il D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, di individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO e il DM Funzione Pubblica n. 132 del 30 giugno 2022 di definizione del contenuto del nuovo documento di pianificazione (Piano tipo). L'ultimo passaggio normativo è avvenuto con decreto legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito con legge n. 79 del 29 giugno 2022, col quale è stata disposta la prima attuazione nel 2022. Il Consiglio di Stato, nel parere Sezione Atti Normativi n. 506/2022, sullo schema di D.P.R. relativo al PIAO, chiarisce, infatti, che il processo di integrazione dei piani confluiti nel PIAO deve avvenire in modo progressivo e graduale anche attraverso strumenti di tipo non normativo come il monitoraggio e la formazione. Anche ANAC, nel PNA 2022, con particolare riferimento ai contenuti del PTPCT, rileva che *"l'adeguamento agli obiettivi della riforma sul PIAO è necessariamente progressivo"*.

Sulla scorta di tali indicazioni abbiamo ideato e organizzato le diverse sezioni del presente PIAO, ritenendo:

- che sia necessario fare uno sforzo per superare la logica della pianificazione dedicata e specifica, per arrivare a realizzare un sistema realmente integrato di pianificazione che coinvolga tutta l'attività dell'Ente;
- che sia da attuare una riconfigurazione ed un'integrazione necessariamente progressiva e graduale degli strumenti pianificatori esistenti;
- che il contenuto delle sezioni è il primo tentativo di realizzare quanto è stato richiesto dal legislatore, nella consapevolezza che si tratta di un punto di partenza;
- che possano da subito essere realizzate le finalità di semplificazione (del contenuto, dell'organizzazione e del linguaggio), di limitazione all'essenziale del lavoro rivolto verso l'interno a favore del lavoro che può produrre risultati verso l'esterno, di sensibilizzazione e formazione dei dipendenti e dei cittadini.

Lo sforzo di integrazione e organizzazione richiesto all'Amministrazione è notevole e, per tale ragione, rilevata anche l'incertezza normativa che ha caratterizzato l'istituto e la sua applicazione, è stata fatta una scelta di prudenza e gradualità nella predisposizione del piano. Si tratta di un piano *in progress* che propone l'architettura e gli elementi da sviluppare nelle annualità successive.

Il punto di partenza è rappresentato dal Valore pubblico inteso come incremento del benessere reale, sia esso economico, sociale, ambientale, culturale che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall'azione di diversi soggetti pubblici che perseguono questo obiettivo, organizzando al meglio le proprie risorse tangibili (umane, finanziarie, tecnologiche ecc.) e intangibili (capacità organizzativa, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi). Il valore pubblico non è rivolto esclusivamente al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalla Pubblica Amministrazione e diretti a cittadini, utenti e stakeholders ma anche al miglioramento delle condizioni interne all'Amministrazione stessa, in primis la parte prevenzione della corruzione.

Il PIAO, quindi, dovrà diventare strumento di supporto dell'Amministrazione nell'attuare la strategia di creazione di valore pubblico mediante il presidio della *mission* istituzionale ed il rafforzamento della capacità operativa dell'Ente.

Il Segretario generale  
dr.ssa Francesca Bonanata

**SEZIONE 1**  
**SCHEDA ANAGRAFICA**  
**E**  
**ANALISI DI CONTESTO INTERNO ED**  
**ESTERNO**

## 1.1. Le sedi dei nostri uffici

In questa sottosezione sono riportati i principali dati anagrafici della Provincia di Mantova.

### **Palazzo di Bagno – sede principale**

Via Principe Amedeo, 30 – 32

46100 - Mantova

### **Palazzo via don Maraglio**

Via don Maurizio Maraglio, 4

46100 - Mantova

### **Palazzo della Cervetta**

piazza Mantegna 1,

46100 - Mantova

### **Unità Operativa C.F.P.**

#### **FOR.MA Mantova**

(Sede Legale)

Via Gandolfo, 13

46100 - Mantova

### **Unità Operativa C.F.P. FOR.MA**

Castiglione delle Stiviere

Via Mantegna, 48 46043

Castiglione delle Stiviere (MN)

### **Centro Polivalente Bigattera**

Via dei Toscani, 3

46100 - Mantova

### **Casa del Mantegna**

via Acerbi, 47

46100 - Mantova

### **Palazzo del Plenipotenziario**

Piazza Sordello 43,

46100 - Mantova

### **Casa del Rigoletto**

Piazza Sordello, 23,

46100 - Mantova

### **Archivio Storico Provinciale**

Viale Rimembranze 1/d,

46100 - Mantova

### **Centri per l'impiego:**

- **Mantova**, via don Maurizio Maraglio 4;
- **Castiglione delle Stiviere**, via Maestri del Lavoro 1/b;
- **Suzzara**, via Cadorna 3/a;
- **Viadana**, Piazza delle Rose 1

Codice Fiscale 80001070202

Partita Iva 00314000209

### **CENTRALINO:**

Tel. 0376/2041

## 1.2. Analisi del contesto esterno ed interno

In questa sottosezione sono riportati i principali dati socio-anagrafici riferiti al territorio ed alla comunità della provincia di Mantova, oltre che i dati riferiti all'ente. Queste informazioni offrono una descrizione sommaria, ma utile per l'inquadramento dello scenario esterno territoriale, demografico, economico, sociale e ambientale, che caratterizza la provincia mantovana, e quello interno che riguarda l'organizzazione dell'ente. Per un'analisi più ampia si rinvia al DUP 2024 – 2026.

### 1.2.1. Analisi del contesto esterno: carta d'identità del territorio

Territorio	Descrizione	Anno	Valore
	Popolazione residente (01.01.2023)	2023	406.119
	Popolazione straniera residente (01.01.2023)	2023	55.144
	Superficie territoriale in km quadrati	2023	2.341,4
	Densità demografica per km quadrato	2023	173,5
	Numero di Comuni	2023	64
	Numero di piccoli comuni (<5.000 ab.)	2023	35
	Incidenza dei piccoli comuni (<5.000 ab.) sul totale dei comuni in %	2023	54,7
	Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 ab.)	2023	84.141
	Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 ab.) in %	2023	20,8
	Numero di Unioni di Comuni	2023	5
Fonte: Istat			

Popolazione	Descrizione	Anno	Valore
	Tasso di incremento demografico totale per mille abitanti	'22-'23	0,5
	Tasso di incremento naturale per mille abitanti	'22-'23	-6,1
	Variazione media della popolazione residente 2021-2023 in %	'21-'23	0,17
	Popolazione straniera residente al 01.01.2023) in %	2023	13,5
	Popolazione residente tra 0 e 14 anni al 01.01.2023 in %	2023	12,6
	Popolazione residente tra 15 e 64 anni al 01.01.2023 in %	2023	63,1
	Popolazione residente di 65 anni e oltre al 01.01.2023 in %	2023	24,3
	Età media della popolazione in anni	2023	46,7
	Speranza di vita alla nascita in anni	2022	82,8
	Speranza di vita a 65 anni	2022	20,5
	Tasso standardizzato di mortalità per 10mila ab.	2020	101,9
Fonte: Istat			

Istruzione, formazione e mobilità	Descrizione	Anno	Valore
	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet) in %	2022	14,9
	Persone con almeno il diploma (25-64 anni) in %	2022	59,4
	Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) in %	2022	24,0
	Livello di competenza alfabetica degli studenti (punteggio medio)	2022	197,9
	Livello di competenza numerica degli studenti (punteggio medio)	2022	203,6
	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) per 1.000	2021	14,0
	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua) in %	2022	7,0
	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per 1.000 laureati residenti	2021	-11,0
	Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni) per 1.000 laureati residenti	2021	-12,9
	Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni) per 1.000 laureati residenti	2021	-8,1
	Popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza in %	2019	117.112
	Incidenza della popolazione residente che si sposta quotidianamente fuori comune di residenza in %	2019	28,8
Fonte: Istat			

Economia	Descrizione	Anno	Valore
	Imprese al femminile su imprese attive in %	2022	21,3
	Tasso di natalità delle imprese in %	2022	5,5
	Occupati in agricoltura silvicoltura e pesca in %	2022	5,1
	Occupati nell'industria in %	2022	41,3
	Occupati nei servizi in %	2022	53,6
	Valore aggiunto totale (stima in milioni di euro a prezzi base correnti)	2021	11.639
	Valore aggiunto pro-capite (stima in euro a prezzi correnti)	2021	28.719
	Valore aggiunto nel settore culturale in %	2022	4,7
	Presenze turistiche - variazione 2020-2021 in %	2022	28,5
Fonte: Istat, Camera di Commercio, Istituto Tagliacarne			

Lavoro	Descrizione	Anno	Valore
	Tasso di inattività (15-74 anni) in %	2022	36,9
	Differenza di genere nel tasso di inattività (15-64 anni) punti percentuali	2022	18,9
	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni) in %	2022	53,3
	Tasso di occupazione (20-64 anni) in %	2022	74,8
	Differenza di genere nel tasso di occupazione (F - M) punti percentuali	2022	-19,7
Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) in %	2022	42,5	

	Tasso di disoccupazione (15-74 anni) in %	2022	4,5
	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni) in %	2022	6,8
	Fonte: Istat		

		Descrizione	Anno	Valore	
Benessere economico, qualità dei servizi, relazioni sociali, sicurezza	Redditi	Reddito imponibile medio per contribuente euro	2021	19.010	
		Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti euro	2021	22.833	
		Importo medio annuo delle pensioni euro	2022	13.658	
		Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M) euro	2021	-9.538	
		Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie %	2022	0,5	
	Servizi	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso n° medio	2022	1,1	
		Raccolta differenziata di rifiuti urbani %	2021	86,5	
		Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet %	2022	80,1	
		Indice di sovraffollamento degli istituti di pena %	2022	122,7	
		Posti-km offerti dal Tpl posti-km per ab.	2021	3.742	
	Inclusione	Presenza di alunni disabili %	2020	4,9	
		Presenza di alunni disabili nelle scuole di 2° %	2020	3,6	
		Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di 2° %	2021	56,7	
		Permessi di soggiorno in %	2021	101,7	
		Acquisizioni di cittadinanza %	2021	3,1	
		Diffusione delle istituzioni non profit per 10mila ab.	2020	66,2	
	Sicurezza	Tasso di criminalità predatoria per 100mila ab.	2021	19,0	
		Truffe e frodi informatiche per 100mila ab.	2021	595,7	
		Violenze sessuali per 100mila ab.	2021	8,6	
		Feriti per 100 incidenti stradali %	2021	140,4	
		Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane* %	2021	151,2	
		Tasso di feriti in incidenti stradali per 1.000 ab.	2021	2,8	
	Fonte: Istituto Tagliacarne, Inps, Banca d'Italia, Arera, Ispra, Istat, Ministero della Giustizia, SIMPI.				

		Descrizione	Anno	Valore
Paesaggio e ambiente	Paesaggio	Densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico in %	2021	3,3
		Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto) n. per 100 kmq	2021	1,2
		Presenza di biblioteche n. per 100.000 ab.	2022	26,0
		Dotazione di risorse del patrimonio culturale n. per 100 kmq	2022	47,5
		Diffusione delle aziende agrituristiche n. per 100 kmq	2021	9,9

Ambiente	Aree di particolare interesse naturalistico (presenza) in %	2022	51,6
	Disponibilità di verde urbano mq per ab.	2021	40,9
	Superamento del valore limite giornaliero previsto per il PM10 nel comune capoluogo in giorni	2021	66
	Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5 ug/m3	2021	18,0
	Superamento limiti inquinamento aria - NO2 ug/m3	2021	26,0
	Consumo di elettricità per uso domestico kwh per ab.	2022	1.156
	Energia elettrica da fonti rinnovabili %	2021	21,9
	Produzione lorda degli impianti fotovoltaici %	2022	31,3
	Impianti fotovoltaici installati per Kmq n. per kmq	2022	5,7
	Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico Mwh	2022	21,6
Fonte: Istat, Anagrafe ICCU, Ministero della Cultura, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica			

### 1.2.2. Analisi del contesto interno: carta d'identità dell'ente

Descrizione		Anno	Valore	
Amministrazione Provinciale	Governare	Presidente e Consiglio provinciale (componenti)	2023	13
		Consiglieri donne sul totale dei consiglieri in %	2023	25%
		Consiglieri giovani (<40 anni) sul totale dei consiglieri in %	2023	8%
		Sindaci dei Comuni appartenenti alla Provincia	2023	64
		Sindaci donne dei Comuni appartenenti alla Provincia in %	2023	14%
		Sindaci giovani (<40 anni) dei Comuni appartenenti alla Provincia in %	2023	13%
		N. di società e/o enti partecipati e/o controllati dall'Ente	2023	34
		N. di rappresentanti nominati con decreto presidenziale negli organi di governo delle società e/o enti partecipati e/o controllati dall'Ente	2023	29
		N. di rappresentanti donne nominati con decreto presidenziale negli organi di governo delle società e/o enti partecipati e/o controllati dall'Ente	2023	8
		N. di rappresentanti donne nominate con decreto presidenziale negli organi di governo delle società e/o /enti partecipati e/o controllati dall'Ente sul totale in %	2023	28%
Risorse umane	Personale dipendente al 31/12*	2023	288	
	Personale dipendente donne sul totale* in %	2023	52%	
	Personale dipendente di categoria D "funzionari" sul totale* in %	2023	49%	
	Personale dipendente di categoria D "funzionari" donne sul totale di categoria in %	2023	57%	
	Personale dipendente giovane (<40 anni) sul totale* in %	2023	22%	
	Personale dipendente che ha fruito dell'offerta formativa dell'Ente sul totale* in %	2023	57%	
	Personale dipendente che ha beneficiato del lavoro agile sul totale* in %	2023	40%	
Fonte: Ministero dell'Interno, Open BDAP, Provincia di Mantova. * esclusi tempi determinati non dirigenziali e aspettative				

		Descrizione	Anno	Valore
Amministrazione Provinciale	Risorse hardware/software – Digitalizzazione-Trasparenza	Servizi online (accessibili esclusivamente con SPID/CIE/EIDAS/CNS) sul n. totale servizi erogati in %	2023	39%
		Servizi interamente online, integrati e full digital sul n. totale servizi erogati in %	2023	42%
		Servizi accessibili tramite PEC sul n. totale servizi erogati in %	2023	59%
		Servizi a pagamento che consentono l'uso di PagoPA sul n. totale servizi erogati a pagamento in %	2023	100%
		Comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali sul n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA in %	2023	99%
		Numero di accessi al portale istituzionale/365	2023	2.082
		Grado di trasparenza dell'amministrazione: rapporto tra punteggi associati ad ogni singola cella della griglia di valutazione dall'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella (D.Lgs 150/2009 art.14, c.4, lett. g)	2023	100%
		Dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali sul n. totale dei dipendenti in servizio in %	2023	49%
		Procedure di gestione del personale (presenze-assenze, ferie-permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzati (full digital) (si/no)	2023	si
		Costi sostenuti in investimenti per ICT sui costi totali per ICT in %	2023	36%
		PC portatili sul totale dei dipendenti in %	2023	46%
		Smartphone sul totale dei dipendenti in %	2023	31%
		Dipendenti abilitati alla connessione via VPN sul totale dei dipendenti in %	2023	35%
		Dipendenti con firma digitale sul totale dei dipendenti in %	2023	26%
		Sicurezza	Attacchi esterni medi (malware,...)	2023
Attacchi esterni gravi (malware,...)	2023		112	
Test di verifica integrità del sistema informativo all'anno	2023		1	
Numero di incidenti di sicurezza informatica rilevati	2023		0	
Fonte: interna				

**SEZIONE 2**

**VALORE PUBBLICO**

**PERFORMANCE**

**ANTICORRUZIONE**

## 2.1 Valore pubblico: i valori della Provincia di Mantova

La sottosezione individua e caratterizza gli obiettivi di valore pubblico prioritari per l'amministrazione e delinea l'articolazione del processo di programmazione.

La programmazione può essere definita come il processo che, guidando e ordinando coerentemente tra loro le politiche per il governo del territorio, consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione della missione istituzionale della Provincia. L'obiettivo di questo disegno è quello di passare da una logica di gestione corrente, dell'operato giorno per giorno, ad una logica di gestione più orientata al futuro per cercare di cogliere e anticipare i cambiamenti e sfruttare le opportunità che si presentano. L'esigenza di sviluppare all'interno del nostro ente un solido sistema di programmazione non è, dunque, un'esigenza puramente normativa, dettate dalle regole, ma è soprattutto un'esigenza posta da un quadro esterno e interno assai dinamico e complesso che impone una visione d'insieme.

Il **Documento unico di programmazione (DUP) della Provincia di Mantova 2024-2026**, come strumento di programmazione "a scorrimento", sviluppa e concretizza le indicazioni programmatiche in coerenza con le **Linee di mandato del Presidente**, definendo con maggior dettaglio i principali risultati che l'Amministrazione si propone di conseguire nei prossimi anni e le relative politiche da adottare: in quel documento fondamentale sono chiaramente indicate le priorità su cui impegnarsi per rilanciare Mantova, aggiornate all'evoluzione del contesto. Dato il contesto di riferimento, esterno ed interno, il programma di mandato dell'amministrazione ci indica le priorità e i risultati da perseguire: il Documento unico di programmazione traduce in 7 obiettivi strategici e 19 obiettivi operativi il programma di mandato e costituisce la prima guida dell'azione amministrativa gestionale.

Il **Piano integrati di attività e organizzazione (PIAO) 2024 – 2026** non può che partire dagli ambiti strategici e dalle priorità del DUP per individuare i corrispondenti e coerenti Valori pubblici, esplicitando le strategie messe in campo per generare valore, oltre che gli indicatori da utilizzare per misurare il valore generato.

In tal senso, anche per una linearità di lettura dei documenti, si è mantenuta una **sostanziale corrispondenza tra Obiettivi strategici del DUP e Valori pubblici del PIAO**.

La catena di senso che si viene a delineare è:



Il **Valore Pubblico** rappresenta l'incremento del benessere reale della collettività, sia esso economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a partire dalle politiche e dagli indirizzi e strategici dell'ente.

Il Valore pubblico deriva dall'azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

La creazione del Valore pubblico non fa solo riferimento al miglioramento degli impatti esterni prodotti dalle Pubbliche Amministrazioni e diretti a cittadini, utenti e stakeholder, ma anche alle condizioni interne all'Amministrazione presso cui il miglioramento viene prodotto (lo stato delle risorse). Non presidia, quindi, solamente il "benessere addizionale" che viene prodotto, ma anche il "come", allargando la sfera di attenzione al raggiungimento di una tipologia di benessere prettamente interno all'Ente che si può definire *benessere istituzionale*.

Il *benessere istituzionale* ed il suo continuo miglioramento si traduce in maggior efficienza ed efficacia dell'azione pubblica attraverso la restituzione ai cittadini, al tessuto imprenditoriale e agli stakeholder in generale, di un miglior servizio. In sintesi, con la virtuosità delle attività trasversali dell'Ente si creano i presupposti per una ricaduta favorevole sulla società con la quale l'Ente interagisce, sia in termini di benessere sociale (maggiore accessibilità di una PA sempre più vicina al cittadino) che economico (maggiore semplificazione e digitalizzazione che creano inevitabilmente tempestività ed economie di scala) pertanto, il benessere istituzionale crea "*indirettamente*" benessere per il singolo e la collettività.

La dimensione dell'**impatto** esprime l'effetto generato da una politica o da un servizio sui destinatari diretti o indiretti, nel medio-lungo termine, nell'ottica della creazione di valore pubblico, ovvero del miglioramento e/o mantenimento del livello di benessere rispetto alle condizioni di partenza. Gli indicatori di questo tipo sono tipicamente utilizzati per la misurazione degli obiettivi specifici triennali. L'amministrazione crea valore pubblico quando persegue e consegue un miglioramento e/o mantenimento congiunto ed equilibrato degli impatti esterni ed interni delle diverse categorie di utenti e stakeholder: per generare valore pubblico sui cittadini e sugli utenti, favorendo la possibilità di generarlo anche a favore di quelli futuri, l'amministrazione deve essere efficace ed efficiente tenuto conto della quantità e della qualità delle risorse disponibili.

Nel PIAO le diverse dimensioni di riferimento dei Valori pubblici sono state messe a sistema e risultano integrate e reciprocamente dipendenti, in quanto tutte concorrono alla finalità ultima.

Per generare, presidiare, proteggere i Valori pubblici individuati occorre infatti:

- ✓ **tradurre le strategie in concreti obiettivi gestionali** (vedasi il paragrafo 2.2);
- ✓ **individuare i responsabili politici e tecnici**;
- ✓ **organizzare il capitale umano** da impiegare per generale valore: dotazione e fabbisogno di persone, profili professionali ed esigenze formative (vedasi la sezione 3);
- ✓ **mappare i processi** necessari all'azione amministrativa, i relativi rischi di corruzione che li insidiano e le misure messe in campo per la loro protezione (vedasi il paragrafo 2.4);
- ✓ **costruire, curare e/o sviluppare la rete** dei soggetti pubblico-privati per generale valore;
- ✓ **conoscere i beneficiari** del valore generato (vedasi il paragrafo 2.5).

In particolare:

- ✓ per quanto riguarda l'organizzazione delle risorse umane, per ciascun valore pubblico si è individuato la dotazione a inizio 2024 e l'incremento che s'intende avere nel triennio, oltre che le esigenze formative da soddisfare nel '24;

- ✓ per quanto riguarda i rischi di corruzione, per ogni valore pubblico individuato sono stati indicati i principali rischi corruttivi e le relative misure, sia generali che specifiche, che l'ente intende porre in essere. In questo modo le misure di prevenzione vengono poste a protezione e presidio del valore pubblico che si intende realizzare: il perseguimento degli obiettivi di imparzialità e trasparenza, l'individuazione e la correzione dei fenomeni di cattiva amministrazione nonché la messa a sistema dei risultati dei controlli interni, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

In questo modello di pianificazione integrata la prevenzione della corruzione diviene strumento trasversale di tutela di tutti i valori pubblici che l'amministrazione intende realizzare e strategia per la realizzazione di un specifico valore pubblico (il v.7 – LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE/ Prevenire e combattere i fenomeni corruttivi).

I sette Valori pubblici della Provincia di Mantova sono:

**Valore pubblico v1. CREIAMO OCCUPAZIONE**, perseguito nell'ambito delle condizioni e dello sviluppo lavorativo.

**Valore pubblico v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA**, perseguito nell'ambito dell'inclusione sociale e delle pari opportunità in termini di parità di genere, attraverso il potenziamento dei servizi fruiti dalla collettività, anche mediante il supporto all'associazionismo, e la partecipazione della comunità alla rete sociale.

**Valore pubblico v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE**, perseguito attraverso una capace pianificazione del territorio e attraverso la salvaguardia dell'ambiente, oltre che nel settore della protezione civile per la prevenzione e la gestione dei rischi e la messa in sicurezza, e dell'attività di controllo della polizia provinciale.

**Valore pubblico v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE**, perseguito e attuato nell'ambito della viabilità e dell'intermodalità (navigazione, trasporto pubblico locale e privato, oltre che percorsi ciclo-pedonali) in termini di: gestione integrata delle infrastrutture viarie con nuove forme di mobilità sostenibile e tecnologie connesse, per rendere sicura la rete viaria e creare le condizioni per una migliore accessibilità alle aree interne.

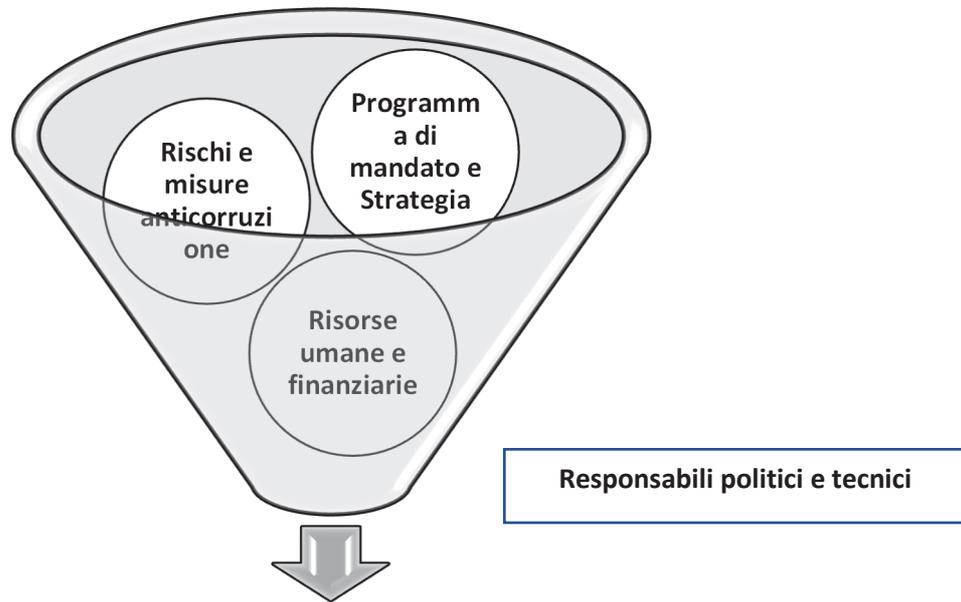
**Valore pubblico v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ**, perseguito nel settore dell'edilizia scolastica e dell'istruzione e diritto allo studio, in termini corretto dimensionamento scolastico, di nuovi plessi scolastici, messa in sicurezza degli edifici esistenti, comfort ambientale, percezione positiva dell'azione educativa.

**Valore pubblico v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITÀ**, perseguito mediante il potenziamento dei servizi fruiti dalla collettività in ambito culturale e uno sviluppo turistico sostenibile.

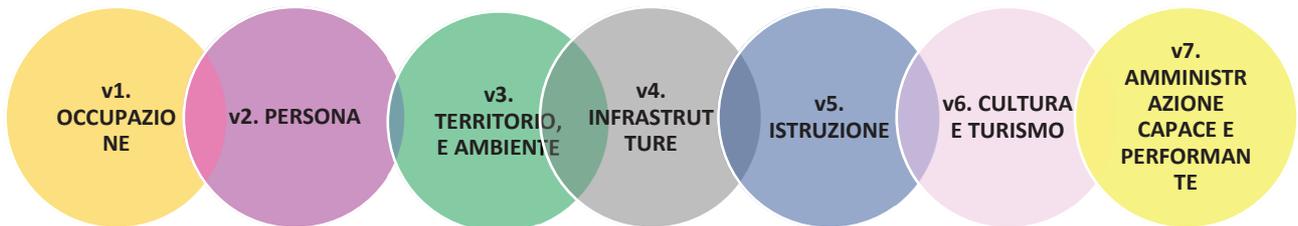
**Valore pubblico v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE**, perseguito trasversalmente da tutti i servizi dell'ente, con il supporto particolare dei servizi di staff.

Vi è, in realtà, un altro Valore della Provincia di Mantova, che accomuna e sottende a tutti gli altri ed è quello crede in una **Provincia al servizio del territorio e dei suoi Comuni**

Rispetto alle dimensioni di ciascun Valore pubblico, la mappa di senso che si viene a delineare è:



## Valori pubblici



## LA PROVINCIA A SERVIZIO DEL TERRITORIO E DEI SUOI COMUNI



## Stakeholders

Di seguito si riportano le schede di ciascun Valore pubblico con le dimensioni che lo caratterizzano.

Valore pubblico 1	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
<b>Programma di mandato</b>	<p><i>“Il mondo del lavoro va incentivato e reso protagonista di tavoli che mettano in relazione i vari imprenditori con le istituzioni dedicate. Si pensi ad esempio alla grande importanza del Distretto della Calza, nell’Alto Mantovano, ed è lì che, congiuntamente a Regione Lombardia, Ministero e Camera di Commercio, va implementata una reale promozione di gruppi di imprese che intendono realizzare progetti comuni di ricerca e innovazione con la finalità di rilanciare il distretto. Tutto questo in un’ottica di transizione ecologica all’interno delle linee del PNRR, rilanciando il settore anche a livello nazionale e internazionale con iniziative promozionali di ampio respiro quali fiere, eventi culturali, mostre internazionali. Indispensabile l’intervento sul territorio con iniziative formative dedicate alle specificità produttive (ITS) in collaborazione con Regione Lombardia e l’azione sinergica con imprenditori e costruttori del settore.”...</i></p> <p><i>“E’ importante agire in modo concreto verso le categorie marginalizzate, come le persone con disabilità, attraverso azioni per il loro collocamento lavorativo mirato che ne esalti le capacità e incentivi la loro autonomia di vita.”...</i></p>
<b>DUP Obiettivo strategico</b>	1. Lavoro – Lavoratori - Impresa
<b>DUP Obiettivo operativo</b>	1D. Creare occupazione
<b>Strategia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promuovere le politiche attive del lavoro al fine di favorire il consolidamento o il reinserimento occupazionale dei lavoratori e consentire il rafforzamento competitivo delle imprese e dei sistemi produttivi</li> <li>✓ Potenziare l'integrazione dei sistemi dell'istruzione e della formazione con il mondo produttivo</li> <li>✓ Potenziare il collocamento lavorativo mirato per le categorie marginalizzate</li> </ul>
<b>Stakeholders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cittadini</li> <li>• Imprese</li> <li>• Regione Lombardia</li> <li>• Scuole, studenti e famiglie</li> <li>• Sindacati</li> </ul>
<b>Responsabili politici</b>	Presidente Bottani e Consigliere Panizzi
<b>Responsabili tecnici</b>	Dirigente Area 1 – Paparella
<b>Risorse umane</b>	<a href="#">86 unità</a>
<b>Fabbisogno di personale</b>	<a href="#">18 unità</a>
<b>Fabbisogno formativo</b>	<a href="#">2 azioni formative</a>
<b>Rischi di corruzione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità</li> <li>2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso</li> <li>3. dilatazione dei tempi procedurali</li> <li>4. violazione delle norme sul conflitto di interessi</li> <li>5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità</li> <li>6. errori di gestione procedimentale</li> <li>7. appesantimento delle procedure amministrative</li> </ol>
<b>Misure anticorruzione</b>	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>M1. regolamentazione</li> <li>M2. misure di trasparenza</li> <li>M3. standardizzazione delle procedure</li> <li>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</li> <li>M5. misure di controllo</li> <li>M6. formazione</li> </ul>

## Indicatori (Valore pubblico 1)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
8 Lavoro dignitoso e crescita economica	2030 78% tasso di occupazione 20-26 anni		x	_tasso di occupazione (20-64 anni)	2021 70,9%	Istat	
	2030 <9% giovani 15-29 che non lavorano e non studiano		x	_giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet)	2021 25,4%	Istat	

  andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO '23-'25

Valore pubblico 2	v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA
<b>Programma di mandato</b>	<p><i>“È importante agire in modo concreto verso le categorie marginalizzate, come le persone con disabilità, attraverso azioni per il loro collocamento lavorativo mirato che ne esalti le capacità e incentivi la loro autonomia di vita. E’ in questo contesto che la Provincia si farà parte attiva per dare vita a una Fondazione di partecipazione del “Dopo di noi” con enti pubblici e associazioni di genitori, per diventare punto di riferimento per tutto il territorio mantovano con lo scopo di raccogliere risorse regionali e ministeriali per destinarle a sostenere e dare continuità a tali progetti.”...</i></p> <p><i>“Il benessere di un territorio passa attraverso il rispetto di chi lo abita senza distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. È il momento di rendere operativo un Osservatorio per la parità di genere nel mondo del lavoro, sia quello in ambito pubblico che all’interno delle aziende, sostenendo strumenti per favorire la conciliazione casa/lavoro per le donne lavoratrici e madri.”</i></p> <p><i>Allargando poi la sicurezza territoriale anche al tema sanitario, la Provincia, in questo mandato, punta a qualificarsi come garante per tutti i comuni con Asst, Ats e Regione Lombardia per un ruolo di primo piano nella salute dei mantovani: dal riequilibrio dei posti letto nelle RSA rispetto a Cremona, dalla garanzia delle cure primarie alle future Case di comunità.</i></p> <p><i>La Provincia, pur non avendo competenze in materia di sanità, tuttavia attiverà un monitoraggio del processo di integrazione tra sistema socio – sanitario e socio – assistenziale per un approccio olistico integrato. Verranno quindi organizzate con i Comuni sinergie di confronto da coordinare con le competenze istituzionali sia locali che regionali.”</i></p> <p><i>“Il benessere di un territorio passa attraverso il rispetto di chi lo abita senza distinzioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali. È il momento di rendere operativo un Osservatorio per la parità di genere nel mondo del lavoro, sia quello in ambito pubblico che all’interno delle aziende, sostenendo strumenti per favorire la conciliazione casa/lavoro per le donne lavoratrici e madri.”...</i></p>
<b>DUP Obiettivo strategico</b>	2. Persona – Famiglia - Comunità
<b>DUP Obiettivo operativo</b>	2A. Pensare alla coesione sociale 2C. Garantire pari opportunità
<b>Strategia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Promuovere le pari opportunità</li> <li>✓ Garantire i diritti del cittadino e favorire l'inclusione sociale</li> </ul>
<b>Stakeholders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associazioni</li> <li>• Cittadini</li> <li>• Dipendenti</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprese</li> <li>• Sindacati</li> <li>• Strutture diverse del territorio</li> </ul>
<b>Responsabili politici</b>	Presidente Bottani e Consiglieri Panizzi e Di Vito
<b>Responsabili tecnici</b>	Dirigente Area 2 - Arduini
<b>Risorse umane</b>	4 unità
<b>Fabbisogno di personale</b>	
<b>Fabbisogno formativo</b>	
<b>Rischi di corruzione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità</li> <li>2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso</li> <li>3. dilatazione dei tempi procedimentali</li> <li>4. violazione delle norme sul conflitto di interessi</li> <li>5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità</li> <li>6. errori di gestione procedimentale</li> <li>7. appesantimento delle procedure amministrative</li> </ol>
<b>Misure anticorruzione</b>	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.4) M1. regolamentazione M2. misure di trasparenza M3. standardizzazione delle procedure M4. misure di gestione del conflitto di interessi M5. misure di controllo M6. formazione

### Indicatori (Valore pubblico 2)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
4 - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti	2030   <9% uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione %		x	_presenza di alunni disabili (percentuale di alunni con disabilità (con le stesse caratteristiche) sul totale degli alunni)	2019   4,6%	Simpi Sistema Informativo dell'istruzione	
5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	2026   >40% Donne e rappresentanza politica a livello locale %			_donne e rappresentanza politica a livello locale (numero dei rappresentanti negli organi di governo di società/enti donna/totale dei rappresentanti)	2022   22%	Interna	



andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO '23-'25

Valore pubblico 3	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
<p><b>Programma di mandato</b></p>	<p><i>Funzione fondamentale resta la pianificazione territoriale finalizzata allo sviluppo insediativo, infrastrutturale e socio-economico con un'attenzione alla salvaguardia dei caratteri naturali, paesaggistici e storico-culturali.</i></p> <p><i>Concluso l'iter di approvazione del Piano cave provinciale, occorre ora completare quello del Piano territoriale di coordinamento.</i></p> <p><i>È giusto puntare alla promozione delle comunità energetiche per l'espansione delle fonti di energia rinnovabile (progetto CE porto di Valdaro) e incentivare l'utilizzo dell'idrogeno verde. L'ente sarà parte costitutiva e attiva della neonata Alleanza Carbon Neutrality della provincia di Mantova.</i></p> <p><i>Inoltre, anche alla luce del recente ingresso in Costituzione dei principi di tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi nell'interesse delle future generazioni, è necessario incentivare lo sviluppo territoriale sostenibile: ogni singolo aspetto dovrà essere parte di un meccanismo circolare che non sia migliorativo solo per un aspetto e peggiorativo per tutti gli altri parametri (aria, acqua). Andranno promosse fonti rinnovabili o alternative ragionando a 360 gradi. Le pratiche ambientali dovranno essere trattate con un approccio manageriale per consentire iter più rapidi.</i></p> <p><i>Approccio concreto anche alle pratiche agronomiche sostenibili e coinvolgimento dell'ATO per garantire una rete di acquedotti sull'intero territorio provinciale.</i></p> <p><i>La sicurezza ambientale, e quindi territoriale, è fatta anche di controlli con personale dedicato: la Polizia provinciale potrebbe essere un corpo da istituire, integrando e riqualificando il personale presente, anche per le azioni anti inquinamento.</i></p>
<p><b>DUP Obiettivo strategico</b></p>	<p>3. Territorio e Ambiente</p>
<p><b>DUP Obiettivo operativo</b></p>	<p>3A. Pianificare il territorio  3B. Promuovere energia sostenibile e fonti rinnovabili  3C. Pianificare la coltivazione di sostanze minerali di cava  3D. Garantire la sicurezza  3F. Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse</p>
<p><b>Strategia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Governare efficacemente il territorio attraverso la progressiva riduzione della superficie di suolo consumato, la riqualificazione urbanistica dell'esistente e la tutela del paesaggio</li> <li>✓ Pianificare e controllare le attività estrattive</li> <li>✓ Implementare e valorizzare fonti di energia alternative rinnovabili ed esercitare un'efficace azione di controllo sulle fonti tradizionali</li> <li>✓ Tutelare l'ambiente nelle 3 dimensioni aria, acqua, suolo - e nella gestione dei rifiuti</li> <li>✓ Valorizzare e conservare la biodiversità</li> <li>✓ Rafforzare il livello di sicurezza territoriale, attraverso l'azione di un corpo di Polizia provinciale</li> <li>✓ Garantire un'adeguata vigilanza ittico-venatoria</li> <li>✓ Rafforzare le capacità di protezione civile</li> </ul>
<p><b>Stakeholders</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associazioni</li> <li>• Cittadini</li> <li>• Imprese</li> <li>• Regione Lombardia</li> <li>• Strutture diverse del territorio</li> <li>• Enti statali competenti per territorio</li> <li>• Enti locali del territorio</li> </ul>
<p><b>Responsabili politici</b></p>	<p>Vicepresidente Gazzani e Consiglieri Aporti e Perlari</p>
<p><b>Responsabili tecnici</b></p>	<p>Dirigente Area 3 – Gatti  Dirigente Area 4 – Bellini  Dirigente Area 6 - Colli</p>

<b>Risorse umane</b>	<u>61 unità</u>
<b>Fabbisogno di personale</b>	<u>8 unità</u>
<b>Fabbisogno formativo</b>	<u>3 azioni formative</u>
<b>Rischi di corruzione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità</li> <li>2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso</li> <li>3. dilatazione dei tempi procedurali</li> <li>4. violazione delle norme sul conflitto di interessi</li> <li>5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità</li> <li>6. errori di gestione procedimentale</li> <li>7. appesantimento delle procedure amministrative</li> <li>8. omesso aggiornamento delle check-list con riferimento a eventuali novità normative</li> <li>9. uso improprio della discrezionalità</li> <li>10. concentrazione dell'attività in capo ad un unico centro di responsabilità</li> </ol>
<b>Misure anticorruzione</b>	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.4)</p> <p>M1. regolamentazione  M2. misure di trasparenza  M3. standardizzazione delle procedure  M4. misure di gestione del conflitto di interessi  M5. misure di controllo  M6. formazione  M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità  M8. digitalizzazione e tracciabilità dei processi  M9. misure di semplificazione  M10. rotazione o segregazione delle funzioni  M11. whistleblowing</p> <p>MISURE SPECIFICHE (vedasi appendice 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- autorizzazioni ambientali</li> <li>- gestione contenzioso</li> <li>- supporto giuridico e pareri legali</li> <li>- gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei</li> </ul>

### Indicatori (Valore pubblico 3)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
7 - Energia pulita e accessibile	2030 30% (55% energia elettrica, 33% energia termica, 22% trasporti) (Goal 7)		x	_energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili (rapporto percentuale tra la produzione lorda annua di energia elettrica degli impianti da fonti rinnovabili e l'energia elettrica lorda consumata nello stesso anno)	2020 24%	Terna	
15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema	2025 -25% 2030 -45% (Goal 15)			_riduzione delle previsioni di consumo di suolo dei Piani di Governo del Territori (%) -	2021 -20%	Interna PTCP	

terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica				Ambiti territoriali residenziali			
15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica	2025   -20% (Goal 15)			_riduzione delle previsioni di consumo di suolo dei Piani di Governo del Territori (%) - Ambiti territoriali altre funzioni urbane	2021   -20%	Interna PTCP	
12 - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo	2027   83,3% (73,3% '20) (Goal 12)		x	_raccolta differenziata di rifiuti urbani (percentuale di rifiuti urbani oggetto di raccolta differenziata sul totale dei rifiuti raccolti)	2020   87,1%	Ispra	
11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili	in progressiva riduzione (Goal 11)		x	_superamenti del valore limite giornaliero previsto per il PM10 nei comuni capoluogo di provincia/città metropolitana (Numero di giorni)	2020   74 gg	Istat	
15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica	2030   30% aree protette terrestri (Goal 15)		x	_aree di particolare interesse naturalistico (presenza) (percentuale di comuni in cui sono presenti aree di particolare interesse naturalistico (presenza siti della Rete Natura 2000).	2021   51,6%	Mite	



andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO '23-'25

<b>Valore pubblico 4</b>	<b>v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTE- NENDO LE INFRASTRUTTURE</b>
<b>Programma di mandato</b>	<p><i>Il territorio mantovano necessita di un sistema infrastrutturale adeguato ai bisogni di imprese e cittadini e tale da favorire la valorizzazione e promozione della provincia mantovana anche da un punto di vista turistico.</i></p> <p><i>Prioritario è il potenziamento della viabilità tra Mantova e Cremona anche attraverso una eventuale partnership finanziaria con la società Autobrennero S.p.a. per il completamento dell'Asse interurbano: Castellucchio, Curtatone, Borgo Virgilio, Bagnolo San Vito.</i></p> <p><i>Per quanto concerne i collegamenti ferroviari, si punta con determinazione al raddoppio ferroviario della</i> <i>linea Mantova – Milano e alla realizzazione di metropolitane leggere verso Verona e Reggio Emilia per avere</i> <i>un raccordo con le linee dell'alta velocità.</i></p> <p><i>Sarà altresì indispensabile investire per la salvaguardia della rete stradale esistente e per la sicurezza di chi transita sulle arterie di competenza dell'ente. Una provincia efficiente richiede strade sicure per favorire attività produttive, commerci, spostamenti in generale e turismo.</i></p> <p><i>La sicurezza costituirà dunque la principale priorità che si tradurrà in manutenzione e cura, monitoraggio dello stato dei ponti, delle bitumature, della segnaletica, della manutenzione del verde ai lati delle provinciali e in prossimità di incroci. Per questo sarà necessario implementare le risorse per avere mezzi e personale da dedicare a questo tipo di interventi.</i></p> <p><i>Servirà inoltre la massima sinergia con le amministrazioni comunali da concretizzarsi in tavoli di confronto semestrali sugli stati di avanzamento degli interventi programmati di manutenzione ordinaria e straordinaria e per tentare di colmare il fabbisogno manutentivo arretrato accumulato negli anni passati per carenza di risorse.</i></p> <p><i>Vi sarà una particolare e scrupolosa attenzione per lo sviluppo del Porto di Valdaro a beneficio di tutto il territorio mantovano, con un costante confronto con Regione Lombardia affinché la Provincia possa essere protagonista del suo sviluppo in sintonia con i Ministeri di riferimento. È in questo caso che il principio di sussidiarietà aiuterà la Provincia a giocare un ruolo decisionale ed esecutivo.</i></p> <p><i>Andrà completato il percorso per l'istituzione della Zona Logistica Semplificata Cremona Mantova. Sarà indispensabile costruire una regia unica del Sistema portuale mantovano con lo sviluppo dei porti lungo il Fissero Tartaro e il Po.</i></p> <p><i>Proprio in vista di questo obiettivo saranno anche completate le strutture e infrastrutture di supporto all'area portuale.</i></p> <p><i>Infine, la scelta di incentivare il passaggio del trasporto di merci dalla gomma al ferro e all'acqua, quest'ultima grande risorsa della Pianura Padana, migliorerà anche la sicurezza dei cittadini.</i></p>
<b>DUP Obiettivo strategico</b>	<b>4. Infrastrutture e Trasporti</b>
<b>DUP Obiettivo operativo</b>	<p>4A. Potenziare le infrastrutture viabilistiche</p> <p>4B. Garantire strade sicure</p> <p>4C. Promuovere l'intermodalità nei trasporti</p>
<b>Strategia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Riquilibrare il patrimonio stradale esistente per favorire lo sviluppo socio economico delle aree interessate e migliorare la sicurezza del traffico</li> <li>✓ Favorire e potenziare la navigazione interna con particolare attenzione alla realizzazione di infrastrutture del porto di Valdaro</li> <li>✓ Potenziare la rete dei percorsi ciclopeditoni per una mobilità sostenibile</li> <li>✓ Progettare e realizzare nuove opere pubbliche viabilistiche (Ponti, strade, ciclabili)</li> </ul>
<b>Stakeholders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cittadini</li> <li>• Imprese</li> <li>• Regione Lombardia</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enti statali competenti per territorio</li> <li>• Enti locali del territorio</li> </ul>
<b>Responsabili politici</b>	Vicepresidente Gazzani e Consiglieri Aporti, Di Vito e Volpi
<b>Responsabili tecnici</b>	Dirigente Area 3 – Gatti Dirigente Area 5 - Covino
<b>Risorse umane</b>	<u>52 unità</u>
<b>Fabbisogno di personale</b>	<u>4 unità</u>
<b>Fabbisogno formativo</b>	<u>2 azioni formative</u>
<b>Misure anticorruzione</b>	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.4)</p> <p>M1. regolamentazione M2. misure di trasparenza M3. standardizzazione delle procedure M5. misure di controllo M6. formazione M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità M8. digitalizzazione e tracciabilità dei processi M9. misure di semplificazione M10. rotazione o segregazione delle funzioni</p> <p>MISURE SPECIFICHE (vedasi appendice 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- incentivi 113</li> <li>- supporto giuridico e pareri legali</li> <li>- programmazione bisogni e progettazione gara</li> <li>- selezione contraente</li> <li>- esecuzione e rendicontazione</li> <li>- gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei</li> <li>- concessioni portuali</li> </ul> <p>autorizzazioni portuali</p>

#### Indicatori (Valore pubblico 4)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili	2050   >20% posti-km per ab.		x	_posti-km offerti dal Tpl _posti-km per ab.	2020   2.866	Istat	
3.6 Salute e benessere	2030   9,4% (dimezzare 18,8%)		x	_tasso di feriti in incidente stradale (tasso di feriti per incidente stradale ogni 1.000 abitanti)	2020   2,4 x 1.000 abitanti	Istat	

  andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO '23-'25

<b>Valore pubblico 5</b>	<b>v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ'</b>
<b>Programma di mandato</b>	<i>La Provincia, quale ente intermedio di pianificazione e coordinamento, esplicherà il proprio ruolo anche nella programmazione del Piano provinciale dell'offerta dei servizi d'istruzione e formazione, coniugando le specifiche esigenze educative con i bisogni formativi del territorio. Per questo verranno organizzati momenti di confronto periodici con istituzioni scolastiche e formative, enti locali, parti sociali, mondo delle imprese, Ufficio scolastico.</i>

	<p><i>Per la formazione delle nuove generazioni, la Provincia promuove anche i percorsi post diploma degli Istituti Tecnico Superiori per incrociare domanda e offerta di lavoro specializzato e ricercatissimo dalle imprese del territorio.</i></p> <p><i>Non mancherà il sostegno della Provincia all'Università coinvolgendo gli studenti nella realizzazione di progettualità dedicate ad una maggiore formazione sul campo. Il mondo del lavoro va incentivato e reso protagonista di tavoli tecnici che mettano in relazione i vari imprenditori con le istituzioni dedicate.</i></p> <p><i>Si pensi ad esempio alla grande importanza del Distretto della Calza, nell'Alto Mantovano, ed è lì che, congiuntamente a Regione Lombardia, Ministero e Camera di Commercio, va implementata una reale promozione di gruppi di imprese che intendano realizzare progetti comuni di ricerca e innovazione con la finalità di rilanciare il distretto. Tutto questo in un'ottica di transizione ecologica all'interno delle linee del PNRR, rilanciando il settore anche a livello nazionale e internazionale con iniziative promozionali di ampio respiro quali fiere, eventi culturali, mostre internazionali.</i></p> <p><i>Indispensabile l'intervento sul territorio con iniziative formative dedicate alle specificità produttive (ITS) in collaborazione con Regione Lombardia e in azione sinergica con imprenditori e costruttori del settore.</i></p> <p><i>Non meno importante è la sicurezza degli edifici scolastici, luogo di formazione dove gli alunni trascorrono buona parte delle loro giornate. Gli interventi in questo ambito dovranno rispondere alla continua evoluzione della didattica (accentuata anche dall'emergenza Covid) e all'analisi di vulnerabilità sismica delle diverse zone della provincia: di volta in volta saranno individuate soluzioni progettuali consone che mirino a favorire, oltre alla sicurezza in caso di terremoto, anche il risparmio energetico.</i></p>
<b>DUP Obiettivo strategico</b>	5. Scuola
<b>DUP Obiettivo operativo</b>	5A. Formare le nuove generazioni 5B. Migliorare la qualità e la sicurezza degli edifici scolastici
<b>Strategia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programmare la rete scolastica e l'offerta formativa rispondente ai bisogni degli studenti, delle famiglie e del sistema economico-produttivo provinciale, funzionale alla piena integrazione tra sistema dell'istruzione e sistema della formazione professionale</li> <li>✓ Mantenere e realizzare strutture scolastiche sicure, efficienti e innovative dal punto di vista energetico e formativo</li> </ul>
<b>Stakeholders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprese</li> <li>• Regione Lombardia</li> <li>• Scuole, studenti e famiglie</li> <li>• Enti statali competenti per territorio</li> <li>• Enti locali del territorio</li> </ul>
<b>Responsabili politici</b>	Vicepresidente Gazzani e Consigliere Volpi
<b>Responsabili tecnici</b>	Dirigente Area 2 – Arduini Dirigente Area 3 - Gatti
<b>Risorse umane</b>	<u>17 unità</u>
<b>Fabbisogno di personale</b>	<u>3 unità</u>
<b>Fabbisogno formativo</b>	<u>2 azioni formative</u>
<b>Rischi di corruzione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità</li> <li>2. dilatazione dei tempi procedurali</li> <li>3. errori di gestione procedimentale</li> <li>4. appesantimento delle procedure amministrative</li> <li>5. omesso aggiornamento delle check-list con riferimento a eventuali novità normative</li> <li>6. uso improprio della discrezionalità</li> </ol> <p>concentrazione dell'attività in capo ad un unico centro di responsabilità</p>
<b>Misure anticorruzione</b>	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.4) M1. regolamentazione

	<p>M2. misure di trasparenza M4. misure di gestione del conflitto di interessi M5. misure di controllo M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità M10. rotazione o segregazione delle funzioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MISURE SPECIFICHE (vedasi appendice 2)</li> <li>- incentivi 113</li> <li>- programmazione bisogni e progettazione gara</li> <li>- selezione contraente</li> <li>- esecuzione e rendicontazione contratti</li> <li>- gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei</li> </ul>
--	---

### Indicatori (Valore pubblico 5)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
4 - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti	2030 45%		x	_laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni)	2021 24,3%	Istat	
	2025 50% 2030 60%		x	_persone con almeno il diploma (25-64 anni) (percentuale di persone di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado (titolo non inferiore a Isced 3) sul totale delle persone di 25-64 anni)	2021 56,2%	Istat	
		aumentare la sicurezza sismica delle scuole			_quota delle scuole secondarie di 2° migliorate/adequate sismicamente (%)	2021 24,4%	Interna

  andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO '23-'25

<b>Valore pubblico 6</b>	<b>v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'</b>
<b>Programma di mandato</b>	<p><i>"Promuovere il territorio da un punto di visita storico, culturale, artistico ed enogastronomico, ... ...offerta culturale accessibile ..."</i></p> <p><i>"Promuovere il territorio da un punto di visita storico, culturale, artistico ed enogastronomico, declinando l'offerta turistica in modalità come il turismo sostenibile e lo sviluppo delle reti ciclabili, potrà divenire un'occasione per nuove opportunità occupazionali e di crescita economica."</i></p>

	<p><i>Altro ambito turistico da non sottovalutare è quello dedicato all'offerta culturale accessibile che permette di allargare il target promozionale e muovere ulteriore indotto economico – territoriale.</i></p> <p><i>Auspicate un'intesa con le compagnie aeree che fanno scalo all'aeroporto Catullo di Villafranca, per creare pacchetti turisticamente attrattivi dedicati a un pubblico di stranieri."</i></p> <p><i>"Promuovere il territorio da un punto di visita storico, culturale, artistico ed enogastronomico, declinando l'offerta turistica in modalità come il turismo sostenibile e lo sviluppo delle reti ciclabili, potrà divenire un'occasione per nuove opportunità occupazionali e di crescita economica."</i></p>
<b>DUP Obiettivo strategico</b>	6. Cultura e Turismo
<b>DUP Obiettivo operativo</b>	6A. Promuovere la nostra identità culturale 6B. Promuovere un turismo sostenibile
<b>Strategia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Valorizzare e conservare la cultura locale e le tradizioni</li> <li>✓ Promuovere e valorizzare forme di turismo sostenibili e integrate con l'ambiente con lo scopo di estendere l'attrattività del territorio mantovano verso nuovi flussi turistici (turismo ambientale, turismo sportivo)</li> </ul>
<b>Stakeholders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Associazioni</li> <li>• Cittadini</li> <li>• Imprese</li> <li>• Strutture diverse del territorio</li> <li>• Enti locali del territorio</li> </ul>
<b>Responsabili politici</b>	Consiglieri Di Vito e Volpi
<b>Responsabili tecnici</b>	Dirigente Area 2 - Arduini
<b>Risorse umane</b>	<u>10 unità</u>
<b>Fabbisogno di personale</b>	<u>2 unità</u>
<b>Fabbisogno formativo</b>	<u>2 azioni formative</u>
<b>Rischi di corruzione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità</li> <li>2. violazione delle norme sul conflitto di interessi</li> <li>3. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità</li> <li>4. errori di gestione procedimentale</li> <li>5. appesantimento delle procedure amministrative</li> <li>6. uso improprio della discrezionalità</li> </ol>
<b>Misure anticorruzione</b>	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.4)</p> <p>M1. regolamentazione</p> <p>M2. misure di trasparenza</p> <p>M3. standardizzazione delle procedure</p> <p>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</p> <p>M5. misure di controllo</p> <p>M6. formazione</p> <p>M9. misure di semplificazione</p> <p>MISURE SPECIFICHE (vedasi appendice 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei</li> <li>- nomina e designazione rappresentanti presso enti aziende e istituzioni</li> </ul>

## Indicatori (Valore pubblico 6)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
		digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	x	_dotazione di risorse del patrimonio culturale (beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR - Vincoli in rete, per 100 kmq)	2021 46,2 n.per 100 kmq	Ministero della Cultura	
			x	_presenze turistiche - variazione anno precedente	2021 68,9%	Istat	

  andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO '23-'25

Valore pubblico 7	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE
Programma di mandato	<p><i>“Una Provincia che migliora è una macchina che sta al passo con il progredire dei bisogni sociali sia da un punto di vista tecnologico che comunicativo, per potenziare l’azione di governo promuovendo la dematerializzazione dei procedimenti amministrativi, agevolando l’accesso dei cittadini alle informazioni, rendendo il processo snello e utile, sfruttando le nuove potenzialità di raccolta ed elaborazione delle informazioni per sviluppare nuove capacità gestionali e programmatiche.” ...</i></p> <p><i>“...sarà molto importante il costante rapporto con i Comuni per un totale supporto all’efficienza amministrativa locale.</i></p> <p><i>...Una Provincia che diviene ancora più efficiente, è anche un supporto per i Comuni nel cogliere le opportunità offerte dal digitale.</i></p> <p><i>La priorità individuata in queste linee programmatiche è il benessere territoriale dove i Comuni sono satelliti indispensabili per rendere solido uno scambio concreto di informazioni, esigenze e problemi.</i></p> <p><i>Sarà importante costruire una Casa dei Comuni, dove ci si riconosca indipendentemente dall’appartenenza politica e dalle dimensioni e dove strategicamente possa essere portato a compimento anche il benessere della cittadinanza. E’ solo così che un ente come la Provincia può fungere da regia competente al fianco di tutti i Comuni per migliorare l’attrattività e la competitività territoriale.</i></p> <p><i>La Casa dei Comuni sarà importante anche per aiutare gli enti più piccoli ad affrontare la gestione di funzionalità richiedenti risorse professionali ed economiche di cui non dispongono in misura adeguata.</i></p> <p><i>Nell’ambito delle funzioni riconosciute alla Provincia, assume particolare rilievo l’area delle funzioni trasversali “al servizio dei Comuni”. Si tratta di un vasto ambito di servizi, che comprende tematiche come l’assistenza tecnica, raccolta dati, statistica, sistemi informativi, avvocatura, ufficio Europa, centrali di committenza, stazione unica appaltante, gestione unitaria di procedure selettive e concorsi.”...</i></p> <p><i>“La Provincia di Mantova è un ente da ricostruire nella struttura, nei contenuti e nella progettualità, pensando ad un investimento concreto sul personale per qualificarlo sempre di più e all’istituzione di cabine di regia per lo sviluppo territoriale. ...</i></p> <p><i>...L’innovazione si produce con le conoscenze e le competenze che già il personale possiede e con quelle, tecniche, organizzative e manageriali, che le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica richiedono di acquisire.”...</i></p>

<b>DUP Obiettivo strategico</b>	<b>7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente</b>
<b>DUP Obiettivo operativo</b>	7A. Rendere la Provincia efficiente – tecnologica – comunicativa 7B. Dialogare col territorio e i suoi comuni 7C. Investire nel personale provinciale 7D. Curare la programmazione e la rete delle partecipazioni
<b>Strategia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sviluppare la digitalizzazione e la semplificazione dei processi dell'Ente al fine di migliorarne l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa</li> <li>✓ Programmare e investire nel personale dell'Ente e nella sua formazione</li> <li>✓ Potenziare la programmazione e controllo, anche attraverso i sistemi informativi e di rilevazione di dati statistici</li> <li>✓ Curare e potenziare la rete dei soggetti partecipati, attuatori della mission e degli obiettivi dell'Ente</li> <li>✓ Comunicare in maniera chiara e trasparente</li> <li>✓ Prevenire e combattere i fenomeni corruttivi</li> <li>✓ Mantenere un buon funzionamento della macchina amministrativa</li> <li>✓ Supportare i Comuni del territorio nell'erogazione di servizi specialistici e loro forme aggregative</li> <li>✓ Sviluppare un Servizio Europa di Area Vasta (SEAV) e utilizzare per il territorio i Fondi Europei</li> </ul>
<b>Stakeholders</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cittadini</li> <li>• Dipendenti</li> <li>• Enti locali del territorio</li> </ul>
<b>Responsabili politici</b>	Presidente Bottani, Vicepresidente Gazzani
<b>Responsabili tecnici</b>	Tutti i dirigenti
<b>Risorse umane</b>	<u>52 unità</u>
<b>Fabbisogno di personale</b>	<u>8 unità</u>
<b>Fabbisogno formativo</b>	<u>17 azioni formative</u>
<b>Rischi di corruzione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità</li> <li>2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso</li> <li>3. dilatazione dei tempi procedurali</li> <li>4. violazione delle norme sul conflitto di interessi</li> <li>5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità</li> <li>6. errori di gestione procedimentale</li> <li>7. appesantimento delle procedure amministrative</li> <li>8. omesso aggiornamento delle check-list con riferimento a eventuali novità normative</li> <li>9. uso improprio della discrezionalità</li> <li>10. concentrazione dell'attività in capo ad un unico centro di responsabilità</li> </ol>
<b>Misure anticorruzione</b>	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.4)</p> <p>M1. regolamentazione</p> <p>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</p> <p>M6. formazione</p> <p>M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità</p> <p>M8. digitalizzazione e tracciabilità dei processi</p> <p>M9. misure di semplificazione</p> <p>M10. rotazione o segregazione delle funzioni</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- MISURE SPECIFICHE (vedasi appendice 2)</li> <li>- procedure selettive del personale</li> <li>- incentivi economici al personale</li> <li>- gestione contenzioso e liquidazione compensi avvocati</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- supporto giuridico e pareri legali</li> <li>- nomine rappresentanti provincia</li> <li>- controlli successivi regolarità amm.va</li> <li>- gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei</li> </ul>	
--	--	--

### Indicatori (Valore pubblico 7)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
16 Pace, giustizia e istituzioni solide	2030 ridurre la durata media dei procedimenti (Goal 16)		x	_truffe e frodi informatiche per 100mila ab.	2020 461,2 per 100mila ab.	Istat	
				_numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc.	2021  % come da piani dei controlli	Interno	
				_pubblicazione del registro degli accessi (determinati dati-informazioni-documenti oggetto di accesso civico), con obbligo di trasparenza	2021 100% pubblicazione degli atti di accesso civico anonimizzati	Interno	
				_procedimenti ad istanza di parte informatizzati/Procedimenti ad istanza di parte totali*100	2021 13,9%	Interno	
				_n. appalti per conto di comuni-enti convenzionati (Appalti con procedura aperta per conto di comuni/enti convenzionati+Appalti con procedura negoziata per conto di comuni/enti convenzionati)	2021 4 numero	Interna	
				_controllo delle ditte partecipanti alle gare (Ditte verificate/Ditte partecipanti alle gare d'appalto)	2021 85,7%	Interna	
				_Giorni medi di formazione per dipendente coinvolto (Formazione svolta internamente+Formazione svolta esternamente) /Dipendenti partecipanti alla formazione	2021 0,6 gg	Interno	

  andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO '23-'25

## 2.2 Performance: dalla strategia all'azione

In questa sottosezione sono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi gestionali, programmati in coerenza con il DUP e il bilancio di previsione: la sottosezione è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e dei target di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, con i quali il

perseguimento del Valore pubblico e le relative strategie per la sua generazione, si traducono in obiettivi di performance e trovano concretezza nell'azione amministrativa.

Per la consultazione della Performance 2023- 2025 si rimanda all'[Appendice 1 – Performance 2024 – 2026](#) e all'[Appendice 5 – Piano delle azioni positive 2023 - 2025](#).

## 2.3 La rete dei soggetti di riferimento e gli stakeholder per la creazione di Valore Pubblico

Nell'ideazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) si sono preliminarmente identificati i soggetti di riferimento per la creazione di Valore Pubblico e i destinatari principali dello stesso Valore, ovvero i c.d. "stakeholder".

La suddetta ricognizione ha permesso di individuare circa quaranta soggetti, ricondotti alle seguenti dieci principali categorie di stakeholder:

- **Regione Lombardia**, principale ente pubblico di riferimento per tutte le attività istituzionali dell'Amministrazione Provinciale, in particolare per l'assegnazione di funzioni delegate;
- **Imprese**, ovvero tutti i partner e le aziende dei settori industriale e terziario che sono direttamente o indirettamente destinatari dell'azione amministrativa di Provincia di Mantova;
- **Cittadini**, intesi come il principale destinatario di politiche sociali e di welfare connesse con le funzioni e attività (delegate) svolte in questi settori da Provincia di Mantova;
- **Scuole, studenti e famiglie**, ovvero coloro i quali beneficiano dell'attività di promozione scolastica e occupazionale realizzata dall'Amministrazione Provinciale;
- **Sindacati**, attori chiave per lo sviluppo di buone prassi in materia di politiche sociali, con particolare riferimento allo storico ruolo di soggetto di confronto per le politiche occupazionali;
- **Associazioni**, ovvero soggetti a vario titolo rappresentativi delle istanze del mondo dell'associazionismo e del terzo settore, in particolare per le attività di volontariato a favore di soggetti fragili e di promozione del territorio mantovano;
- **Dipendenti**, parte attiva delle politiche realizzate da Provincia di Mantova ma anche destinatari delle azioni dell'ente stesso, in particolare sul fronte del miglioramento ed efficientamento della macchina amministrativa;
- **Enti Locali del Territorio**, ovvero gli enti territoriali che supportano, collaborano e divengono destinatari dell'attività dell'Amministrazione Provinciale;
- **Enti statali competenti per territorio**, il riferimento è a quelle Pubbliche Amministrazioni non locali che operano con sedi distaccate sul territorio mantovano e per mezzo delle quali divengono sia destinatari dell'agire amministrativo di Provincia di Mantova sia efficaci attori di confronto e collaborazione;
- **Strutture diverse del territorio**, il riferimento è a quelle articolazioni pubbliche e private di natura diversa dalle precedenti che supportano in settori di intervento specifici Provincia di Mantova, quali in particolare la gestione della Protezione Civile, la promozione turistica e la salute della persona.

La seguente tabella riconduce ai Valori pubblici i soggetti specifici con riferimento alle dieci categorie di soggetti sopra descritti:

Stakeholder macro	Stakeholder micro	VALORE PUBBLICO
Associazioni	Associazioni di volontariato	v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA
	Associazioni di volontariato	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

	Associazioni sportive	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'
	Associazioni e fondazioni culturali	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'
Cittadini	Cittadini lavoratori	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
	Cittadini alla ricerca di occupazione	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
	Cittadini	v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA
	Cittadini	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	Cittadini	v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITA' NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE
	Cittadini	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'
	Cittadini	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE
Dipendenti	Dipendenti	v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA
	Dipendenti	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE
Enti locali del territorio	Enti locali del territorio	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	Enti Parco	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	Enti locali del territorio	v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITA' NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE
	Enti locali del territorio	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'
	Enti locali del territorio	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'
	Enti locali del territorio	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE
Enti statali competenti per territorio	Prefettura di Mantova	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio	v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITA' NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE
	Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'
Imprese	Imprese del territorio	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
	Imprese del territorio	v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA
	Imprese del territorio	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	Imprese del territorio	v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITA' NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE
	Imprese del territorio	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'
	Imprese e attività commerciali del settore turistico-ricettivo del territorio	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'

	Imprese del settore agro-alimentare del territorio	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'
Regione Lombardia	Regione Lombardia	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
	Regione Lombardia	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	Regione Lombardia	v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITA' NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE
	Regione Lombardia	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'
Scuole, studenti e famiglie	Istituti scolastici e di formazione professionale	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
	Studenti e famiglie	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'
	Istituti scolastici e di formazione professionale	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'
Sindacati	Organizzazioni sindacali dei lavoratori e industriali	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
	Organizzazioni sindacali dei lavoratori e industriali	v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA
Strutture diverse del territorio	Strutture sanitarie e di assistenza per cittadini anziani ed affetti da disabilità	v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA
	Strutture operative di Protezione Civile	v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	Strutture museali e di interesse storico-paesaggistico-culturale del territorio	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'

## 2.4 Rischi corruttivi e trasparenza: le azioni per la protezione del valore pubblico

In questa sezione sono individuati i rischi di corruzione che, legati ai processi amministrativi, possono compromettere la creazione di Valore pubblico, nonché le misure introdotte per ridurre tale rischio e proteggere il Valore pubblico.

Il presidio al Valore pubblico, descritto nel precedente paragrafo 2.1, unitamente al contenuto specifico della presente sezione, mostrano la precisa volontà dell'Ente di:

- articolare il sistema di prevenzione del rischio di corruzione in un'ottica di protezione del Valore pubblico da generare e integrazione sinergica con le altre attività di programmazione;
- non disperdere il patrimonio di esperienze e di conoscenze afferenti al sistema di stima, pianificazione e programmazione delle relative misure di prevenzione.

La schematizzazione utilizzata consente di rappresentare le misure di prevenzione che vengono poste a protezione e presidio del valore pubblico che si intende realizzare. Va ricordato, infatti, che il perseguimento degli obiettivi di imparzialità e trasparenza, l'individuazione e la correzione dei fenomeni di cattiva amministrazione nonché la messa a sistema dei risultati dei controlli interni, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

In questo modello di pianificazione integrata, la prevenzione della corruzione diviene strumento trasversale di tutela di tutti i valori pubblici che l'amministrazione intende realizzare e strategia per la realizzazione di un specifico valore pubblico (il v.7 – LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE/Prevenire e combattere i fenomeni corruttivi).

## 2.4.1. Valutazione di impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è volta a dare evidenza delle caratteristiche strutturali e congiunturali del territorio e dell'ambiente nel quale opera l'amministrazione e a valutare se ed in quale misura le stesse possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

Si tratta in sostanza di:

- acquisire dati rilevanti;
- interpretare i dati ai fini della rilevazione del rischio corruttivo.

Quanto all'acquisizione dei dati, gli stessi sono stati reperiti nella *Relazione Semestrale al Parlamento sull'attività svolta e risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia* (secondo semestre 2022) e nel *Rapporto Lombardia 2023 – Attrattività e sostenibilità* predisposto da Polis Lombardia.

Dalla relazione sono stati estratti dati ed elementi che descrivono la presenza della criminalità organizzata sul territorio lombardo, dal rapporto, invece, sono tratti i dati che descrivono il territorio in termini di attrattività e sostenibilità (ambientale, sociale ed economica), tra i quali anche quelli relativi all'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto produttivo, ai rischi di illecito nell'attività di sostegno alle imprese, nonché alla corruzione.

Regione Lombardia, nonostante le difficoltà economiche e sociali dovute alla crisi globale ed alla pandemia, mostra incoraggianti segnali di ripresa economica, che confermano il ruolo di ente trainante del sistema economico e produttivo nazionale.

Tale solidità rappresenta, al contempo, un fattore attrattivo per l'azione della criminalità organizzata: in particolare vi è il rischio di accaparramento di fondi pubblici stanziati per l'emergenza sanitaria e per le ristrutturazioni edilizie, nonché di quelli oggetto delle attività legate al PNRR. Sono questi gli ambiti nei quali vi potrebbe essere un maggior rischio di infiltrazione della criminalità e di acquisizione illecita di fondi pubblici. La relazione conferma il radicamento nel territorio lombardo della '*ndrangheta*'; nel distretto di Corte d'Appello di Milano ed in quello di Brescia, la presenza di compagini riconducibili alla criminalità organizzata calabrese è stata confermata da numerose operazioni di polizia che ne hanno indebolito e contrastato l'azione. Gli interessi di queste associazioni criminali sono rivolti al traffico di stupefacenti, ma si registrano, per quanto qui più interessa, anche numerosi reati di natura fiscale e finanziaria, di riciclaggio e di usura.

Il territorio mantovano, nel corso dei primi mesi dell'anno 2023, è stato interessato dall'attività di indagine della Direzione Distrettuale Antimafia di Brescia, che ha portato a numerosi arresti ed all'avvio di un procedimento penale avente ad oggetto fatti di corruzione aggravata nella ricostruzione post sisma, nonché condotte illecite per facilitare la concessione di contributi pubblici destinati al ripristino degli immobili danneggiati dal terremoto del 2012, che hanno visto il coinvolgimento di professionisti collegati ad associazioni criminali calabresi.

Quanto alle attività di contrasto alla criminalità organizzata, la Lombardia si colloca tra le regioni che hanno sequestrato e confiscato un maggior numero di beni alle organizzazioni mafiose e nella quale si è registrato un forte impegno ad una collaborazione più stretta con le prefetture per rintracciare le attività che presentano un rischio maggiore di infiltrazione; collaborazione formalizzata mediante la sottoscrizione di protocolli di legalità.

Regione Lombardia, inoltre, ritenendo che il fenomeno corruttivo sia un problema che richiede una costante attenzione da parte delle istituzioni, in ragione dei costi a cui espone l'economia e dell'impatto sociale che produce, delegittimando le istituzioni stesse, ha, come attestato da Polis, costruito un indicatore del rischio di corruzione, partendo dall'esame di tre aree: criminalità, economia e mercato del lavoro e demografia e società, nel tentativo di identificare la presenza di fenomeni corruttivi.

L'indice calcolato rivela, per la regione, un andamento decrescente dell'indicatore composito negli anni dal 2011 al 2019, un aumento significativo nell'anno 2020 e un rinnovato andamento decrescente nel 2021. Il rischio di corruzione legato al contesto esterno della Lombardia è, quindi, diminuito nel corso dell'anno 2021. Polis si sofferma anche sull'intervento di modifica che Regione Lombardia, con la legge n. 30/2022, ha effettuato sulla legge n. 17/2015 "*Interventi regionali per la prevenzione e il contrasto della criminalità organizzata e per la promozione della cultura della legalità*". L'Amministrazione regionale ha rivisto gli strumenti di intervento nei settori della prevenzione e della lotta contro la criminalità organizzata, focalizzando l'attenzione sul c.d. sovraindebitamento (ritenuto spesso l'anticamera dell'usura) e sull'assistenza legale e professionale,

anche di natura psicologica, a favore delle vittime di usura. Sono stati previsti aiuti finanziari a titolo di indennizzo dei danni subiti dagli esercenti un'attività imprenditoriale, commerciale, artigianale o comunque economica e l'erogazione di contributi agli enti, che operano sul territorio regionale, impegnati nella prevenzione del sovraindebitamento, nelle attività di assistenza, tutela e informazione a favore di coloro che sono vittime del reato di usura o di estorsione, nonché dei soggetti che incontrano difficoltà di accesso al credito e sono quindi potenziali vittime dei reati di usura o di estorsione.

I dati confermano, nell'ambito territoriale oggetto di indagine, l'interesse della criminalità organizzata verso il settore degli appalti pubblici, in particolare quelli finanziati con fondi PNRR o con altri tipi di finanziamento pubblico (es. fondi per la ricostruzione post sisma 2012).

La Provincia di Mantova, in sintonia con quanto fatto da Regione Lombardia, ha provveduto alla sottoscrizione:

- del "Protocollo di intesa tra la Provincia di Mantova e il Comando Provinciale della Guardia di Finanza di Mantova a tutela delle risorse del piano nazionale di ripresa e resilienza" con Decreto Presidenziale n. 40 del 13 aprile 2023, per la realizzazione del preminente interesse pubblico alla legalità e alla trasparenza, per rafforzare il sistema di monitoraggio e vigilanza con riguardo all'esecuzione di opere pubbliche o di servizi e all'erogazione di incentivi per cittadini e imprese connessi alla realizzazione del PNRR e all'impiego del Fondo Complementare, in modo da tutelare gli interessi economico-finanziari pubblici da eventuali condotte illecite;
- del "Protocollo per il lavoro nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza" tra Provincia di Mantova e le confederazioni sindacali CGIL (Confederazione generale italiana del lavoro), CISL (Confederazione italiana sindacati lavoratori) e UIL (Unione italiana del lavoro), con Decreto Presidenziale n. 68 del 29 giugno 2023, al fine, tra l'altro, di assicurare la realizzazione del preminente interesse pubblico alla legalità e alla qualità del lavoro negli appalti pubblici del PNRR: il rispetto dei contratti nazionali di lavoro siglati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative, il rispetto delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro, l'aggiudicazione alle imprese regolari e certificate antimafia.

Nel corso dell'anno 2023, inoltre, l'Ente ha istituito il Coordinamento provinciale sulla legalità, che ha sostituito la precedente Consulta per la legalità, attiva dal 2016 al 2022, con il preciso compito di sostenere, coordinare e promuovere azioni di contrasto alla corruzione e all'illegalità, nonché di prevenire ed impedire il verificarsi di pratiche corruttive ed illegali nel territorio provinciale.

Il Coordinamento, che vede la partecipazione di un numero di rappresentanti delle istituzioni e delle associazioni mantovane maggiore rispetto a quello che componeva la Consulta, si prefigge di stimolare e favorire l'attivazione di molteplici e diversificate iniziative per incentivare e realizzare sul territorio, soprattutto fra le giovani generazioni, la più ampia educazione alla legalità e alla conoscenza delle istituzioni, per favorire maggiori livelli di democrazia e di correttezza nei comportamenti dei cittadini.

## 2.4.2 Valutazione di impatto del contesto interno

Quanto al contesto interno, nel corso del 2023, la Provincia di Mantova ha modificato la propria macrostruttura e all'esito di tale riorganizzazione si è proceduto:

- a conferire alla Dirigente dell'Area Mercato del Lavoro, individuata mediante procedura concorsuale, anche l'incarico di dirigente dell'Area Appalti ed Economato;
- a trasferire il Servizio energia parchi e natura VIA -VAS ed il Servizio inquinamento rifiuti – SIN – AIA, prima afferenti all'Area 4 (originariamente denominata Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente, oggi Acqua, Suolo e Trasporti, Sistemi Informativi), nell'Area 3 (Pianificazione Territoriale e della Navigazione – Edilizia – Ambiente);
- a trasferire il Servizio Sistemi Informativi, prima afferente all'Area del Segretario Generale, nell'Area 4 (Acqua, Suolo e Trasporti, Sistemi Informativi);
- a trasferire il Servizio Trasporto Provinciale – trasporto privato, prima afferente all'Area 5 (Lavori Pubblici) nell'Area 4 (Acqua, Suolo e Trasporti, Sistemi Informativi).

Ad oggi l'Ente conta, oltre al Segretario Generale, un numero di sei Dirigenti, di cui tre nominati con contratto ex art. 110 del D.lgs. n. 267/2000 nel rispetto dei limiti previsti dalla legge.

In ossequio alle indicazioni di ANAC, da ultimo con il PNA 2022, si ritiene opportuno inserire, in questo paragrafo, anche una valutazione sulle risultanze del monitoraggio relativo all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

L'esame della relazione annuale predisposta da ciascun Dirigente e la verifica delle check list di controllo redatte dai titolari di posizione organizzativa, hanno evidenziato, tra l'altro, quanto segue:

- le attività afferenti all'area dei contratti pubblici (una delle aree maggiormente esposte al rischio corruttivo), svolte dai vari servizi, sono state oggetto di supervisione e partecipazione da parte del personale del Servizio Appalti;
- i provvedimenti sono stati predisposti sulla base di modelli standard predisposti dall'Ente o dal singolo servizio, mediante l'utilizzo di check-list e tenendo conto delle risultanze e dei rilievi emersi in sede di controlli successivi di regolarità amministrativa;
- quanto al personale, la perdurante situazione di carenza di organico (seppur mitigata dalle numerose assunzioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio) e l'alta specializzazione richiesta per lo svolgimento di determinate attività, non ha consentito la rotazione tra i dipendenti. I servizi, pertanto, hanno messo in atto misure di segregazione delle funzioni, di rotazione degli incarichi (soprattutto quello di RUP nell'ambito del Servizio Edilizia, Edifici Scolastici e Sicurezza) e di compartecipazione nell'attività istruttoria;
- il gruppo di supporto al RPCT ha partecipato alle iniziative di formazione tenute dalla SNA, in tema di prevenzione della corruzione, e diversi dipendenti (in particolare quelli del Servizio Appalti e contratti e numerosi dipendenti che svolgono la funzione di RUP) hanno partecipato a corsi di formazione relativi sul nuovo Codice dei Contratti pubblici.

Gli esiti del monitoraggio hanno attestato l'applicazione, pressoché uniforme, tra le diverse aree e servizi, delle misure di prevenzione della corruzione e di quelle in materia di trasparenza e l'assenza di criticità a riguardo. Tali risultanze hanno determinato l'Ente a mantenere le misure già individuate. Si darà conto, nella sezione seguente, di alcune integrazioni o specificazioni alle modalità di attuazione delle misure di prevenzione.

### 2.4.3 La mappatura dei processi, l'individuazione del rischio di corruzione e la programmazione delle misure di prevenzione

L'attività di mappatura dei processi e di identificazione e valutazione del rischio è stata oggetto di elaborazione già nel corso dei precedenti PTPCT e dei relativi aggiornamenti. In particolare:

- dapprima si è proceduto con l'individuazione di tutti i processi organizzativi presenti nell'Ente, per i quali sono stati individuati i rischi principali e programmate le relative misure di prevenzione: *le misure di prevenzione c.d. generali*;
- successivamente sono stati selezionati alcuni processi, quelli afferenti alle aree a maggior rischio corruttivo e quelli che coinvolgono attività significative per l'Ente, che sono stati mappati nel dettaglio. Ciò significa che sono state distinte le fasi di ogni processo, sono stati indicati i fattori abilitanti del rischio e i rischi corruttivi e sono state predisposte e programmate apposite misure di prevenzione: *le c.d. misure di prevenzione specifiche*.

Tale ultima attività è stata condotta con la collaborazione dei responsabili dei settori a cui afferiscono i processi mappati al fine di individuare, in maniera effettiva e concreta, quali potessero essere i rischi corruttivi e quali le misure di prevenzione più efficaci da porre in essere per prevenirli. L'analisi dei processi rimane comunque un'attività costantemente attenzionata dall'Ente con l'intento di verificarne l'efficacia e adeguarla alle esigenze dell'attività.

I processi individuati risultano complessivamente 88, ricondotti, nella tabella che segue, al rispettivo Valore pubblico e all'Area di rischio (ai sensi del PNA 2019, All.1 Tab.3).

La numerosità dei processi per Valore pubblico e la conseguente valutazione del rischio dipendono dal criterio "di prevalenza" utilizzato per l'allocazione del singolo processo in capo ad uno specifico Valore pubblico. In particolare, i processi trasversali a diversi o a tutti i valori fanno riferimento al solo valore 7: da questa scelta metodologica dipende sia la numerosità dei processi allocati in questo valore che l'elevata rischiosità.

VALORE PUBBLICO/numero dei PROCESSI per AREA DI RISCHIO	RISCHIO		
	ALTO	MEDIO	BASSO
<b>v1. CREIAMO OCCUPAZIONE</b>		<b>5</b>	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato		5	
<b>v2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA</b>		<b>1</b>	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato		1	
<b>v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>1</b>
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	1	1	
Governo del territorio	1	2	1
Pianificazione urbanistica		2	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	8	2	
<b>v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	
Altri servizi	1		
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	2	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	1	1	
<b>v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	1	1	
<b>v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>14</b>
Acquisizione e gestione del personale	7	1	3
Affari legali e contenzioso		3	
Altri servizi		5	5
Contratti pubblici	10	2	2
Controlli e verifiche		1	
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	1		
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	2	4	2
Incarichi e nomine	1		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	1	1	
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	1	1	2
<b>Numero complessivo di processi</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>15</b>

In questa sede si vogliono identificare e descrivere le misure generali di prevenzione della corruzione adottate, con riferimento alle azioni individuate, ai soggetti responsabili dell'attuazione, alla relativa tempistica e ai processi interessati, rinviando all'appendice della presente sezione (mappature dei singoli processi) per la descrizione delle misure specifiche.

**M1. REGOLAMENTAZIONE:** applicazione in modo puntuale della normativa di riferimento, dei regolamenti interni, degli atti di indirizzo/circolari nonché applicazione delle norme archivistiche sulla corretta gestione documentale e sulla protocollazione.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Formazione sulla corretta gestione documentale dei fascicoli digitali e progressivo riordino dell'archivio digitale dell'Ente.	Dirigenti Incaricati di EQ Referenti individuati per ogni area	Nel 2024 -chiusura dei fascicoli relativi ad affari conclusi -analisi e verifica delle classifiche non utilizzate del titolare	Tutti

**M2. MISURE DI TRASPARENZA:** puntuale e tempestiva pubblicazione delle informazioni previste dal D.lgs. n. 33/2013 (nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali), delle informazioni richieste dal Codice dei Contratti pubblici, nonché corretta gestione delle istanze di accesso civico e documentale.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Le azioni sono indicate nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, incaricati di EQ, responsabili del procedimento di pubblicazione, incaricato della pubblicazione	Secondo le indicazioni contenute nella sottosezione rischi corruttivi e trasparenza	Tutti
Individuazione del Responsabile per l'Anagrafe unica delle Stazioni Appaltanti (RASA)	Con decreto del Presidente della Provincia n. 25 del 2/11/2023 è stato nominato il nuovo Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) della Provincia di Mantova, nella persona del Dirigente dell'Area 1 – Servizio Mercato del Lavoro – CPI – Appalti - Economato	Già in essere	Processi in materia di acquisizione di lavori, servizi e forniture

**M3. STANDARDIZZAZIONE DELLE PROCEDURE:** utilizzo di flussi procedurali tracciati e modulistica standard per la gestione del procedimento, predisposizione dei provvedimenti sulla base di un modello che sviluppi in modo esaustivo gli elementi tipici (contesto, istruttoria, motivazione e dispositivo), utilizzo di check-list.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Predisposizione dei provvedimenti sulla base di modelli e check-list messe a disposizione dei servizi	Dirigenti Incaricati di EQ	Già in essere	Tutti

**M4. MISURE DI GESTIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI:** verifica e gestione delle eventuali situazioni di conflitto di interesse.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Dichiarazione del dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, dei rapporti intercorsi negli ultimi tre anni con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti e verifica del Dirigente. (art. 6 del D.P.R. n. 62/2013)	Dirigenti	Già in essere	Reclutamento del personale
Dichiarazione dei membri delle commissioni di concorso per il reclutamento di personale o delle commissioni di gara, che attesta l'assenza delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 e dall'art. 7 del DPR 62/2013 e delle cause di astensione previste dall'art. 51 del Codice di Procedura Civile	Membri delle commissioni	Già in essere	Reclutamento del personale e affidamento contratti
Dichiarazione dell'assenza di conflitto di interessi in capo ai titolari degli uffici competenti ad adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali e provvedimento finale, nell'ambito di un procedimento amministrativo. (art. 6 bis della legge n. 241/1990)	Tutti	Già in essere	Tutti
Verifica, da parte del Dirigente, del contenuto delle dichiarazioni rese dagli affidatari di un incarico esterno e attestazione di assenza conflitti. (art. 53, comma 14 del D.lgs. n. 165/2001)	Dirigenti	Già in essere	Tutti

**M5. MISURE DI CONTROLLO:** effettuazione, con regolarità e tempestività, dei controlli interni ed in particolare dei controlli successivi di regolarità amministrativa (con riferimento agli atti individuati nel piano dei controlli), svolgimento delle attività di verifica, sistematica o a campione, sulle autodichiarazioni/attestazioni rese dai privati.

Si precisa, ad integrazione della procedura adottata sino ad ora, che si procederà, altresì, al controllo delle dichiarazioni rese dai Dirigenti al momento del conferimento dell'incarico e dei relativi aggiornamenti

annuali. Il controllo sulla veridicità delle dichiarazioni verrà effettuato mediante l'accesso ai dati contenuti nel Casellario Giudiziale, nell'Anagrafe delle prestazioni – PerlaPA e nell'Anagrafe degli amministratori pubblici.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Controlli successivi di regolarità amministrativa mediante estrazione a campione degli atti da esaminare	Segretario Generale Gruppo dei controlli interni	quadrimestrale	Acquisizione e gestione del personale Affidamento contratti pubblici Concessione di vantaggi economici Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari
Controlli sulle autocertificazioni relative alle nomine dei rappresentanti della Provincia di Mantova presso enti ed istituzioni (esame cv, carichi pendenti e casellario)	Martinelli Malavasi Sacchelli	annuale	Nomine dei rappresentanti della Provincia di Mantova presso enti ed istituzioni
Controlli sulle autocertificazioni rese dai privati	Tutti	Nel rispetto del piano dei controlli definito da ciascuna Area	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario – atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici
Controlli sulle dichiarazioni relative all'assenza di cause di incompatibilità/inconferibilità rese dai Dirigenti	Ufficio personale	Al momento di conferimento dell'incarico (acquisizione della dichiarazione prima del conferimento dell'incarico e svolgimento controllo) Annuale (acquisizione della dichiarazione entro marzo e successivo svolgimento controllo)	Conferimento degli incarichi dirigenziali

**M6. FORMAZIONE:** programmazione e somministrazione di adeguata formazione tecnico-giuridica al personale dipendente.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Attuazione della formazione prevista nella sezione Organizzazione e capitale umano	Incaricato di EQ Servizio Organizzazione e gestione del personale Dirigenti	2024	Tutti

**M7. SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA LEGALITÀ:** diffusione del contenuto del Codice di Comportamento, iniziative volte alla sensibilizzazione ed alla formazione dei dipendenti sui temi dell'etica pubblica, della legalità e della prevenzione della corruzione.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Formazione sul contenuto del Codice di Comportamento della Provincia di Mantova e sensibilizzazione sul tema della prevenzione della corruzione per i nuovi assunti	Tellini Malavasi	2024	Tutti

**M8. DIGITALIZZAZIONE E TRACCIABILITÀ DEI PROCESSI:** potenziamento dell'utilizzo di applicativi informatici per la gestione dei processi con conseguente incremento della tracciabilità e della trasparenza delle varie fasi di attività.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Sportello telematico per la presentazione delle istanze di accesso agli atti	Incaricati di EQ Servizio Affari Generali Referente URP	Già attuata (la procedura consente di verificare lo stato di avanzamento della pratica)	Tutti
Sportello telematico per la presentazione di alcune istanze in materia ambientale	Incaricati di EQ Servizio acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale -trasporto privato, Servizio Energia, Parchi e Natura – VIA – Vas, Servizio inquinamento e rifiuti – SIN - AIA	Già attuata	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica del destinatario
Sportello telematico per le istanze di concessione per piccole derivazioni di acque sotterranee e superficiali e per rinnovi, varianti, subentri, rinunce, nonché per richieste di licenze di attingimento, e pozzi ad uso domestico	Incaricati di EQ Servizio acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale -trasporto privato	Già attuata	Concessione di acque minerali termali e concessione di derivazione di acqua pubblica
Sportello telematico per il rilascio delle autorizzazioni relative a trasporti eccezionali su strada	Incaricato di EQ Servizio gestione manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale	Già attuata	Rilascio autorizzazioni trasporti eccezionali

**M9. MISURE DI SEMPLIFICAZIONE:** implementazione dell'utilizzo di banche dati pubbliche e di autodichiarazioni rese dai soggetti interessati ai procedimenti per acquisire dati, divieto di richiedere dati già in possesso dell'Amministrazione o autonomamente recuperabili.

**M10. ROTAZIONE O SEGREGAZIONE DELLE FUNZIONI:** rotazione degli incarichi e delle pratiche tra i dipendenti, assegnazione delle fasi del processo a referenti diversi.

La Provincia di Mantova riconosce e condivide la logica della misura, coerente con l'opportunità di evitare la concentrazione di funzioni strategiche per troppo tempo in un numero limitato e invariato di soggetti, con il rischio della costituzione di "centri di potere" in grado di condizionare, anche arbitrariamente, l'operato provinciale, tuttavia, la dimensione organizzativa dell'Ente (numero 6 posizioni dirigenziali), non consente di attuare il principio di rotazione per le figure dirigenziali se non a scapito delle professionalità e competenze che nel tempo si sono specializzate e, quindi, del buon andamento e della continuità dell'azione amministrativa. Vi è stata, comunque, negli ultimi cinque anni una rotazione "naturale" in alcune aree che non rende necessaria l'adozione della misura nel triennio di riferimento del presente piano. Difatti:

- l'incarico di Dirigente dell'Area Mercato del Lavoro, dopo essere stato svolto per diversi anni dal Dirigente dell'Area Appalti e Contratti e dal Dirigente dell'Area Economico Finanziaria, è stato conferito all'esito di una procedura concorsuale pubblica;
- nell'Area degli Appalti e Contratti, dopo la collocazione in quiescenza del dirigente, avvenuta alla fine dell'anno 2022, si è proceduto ad un breve interim del Segretario generale e successivamente del Dirigente dell'Area Edilizia e, dal novembre 2023, l'incarico è stato conferito al Dirigente dell'Area Mercato del Lavoro individuato mediante concorso pubblico;
- nell'area della Pianificazione Territoriale e della Navigazione – Edilizia, dal 2014 ad oggi, vi è stato l'avvicinarsi del Segretario Generale – incaricato ad interim – e poi di due diversi dirigenti, ai quali ha fatto seguito l'incarico all'odierno dirigente;
- i servizi afferenti all'Area della Tutela e Valorizzazione dell'Ambiente sono stati diversamente ripartiti tra il Dirigente dell'Area Acque Suolo e il Dirigente dell'Area Pianificazione Territoriale e della Navigazione – Edilizia.

Non meno problematica e, quindi, di non agevole praticabilità è apparsa finora anche la prospettazione di forme di rotazione nella titolarità degli incarichi di elevata qualificazione (già posizioni organizzative) conferiti a funzionari di categoria D, con un ruolo fortemente operativo e gestionale (attualmente previste in numero di 20), in quanto la dimensione organizzativa dell'ente nonché la specializzazione professionale sono condizioni che non consentono di regolare in via di principio la rotazione del personale dipendente. Inoltre, anche tra queste ultime figure professionali, c'è stata nel tempo la rotazione "naturale" dei titolari in seguito a dimissioni volontarie o cambio di funzioni, in modo tale che il personale assunto in sostituzione ha contribuito come effetto secondario ad interrompere quel consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa che con la rotazione intende evitarsi.

Ritenendo impossibile utilizzare la rotazione come misura di prevenzione della corruzione, questa amministrazione ha individuato nel tempo le misure organizzative già attuate che "favoriscono una maggiore condivisione delle attività fra gli operatori, evitando così l'isolamento di certe mansioni, avendo cura di favorire la trasparenza "interna" delle attività o ancora l'articolazione delle competenze". L'applicazione della Legge n. 241/1990, le regole organizzative interne, nonché l'informatizzazione e la digitalizzazione di alcuni procedimenti, consentono di tracciare l'iter decisionale e di evitare la concentrazione in un unico soggetto di poteri decisori attraverso la distinzione di responsabilità e compiti assegnati alle diverse figure del responsabile dell'istruttoria, responsabile del procedimento e responsabile dell'adozione dell'atto finale garantendo la trasparenza dei processi decisionali.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Controllo "incrociato" da parte di più funzionari di un'area degli atti relativi alle procedure di	Dirigente e Incaricati di EQ dei servizi interessati alla procedura RUP	Già attuata	Affidamento contratti pubblici

affidamento dei contratti pubblici	Funzionario istruttore		
Verifica e controllo di bandi, disciplinari e della relativa modulistica da parte del Servizio Appalti e contratti	Dirigente e Incaricati di EQ dei servizi interessati alla procedura Incaricato di EQ Servizio Appalti	Già attuata	Affidamento contratti pubblici

## ROTAZIONE STRAORDINARIA

In base all'art. 16, comma 1, lett. l-quater, d.lgs. 165/2001, i soggetti titolari di incarichi di elevata qualificazione sono tenuti a provvedere, con atto motivato, alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, in relazione alle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Amministrazione:

- per il personale dirigenziale procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed al passaggio ad altro incarico ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lett. l quater, e dell'art. 55 ter, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001;
- per il personale non dirigenziale procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lett. l quater.

Trattandosi di fattispecie di rilievo penalistico, in applicazione del principio di legalità e dei suoi corollari (determinatezza, tassatività, tipicità e divieto di analogia) la misura si intende applicabile limitatamente alle ipotesi in cui il procedimento penale o disciplinare riguarda il reato di corruzione ed i reati contro la pubblica amministrazione (artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346 bis, 353, 353 bis del Codice Penale).

L'Ente, inoltre, sulla scorta del contenuto dell'Atto del Presidente ANAC del 21 novembre 2023 (fasc.5120.2023), ha introdotto una particolare modalità di attuazione della misura della rotazione straordinaria, con riferimento ai dipendenti dell'Amministrazione che svolgano la loro attività lavorativa a favore di un altro soggetto pubblico sulla base di un comando, di un distacco, di un'assegnazione temporanea o di aspettativa.

In particolare, è stato previsto che, qualora l'Amministrazione provinciale riceva una comunicazione in ordine all'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti di dipendenti in comando, distacco, assegnazione temporanea o in aspettativa, la stessa vada tempestivamente comunicata all'Ente ove viene svolta l'attività lavorativa, affinché quest'ultimo proceda con le iniziative ritenute più opportune.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Comunicazione in ordine all'avvio di un procedimento penale o disciplinare nei confronti di personale provinciale in posizione di comando, distacco, assegnazione temporanea o in aspettativa (esclusa quella personale)	Servizio personale	Entro 15 gg dall'avvio del procedimento disciplinare/dalla comunicazione dell'avvio del procedimento penale	Gestione del personale

**M11. WHISTLEBLOWING:** promozione della conoscenza dell'istituto e delle sue funzioni, mantenimento del sistema digitale predisposto dall'Ente per l'effettuazione delle segnalazioni.

AZIONI	SOGGETTI RESPONSABILI	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	PROCESSI INTERESSATI
Verifica e aggiornamento della procedura al contenuto del D.lgs. n. 24/2023	Incaricato di EQ del Servizio Affari Generali e del Servizio Sistemi Informativi	Già attuata	Tutti
Definizione di una procedura/modello organizzativo interno all'Ente	Incaricato di EQ del Servizio Affari Generali RPCT	Nel corso dell'anno 2024	Tutti

Seguendo le indicazioni di ANAC, inoltre, sono state individuate all'interno dei valori pubblici, le strategie che necessitano di una più specifica e puntuale attività di programmazione e di monitoraggio delle misure poste a presidio della legalità, della trasparenza e dell'integrità pubblica.

Valore pubblico 3	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
	<p><b>Strategia – Rafforzare il livello di sicurezza territoriale, attraverso l'azione di un corpo di Polizia provinciale</b></p> <p>L'Ente, con l'obiettivo indicato, si prefigge di rafforzare il livello della sicurezza ambientale e territoriale anche attraverso l'azione del servizio di Polizia Provinciale.</p> <p>L'istituzione di questo servizio e le competenze allo stesso attribuite, in parte derivanti da quelle già esercitate dagli agenti di vigilanza ittico-venatoria, in parte nuove come quelle relative alla sicurezza stradale ed alla gestione dei procedimenti sanzionatori, impongono che, soprattutto con riferimento a queste ultime, si proceda all'analisi dei processi che presentano un maggior rischio corruttivo.</p> <p>A tal fine è stato previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di esaminare l'attività del servizio di Polizia Provinciale, in collaborazione con il Dirigente e i dipendenti di riferimento, per individuare i processi e le attività che presentano un maggior rischio corruttivo e procedere all'eventuale mappatura degli stessi.</li> </ul>

Valore pubblico 4	v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE
	<p><b>Strategia – Favorire e potenziare la navigazione interna con particolare attenzione alla realizzazione di infrastrutture del porto di Valdarò</b></p> <p>L'Ente, con l'obiettivo indicato, si prefigge di favorire e potenziare la navigazione interna con particolare attenzione alla realizzazione di infrastrutture del porto di Valdarò. Un'analisi dell'attività di questo servizio, che vede rafforzata la propria centralità nell'ambito del programma di mandato, ha fatto emergere la necessità di esaminare in maniera più approfondita i processi che lo riguardano così da garantire che gli stessi siano presidiati da efficaci e specifiche misure di prevenzione del rischio.</p> <p>A tal fine è stato previsto di mappare in maniera specifica due processi, ovvero quello delle autorizzazioni e quello delle concessioni portuali.</p> <p>La Provincia di Mantova, nell'ambito della gestione del Porto di Valdarò, è attualmente impegnata alla creazione di una nuova società <i>in house</i> per il</p>

	<p>governo e lo sviluppo del porto stesso. Il processo di creazione e di attuazione del nuovo organismo e la successiva attività svolta dal medesimo dovranno essere presidiate mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'applicazione delle linee di indirizzo sulle società partecipate e le società in house, approvate con delibera di Consiglio n. 10 in data 23 marzo 2023;</li> <li>- e lo svolgimento dell'attività di controllo così come prevista nel Regolamento sul sistema dei controlli interni della Provincia Mantova recente modificato.</li> </ul> <p>L'attività di controllo e di indirizzo sui soggetti partecipati riveste un'importanza fondamentale e che tale attività deve essere rivolta anche alla verifica del rispetto da parte dei predetti soggetti delle disposizioni sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza. È stato rilevato che di frequente i soggetti partecipati incontrano difficoltà nell'applicazione della normativa citata, legate soprattutto alla presenza di un organico ridotto in cui mancano professionalità con competenze amministrativo-giuridiche che faticano ad interpretare le disposizioni o le valutano con scarso interesse.</p> <p>L'attività della Provincia sarà diretta anche alla programmazione di incontri di formazione e sensibilizzazione sui temi in argomento rivolti soprattutto agli organi direttivi e ai dipendenti dei soggetti partecipati.</p>
--	---

<b>Valore pubblico 5</b>	<b>v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ</b>
	<p><b>Strategia – Mantenere e realizzare strutture scolastiche sicure, efficienti e innovative dal punto di vista energetico e formativo</b></p> <p>L'Ente, con l'obiettivo indicato, si prefigge di mantenere e realizzare strutture scolastiche sicure, efficienti e innovative, questo risulta anche essere l'ambito più interessato dall'attuazione dei progetti PNRR.</p> <p>In questo momento, quindi, l'impegno dell'Ente volto alla realizzazione di interventi e progetti finanziati con fondi PNRR, unitamente al pressochè costante utilizzo di regimi derogatori per l'affidamento dei contratti pubblici, così come previsto dalla c.d. normativa emergenziale, impongono un presidio rafforzato sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.</p> <p>A tal fine l'Ente ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'implementazione costante e tempestiva della sezione presente sul sito istituzionale, dedicata ai progetti PNRR, per garantire un'adeguata visibilità, alla comunità interessata dai progetti e dagli interventi, dei risultati degli investimenti e dei finanziamenti dell'Unione Europea;</li> </ul> <p>E' stata predisposta una circolare, a firma del segretario Generale, trasmessa a Dirigenti e EQ, che ha fornito indicazioni sugli adempimenti in materia di trasparenza dei contratti pubblici dopo le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 36/2023.</p>

<b>Valore pubblico 7</b>	<b>v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE</b>
	<p>All'interno del valore pubblico, contraddistinto con il numero 7, trova posto una serie di obiettivi che si possono definire trasversali a tutta l'attività amministrativa e che, proprio per tale caratteristica, prevedono l'applicazione di un numero</p>

	<p>elevato di misure, sia generali che specifiche, di prevenzione della corruzione, come si evince dalla tabella di sintesi, presente nel paragrafo 2.1.</p> <p>In ogni caso riteniamo coerente ed efficace dare conto, in questa sede, di una serie di attività specifiche, volte alla prevenzione del rischio corruttivo, che sono state programmate.</p> <p>A tal fine l'Ente ha previsto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- di promuovere la divulgazione, da parte dei Dirigenti, all'interno dell'Area di competenza, del contenuto delle disposizioni organizzative predisposte periodicamente dal Segretario Generale, finalizzate all'acquisizione di prassi operative uniformi e standardizzate al fine di recepire le novità legislative che sottendono la corretta azione amministrativa dell'Ente;</li> <li>- l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti e la formazione ai dipendenti, soprattutto neoassunti, sul contenuto e le novità del medesimo.</li> </ul>
--	--

Per la consultazione integrale della mappatura dei processi con i relativi dei rischi e misure generali, oltre che con i *focus* di approfondimento di processi e misure specifici, si rimanda [all'Appendice 2 – Anticorruzione e Trasparenza](#).

#### 2.4.4 I principali soggetti coinvolti nella strategia di prevenzione della corruzione

SOGGETTO	COMPITI	RESPONSABILITÀ
<b>Organo di indirizzo politico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nominare il RPCT e assicurarsi che lo stesso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività</li> <li>- individuare e definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che siano funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico</li> <li>- adottare il PIAO nel quale è confluito il PTPCT nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"</li> </ul> <p>(Art. 1, comma 8, legge n. 190/2012 e art. 6 d.l. n. 80/2021)</p>	<p>Per la mancata determinazione degli indirizzi e la mancata adozione del piano è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria</p> <p>(Art. 19, comma 5 lett.b) del d.l. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014)</p>
<b>RPCT</b>	<p><u>in materia di prevenzione della corruzione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- predisporre la bozza di PTPCT (o la corrispondente sezione del PIAO);</li> <li>- vigilare sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio segnalando all'organo di indirizzo politico e all'OIV le eventuali disfunzioni;</li> <li>- individuare il personale che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione da inserire nei programmi di formazione;</li> <li>- indicare all'ufficio competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione.</li> </ul> <p>(Art. 1, comma 7, legge n. 190/2012)</p> <p><u>in materia di trasparenza:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;</li> <li>- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33/2013;</li> </ul> <p>(Art. 43 d.lgs. n. 33/2013)</p>	<p>Responsabilità dirigenziale</p> <p>Responsabilità per danno erariale e danno all'immagine</p> <p>Responsabilità disciplinare conseguenti all'inadempimento degli obblighi ascritti al RPCT, secondo le previsioni di legge</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso. (Art. 5 d.lgs. n. 33/2013)</li> <li><u>in materia di whistleblowing:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;</li> <li>- porre in essere gli atti necessari per una verifica ed un'analisi iniziali della segnalazione</li> </ul> </li> <li>(Art. 54 bis d.lgs. n. 165/2001)</li> <li><u>in relazione alla predisposizione del PIAO:</u></li> </ul> <p>l'RPCT rappresenta il soggetto cardine del collegamento tra la sezione di prevenzione della corruzione e le altre sezioni del PIAO.</p>	
<b>Dirigenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- svolgere attività informativa nei confronti del RPCT;</li> <li>- partecipare al processo di gestione del rischio e proporre le misure di prevenzione;</li> <li>- assicurare l'osservanza del Codice di comportamento e verificare le ipotesi di violazione;</li> <li>- adottare le misure obbligatorie di prevenzione del rischio, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e, ove possibile, la rotazione del personale;</li> <li>- osservare le misure contenute nel PTPCT e provvedere al monitoraggio delle stesse.</li> </ul> <p>(Art. 16 d.lgs. n. 165/2001 e Art. 1, comma 14, l. n. 190/2012)</p>	<p>Responsabilità dirigenziale Responsabilità per danno erariale e danno all'immagine Responsabilità disciplinare conseguenti all'inadempimento degli obblighi previsti dalla legge</p>
<b>Incaricati di Elevata Qualificazione (EQ)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comunicare al RPCT fatti, attività o atti, che si pongano in contrasto con le direttive in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;</li> <li>- garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto degli obblighi di legge in materia di trasparenza e pubblicità;</li> <li>- partecipare al processo di gestione dei rischi corruttivi applicando e facendo applicare, ai dipendenti loro assegnati, le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;</li> <li>- proporre eventuali azioni migliorative delle misure di prevenzione della corruzione;</li> <li>- adottare o proporre l'adozione di misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, la sospensione e rotazione del personale.</li> </ul>	<p>Responsabilità disciplinare conseguente all'inadempimento degli obblighi previsti dalla legge</p>
<b>Dipendenti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- partecipare al processo di valutazione e gestione del rischio in sede di definizione delle misure di prevenzione della corruzione;</li> <li>- osservare le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza;</li> <li>- osservare le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi;</li> <li>- partecipare alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione;</li> <li>- segnalare le situazioni di illecito al RPCT.</li> </ul>	<p>Responsabilità disciplinare conseguente all'inadempimento degli obblighi previsti dalla legge</p>
<b>Organismo Indipendente di Valutazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verificare la coerenza della sottosezione <i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale della Provincia di Mantova e accertare che, in sede di misurazione e valutazione della performance, si tenga conto degli obiettivi connessi</li> </ul>	<p>L'OIV deve segnalare eventuali disfunzioni di portata generale, relative all'andamento complessivo dell'Amministrazione, anche con riferimento</p>

	<p>all'anticorruzione e alla trasparenza (cfr. art. 1, comma 8 bis, della l. n. 190/2012);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ verificare i contenuti della Relazione annuale del RPCT in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e la trasparenza;</li> <li>▪ esprimere parere obbligatorio sul codice di comportamento - specifica misura di prevenzione della corruzione che ogni amministrazione adotta ai sensi dell'art. 54, co. 5, D.lgs. 165/2001;</li> <li>▪ verificare la coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;</li> <li>▪ promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza (art. 14, comma 4, lett. g), del D.lgs. 150/2009);</li> <li>▪ utilizzare i risultati inerenti all'attuazione del Piano ai fini della valutazione dei Dirigenti.</li> </ul>	<p>all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione</p>
--	--	--

## 2.4.5 Programmazione della trasparenza

Il PIAO conferma la centralità del ruolo della trasparenza, all'interno del sistema di programmazione e pianificazione delineato, sia come misura di prevenzione della corruzione che come presupposto per la realizzazione di una buona amministrazione. La trasparenza concorre alla protezione e alla creazione di valore pubblico, favorendo la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni Amministrazione realizza.

L'Ente ha già in uso un modello organizzativo per l'attuazione degli obblighi di trasparenza, che individua, in maniera puntuale, come specificato nella tabella "Elenco degli obblighi di pubblicazione" contenuta nell'appendice relativa alla presente sezione, i soggetti tenuti all'elaborazione dei dati e alla trasmissione degli stessi al Responsabile dell'ufficio stampa e comunicazione, quest'ultimo responsabile della pubblicazione dei dati e dell'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Il modello così delineato, che procedimentalizza il flusso dei dati dai servizi verso il Responsabile dell'Ufficio stampa e comunicazione, è oggetto di monitoraggio, secondo le tempistiche indicate nella tabella citata e di aggiornamento, sulla base delle esigenze che emergono nel corso della sua applicazione.

Gli adempimenti in materia di trasparenza riferiti ai contratti pubblici, hanno subito, all'esito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici (D.lgs. n. 36/2023), ulteriori e rilevanti modifiche. A partire dal 1° gennaio 2024, infatti, ha preso avvio il sistema di digitalizzazione dei contratti pubblici, il quale ha previsto l'attivazione, da parte di ANAC, della Piattaforma dei Contratti Pubblici (PCP), che interopererà con le piattaforme di approvvigionamento digitali utilizzate dalle stazioni appaltanti per la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici, nonché dei relativi obblighi di trasparenza.

La tabella riassuntiva "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" - ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE", dà conto delle nuove modalità di pubblicazione degli atti, dei dati e delle informazioni relativi ai contratti pubblici.

I nuovi obblighi di pubblicazione si applicano alle procedure avviate o concluse a partire dal 1° gennaio 2024; quanto, invece, alle procedure avviate o concluse entro il 31.12.2023, per le stesse continuano a valere gli obblighi di pubblicazione precedentemente in vigore, così come specificato nella delibera n. 582 del 13.12.2023 di ANAC.

Oltre ai descritti obblighi di pubblicazione, la trasparenza si realizza anche mediante la garanzia dell'applicazione dell'istituto dell'accesso ed in particolare dell'accesso civico generalizzato, soprattutto con

riferimento alla materia dei contratti pubblici ed alla fase esecutiva degli stessi, secondo le indicazioni fornite dalla pronuncia dell'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato n. 10 del 2020.

### **Misure per assicurare l'accesso civico o accesso civico semplice**

Tra le novità introdotte dal D.lgs. 33/2013 una delle principali riguarda l'istituto dell'accesso civico revisionato dal D.lgs. 97/2016.

L'accesso civico o accesso civico semplice è il diritto di chiunque di chiedere la pubblicazione di documenti, informazioni o dati che la Provincia ha l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale ed è disciplinato dall'art. 5 del D.lgs. 33/2013.

La Provincia di Mantova, al fine di assicurare l'operatività di tale istituto, ha provveduto a pubblicare, nella sezione "Amministrazione trasparente / Altri contenuti-accesso civico", le modalità per l'inoltro delle richieste di accesso civico e quelle per l'attivazione del potere sostitutivo, corredate dalle informazioni relative all'istituto ed ai recapiti telefonici e di posta elettronica per avere informazioni in merito.

Il RPCT si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Peraltro, nel caso in cui il RPCT non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo che, dunque, assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

In attuazione del principio di semplificazione, automazione e standardizzazione delle procedure, è stata attivata, nel corso dell'anno 2020, una piattaforma (sportello polifunzionale), in cui sono gestite le richieste di accesso documentale, civico e civico generalizzato.

La piattaforma permette al cittadino, identificato con SPID, o carta nazionale dei servizi o carta regionale dei servizi, di presentare l'istanza di accesso in modalità guidata, fornendo le informazioni sul responsabile del procedimento, sulle modalità di presentazione della domanda, sui tempi di risposta, sui rimedi per impugnare eventuali provvedimenti di diniego, sul sostituto in caso di inerzia.

La piattaforma consente al cittadino di usufruire di un'area riservata in cui acquisire le informazioni relative all'invio della domanda, al numero di protocollo acquisito, allo stato di avanzamento della procedura.

### **Accesso civico - Accesso civico generalizzato**

L'art. 42 del D.lgs. 97/2016 ha introdotto un'altra tipologia di accesso, cd. accesso generalizzato. L'accesso civico generalizzato, pur non richiedendo alcuna specificazione della legittimazione soggettiva del richiedente né alcun obbligo di motivazione, è, comunque, soggetto ad esclusioni e limiti; alcuni di essi sono già stati individuati dal Legislatore, che li ha elencati nel nuovo articolo 5 bis introdotto nel già citato D.lgs. 33/2013, altri, invece, sono stati definiti dall'A.N.AC. con la delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016.

Nell'anno 2023 sono pervenute sei richieste di accesso civico generalizzato.

### **Accesso civico - Registro degli accessi**

Sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Accesso civico è consultabile il Registro degli accessi istituito a seguito della pubblicazione delle Linee Guida A.N.AC., approvate con Deliberazioni nn. 1309 e 1310 del 2016, pubblicato a cura del RPCT.

Si tratta di una raccolta delle richieste di accesso presentate alla Provincia di Mantova nelle forme dell'accesso civico semplice e dell'accesso civico generalizzato.

Il registro è organizzato in un elenco con l'indicazione, per ciascuna richiesta, dell'oggetto, della data della richiesta, dell'esito e della data della decisione, omettendo dati personali.

Ai fini della pubblicazione, l'elenco è aggiornato con cadenza semestrale, a partire dal 1° semestre dell'anno 2017.

Nell'anno 2023 non sono pervenute richieste di accesso civico semplice.

## 2.4.6 Il monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza

In quest'ultima sottosezione si intende dare conto delle modalità attraverso le quali si svolge il monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

La verifica dell'attuazione delle misure, infatti, è un'attività composita, che non viene relegata alla sola fase del c.d. monitoraggio effettuato dal RPCT (semestrale e annuale), ma si svolge in maniera continua attraverso l'esame delle risultanze di varie tipologie di controllo, effettuate all'interno dell'Amministrazione.

Di seguito la descrizione delle principali attività svolte:

<b>TIPOLOGIA ATTIVITÀ</b>	<b>MODALITÀ E FREQUENZA</b>	<b>OGGETTO</b>
report sull'attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza	compilazione da parte delle EQ della tabelle di "analisi del rischio e programmazione misure" e delle tabelle relative agli specifici processi mappati (di rispettiva competenza) - semestrale	verifica dell'attuazione delle misure o indicazione dei motivi che non hanno consentito l'applicazione delle stesse, rilevazione di eventuali anomalie/patologie riscontrate nei processi di rispettiva competenza o in quelli trasversali a tutte le aree, proposte di eventuali misure organizzative integrative o nuove ritenute idonee a prevenire e trattare i rischi relativi
relazione sullo stato di attuazione del piano trasparenza e legalità e sui risultati realizzati in esecuzione dello stesso dall'Area di riferimento	predisposizione a cura di ciascun Dirigente – annuale	descrizione dell'attività svolta da ciascun Dirigente per dare attuazione alle misure programmate, eventuale segnalazione dell'attivazione di azioni correttive laddove siano state riscontrate mancanze/difformità nell'applicazione delle misure
verifica degli adempimenti in materia di trasparenza	- verifica da parte del responsabile dell'ufficio stampa e comunicazione del contenuto della sezione Amministrazione trasparente – semestrale - attestazione dell'OIV e trasmissione ad ANAC della scheda di rilevazione - annuale	accertamento della tempestività e della completezza delle pubblicazioni e indicazione delle integrazioni da effettuare per la regolarizzazione dei dati pubblicati
controlli successivi di regolarità amministrativa	esame dei provvedimenti estratti secondo le previsioni del Piano annuale dei controlli - trimestrale	verifica della regolarità amministrativa del provvedimento, accertamento del rispetto delle norme in tema di trasparenza, tutela dei dati personali, termine massimo di conclusione del procedimento e formazione del fascicolo. Predisposizione di report e di norme di indirizzo da inviare ai responsabili di PO e ai Dirigenti
verifica del registro degli accessi agli atti	esame del contenuto del registro degli accessi	verifica del numero delle richieste di accesso, dei tempi di risposta
controlli sulle autodichiarazioni	esame delle autodichiarazioni acquisite dall'Ente sulla base delle modalità individuate da ogni servizio (verifica a campione o verifica sistematica) – tempistica indicata dal servizio	esame del contenuto dell'autodichiarazione e acquisizione dei certificati attestanti le informazioni indicate dall'interessato

## 2.5. Applicazione sistema di valutazione

### 2.5.1 Applicazione sistema di valutazione del Segretario Generale

L'articolo 42, 1° comma, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari comunali e provinciali per il quadriennio 1998/2001, prevede l'attribuzione di un compenso annuale denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento di obiettivi assegnati. Tale compenso è determinato in un importo non superiore al 10% del monte salari del Segretario, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa dell'Ente.

Per l'anno 2024 viene destinata per la retribuzione di risultato un importo pari al 10 % del monte salari di competenza per il medesimo anno.

### 2.5.2 Applicazione del sistema di valutazione dei dirigenti

Il sistema della performance della Provincia, nella parte riguardante la gestione della performance individuale dei dirigenti prevede che:

*“Gli obiettivi assegnati ai dirigenti si suddividono, a seconda della loro tipologia, in:*

*a. Obiettivi generali di cui al D. Lgs. n. 74/2017 (politiche pubbliche, linee guida funzione pubblica): gli obiettivi in oggetto, come definiti dalla normativa succitata, verranno individuati e declinati con decreto ministeriale a seguito di intesa raggiunta in sede di conferenza unificata; detti obiettivi dovrebbero essere identici per tutti gli enti territoriali.*

*Nel presente sistema si attribuisce, a tali obiettivi, una pesatura fissa pari al 10% del peso complessivo assegnato all'Area dei risultati; si stabilisce, inoltre, che in caso di mancata definizione di tale tipologia di obiettivi ai sensi di quanto previsto dal predetto D. lgs. n. 74/2017, detto 10% verrà assegnato agli obiettivi cd. Trasversali che, pertanto, passeranno da un peso pari al 20% sino a raggiungere il 30%.*

*b. Obiettivi specifici di Ente, a loro volta suddivisi tra:*

*b1. Obiettivi trasversali a tutta la struttura: tali obiettivi consistono negli obiettivi comuni a tutta o parte della struttura e che, per il loro raggiungimento, necessitano del fattivo contributo di più aree di attività. Questi obiettivi vengono, dal presente sistema, pesati in misura fissa pari al 20% del peso complessivo assegnato all'Area risultati, fatto salvo l'incremento al 30% per l'ipotesi menzionata al precedente punto sub a. Gli obiettivi di carattere trasversale vengono assegnati, di norma, ad un dirigente o al segretario generale che svolge l'attività di coordinamento delle attività necessarie al loro conseguimento; in questa eventualità a detto dirigente l'obiettivo può anche essere assegnato come obiettivo specifico della struttura da lui diretta. Al termine dell'esercizio il coordinatore di ciascun obiettivo trasversale, se individuato e se diverso dal segretario generale, redige una relazione circa il contributo di ciascuna area diretta da un dirigente al perseguimento dell'obiettivo assegnato.*

*b2. Obiettivi della struttura organizzativa diretta: si tratta degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura dirigenziale, dei quali il dirigente è responsabile diretto. La pesatura massima assegnata a detti obiettivi è pari al 70% del peso complessivo assegnato all'Area risultati. Questa tipologia di obiettivi, a sua volta, si divide in:*

*1. Obiettivi di mantenimento attività/servizi continuativi: si tratta di obiettivi che si ripetono nel tempo e che hanno lo scopo di garantire un livello standard dei servizi. Si caratterizzano, pertanto, per essere parametrati ad uno standard di riferimento (di norma quantitativo o temporale).*

*2. Obiettivi di sviluppo: si tratta di obiettivi che si caratterizzano per la loro novità, ovvero per l'introduzione di modalità differenti di gestione di servizi o attività tipiche, nonché per la creazione di nuovi servizi, l'ottimizzazione o il miglioramento di quelli esistenti; di norma sono parametrati a standard di efficacia o efficienza del risultato ottenuto.*

*3. Obiettivi di sviluppo strategico: si tratta di obiettivi che l'Amministrazione ha inteso qualificare come di carattere strategico. In linea di principio sono obiettivi che portano ad attuazione i programmi qualificanti del mandato; possono, peraltro, essere qualificati come strategici anche obiettivi di mantenimento, sempre che il parametro o standard di riferimento abbia un carattere sfidante e strategico.”*

Con riferimento allo stralcio del sistema sopra riportato di seguito vengono definiti:

- a) per ciascuna area, il diverso peso – nel limite del 70% complessivo – tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici. Tra gli obiettivi di performance approvati non vi sono obiettivi generali di cui al d.lgs 74/2017;
- b) per ciascun dirigente, il peso complessivo che avranno, ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato, gli ambiti di valutazione “Area Risultati” - da un minimo del 50% ad un massimo del 60 % - ed “Area Comportamenti” - da un minimo del 40% ad un massimo del 50%.

**a) Peso tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici**

AREA	MANTENIMENTO	SVILUPPO	STRATEGICO	Totale complessivo
Area 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO-CPI – APPALTI - ECONOMATO	20%	25%	25%	70%
Area 2 - ECONOMICO FINANZIARIA – ISTRUZIONE – PARI OPPORTUNITA’ - FUNZIONI DELEGATE	30%	20%	20%	70%
Area 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE – EDILIZIA - AMBIENTE	15%	25%	30%	70%
Area 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI	20%	25%	25%	70%
Area 5 - LAVORI PUBBLICI	20%	20%	30%	70%
Area 6 - POLIZIA PROVINCIALE-VIGILANZA ITTICO VENATORIA-PROTEZIONE CIVILE	15%	15%	40%	70%

**b) Peso complessivo degli gli ambiti di valutazione “Area Risultati” ed “Area Comportamenti”**

AREA	peso “Area Risultati”	peso “Area Comportamenti”	Totale complessivo
Area 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO-CPI – APPALTI - ECONOMATO	55%	45%	100%
Area 2 - ECONOMICO FINANZIARIA – ISTRUZIONE – PARI OPPORTUNITA’ -FUNZIONI DELEGATE	55%	45%	100%
Area 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE – EDILIZIA - AMBIENTE	55%	45%	100%
Area 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI	55%	45%	100%
Area 5 - LAVORI PUBBLICI	60%	40%	100%
Area 6 - POLIZIA PROVINCIALE-VIGILANZA ITTICO VENATORIA-PROTEZIONE CIVILE	60%	40%	100%

**2.5.3 Riforma abilitante del PNRR (misura 1.11): riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali nelle pubbliche amministrazioni e riflessi sulla misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti**

Lo Stato italiano ha inserito nel PNRR una riforma abilitante (la misura 1.11) con la quale si è impegnato nei confronti dell’Unione europea a pagare le fatture entro il termine di 30 gg. Parallelamente, al fine di centrare l’obiettivo, il legislatore ha introdotto una specifica disposizione (l’art. 4-bis del d.l. 13/2023, inserito in sede di conversione in legge n. 41/2023) che subordina l’erogazione di almeno il 30% del premio legato alla performance (retribuzione di risultato) dei dirigenti al rispetto dei tempi di pagamento.

In particolare è previsto che le amministrazioni pubbliche, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedano ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali<sup>1</sup>, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

Con successiva Circolare 1/2024, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e il Dipartimento della Funzione Pubblica, di concerto, hanno fornito le prime indicazioni operative, precisando che la verifica del raggiungimento dell'obiettivo è demandata agli organi di revisione.

Al fine di dare attuazione alle disposizioni di legge sopracitate, tra gli obiettivi di performance 2024 è stato assegnato a ciascun dirigente l'obiettivo individuale **IN\_5062 - Ritardo tempo medio di pagamento**, rispetto alla scadenza ordinaria dei 30 giorni (o diversa se prevista espressamente). Nel 2024 il valore di questo indicatore dovrà risultare:

- negativo - pagamento in anticipo delle fatture;
- pari a zero - pagamento nei tempi delle fatture.

Un valore positivo indica un ritardo nei tempi di pagamento.

L'obiettivo non è stato considerato nella pesatura complessiva degli obiettivi dirigenziali sopra riportata e, quindi, la retribuzione di risultato sarà calcolata, in primis, al netto di tale obiettivo: è su tale retribuzione di risultato che si applicherà la decurtazione del 30% in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento.

I responsabili dei servizi con elevata qualificazione e i collaboratori non sono destinatari diretti di questo obiettivo, che secondo il citato art. 4-bis risulta essere un obiettivo di primo livello assegnato solo ai dirigenti: è demandata a ciascun dirigente la decisione di assegnare obiettivi di secondo livello a diverse figure finalizzata ad un coinvolgimento e responsabilizzazione più ampi.

## 2.5.4 Applicazione del sistema di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione

Il sistema della performance della Provincia, nella parte riguardante la gestione della performance individuale degli incarichi di elevata qualificazione prevede che:

*“Ogni anno, con l'approvazione del PEG, ed in particolare con il PdP, da parte dell'organo esecutivo dell'Ente, viene definito, a livello generale, il numero e la qualificazione – generale, trasversale, di mantenimento, di sviluppo, di sviluppo strategico – di ciascun obiettivo assegnato ai dirigenti.*

*Una volta approvato il PEG - Piano della performance - Piano degli obiettivi, ciascun Dirigente dovrà definire, per gli incaricati di posizione organizzativa, inseriti all'interno della propria area di competenza:*

1. *la pesatura dei comportamenti organizzativi di cui al precedente punto C.5.a.2;*
2. *il diverso peso – nel limite del 80% complessivo – tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici di cui al precedente punto C.5.a.1.B.*
3. *la percentuale di risorse destinate per la retribuzione di risultato eventualmente diversificare tra le P.O., sulla base degli obiettivi strategici individuati nel PEG-PDP annuale di riferimento o in base a particolari condizioni che caratterizzano le attività di un Servizio, nell'ambito della quota aggiuntiva, pari al 3% del fondo complessivo, destinata ad ulteriore incremento dell'indennità di risultato, ripartita tra le Aree in relazione al numero di P.O.”*

Con riferimento allo stralcio del sistema sopra riportato di seguito vengono definiti:

- a) il diverso peso – nel limite del 80% complessivo – tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici

---

<sup>1</sup> Tale disposizione è applicabile esclusivamente ai dirigenti ministeriali in quanto solo per questi ultimi, e non invece per i dirigenti degli enti locali, è previsto che gli obiettivi possano essere assegnati anche nei rispettivi contratti individuali (cfr. art. 9, comma 1-bis, del d.Lgs. 150/2009 “la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale”.

b) riparto tra le Aree della quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, pari al 3% del fondo complessivo degli incarichi di elevata qualificazione, in relazione al numero di E.Q.

c) la percentuale di risorse destinate per la retribuzione di risultato, eventualmente diversificate tra le P.O., sulla base degli obiettivi strategici individuati nel primo anno di riferimento o in base a particolari condizioni che caratterizzano le attività di un Servizio.

#### a) Peso tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici dei Servizi

AREA	SERVIZIO	% MANTENIMENTO	% SVILUPPO	% STRATEGICO	Totale complessivo
Area 1	Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	40%	20%	20%	80%
Area 1	Servizio unico appalti e contratti. Centrale di committenza	30%	20%	30%	80%
Area 1	Servizio economato provveditorato e patrimonio	50%	30%		80%
Area 2	Servizio contabilità, tributi ed altre entrate – analisi e gestione debito	60%		20%	80%
Area 2	Servizio programmazione rete scolastica, formazione professionale, controllo discriminazioni in ambito occupazionale – promozione pari opportunità - politiche sociali	45%	35%		80%
Area 2	Servizio turismo, cultura, sport	40%	30%	10%	80%
Area 3	Servizio opere del sistema portuale e navigazione	10%	50%	20%	80%
Area 3	Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza		60%	20%	80%
Area 3	Servizio pianificazione territoriale provinciale di coordinamento. Attività estrattive.	40%	30%	10%	80%
Area 3	Servizio energia parchi e natura VIA-VAS	40%	40%		80%
Area 3	Servizio Inquinamento Rifiuti, SIN - AIA		70%	10%	80%
Area 4	Servizio Acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale – trasporto privato	40%	40%		80%
Area 4	Servizio Sistemi Informativi innovazione sviluppo	20%	50%	10%	80%
Area 5	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale	60%		20%	80%
Area 5	Servizio unico espropri -concessioni - pubblicità stradali e autoparco	35%	45%		80%
Area 5	Servizio acquisizioni/dismissioni stradali, ciclabili – sicurezza stradale		80%		80%
Area SG	Servizio gestione del personale e formazione	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Avvocatura	80%			80%
Area SG	Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	30%	20%	20%	80%

**b) Riparto tra Aree della quota aggiuntiva di retribuzione di risultato (3% di Euro 300.150,00 = Euro 9.004,50)**

AREE	NUMERO P.O.	QUOTA RISULTATO
Area 1	3	1.350,68
Area 2	3	1.350,68
Area 3	5	2.251,13
Area 4	2	900,45
Area 5	3	1.350,68
Area 6	0	0,00
Area SG	4	1.800,90
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>9.004,50</b>

**c) Percentuale retribuzione di risultato per Servizio**

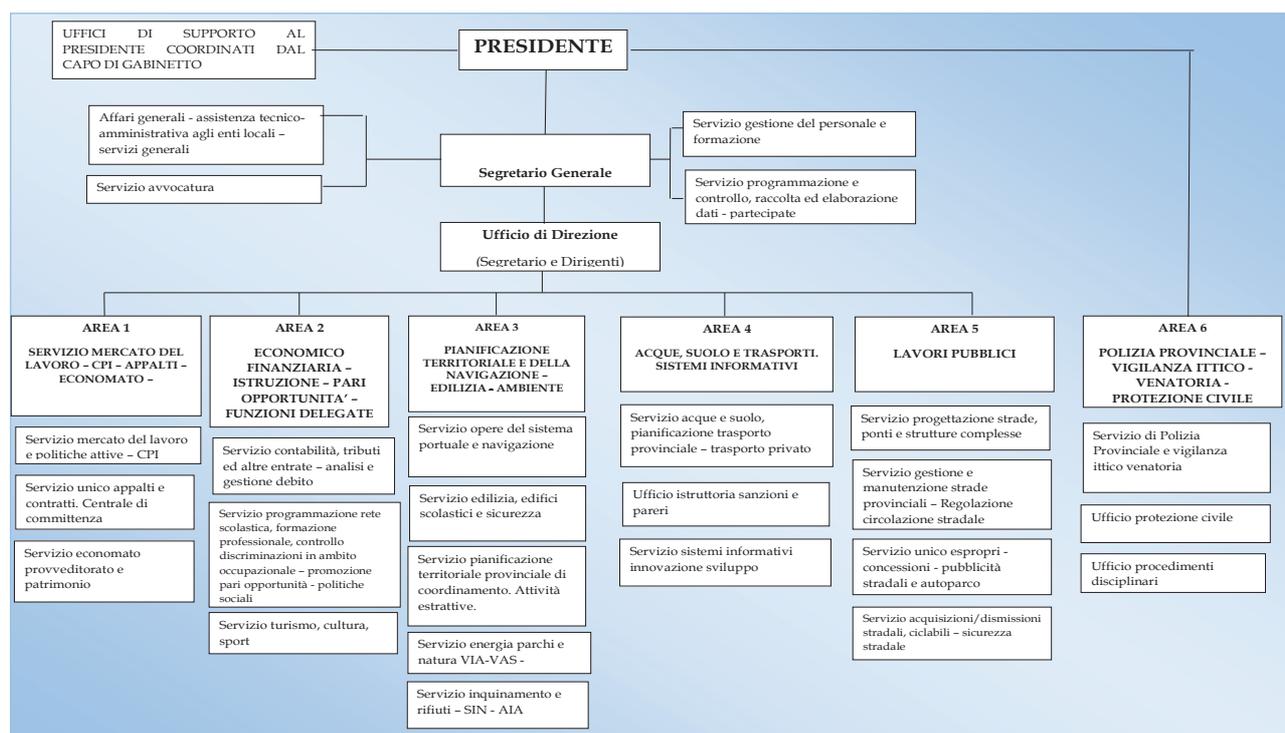
AREA	SERVIZIO	Percentuale risultato
Area 1	Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	18,66%
Area 1	Servizio economato provveditorato e patrimonio	18,66%
Area 1	Servizio unico appalti e contratti. Centrale di committenza	18,66%
Area 2	Servizio contabilità, tributi ed altre entrate – analisi e gestione debito	16,26%
Area 2	Servizio programmazione rete scolastica, formazione professionale, controllo discriminazioni in ambito occupazionale – promozione pari opportunità - politiche sociali	22,22%
Area 2	Servizio turismo, cultura, sport	22,22%
Area 3	Servizio opere del sistema portuale e navigazione	18,62%
Area 3	Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	18,62%
Area 3	Servizio pianificazione territoriale provinciale di coordinamento. Attività estrattive.	18,62%
Area 3	Servizio energia parchi e natura VIA-VAS	18,62%
Area 3	Servizio Inquinamento e Rifiuti, SIN - AIA	18,62%
Area 4	Servizio Acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale – trasporto privato	19,04%
Area 4	Servizio Sistemi Informativi innovazione sviluppo	18,35%
Area 5	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale	18,57%
Area 5	Servizio unico espropri -concessioni - pubblicità stradali e autoparco	18,35%
Area 5	Servizio acquisizioni/dismissioni stradali, ciclabili – sicurezza stradale	19,12%
Area SG	Servizio gestione del personale e formazione	19,88%
Area SG	Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	19,88%
Area SG	Servizio Avvocatura	15,00%
Area SG	Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	19,88%

**SEZIONE 3**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**E**  
**CAPITALE UMANO**

### 3.1 Struttura organizzativa: le persone che lavorano ai valori pubblici

In questa sezione troviamo l'organizzazione del capitale umano e la sua assegnazione ai Valori pubblici, con particolare attenzione alle scelte in tema di lavoro agile, pari opportunità, formazione. Le persone stanno alla base e sono condizione indispensabile per la generazione di Valore.

#### 3.1.1 Organigramma dell'Ente



#### 3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

L'Amministrazione, con decreto presidenziale n. 116 del 24/10/2023, con decorrenza 1/11/2023, ha ridefinito la struttura organizzativa dell'ente secondo un nuovo assetto funzionale al raggiungimento degli obiettivi del programma di mandato, in quanto favorisce i processi di integrazione e gestione unitaria delle materie che costituiscono i riferimenti centrali del programma dell'amministrazione, con lo scopo di alimentare sinergie ed economie di scala ed il miglior utilizzo delle risorse professionali disponibili.

La nuova macrostruttura prevede:

- **SEGRETERIA GENERALE:** al Segretario Generale sono attribuiti, oltre ai compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, come previsto dall'art. 98 del testo Unico 18 agosto 2000, n. 267, e dalla 7 agosto 2015, n. 124, i seguenti ambiti di attività:
  - ✓ la programmazione strategica, ovvero la traduzione negli strumenti di programmazione tipici dell'Ente, DUP e PEG in particolare, di programmi ed obiettivi – e relativa pesatura - individuati dagli organi di governo;
  - ✓ il coordinamento dei dirigenti volto all'attuazione dei programmi ed al perseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura con gli strumenti di cui al punto precedente, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza, efficacia e della normativa tempo per tempo vigente;

- ✓ l'organizzazione complessiva dell'ente attraverso la direzione del servizio personale e informatico;
  - ✓ la direzione delle attività di controllo interno, anticorruzione e trasparenza, da svolgersi, oltre che per le finalità tipiche normativamente previste, con l'ulteriore fine di realizzare un progressivo miglioramento dell'operatività e dei processi, degli atti, coniugando best practices ed il rispetto dei principi enunciati al punto precedente;
- **UFFICIO DI DIREZIONE:** composto dal Segretario Generale e dai Dirigenti, inteso come la sede in cui:
- ✓ vengono monitorati e verificati lo stato di attuazione ed il perseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti,
  - ✓ viene effettuato il coordinamento dell'attività dei dirigenti,
  - ✓ vengono analizzate le proposte di soluzione a problemi operativi ed organizzativi formulate dai dirigenti,
  - ✓ vengono affrontati e risolti i conflitti di competenza;
- **AREE DIRIGENZIALI:** sono definite 6 Aree, corrispondenti ai posti dirigenziali dotazionali, a cui sono preposti i dirigenti in servizio a tempo indeterminato e determinato, così denominate:
- **SERVIZI:** nella nuova riorganizzazione viene mantenuta la distinzione fra strutture di staff e di line. Ventuno servizi sono elevati per la loro complessità a incarichi di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

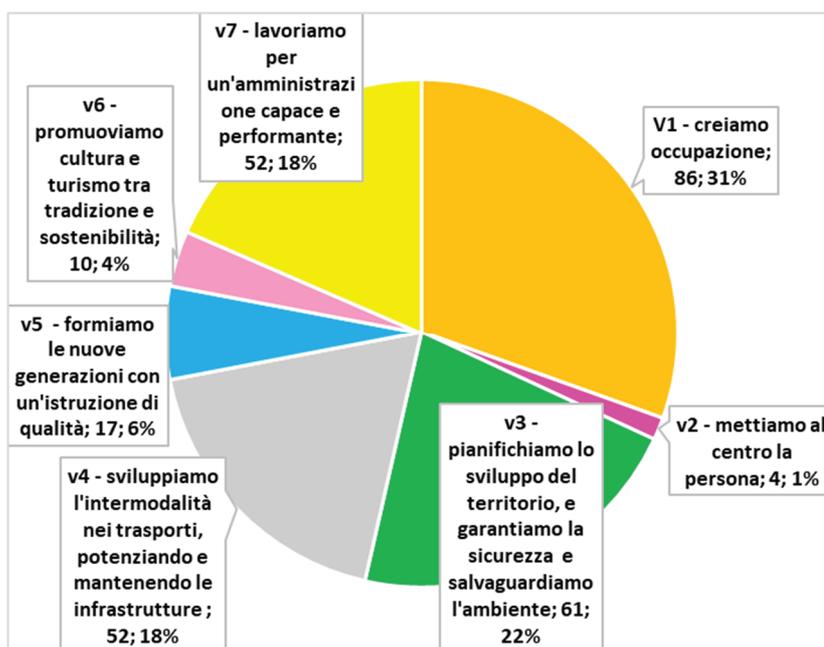
STRUTTURA	Codice centro di responsabilità	Codice responsabile di procedura	Cognome Responsabile
<b>AREA SG – SEGRETARIO GENERALE DIREZIONE ENTE</b>			<b>BONANATA</b>
Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	SG	A1	MALAVASI
Servizio gestione del personale e formazione	SG	A2	GAVIOLI
Servizio Avvocatura	SG	A3	PERSEGATI
Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	SG	C	RIGHI
<b>AREA 1 - SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO – CPI – APPALTI – ECONOMATO</b>			<b>PAPARELLA</b>
Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	62	44	PICCININI
Servizio unico appalti e contratti. Centrale di committenza	62	67	TOSI
Servizio economato provveditorato e patrimonio	62	33	CRUCIATO
<b>AREA 2 - ECONOMICO FINANZIARIA – ISTRUZIONE – PARI OPPORTUNITA' -FUNZIONI DELEGATE</b>			<b>ARDUINI</b>
Servizio contabilità, tributi ed altre entrate – analisi e gestione debito	03	32	MILLETTI
Servizio programmazione rete scolastica, formazione professionale, controllo discriminazioni in ambito occupazionale – promozione pari opportunità - politiche sociali	03	72	MAGNANI
Servizio turismo, cultura, sport	03	43	SBRAVATI
<b>AREA 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE – EDILIZIA – AMBIENTE</b>			<b>GATTI (T.D.)</b>
Servizio opere del sistema portuale e navigazione	06	85	NEGRINI
Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	06	65	FERRARI
Servizio pianificazione territoriale provinciale di coordinamento. Attività estrattive.	06	82	MOLINARI
Servizio energia parchi e natura VIA-VAS	06	86	RIZZINI
Servizio Inquinamento Rifiuti, SIN - AIA	06	21	GALEAZZI
<b>AREA 4 - ACQUE, SUOLO E TRASPORTI, SISTEMI INFORMATIVI</b>			<b>BELLINI</b>
Servizio Acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale – trasporto privato	08	22	MASSALONGO
Ufficio istruttoria sanzioni e pareri	08	08	BELLINI
Servizio Sistemi Informativi innovazione sviluppo	08	B1	ZANIBONI
<b>AREA 5 - LAVORI PUBBLICI</b>			<b>COVINO (T.D.)</b>
Servizio Progettazione strade, ponti e strutture complesse	05	51	COVINO

Servizio gestione e manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale	05	53	BETTONI
Servizio acquisizioni / dismissioni stradali, ciclabili – sicurezza stradale	05	84	FERRARINI
Servizio unico espropri -concessioni - pubblicità stradali e autoparco	05	64	FLORA
<b>AREA 6 - POLIZIA PROVINCIALE-VIGILANZA ITTICO VENATORIA-PROTEZIONE CIVILE</b>			<b>COLLI (T.D.)</b>
Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico-venatoria	PP	PP	COLLI
Ufficio protezione civile	PP	PP	COLLI
Ufficio procedimenti disciplinari	PP	PP	COLLI

La struttura organizzativa, ovvero aree e servizi con i relativi dirigenti, responsabili di servizio e collaboratori, escono dagli schemi dell'organigramma per lavorare trasversalmente ai Valori pubblici, finalizzando le relative competenze e specificità alla finalità comune di generare benessere per la collettività.

VALORI PUBBLICI	AREA 1	AREA 2	AREA 3	AREA 4	AREA 5	AREA 6	AREA SG	Totale dipendenti
V1 - creiamo occupazione	86							86
v2 - mettiamo al centro la persona		4						4
v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente			27	20		14		61
v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture			5		47			52
v5 - formiamo le nuove generazioni con un'istruzione di qualità		2	15					17
v6 - promuoviamo cultura e turismo tra tradizione e sostenibilità		10						10
v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante	11	7		5			29	52
dirigenti (trasversali su diversi valori)	1	1	1	1	1	1		6
<b>Totale dipendenti</b>	<b>98</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>48</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>288</b>

Al 31 dicembre 2023 nella Provincia di Mantova **288 dipendenti** lavoravano per generare Valore pubblico.



### 3.1.3 Profili professionali

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 ha introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato delle amministrazioni del comparto articolato in quattro aree professionali denominate rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati anche incarichi di E.Q. (ex Posizioni organizzative).

A ogni singola area corrispondono livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A al contratto che descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e l'insieme dei requisiti generali indispensabili per l'accesso a ciascuna di esse.

In applicazione dell'art. 13 del CCNL 16 novembre 2022, a decorrere dal 1° aprile 2023 il personale in servizio alle dipendenze dell'Ente a tale data è inquadrato automaticamente nel nuovo sistema di classificazione con collocazione nelle nuove aree di cui sopra secondo le indicazioni della Tabella B di trasposizione automatica.

Con decreto presidenziale n. 65 del 29/06/2023 sono stati rivisti i profili professionali del personale e adeguato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in attuazione del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL funzioni locali 16 novembre 2022. E' stata adottata anche la relativa declaratoria professionale aggiornata. Di seguito lo schema riassuntivo dei profili adottati:

	<b>Amministrativa e di supporto</b>	<b>Tecnica e ausiliaria</b>	<b>Vigilanza</b>	<b>Occupazione e mercato del lavoro</b>	<b>Ambiente</b>
<b>Operatori</b>	- Operatore - Usciere				
<b>Operatori esperti</b>	- Operatore amministrativo esperto - Autista	- Operatore tecnico esperto - Operatore magazzinoiere			
<b>Istruttori</b>	- Istruttore amministrativo - Istruttore contabile	- Istruttore tecnico - Istruttore tecnico informatico - Istruttore tecnico geometra	- Agente di PL	- Istruttore mercato del lavoro	- Istruttore ambientale
<b>Funzionari ed EQ</b>	- Funzionario amministrativo - Avvocato - Funzionario Addetto Stampa - Funzionario contabile	- Funzionario Tecnico - Funzionario specialista Informatico Statistico	- Funzionario di vigilanza	- Funzionario Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	- Funzionario amministrativo ambientale - Funzionario tecnico ambientale

I profili professionali lavorano trasversalmente ai Valori pubblici, finalizzando le relative competenze e specificità alla finalità comune di generare benessere per la collettività.

Descrizione profili nuovo CCNL 16/11/2022	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	Totale
AGENTE DI POLIZIA LOCALE			10					10
AUTISTA					1		2	3
AVVOCATO							2	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA							1	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	14	4		3	3	5	16	45
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO AMBIENTALE			2					2
FUNZIONARIO CONTABILE							5	5
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	1							1
FUNZIONARIO SPECIALISTA MERCATO E SERVIZI PER IL LAVORO	17							17
FUNZIONARIO TECNICO			8	15	10		7	40
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE			26					26
ISTRUTTORE AMBIENTALE			6					6
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	8		3	2	2	5	10	30
ISTRUTTORE CONTABILE							2	2
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	36							36
ISTRUTTORE TECNICO			3	15	1		1	20
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	8							8
OPERATORE				1				1
OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	2		2				6	10
OPERATORE TECNICO ESPERTO			1	16				17
DIRIGENTE (trasversali su diversi valori)								6
<b>Totale</b>	<b>86</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>52</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>52</b>	<b>288</b>

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

La Provincia ha approvato il Regolamento per la disciplina in materia di lavoro agile con decreto presidenziale n. 45 del 04/06/2020 e, superato il periodo di emergenza COVID (fase di avvio), sta attuando suddetta modalità lavorativa in regime ordinario, delineabile come una fase di sviluppo intermedio.

In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e nelle condizioni abilitanti: nell'arco di un triennio, l'amministrazione intende giungere ad una fase di sviluppo avanzato in cui devono essere monitorate tutte le dimensioni indicate.

L'art. 14 della Legge n. 124 del 7/8/2015 prevede, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che **almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene**, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Il contingente del personale dipendente che potrà svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile, per il triennio 2024-2026, è pari alle seguenti percentuali, rispetto al personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in modalità agile:

2024	2025	2026
50%	50%	50%

Alla quota individuata per il triennio si prevede una percentuale aggiuntiva pari al 5% per far fronte ad esigenze ulteriori del personale dipendente emerse successivamente alla chiusura della graduatoria, nel rispetto dei criteri contenuti nel Regolamento sul lavoro agile, fino ad esaurimento dei posti.

Tali percentuali potranno essere aggiornate annualmente (garantendo comunque la percentuale minima del 15%) a seguito di mutate esigenze organizzative.

L'individuazione delle funzioni e delle attività che possono essere svolte, anche parzialmente in modalità agile è stata effettuata attraverso una **mappatura delle linee funzionali** nelle diverse aree, servizi e uffici, anche in riferimento al grado di digitalizzazione delle procedure in corso nei vari settori e processi, rilevando altresì le eventuali criticità incontrate e i modi con cui si intende superarle. La mappatura ha tenuto conto dei seguenti criteri di valutazione:

A - La strumentazione necessaria per svolgere l'attività si può utilizzare "fuori sede"

B - L'attività non ha rapporti con il pubblico

C - L'attività è un processo autonomo o comunque gestibile a distanza

D - Il personale addetto a questa attività è professionalmente in grado di svolgere le attività a distanza

E - E' possibile valutare l'attività sul risultato e non sul tempo del lavoro dedicato

F - L'attività può essere svolta in condizioni di autonomia organizzativa e gestionale

G - Non è necessario un controllo continuativo e costante da parte dei superiori sulle attività svolte

H - Le relazioni con gli altri settori e con gli amministratori si possono svolgere a distanza

I - L'acquisizione delle informazioni per lo svolgimento delle attività (es. protocollo) può avvenire anche a distanza

L - Presenza di archivio digitale completo

M - Attività per la quale non è necessario svolgere ispezioni, sopralluoghi, o controlli esterni o interni (in sede)

N - Attività per la quale non è necessario recarsi presso soggetti esterni (banca, tesoriere, agenzia delle entrate, sedi distaccate, ecc.).

Su 200 linee funzionali, il 14% risulta completamente smartizzabile, l'80% solo in parte, mentre il 6% risulta non smartizzabile.

Le **funzioni e le attività** che non possono essere effettuate in alcun modo in modalità agile risultano:

1. Gestione della cassa economale
2. Gestione del magazzino economale
3. Funzioni di Polizia Provinciale
4. Funzioni di polizia amministrativa locale relative allo svolgimento di attività di prevenzione e repressione di illeciti amministrativi nelle materie di competenza provinciale
5. Vigilanza predisposizione servizi urgenti in caso di eventi calamitosi
6. Vigilanza, sorveglianza e pronto intervento sulle strade
7. Gestione, sorveglianza e vigilanza del ponte in Chiatte
8. Servizio di vigilanza agli organi di indirizzo politico nel corso delle sedute pubbliche, alle attività istituzionali e al patrimonio provinciale e servizio di rappresentanza per la scorta al gonfalone provinciale
9. Servizio di uscierato
10. Servizio di centralino
11. *Attività di sportello / front office*

Ad integrazione di quanto previsto nel vigente Regolamento sul lavoro agile, e fermo restando le tutele comunque riconosciute ai lavoratori "fragili", vengono date le seguenti indicazioni ai Dirigenti, nell'ambito degli accordi individuali che dovranno sottoscrivere con i dipendenti:

- 1) di accordare di norma 1 giorno settimanale di smart working e di valutare l'estensione a due giornate settimanali nel caso di particolari necessità del dipendente di conciliazione vita lavoro, risultanti anche dal punteggio ottenuto nella graduatoria di cui all'avviso smart working;

- 2) di individuare, di norma, le giornate di svolgimento della prestazione in modalità agile in quelle dove non sia previsto rientro pomeridiano, assicurando in ogni caso adeguata rotazione negli uffici, in modo da garantire la copertura del servizio.

La mappatura completa delle linee funzionali rispetto alla possibilità di essere svolte in “modalità agile” è contenuta [nell'Appendice 3 - Mappatura delle linee funzionali che possono essere svolte in modalità di lavoro agile](#).

### 3.2.1 Il lavoro agile e i requisiti tecnologici

Il lavoro svolto da remoto deve essere effettuato assicurando il rispetto delle disposizioni di carattere generale e proprie della Provincia di Mantova in materia di protezione dei dati personali e di sicurezza informatica. L'accesso alla rete informatica provinciale avviene unicamente tramite collegamento autenticato in rete Privata Virtuale (VPN) con modalità di autenticazione doppia mediante One Time Password (OTP).

Le attività e i relativi obiettivi previsti dal presente documento realizzabili attraverso lo smart working sono compatibili con la strumentazione a disposizione dei dipendenti destinati alle medesime attività.

La Provincia di Mantova fornisce computer portatili ai dipendenti che ne necessitano per svolgere lavoro da remoto nei limiti della disponibilità effettiva.

In mancanza di strumentazione di proprietà della Provincia il dipendente è autorizzato a svolgere lavoro da remoto se viene garantito il rispetto delle seguenti condizioni:

- Il computer deve utilizzare un Sistema Operativo aggiornato e ancora supportato dal produttore.
- Il computer deve disporre di un Antivirus aggiornato e non scaduto
- Il dipendente, inoltre, prende atto che nel caso di utilizzo di strumentazione propria, relativamente al proprio PC, dovrà garantire:
  - ✓ che sul PC non sia presente nessun programma nocivo o che permetta accessi indesiderati
  - ✓ che il PC non sia utilizzato per il collegamento a siti che permettano la fruizione di contenuti illegali

Il Servizio Sistemi informativi è autorizzato a fare controlli da remoto al fine di verificare la sicurezza del pc utilizzato.

In caso di utilizzo di strumentazione assegnata dall'Amministrazione al termine dell'accordo questa deve essere restituita agli uffici competenti.

Al personale che svolge attività lavorativa in modalità agile, viene assegnato nel caso di sostituzione del PC per l'ufficio, un unico computer portatile da utilizzare anche per il lavoro da remoto.

In attesa dell'emanazione di apposite Linee Guida sul lavoro agile e dell'adeguamento dei contratti collettivi nazionali, in questa prima fase non è prevista la fornitura da parte della Provincia delle connessioni per l'accesso ad Internet da remoto, salvo successivi adeguamenti.

### 3.3 La formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento del personale sono una esigenza indefettibile e basilare, che costituisce parte integrante e concreta dell'organizzazione del lavoro, come uno dei fattori determinati per assicurare il buon andamento, l'efficienza ed efficacia dell'attività amministrativa.

La formazione riveste un ruolo importante, oltre che per l'acquisizione di nuove competenze e l'aggiornamento di quelle esistenti, anche come fattore di crescita e innovazione.

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e

relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

Le indicazioni normative e contrattuali in materia di personale pubblico evidenziano peraltro l'obbligatorietà della formazione continua di tutto il personale.

Un ruolo strategico riveste la formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e codici di comportamento, prevista da specifiche disposizioni (v. art.54 c.7 D.Lgs. 165/2001 e art.15 comma 5 DPR 16 aprile 2013, n.62). rivolta a sensibilizzare il personale sull'etica della legalità e della buona amministrazione e quindi non confinata puramente all'ambito penalistico.

Il Piano della Formazione del personale è il documento programmatico che, tenuto conto dei fabbisogni e degli obiettivi formativi, individua gli interventi formativi da realizzare nel corso dell'anno.

Attraverso la predisposizione del piano formativo si intende, essenzialmente, aggiornare le capacità e le competenze esistenti adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo dell'Ente e l'attuazione dei progetti strategici.

Per l'analisi dei fabbisogni, nell'ambito del processo di elaborazione di tale Piano, sono stati coinvolti i dirigenti, ai quali è stato richiesto di esporre le esigenze formative correlate alle specifiche funzioni relative agli uffici di propria competenza.

## Contenuti

Il nucleo principale del Piano è rappresentato da interventi formativi di carattere trasversale, seppure intrinsecamente specialistico, che interessano e coinvolgono dipendenti appartenenti a diverse aree/servizi dell'Ente, nonché eventualmente il personale dei Comuni aderenti alle iniziative formative promosse dalla Provincia.

Una parte rilevante delle attività formative è inoltre riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'INPS nell'ambito del programma Valore-PA, gratuiti per le amministrazioni che aderiscono a tale programma.

Il Piano comprende anche le iniziative volte al costante aggiornamento sulle materie e normative di interesse specialistico di competenza delle singole aree, in relazione alla esigenza di costante aggiornamento sulle novità normative, giurisprudenziali e tecniche.

## Formazione delle competenze digitali, transizione ecologica e nuovo codice appalti

Con riferimento allo sviluppo delle competenze digitali, già dal 2022 Provincia di Mantova ha aderito al progetto ministeriale "Syllabus per la formazione digitale", promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e finalizzato a misurare attraverso l'autovalutazione le competenze digitali del dipendente pubblico e quindi indirizzarlo verso specifici percorsi formativi on line in linea con gli specifici fabbisogni.

Dal 2023, inoltre, tale iniziativa ha ampliato l'offerta formativa destinata al personale dipendente inserendo altre tematiche connesse alla **transizione ecologica, cybersicurezza e al nuovo codice appalti**.

In conformità alle indicazioni ministeriali, l'amministrazione dovrà garantire lo sviluppo delle competenze digitali dei propri dipendenti in modo tale da assicurare il maggior coinvolgimento possibile.

La verifica dell'andamento della formazione e il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi sopra indicati potrà essere operato, dal referente di ciascuna amministrazione, attraverso l'utilizzo di specifiche funzionalità della piattaforma "Syllabus".

Il personale individuato dalle amministrazioni accede alla piattaforma Syllabus esclusivamente attraverso la propria identità digitale (SPID, CIE, CNS, eIDAS).

## Analisi per famiglie professionali

Il presente Piano formativo è stato elaborato tenendo conto, per quanto possibile, delle necessità formative specifiche per famiglie professionali, di cui alle Declaratorie dei profili professionali approvate con decreto presidenziale n. 65 del 29/06/2023.

Pertanto per ogni azione formativa riportata nell'appendice n. 4, è stato individuato il collegamento relativo:

	<b>Amministrativa e di supporto</b>	<b>Tecnica e ausiliaria</b>	<b>Vigilanza</b>	<b>Occupazione e mercato del lavoro</b>	<b>Ambiente</b>
<b>Operatori</b>	- Operatore - Usciere				
<b>Operatori esperti</b>	- Operatore amministrativo esperto - Autista	- Operatore tecnico esperto - Operatore magazzinoiere			
<b>Istruttori</b>	- Istruttore amministrativo - Istruttore contabile	- Istruttore tecnico - Istruttore tecnico informatico - Istruttore tecnico geometra	- Agente di PL	- Istruttore mercato del lavoro	- Istruttore ambientale
<b>Funzionari ed EQ</b>	- Funzionario amministrativo - Avvocato - Funzionario Addetto Stampa - Funzionario contabile	- Funzionario Tecnico - Funzionario specialista Informatico Statistico	- Funzionario di vigilanza	- Funzionario Specialista Mercato e Servizi per il Lavoro	- Funzionario amministrativo ambientale - Funzionario tecnico ambientale

### Formazione base

La formazione di base è rivolta soprattutto al personale neoassunto o al personale transitato in altro servizio a seguito di processi di mobilità o di riconversione professionale.

La formazione riguarderà principalmente le seguenti tematiche:

- Corso utilizzo protocollo jente
- Corso sulla cybersecurity
- Corso base sulla redazione di atti amministrativi
- Iscrizione automatica ai corsi Syllabus sullo sviluppo competenze digitali, transizione ecologica e amministrativa
- Corso sul codice di comportamento e valore pubblico
- Previdenza complementare e il Fondo Perseo-Sirio

In relazione alla famiglia professionale e all'inquadramento del dipendente saranno previsti corsi ad hoc su proposta dei rispettivi Dirigenti.

E' prevista, inoltre, formazione obbligatoria sulla sicurezza di cui ai successivi punti.

### Formazione specialistica trasversale

La formazione trasversale specialistica riguarda azioni formative rivolte al personale dipendente di varie categorie e profili professionali sulle materie di più estesa applicazione intersettoriale.

I singoli interventi formativi sono descritti nelle schede riportate nella parte finale del presente piano.

La Provincia di Mantova, rinnovando la positiva esperienza degli anni scorsi, ha aderito al Programma **Formativo INPS Valore-PA** che prevede una serie di corsi destinati ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, con posti limitati, su alcune aree tematiche come ad esempio la comunicazione efficace, l'utilizzo dei nuovi mezzi di comunicazione pubblica, i siti web delle Amministrazioni Pubbliche, il PNRR e l'attuazione delle riforme, l'Intelligenza artificiale, la Transizione Digitale, il Lavoro in gruppo, anche a distanza - Gestione delle relazioni e dei conflitti - Personale, organizzazione e riforma della Pubblica Amministrazione - Pianificazione, misurazione e valutazione della performance, Previdenza obbligatoria e complementare, Produzione, gestione e conservazione dei documenti digitali e/o digitalizzati - Progettazione e gestione dei fondi europei - Sviluppo sostenibile e transizione ecologica, Sviluppo del livello di competenza linguistica per i dipendenti della Pubblica amministrazione.

Mediante questo programma i funzionari interessati delle amministrazioni che si sono previamente accreditate possono quindi essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie i cui ambiti sono definiti dall'INPS in base alle esigenze formative rilevate e che sono proposti dalle Università avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche o private dotate di particolare esperienza formativa. I funzionari delle Amministrazioni accreditate normalmente in autunno possono esprimere le loro preferenze sui corsi che l'INPS ha ritenuto validi sotto il profilo dei contenuti e della professionalità dei formatori, e l'INPS, compatibilmente con le risorse disponibili, attiva i corsi che hanno ottenuto i maggiori consensi in ciascun ambito di materie.

In aggiunta a tale formazione, nel corso dell'anno potranno essere organizzati anche momenti formativi o focus di aggiornamento rivolti al personale interno in occasione di modifiche riguardanti i processi interni o nuovi regolamenti e disposizioni di servizio.

### **Formazione continua**

La formazione continua riguarda azioni formative di aggiornamento e approfondimento mirate al conseguimento di livelli di accrescimento professionale specifico sulle materie proprie delle diverse aree d'intervento della Provincia.

Nel corso dell'anno saranno possibili, compatibilmente con le risorse disponibili, ulteriori interventi settoriali di aggiornamento a domanda qualora ne emerga la necessità in relazione a particolari novità normative, tecniche, interpretative o applicative afferenti a determinate materie.

### **Formazione manageriale**

Tenuto conto del particolare momento storico che vede la pubblica amministrazione coinvolta in una fase di profondo cambiamento culturale e organizzativo, i dirigenti assumono un ruolo cruciale nel processo di trasformazione. È proprio al dirigente che spetta la responsabilità non soltanto del presidio tecnico delle attività di sua competenza, ma soprattutto della valorizzazione del capitale umano che gli è assegnato.

A tal fine è necessario potenziare alcune competenze trasversali tipiche dirigenziali:

- **Potenziamento della leadership**
- **La valutazione dei collaboratori**
- **Programmazione manageriale, anche con riferimento agli obiettivi del PNRR**
- **Gestione team di lavoro agile**
- 

### **Formazione continua avvocatura**

Gli avvocati dell'avvocatura interna, oltre ai corsi di formazione destinati alla generalità dei dipendenti, partecipano anche a corsi di formazione specialistica in materia di diritto sostanziale, processuale nonché di deontologia ed etica professionale, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di aggiornamento professionale continuo, sancito dall'art. 11, punto 1, della Legge 247/2012 e dell' - Art. 15 del Codice deontologico forense – Doveri di aggiornamento professionale e di formazione continua, che stabilisce che “L'avvocato deve curare costantemente la preparazione professionale, conservando e accrescendo le conoscenze con particolare riferimento ai settori di specializzazione e a quelli di attività prevalente”.

L'obbligo formativo degli avvocati viene assolto tramite l'acquisizione di crediti formativi nell'arco di un triennio, che possono essere ottenuti partecipando a incontri, seminari, corsi di aggiornamento, master, o attraverso corsi di formazione online, accreditati e riconosciuti dal Nazionale Forense.

### **Formazione specifica per il mercato del lavoro**

Con riferimento alla funzione delegata da Regione Lombardia relativa al mercato del lavoro e politiche attive, Regione garantisce con risorse proprie adeguata formazione agli operatori al fine di consolidare lo sviluppo dei Centri per l'Impiego.

Con il Piano di potenziamento dei CPI, Regione Lombardia ha strutturato un processo di formazione continua, garantendo omogeneità nei processi di erogazione dei servizi e miglioramento continuo della qualità delle prestazioni.

La pianificazione delle nuove attività formative prevede di soddisfare le esigenze espresse dagli enti ed è sviluppata sull'analisi dei fabbisogni formativi emersi in esito alla valutazione delle competenze dei

neoassunti e, contestualmente, sul raggiungimento dell'obiettivo di innovazione e rilancio dei servizi per l'impiego.

In particolare, gli obiettivi previsti sono:

- dare maggiore concretezza, in termini di applicabilità, agli apprendimenti sul lavoro con la pianificazione di percorsi formativi che integrino la formazione con l'accompagnamento/affiancamento sul lavoro;
- predisporre condizioni organizzative per facilitare il transfert learning sull'organizzazione del lavoro (carichi di lavoro compatibili, disponibilità di strumentazione tecnico operativa per l'esercizio del ruolo);
- creare condizioni motivanti anche attraverso un miglioramento della comunicazione interna.

Per la formazione degli operatori dei CPI, in aggiunta, si intendono implementare delle "Pillole formative" per gli operatori dei Centri per l'Impiego utili ad approfondire specifiche tematiche.

Infine, per l'implementazione delle attività dell'Osservatorio regionale del mercato del lavoro, sarà attuata un'attività di formazione del personale degli Osservatori e condivisione delle metodologie di analisi e trattamento dei dati.

La formazione ha lo scopo di costruire una base comune di conoscenze, favorendo lo scambio reciproco di buone prassi, specialmente per quanto riguarda i metodi di trattamento ed analisi dei dati.

### **Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha predisposto il Piano annuale di Formazione inerente le attività sensibili alla corruzione/malamministrazione.

Tali interventi formativi sono descritti nelle schede riportate nella specifica parte finale del presente piano.

La modalità di realizzazione degli interventi formativi verrà individuata di volta in volta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, tenuto conto del contenuto e dei destinatari delle specifiche iniziative formative. L'indicazione nominativa del personale interessato, sarà approvato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, sentiti i dirigenti.

La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.

### **Formazione obbligatoria in materia di sicurezza**

La formazione di sicurezza nei luoghi di lavoro, a cura del Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza, riguarda, in generale, i seguenti ambiti:

- Corso sulla sicurezza sul lavoro per neoassunti / tirocinanti
- Aggiornamento periodico lavoratori
- Utilizzo attrezzature di lavoro
- Utilizzo DPI classe III
- Formazione addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Formazione addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso)
- Aggiornamento annuale RLS
- Corso per rischio specifico di mansione lavorativa

In particolare, sono previsti i seguenti corsi:

- Corso Formazione Generale Sicurezza per neoassunti
- Corso Formazione specifica lavoratori
- Corso Aggiornamento lavoratori
- Corso Formazione Dirigenti
- Corso Aggiornamento Dirigenti
- Corso Formazione Preposti
- Corso Aggiornamento ASPP
- Corso defibrillatori
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio)
- Aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso)
- Corsi VITA

### **Modalità formativa**

Dopo la cessazione dell'emergenza da COVID-19 (31/3/2022), le attività formative potranno essere riprogrammate con la modalità in presenza.

Nei casi in cui vi è il coinvolgimento di un numero elevato di dipendenti, la modalità a distanza sarà da considerare come preferibile rispetto alla formazione in presenza.

Nei casi in cui necessiti un aggiornamento mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorre di norma all'offerta a catalogo e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione dei soggetti esterni cui affidare l'intervento formativo avverrà utilizzando strumenti idonei a selezionare i soggetti più idonei in relazione alle materie da trattare e, comunque, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

La condivisione con i colleghi delle conoscenze acquisite nel corso dei percorsi formativi frequentati resta buona pratica che ogni dirigente deve sollecitare.

### **Formazione garantita da personale interno**

L'Ente riconosce e promuove la formazione tenuta da personale interno qualificato, impiegato, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale.

A tal fine il formatore interno dovrà essere specificamente individuato con provvedimento del Dirigente dell'Area di appartenenza, e l'attività di docenza, approvata dal Segretario Generale, coinvolgendo un numero minimo di partecipanti, con predisposizione di materiale didattico.

### **Dimensionamento delle risorse finanziarie**

Dal 2020 cessano di applicarsi le norme di contenimento e riduzione della spesa per formazione di cui all'art.6, comma 13, del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

L'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019 ha infatti abrogato l'art.6, comma 13 del DL 78/2010 che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009.

Quindi ad oggi non è previsto nessun limite e la previsione per le spese di formazione è affidata alle valutazioni dell'amministrazione circa i fabbisogni e le necessità dell'ente e la rispettiva capacità di Bilancio e organizzative, fermo restando la destinazione di una quota minima annua non inferiore all'1% del monte salari del personale dipendente e dirigente.

### **Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione**

Il Servizio Personale e Formazione cura la rendicontazione delle attività formative, le giornate e le ore di effettiva partecipazione e il rilascio degli attestati di partecipazione.

I relativi dati sono caricati nel programma informatico di gestione del personale e archiviati nel fascicolo personale della formazione che consente di documentare il percorso formativo di ogni dipendente.

Al fine di verificare l'efficacia della formazione, saranno svolti test di valutazione del livello di apprendimento raggiunto al termine di ogni singolo intervento formativo.

### **Feedback**

Perché l'azione formativa sia efficace deve essere dato spazio anche alla fase di verifica dei risultati conseguiti in esito alla partecipazione agli eventi formativi.

Pertanto, al termine di ciascun corso, al partecipante potrà essere chiesto di compilare un questionario, contenente indicazioni e informazioni quali, in via esemplificativa:

- gli aspetti dell'attività di ufficio rispetto ai quali potrà trovare applicazione quanto appreso attraverso il corso;
- il grado di utilità riscontrato;
- il giudizio sull'organizzazione del corso e sul formatore.

## La formazione finalizzata al valore pubblico che vogliamo generare

Di seguito sono riportate le azioni formative di cui all'allegato Piano annuale (n. 4) in collegamento con il rispettivo valore pubblico.

VALORE PUBBLICO	AZIONI FORMATIVE	DESTINATARI
v1. CREIAMO OCCUPAZIONE	Corsi di lingua inglese (azione n. 11)	Operatori degli sportelli, personale aree tecniche
	Formazione specifica per il mercato del lavoro (erogata da Regione Lombardia)	Istruttori e Funzionario mercato del lavoro
v3. GARANTIAMO LA GOVERNANCE E LA SICUREZZA TERRITORIALE E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Formazione di base per agenti di polizia provinciale (azione n. 1)	Agenti di polizia provinciale
	Corsi approfondimento normativa ambientale (azione n. 8)	Personale dell'Area 3 e Personale dell'Area 4, di volta in volta individuato in base alla tipologia di attività
	Corso in materia di utilizzo del software QGIS (azione n. 15)	Personale dell'Area 4 (Servizio Acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale – trasporto privato) Personale dell'Area 3 (Servizi Inquinamento Rifiuti SIN AIA, VIAVAS e Pianificazione territoriale di coordinamento - Attività estrattive) Personale dell'Area 5 (Servizio acquisizioni/dismissioni stradali, ciclabili – sicurezza stradale)
v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE	Aggiornamento per coordinatori della sicurezza nei cantieri (azione n. 6)	Personale delle Aree tecniche
	Segnaletica stradale (azione n. 7)	Dirigente Incarichi di elevata qualificazione Responsabili di procedimento Figure professionali tecniche cantonieri e capi cantonieri
v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ	Aggiornamento per coordinatori della sicurezza nei cantieri (azione n. 6)	Personale delle Aree tecniche
	Il nuovo codice dei contratti pubblici e la fase esecutiva degli appalti (azione n. 2/3)	Dirigenti, incarichi di elevata qualificazione e responsabili di procedimento di tutti i settori Personale dei Comuni
v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Il codice di comportamento e il piano anticorruzione della provincia di Mantova (azione n. 1)	Personale dipendente dei diversi servizi e personale neoassunto
	Corso base sulla redazione atti (azione n. 17)	Istruttori neoassunti
	Il nuovo codice dei contratti pubblici e la fase esecutiva degli appalti (azione n. 2/3)	Dirigenti, incarichi di elevata qualificazione e responsabili di procedimento di tutti i settori Personale dei Comuni
	Formazione generale in materia di trattamento dei dati personali (azione n. 4)	Incaricati di elevata qualificazione Istruttori amministrativi

	Sensibilizzare il personale sul tema della trasparenza e della comunicazione con i cittadini attraverso il sito istituzionale (azione n. 5)	Dirigenti / incaricati di elevata qualificazione Referenti individuati dai Dirigenti
	Formazione sull'uso dei programmi di protocollazione e gestione atti (azione n. 2)	Dirigenti, incarichi di elevata qualificazione, responsabili di procedimento, segreterie coinvolte nell'ambito del processo di gestione documentale. Personale neoassunto inserito nei diversi servizi dell'Ente
	Sviluppo delle capacità manageriali e di leadership (azione n. 3)	Dirigenti e incarichi di elevata qualificazione
	Digitalizzazione dei processi e dei procedimenti (azione n. 4)	Gruppo di lavoro intersettoriale
	Contabilità Accrual (azione n. 9)	Personale del Servizio economato, provveditorato e patrimonio Personale del Servizio Contabilità
	Formazione informatica specialistica (azione n. 7)	Personale del Servizio Sistemi informativi, innovazione, sviluppo Personale Neoassunto
	Adesione a "Syllabus " per lo sviluppo delle competenze digitali, transizione ecologica, nuovo codice appalti (azione n. 9)	Tutto il personale dipendente
	Strumenti e metodologie per l'organizzazione del lavoro agile (azione n. 10)	Dirigenti, incarichi di elevata qualificazione, dipendenti in lavoro agile
	Corso interno sulla gestione del bilancio provinciale (azione n. 12)	Personale amministrativo dell'Ente che si occupa di redazione atti e gestione capitoli di competenza
	Corso di aggiornamento sul dup (azione n. 13)	Dirigenti, p.o. Referenti Comuni
	Mappatura dei processi dell'ente (azione n. 14)	Dirigenti, p.o.
	Previdenza complementare fondo Perseo (azione n. 16)	Personale neoassunto

### 3.4 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

#### Riferimenti normativi

- articolo 6 del d.l. 80/2021, convertito in legge 113/2021 (introduzione nell'ordinamento del PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione);
- articolo 6 del d.lgs. 165/2001 (PTFP - Piano triennale dei fabbisogni di personale);
- articolo 1, comma 1, lett. a) del d.p.r. 81/2022 (soppressione adempimenti correlati al PTFP e assorbimento del medesimo nel PIAO);
- articolo 4, comma 1, lett. c) del decreto ministeriale n. 132/2022 (contenente gli Schemi attuativi del PIAO);
- articolo 1, comma 557, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;
- articolo 33 del d.lgs. 165/2001 (verifica delle eccedenze di personale).
- art. 39 della Legge n.449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001;
- l'art.67, comma 5, lett. A) del CCNL 21/5/2018 che prevede la possibilità di destinare alla componente stabile apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici;
- l'articolo 1, commi da 844 a 847, della Legge n.205/2017 (Legge di bilancio 2018), così come modificato dalla Legge di Bilancio n. 145 del 30/12/2018, che ha previsto il ripristino delle facoltà assunzionali a tempo indeterminato e determinato per le Province, dopo anni di blocchi;
- il comma 1.bis dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, introdotto dall'art. 17 del D.Lgs.n. 162/2019, che prevede una nuova modalità di definizione delle facoltà assunzionali delle Province, mediante l'istituzione di valori soglia, definiti in dettaglio nel D.M. 11 gennaio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28/2/2022 come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.

#### 3.4.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

	<b>PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2023</b> (comprese funzioni delegate da R.L. e piano potenziamento CPI)
<b>DIPENDENTI</b>	282
<b>DIRIGENTI (compresi 3 t.d.)</b>	6
	<b>288</b>

L'art. 1, commi 85 e seguenti, della Legge n. 56/2014 ha individuato le seguenti funzioni fondamentali per le Province:

- a) pianificazione territoriale provinciale di coordinamento, nonché tutela e valorizzazione dell'ambiente, per gli aspetti di competenza;
- b) pianificazione dei servizi di trasporto in ambito provinciale, autorizzazione e controllo in materia di trasporto privato, in coerenza con la programmazione regionale, nonché costruzione e gestione delle strade provinciali e regolazione della circolazione stradale ad esse inerente;
- c) programmazione provinciale della rete scolastica, nel rispetto della programmazione regionale;
- d) raccolta ed elaborazione di dati, assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali;
- e) gestione dell'edilizia scolastica;
- f) controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

La Provincia può, altresì, d'intesa con i Comuni, esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive.

Ad oggi, la situazione del personale in servizio sulle **funzioni fondamentali di cui alla Legge n.56/2014** è la seguente:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
DIRIGENTE	DIR	2
DIRIGENTE PER INCARICO	DIR	3
<b>TOT. DIRIGENTI</b>	<b>DIR</b>	<b>5</b>
AVVOCATO	FUN	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	FUN	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUN	23
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO AMBIENTALE	FUN	2
FUNZIONARIO CONTABILE	FUN	5
FUNZIONARIO TECNICO	FUN	38
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	FUN	26
<b>TOT. FUNZIONARI E.Q.</b>		<b>97</b>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	IST	17
ISTRUTTORE TECNICO	IST	17
ISTRUTTORE AMBIENTALE	IST	6
ISTRUTTORE CONTABILE	IST	2
<b>TOT. ISTRUTTORI</b>		<b>42</b>
OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	OPE	9
OPERATORE TECNICO ESPERTO	OPE	17
<b>TOTALE OPERATORI ESPERTI</b>		<b>26</b>
AUTISTA		3
<b>TOTALE AUTISTI</b>		<b>3</b>
OPERATORE	A	1
<b>TOT. OPERATORE</b>	<b>A</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE</b>		<b>174</b>

### 3.4.2 Dotazione funzioni mercato del lavoro

Per quanto concerne il mercato del lavoro e politiche attive, la Legge di Bilancio 2018 n 205/2018, all'art. 1 - comma 793 e seg. -, poi successivamente modificata con Legge di Bilancio 2019 n. 145 del 30/12/2018 ha previsto che:

“Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni definiti ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **il personale delle città metropolitane e delle province, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso i centri per l'impiego** e già collocato in soprannumero ai sensi dell'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, al netto di coloro che sono stati collocati a riposo alla data di entrata in vigore della presente legge, è trasferito alle dipendenze della relativa regione o dell'agenzia o ente regionale costituito per la gestione dei servizi per l'impiego, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente e con corrispondente incremento della dotazione organica, o in alternativa, **nell'ambito delle deleghe delle funzioni trasferite con apposite leggi regionali, il personale resta inquadrato nei ruoli delle città metropolitane e delle province in deroga all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, limitatamente alla spesa di personale finanziata dalla predetta legislazione regionale.** Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, le regioni, le agenzie o gli enti regionali costituiti per la gestione dei servizi per l'impiego calcolano la propria spesa di personale al netto del finanziamento di cui al comma 794.

Con Legge regionale n.9/2018, all'art. 1, lette h), Regione Lombardia ha previsto la modifica dell'art. 4 della L.R. n. 22/2006 delegando alle province ed alle città metropolitane talune funzioni relative al mercato del Lavoro e disponendo, in merito al personale assegnato a dette funzioni, che lo stesso resta inquadrato nei ruoli delle province e della Città metropolitana di Milano.

Di seguito rappresentato il personale storico sulla Funzione Mercato del lavoro, la cui gestione è delegata da Regione Lombardia rimborsando il relativo costo.

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUN	13
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	IST	8
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPE	2
<b>TOTALE</b>		<b>23</b>

### 3.4.3 Piano nazionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego

L'articolo 12, comma 3-ter del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) prevede che, a decorrere dall'anno 2019, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017, sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Tali assunzioni vanno ex lege precedute da un accordo in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziare.

Tale intesa è stata approvata in data 16 aprile 2019 e contiene anche il piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Da ultimo Regione Lombardia con Deliberazione n° XI /3319 del 30/06/2020 ha approvato lo schema d'intesa con le province lombarde per il reclutamento del personale aggiuntivo per i CPI, nell'ambito del piano di potenziamento nazionale.

Regione Lombardia, sulla base del proprio regolamento delle assunzioni, ha indetto concorso pubblico unico sia per le figure a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Nel corso del 2021 sono stati portati a compimento da parte di Regione Lombardia i concorsi previsti dal piano di potenziamento, slittati a causa dell'emergenza sanitaria, e si è proceduto quindi all'assegnazione alle diverse sedi provinciali, sulla base delle preferenze espresse dai candidati in sede di domanda.

Con Deliberazione n° XI / 6697 del 18/07/2022 avente ad oggetto: “Aggiornamento dello schema di intesa tra Regione Lombardia e Città metropolitana e le Province lombarde per il reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'impiego di cui alla DGR 3319/2020 per il completamento del piano di potenziamento e

per la valorizzazione del personale di cui all'art.34 del decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022” Regione Lombardia ha dato mandato alle Province di attivare le procedure di reclutamento per consentire la copertura dei posti ancora vacanti, ad esito dei concorsi regionali.

In data 8 agosto 2022 Regione Lombardia ha inviato una circolare contenente le indicazioni per lo svolgimento delle procedure concorsuali di cui trattasi ed in particolare le caratteristiche dei bandi, i punteggi e le tempistiche.

Con DGR n. 749 del 24 luglio 2023 Regione Lombardia ha ulteriormente modificato il contingente del personale del piano di potenziamento come di seguito rappresentato (comprese le assunzioni sui POC SPAO e PON Inclusione).

Come previsto, dall'art. 1, comma 258, L. 30-12-2018 n. 145, modificata dal D.L. 4/2019, “..le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296; in ordine al trattamento accessorio trova applicazione quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019, n. 12. Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.”

Tali assunzioni non rilevano, altresì, ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al DM 11/1/2022, poiché ai sensi dell'art. 57, comma 3 -septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, sono escluse dal conteggio.

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	ASSUNZIONI PIANO POTENZIAMENTO (*compreso PON e POC )	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
DIRIGENTE	DIR	1	1
FUNZIONARIO SPECIALISTA MERCATO E SERVIZI PER IL LAVORO	FUN	31	17
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	FUN	1	1
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	IST	8	8
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	IST	39	36
<b>TOTALE</b>		<b>80</b>	<b>63</b>

### 3.4.4 Dotazione funzioni non fondamentali

Regione Lombardia ha provveduto al riordino e alla riallocazione delle funzioni non fondamentali con la Legge Regionale 8 luglio 2015, n.19 “Riforma del sistema delle autonomie della Regione e disposizioni per il riconoscimento della specificità dei territori montani in attuazione della Legge 7 aprile 2014, n. 56 (disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni)”, che all'art.2 prevede la conferma in capo agli enti di area vasta delle funzioni già conferite alla data di entrata in vigore della stessa legge [11 luglio 2015], ad esclusione di quelle in materia di agricoltura, foreste, caccia e pesca di cui all'allegato A delle legge medesima, che sono trasferite alla Regione.

Con successive Intese tra Regione Lombardia, Unione Province Lombarde (UPL), ANCI Lombardia, Province e Città Metropolitana di Milano per la gestione delle funzioni regionali delegate e del personale, sono state definite le modalità di gestione delle funzioni delegate confermate dalla Regione alle province e il fabbisogno del relativo personale, nelle materie di **protezione civile, politiche sociali, cultura, sport e turismo, porto e in materia di vigilanza ittico-venatoria** prevedendo anche garanzie per la ricollocazione del personale soprannumerario.

Di seguito il fabbisogno regionale definito nell'accordo bilaterale 2019-2021 e riconfermato nella successiva convenzione per il biennio 2022-2023 e il personale in servizio al 31/12/2022:

FUNZIONE	FABBISOGNO REGIONALE ACCORDO 2022-2023	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
PROTEZIONE CIVILE	5	3
CULTURA	4	4
TURISMO	7	6
POLITICHE SOCIALI	3*	3
PORTO	2	2
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	10	10
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>28</b>

\*aggiunta un'unità per attività RUNTS (Registro unico terzo settore)

### 3.4.5 Programmazione strategica delle risorse umane

#### Capacità assunzionale della Provincia di Mantova

L'art. 3, comma 1-bis del D.L. 34/2019, così come introdotto dall'17 del D.L. 30-12-2019 n. 162, prevede che *“le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione.*

#### A. Art. 3 D.M. Individuazione fascia demografica

La Provincia di Mantova, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 1- bis, del D.L. 34/2019 rientra nella **fascia demografica c)** ovvero nel range da 350.000 a 449.999 abitanti.

#### B. Art. 4 D.M. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

Il valore soglia, in base alla fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, in base alla fascia c) è pari al **19,1%**.

#### C. Verifica del rapporto tra spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerato al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del conteggio del rapporto di cui sopra, ai sensi dell'art. 2, sono state applicate le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed **al netto dell'IRAP**, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al precedente punto, ai sensi dell'art. 57, comma 3 - septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, sono state neutralizzate, e quindi escluse dal conteggio, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (ndr 14/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse.

In particolare sono state neutralizzate entrate e spese riferite alle assunzioni di personale derivanti dal piano di potenziamento dei centri per l'impiego, effettuate a seguito di concorso regionale ad hoc, nonché le assunzioni effettuate dopo il 14/10/2020 in forza della convenzione con Regione Lombardia per l'esercizio delle funzioni delegate 2019-2021 sottoscritta in data 31/10/2019, che individuava il fabbisogno regionale per l'ottimale esercizio delle funzioni, e autorizzava alle assunzioni di personale relative.

In forza di un consolidato orientamento giurisprudenziale (vedasi Corte dei Conti Sez. Lombardia n. 73/2021, la Corte dei Conti Sez. Abruzzo 249/2021 e la Corte dei Conti Sez. Liguria 1/2022) sono stati neutralizzati sia in entrata che in spesa gli incentivi per funzioni tecniche che risultano impegnati nel rendiconto 2021 e coerentemente nei bilanci previsionali 2022-2024.

Sulla base dei dati del rendiconto di gestione 2023, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 8 del 22/4/2024, come attestati nel prospetto a firma del Dirigente/Responsabile dell'Area 2 Economica Finanziaria e dal Responsabile del Servizio Personale, prot.n. 30739 del 10/5/2024, risulta che l'Ente ha una percentuale del rapporto tra spese ed entrate pari al 15,73 %, pertanto si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4, comma 1, del DM.

MEDIA ENTRATE 2020-2022 TOTALI AL NETTO ESCLUSIONI	60.557.249,32
SPESA PERSONALE 2022 TOTALE AL NETTO ESCLUSIONI	9.527.842,26
VALORE SOGLIA (SPESE NETTE/ENTRATE NETTE)	15,73%

#### **Spazi di incremento della spesa di personale per gli enti al di sotto del valore soglia**

Ai sensi dell'art. 4, comma 3, del DM, "A decorrere dal 1° gennaio 2022, le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del valore soglia di cui rispettivamente al comma 1 ed al comma 2, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, **non superiore ai valori soglia** definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2. "

Al successivo art. 5, sempre nell'ipotesi di ente che si colloca al di sotto del valore soglia, è previsto che "In fase di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 le province e le città metropolitane di cui all'art. 4, comma 3, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2. 2. Per il periodo 2022-2024, le province e le città metropolitane possono utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto alle facoltà assunzionali connesse agli incrementi percentuali individuati dal comma 1, fermo restando i limiti di cui all'art. 4, commi 1 e 2, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Per la Provincia di Mantova, è possibile applicare l'incremento annuale pari al 25% della spesa 2019, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione con parere n. 17 del 19/6/2024 e il rispetto del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1 e 2. Non sono utilizzabili i resti assunzionali degli anni precedenti.

A seguito della conversione in legge del DL 36/2022, all'art. 3, comma 4-ter, è stato previsto che "A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58. "

Pertanto, l'Ente ha la possibilità di incrementare i propri spazi assunzionali in misura non superiore al 25 % della spesa del personale registrata nel 2019.

#### ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE

<b>FASE 1 - APPLICAZIONE ARTICOLO 4</b>	<b>PTFP 24/25/26 DOPO RENDICONTO 2023</b>
Numeratore	9.527.842,26
Denominatore	60.557.249,32
Percentuale Art. 4	19,10%
Valore massimo teorico	2.038.592,36
<b>Totale tabella 1</b>	<b>11.566.434,62</b>

<b>FASE 2 - APPLICAZIONE ARTICOLO 5</b>	<b>PTFP 24/25/26 DOPO RENDICONTO 2023</b>
Spese di personale 2019 (macro 101, no irap, meno incentivi tecnici)	8.780.619,99
Percentuale di Art. 5 anno 2024	25%
Valore massimo teorico	2.195.155,00
<b>Totale incremento calmierato</b>	<b>10.975.774,99</b>

<b>Resti dei cinque anni antecedenti al 2022 (comprese fondamentali e delegate 2020/2021)</b>	<b>252.260,32</b>
---	-------------------

<b>FASE 3 - VERIFICA PREFERENZA RESTI O INCREMENTO CALMIERATO</b>	
TOTALE CON DEROGA RESTI ASSUNZIONALI	9.032.880,31
<i>di cui resti</i>	252.260,32
TOTALE CON APPLICAZIONE INCR. CALMIERATO	10.975.774,99
<i>di cui maggiori spazi</i>	2.195.155,00
<b>ESITO PREFERENZA</b>	<b>10.975.774,99</b>
<i>di cui resti o maggiori spazi</i>	2.195.155,00

<b>FASE 4 - EFFETTIVI MAGGIORI SPAZI</b>	
Somma per assunzioni IN PIU a tempo indeterminato RISPETTO ALLA SPESA STORICA (ultimo rendiconto oppure anno 2019)	<b>2.195.155,00</b>

<b>FASE 5 - SPESA MASSIMA OBIETTIVO ANNO</b>	<b>PTFP 24/25/26 DOPO RENDICONTO 2022</b>
Spese di personale (ultimo rendiconto o 2019)	8.780.619,99
Spazi per NUOVE ASSUNZIONI a tempo indeterminato	2.195.155,00
<b>MASSIMO STANZIABILE SU BILANCIO</b>	<b>10.975.774,99</b>

<b>SPESA DI PERSONALE</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Spesa di personale al netto IRAP (senza incentivi tecnici e assunzioni delegate /CPI)	9.900.615,50	10.321.918,24	10.473.112,87
Variazioni di Bilancio spesa personale			
Cessazioni non previste a Bilancio	216.637,48	127.360,62	178.553,72
Spazio Assunzionale (non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557- quater, L.n. 296/2006)	1.291.796,97	781.217,37	681.215,84
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>10.975.774,99</b>	<b>10.975.774,99</b>	<b>10.975.774,99</b>

## Verifica della spesa del personale art. 1 comma 557 e seg. Legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Legge finanziaria 2007)

Per quanto concerne il contenimento della spesa di personale le Province sono soggette anche alla normativa prevista dall'art. 1, comma 557 e seg., della Legge n. 296/2006, secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.

Di seguito il prospetto di sviluppo della spesa di personale 2024-2026.

	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
MACROAGGREGATO 101	14.818.340,22	13.938.296,73	14.006.321,73	14.025.321,73
MACROAGGREGATO 103	383.792,50	40.000	40.000	40.000
MACROAGGREGATO 102	954.924,29	881.297,70	884.238,20	884.238,20
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>16.157.057,01</b>	<b>14.859.594,43</b>	<b>14.930.559,93</b>	<b>14.949.559,93</b>
COMPONENTI ESCLUSE		967.488,64	940.526,90	920.499,47
COMPONENTI ESCLUSE NOTE (*)		5.032.814,56	5.032.814,56	5.032.814,56
<b>TOT. COMP ESCLUSE</b>		<b>6.000.303,20</b>	<b>5.973.341,46</b>	<b>5.953.314,03</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE SPESA</b>	<b>15.299.801,20</b>	<b>8.859.291,23</b>	<b>8.957.218,47</b>	<b>8.996.245,90</b>

## Verifica dell'assenza di eccedenze di personale

Dato atto che l'ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, come da attestazioni dei Dirigenti acquisite agli atti dell'Ufficio ai fini dell'attestazione conclusiva, resa dal Segretario Generale in data 25/1/2024 e acquisita con prot. 6438 /2024, con esito negativo.

## Ulteriori condizioni previste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni

Le disposizioni normative prevedono ulteriori condizioni per poter procedere ad assunzioni di personale. In particolare, l'Ente:

- non è più tenuto al rispetto della riduzione della spesa della dotazione organica, ai sensi dell'art.1, comma 421, della Legge n. 190/2014, in quanto tale disposizione è stata abrogata dall'art. 17 del D.Lgs.n. 162/2019;
- ha approvato il piano di riassetto organizzativo, ai sensi dell'art.1, comma 844, della Legge n.205/2017 con deliberazione del Consiglio Provinciale n.32 del 19/6/2018;
- ha approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 con deliberazione del Consiglio provinciale n. 55 di approvazione del DUP 2023-2025, e succ.mod e int.;
- ha approvato il PIAO 2023-2025 con decreto presidenziale n. 38 del 13/4/2023;
- ha rispettato per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 1 c. 557 e ss. della legge 296/2006, il principio di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 e che anche il Bilancio di previsione 2023-2025 è stato costituito nel rispetto di tale principio, come risulta dai pareri del Collegio dei Revisori espressi in sede di Rendiconto 2022 e Bilancio di Previsione 2023/2025;
- ha trasmesso al sistema di monitoraggio opere pubbliche della Banca dati delle Amministrazioni pubbliche (Bdap-Mop), secondo la disciplina del D.Lgs. n. 229/2011, le informazioni relative agli investimenti effettuati a valere sui predetti spazi concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà utili ai fini del raggiungimento degli obiettivi sul pareggio di bilancio;
- ha approvato il Bilancio consolidato 2021 con deliberazione del Consiglio provinciale n. 36 del 29/09/2022;
- ha approvato il Bilancio 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 56 del 5/12/2022;
- ha approvato il Peg finanziario 2023-2025, con decreto presidenziale n.205 del 15/12/2022;

Da attestazione della Dirigente dell'Area Finanziaria n. 30738/2024 del 10.05.2024 risulta che la Provincia di Mantova:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali del 2023, come certificato in sede di rendiconto 2023;
- ha approvato il Bilancio di previsione 2024/2026, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 48 del 20/12/2023, assicurando gli equilibri di bilancio ed un saldo non negativo tra entrate e spese;
- ha rispettato i termini previsti dalla vigente normativa per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 e 2024/2026, del rendiconto 2022 e 2023 e del bilancio consolidato 2022 e dei termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- ha rispettato l'adempimento previsto dall'art. 27 del D.L. 66/2014 relativo alla certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica.

### Trend delle cessazioni triennio 2024-2026

Per quanto riguarda le ipotesi di cessazione di tutto il personale per il triennio si è tenuto conto dei pensionamenti già programmati, per i quali i dipendenti hanno già presentato domanda di pensione e dei possibili pensionamenti ai sensi della Legge Fornero art. 24 D.L. n. 201/2011.

Il costo della cessazione è stato calcolato secondo le modalità indicate dall'Art. 2, comma 1, lett.e) del DM 11/1/2022.

#### POSSIBILI PENSIONAMENTI /CESSAZIONI 2024 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	OPESP	27.711,89	Servizio unico espropri
1	OPESP	27.711,89	Servizio Affari Generali
1	OPESP	27.711,89	Servizio Manutenzione strade
1	ISTR TEC	62.338,36	Servizio Manutenzione strade
1	ISTR	31.169,18	Servizio Affari Generali
1	FUNZ	33.853,08	Area 4
1	FUNZ	33.853,08	Segreteria Generale
1	FUNZ	33.853,08	Servizio Manutenzione strade
<b>8</b>	<b>TOTALE</b>	<b>278.202,45</b>	

#### POSSIBILI PENSIONAMENTI 2025 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	ISTR	31.169,18	Servizio Progettazione stradale
1	ISTR	31.169,18	Servizio trasporto provinciale - privato
2	ISTR	31.169,18	Servizio Manutenzione strade
1	FUNZ	33.853,08	Servizio Affari Generali
<b>5</b>	<b>TOTALE</b>	<b>127.360,62</b>	

#### POSSIBILI PENSIONAMENTI 2026 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	FUNZ	33.853,08	Servizio Affari Generali
3	OPE ESP	83.135,67	Servizio Manutenzione strade
1	FUNZ	33.853,08	Servizio Manutenzione strade
1	OPESP	27.711,89	Servizio Economato

6	TOTALE	178.553,72	
---	--------	------------	--

### 3.4.6 Obiettivi di trasformazione allocazione risorse - Strategia di copertura del fabbisogno

#### Piano occupazionale 2023-2026 funzioni fondamentali

ANNO	AREA	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	COSTO UNITARIO CCNL NUOVO 16/11/2022 SENZA IRAP	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE	MODALITA' RECLUTAMENTO	VALORE PUBBLICO
ASSUNZIONI RESIDUE - PROCEDURE IN CORSO 2023								
2023	AREA SG	AFFARI GENERALI	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO (ex Legge n. 68/99)	27.711,89	1	27.711,89		v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2023	AREA SG	SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE	FUNZIONARIO CONTABILE	33.853,08	1	33.853,08		v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2023	AREA 2	SERVIZIO CONTABILITA'	FUNZIONARIO CONTABILE	33.853,08	1	33.853,08		v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2023	AREA 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA	SERVIZIO EDILIZIA - EDIFICI SCOLASTICI - SICUREZZA	FUNZIONARIO TECNICO	33.853,08	1	33.853,08		v5 - formiamo le nuove generazioni con un'istruzione di qualità
2023	AREA 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA	SERVIZIO EDILIZIA - EDIFICI SCOLASTICI - SICUREZZA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.169,18	1	31.169,18		v5 - formiamo le nuove generazioni con un'istruzione di qualità
2023	AREA 4 - ACQUE, SUOLO E TRASPORTI	SERVIZIO ACQUE E SUOLO	ISTRUTTORE TECNICO	31.169,18	1	31.169,18		v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2023	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO UNICO ESPROPRI - CONCESSIONI - PUBBLICITA' STRADALI E AUTOPARCO	ISTRUTTORE TECNICO	31.169,18	1	31.169,18		v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
2023	AREA 6 - POLIZIA PROVINCIALE	SERVIZIO DI POLIZIA PROVINCIALE	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	31.169,18	1	31.169,18		v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente

2023	AREA 1 - LAVORO - APPALTI - ECONOMATO	SERVIZIO ECONOMATO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.169,18	1	31.169,18		v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
					9	285.117,03		
2024	AREA 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA	SERVIZIO EDILIZIA - EDIFICI SCOLASTICI - SICUREZZA	FUNZIONARIO TECNICO	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v5 - formiamo le nuove generazioni con un'istruzione di qualità
2024	AREA 3 - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA	SERVIZIO EDILIZIA - EDIFICI SCOLASTICI - SICUREZZA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.169,18	1	31.169,18	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v5 - formiamo le nuove generazioni con un'istruzione di qualità
2024	AREA 4	UFFICIO SANZIONI PARERI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2024	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	OPERATORE TECNICO ESPERTO	27.711,89	1	27.711,89	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
2024	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO	31.169,18	2	62.338,36	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
2024	AREA 6 - POLIZIA PROVINCIALE	SERVIZIO DI POLIZIA PROVINCIALE	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2024	AREA 1 - LAVORO - APPALTI - ECONOMATO	SERVIZIO APPALTI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2024	AREA SG	SERVIZIO AFFARI GENERALI – Controllo di gestione	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2024	AREA SG	SERVIZIO AFFARI GENERALI – Servizio Europa	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.169,18	1	31.169,18	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante

2024	AREA SG	SERVIZIO AFFARI GENERALI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.169,18	1	31.169,18	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
11					352.823,19			
2025	AREA SG	AFFARI GENERALI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2025	AREA 4	SERVIZIO TRASPORTO PROVINCIALE PRIVATO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.169,18	1	31.169,18		v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2025	AREA 6 – POLIZIA PROVINCIALE	AREA 6	DIRIGENTE	61.917,77	1	61.917,77	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2025	AREA 6 - POLIZIA PROVINCIALE	SERVIZIO DI POLIZIA PROVINCIALE	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	33.853,08	1	33.853,08		v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2025	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	OPERATORE TECNICO ESPERTO	27.711,89	2	55.423,78	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
2025	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO	31.169,18	1	31.169,18	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
2025	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO PROGETTAZIONE STRADALE PONTI E STRUTTURE COMPLESSE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.169,18	1	31.169,18	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
8					278.555,25			

2026	AREA SG	AFFARI GENERALI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2026	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	OPERATORE TECNICO ESPERTO	27.711,89	2	55.423,78	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
2026	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	FUNZIONARIO TECNICO	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
					4	123.129,94		
TOT.'23-'26				1.039.625,41				

#### Piano assunzioni a tempo indeterminato – piano rafforzamento CPI

L'articolo 12, comma 3-ter del D.L. 4/2019 (convertito in legge n. 26/2019) prevede che, **a decorrere dall'anno 2019**, le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le **province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge n. 2015/2017**, sono autorizzate ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive **4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego**. Tali assunzioni vanno ex lege precedute da un accordo in sede di Conferenza unificata, di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, per concordare le modalità di ripartizione delle risorse stanziare.

Tale intesa è stata approvata in data 16 aprile 2019 e contiene anche il piano straordinario di potenziamento dei centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro.

Da ultimo Regione Lombardia con Deliberazione n° XI /3319 del 30/06/2020 ha approvato lo schema d'intesa con le province lombarde per il reclutamento del personale aggiuntivo per i CPI, nell'ambito del piano di potenziamento nazionale.

Regione Lombardia, sulla base del proprio regolamento delle assunzioni, ha indetto concorso pubblico unico sia per le figure a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Nel corso del 2021 sono stati portati a compimento da parte di Regione Lombardia i concorsi previsti dal piano di potenziamento, slittati a causa dell'emergenza sanitaria, e si è proceduto quindi all'assegnazione alle diverse sedi provinciali, sulla base delle preferenze espresse dai candidati in sede di domanda.

Permanendo a tutt'oggi posizioni vacanti non coperte dal concorso regionale, sono state indette entro il 2022 appositi concorsi provinciali per il reclutamento delle figure mancanti, di seguito indicate.

ANNO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	AREA	COSTO UNITARIO CCNL 16/11/2022 (*compreso trattamento accessorio ipotetico)	IPOTESI ASSUNZIONI (contingente modificato con DGR n. XII/749 del 24/7/23)	COSTO COMPLESSIVO	IN SERVIZIO AL 31/12/23	COSTO ANNUO	IPOTESI ASSUNZIONI	MODALITA' RECLUTAMENTO	VALORE PUBBLICO
2022	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	DIR.	136.023,08	1	136.023,08	1	136.023,08	0	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	V1 - creiamo occupazione
2022	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	FUNZ.	42.199,01	31	1.308.169,38	17	717.383,21	14		
2022	SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	FUNZ.	41.784,21	1	41.784,21	1	41.784,21	0		
2022	TECNICO INFORMATICO	ISTR.	38.340,25	8	306.721,98	8	306.721,98	0		
2022	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	ISTR.	38.755,05	39	1.511.447,03	36	1.395.181,87	3		
<b>totale complessivo</b>				<b>80</b>	<b>3.304.145,68</b>	<b>63</b>	<b>2.597.094,35</b>	<b>17</b>		

### Piano assunzioni funzioni delegate da Regione Lombardia

Come riportato al precedente paragrafo 3.2 con DGR N. 5821 del 29/12/2021 è stato approvato lo schema di intesa tra Regione Lombardia, Upl, province lombarde e città metropolitana di Milano per il rilancio degli enti e per l'esercizio delle funzioni regionali confermate ex l.r. 19/2015 e l.r. 32/2015 e delle ulteriori funzioni regionali conferite – per il biennio 2022-2023, poi recepito con decreto presidenziale della Provincia di Mantova n. 14 del 7/2/2022.

In particolare, con riguardo al personale, è previsto ai punti 2 e 3 della convenzione che Regione Lombardia riconosce la copertura dei costi del personale preposto alle funzioni conferite confermate, nonché dei costi di esercizio delle funzioni medesime, determinati in spesa corrente e in conto capitale su base annuale e in previsione sulle due annualità di validità dell'Intesa (2022 - 2023) e che i relativi riparti finanziari sono formulati d'intesa con UPL e potranno essere rimodulati annualmente in proporzione al conseguimento dei contingenti ottimali di personale.

All'esercizio delle funzioni confermate sono preposti i contingenti di personale, come definiti nell'Allegato 1 della convenzione, che riporta il personale attualmente presente e quello ottimale per l'esercizio delle medesime funzioni, articolato per funzioni regionali e per Province/Città Metropolitana di appartenenza.

Anche sulla Funzione Lavoro, Regione Lombardia gestisce tramite convenzione il personale dei Centri per l'Impegno storicamente assegnato alla funzione. La Convenzione in essere tra Regione Lombardia e province lombarde e Città metropolitana di Milano per la gestione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro 2022 – 2023, è stata approvata con la DGR n. XI/6982 del 19/09/2022.

In tale convenzione all'art. 3, comma 6, sono disciplinate le modalità di finanziamento, tra l'altro della spesa di personale, che è erogata a rimborso, in quanto i finanziamenti vincolati assicurati annualmente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sono totalmente etero-finanziati e affluiscono in modo figurativo, senza impatto effettivo sui bilanci, remunerando sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento economico accessorio complessivo del personale, ivi compresa la contrattazione integrativa.

E' previsto, inoltre, il rimborso di una quota a copertura fino all'80% del turn over per i rapporti di lavoro cessati nel triennio 2019/2021, nei limiti complessivi del finanziamento annuo trasferito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e assegnato a Regione Lombardia a decorrere dal 2019 con Decreto Interministeriale del 5 luglio 2019 n.2807.

Tenuto conto, quindi delle cessazioni avute in questi anni tra il personale storico dei CPI, viene prevista un'ulteriore assunzione a valere sulla convenzione lavoro.

ASSUNZIONI RESIDUE	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	AREA INQ.	COSTO UNITARIO CCNL 16/11/2022 NUOVO SENZA IRAP	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE	MODALITA' RECLUTAMENTO	VALORE PUBBLICO
2023	PROTEZIONE CIVILE	FUNZIONARIO TECNICO	FUNZ.	33.853,08	2	67.706,16	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2023	TURISMO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUNZ.	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v6 - promuoviamo cultura e turismo tra tradizione e sostenibilità
2023	LAVORO	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUNZ.	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	V1 - creiamo occupazione
					<b>4</b>	<b>135.412,32</b>		
2025	AREA 2 – FUNZIONI DELEGATE – POLITICHE SOCIALI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUNZ.	33.853,08	1	33.853,08	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v6 - promuoviamo cultura e turismo tra tradizione e sostenibilità

### Rapporti di lavoro flessibili

Il combinato disposto dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 e dell'articolo 1, comma 562, della legge di bilancio 2022, consente a partire dall'anno 2022 alle Province di assumere a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile **nel limite del cento per cento** della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando le norme che prevedono limitazioni maggiori (il 25% per il lavoro flessibile previsto comma 847 dell'articolo 1 della legge n. 205/2017 e il 50% previsto dal secondo periodo dell'art. 33, comma 1-ter del D.L. n. 34/2019).

La norma prevede inoltre che la spesa per le assunzioni a tempo determinato per i progetti PNRR sostenuta a valere sulle maggiori risorse finanziarie derivanti dalle suddette abrogazioni, non rileva ai fini dell'art. 33, comma 1-bis del dl 34/2019, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Il limite di cui all'art.1, comma 562, è riferito ai rapporti di lavoro a tempo determinato, comprensivi di quelli in attuazione dell'art. 90 e dell'articolo 110, comma 2, del TUEL, che restano al di fuori delle dotazioni organiche, e co.co.co.

I contratti dei dirigenti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, comma 1, invece, non rientrano in questa fattispecie poiché coprono fabbisogni continuativi previsti nelle dotazioni organiche e sono possibili entro il limite del 30% della dotazione organica dirigenziale. L'art. 9 comma 28 della legge 78/2010, così come modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, prevede che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267."

Il budget disponibile quindi per assunzioni flessibili, viene così determinato:

SPESA PERSONALE FLESSIBILE 2009 (*T.D., art. 90, co.co.co, esclusi art. 110, c. 1)	€ 254.326,95
--	--------------

**Per l'esercizio 2024** sono previsti i seguenti impieghi annuali:

Importo annuale	Tipologia
17.936,57	2 T.D. Servizio Rifiuti Inquinamento – Aia zootecniche (fino a marzo 24)
25.389,81	Sostituzione maternità Servizio Rifiuti Inquinamento (9 mesi)
66.540,11	1 TD art. 90 D. lgs. n. 267/2000
112.984,35	1 Dirigente art. 110, comma 2, D. lgs. n. 267/2000 polizia provinciale
16.555,27	1 TD art. 90 D. lgs. n. 267/2000 – 50% part-time
<b>239.406,12</b>	<b>TOTALE</b>

L'Ente, nel limite di spesa di cui sopra, può procedere ad assunzione di personale con rapporto di lavoro flessibile, per ulteriori esigenze temporanee e eccezionali nel rispetto delle disposizioni previste per le singole tipologie di rapporto di lavoro. Per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato superiore ai 12 mesi è prevista la comunicazione ai sensi dell'art. 34-bis D. Lgs, n. 165/2001.

Per il triennio 2023-2025 è previsto il ricorso all'art. 110, comma 1, TUEL nei limiti della quota prevista dalle disposizioni normative, nonché dallo Statuto e Regolamento di Ente.

La quota del 30% della dotazione organica dirigenziale, pari a 1,5, viene arrotondata all'unità superiore, posto che il primo decimale è uguale o superiore a cinque (*per arrotondamento vedi principio espresso dall'art. 19, comma 6-bis, del D.Lgs.n. 165/2001*).

Importo annuale	Tipologia
143.337,69	Dirigente Area 5 - Lavori Pubblici e Trasporti
143.337,69	Dirigente Area 3 – Pianificazione territoriale e della navigazione – Edilizia - Ambiente

### Modalità di acquisizione del personale

L'acquisizione del personale dall'esterno individuato nel fabbisogno è soggetta alle seguenti procedure:

- ✓ comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità (articolo 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001)
- ✓ eventuale attivazione della mobilità volontaria tra enti (ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e smi)
- ✓ scorrimento delle graduatorie valide dell'ente o di altri Enti, secondo le modalità definite nel vigente Regolamento uffici e servizi
- ✓ concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.Lgs.n. 165/2001.
- ✓ selezioni uniche ai sensi dell'art.3 bis del D.L. 80/2021 convertito dalla L.113/2021

Per quanto riguarda la mobilità volontaria tra enti la legge n. 56 del 19/06/2019 c.d. legge concretezza, all'art. 3, comma 8, così modificato dall' art. 1, comma 14-ter, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, ha previsto che: *"8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.*

L'Ente si avvarrà, altresì, dell'istituto della **mobilità interna del personale** per assicurare la più efficiente organizzazione e gestione delle risorse. A tal fine, sulla base delle esigenze manifestate dai Dirigenti, anche in relazione agli obiettivi definiti annualmente nel piano della performance, potranno essere pubblicati appositi avvisi di mobilità interna, al fine di garantire la massima trasparenza e per valutare al meglio le professionalità esistenti.

Per quanto concerne le **progressioni verticali**, l'art. 22, comma 15, del D.Lgs.n. 75/2017 ha previsto per il triennio 2020-2022 che: *"Le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.*

Con DL. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, c.d. "decreto reclutamento", è previsto che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra qualifiche diverse, avvengono tramite **procedura comparativa** basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

L'Ente pertanto valuterà, nei predetti limiti, in conformità al CCNL per il triennio 2019-2021, per quali posti procedere a verticalizzazioni, nell'ambito delle figure previste nel presente piano dei fabbisogni e sulla base della regolamentazione di Ente che verrà definita.

### **Progressioni verticali in deroga 0,55% monte salari 2018**

L'art. 13, comma 6, del nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali prevede che *"In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza".*

Ancora il comma 8 del medesimo art. 13 stabilisce che *"Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL".*

**Ai sensi dei seguenti pareri ARAN, prima con il Dipartimento della Funzione pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (CFL 208) e poi in modo isolato (CFL 209), l'applicazione della disposizione contrattuale e le risorse a tal fine stanziato non richiedono la garanzia del 50% dell'accesso dall'esterno.**

L'ARAN (parere 499-15A1), ha chiarito, inoltre, che *“il monte salari’ ha una valenza generale e si riferisce a tutte le somme corrisposte nell’anno di riferimento, con riferimento ai compensi corrisposti al personale a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell’Amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del “monte salari”oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc.”.*

**Budget 0,55% Monte salari 2018: € 34.800,37**

#### Riparto risorse

Passaggio tra Aree	Importo	n. posizioni	Importo
Da Operatore a Operatore Esperto	€ 1.196,63	1	€ 1.196,63
Da Operatore Esperto a Istruttore	€ 2.730,92	6	€ 16.385,52
Da Istruttore a Funzionario	€ 2.120,31	8	€ 16.962,48
		15	€ 34.544,63

#### Assunzioni obbligatorie l. 68/99

Alla data del 31/01/2024 la Provincia di Mantova presenta n. 4 scoperture rispetto alla quota d’obbligo prevista per i lavoratori disabili, per la quale è prevista già un’assunzione con decorrenza 1/2/2024 e una copertura rispetto alla quota relativa alle categorie protette.

La convenzione approvata con decreto presidenziale n. 58 del 06/06/2019 e rivista in data 8/3/2022, prot.n. 804347, sarà quindi da aggiornare, programmando le coperture nell’arco del triennio, con prevalenza sulle posizioni ancora scoperte del piano di potenziamento CPI.

Le assunzioni legge 68/99 finalizzate alla copertura della quota d’obbligo non rilevano ai fini del calcolo della spesa del personale ai sensi dell'articolo 1, commi 557 e seg. della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ma vengono conteggiate nel calcolo degli spazi finanziari ai sensi del DM valori soglia 11/1/2022.

<b>Prospetto quote d’obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31/12/2023</b>	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	205
Quota riserva disabili art. 1	14
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	10
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	1
Scopertura quota disabili (con assunzione convenzione e richiesta computo)	4
Scopertura quota categorie protette	1

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA  
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 15.299.801,20**  
**ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

**DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE - ANNO 2024**

Profilo Professionale	Area Inquadramento	Tempo del lavoro	Costo tabellare senza oneri e irap	n° posti attuali 01/01/24	Stipendio tabellare personale in servizio	Previsione cessazioni fondamentali e delegate '24	Residue assunzioni Piano '24	Previsioni assunzioni funzioni fondamentali Piano '24	Previsione assunzioni residue potenziamenti o lavoro al 01/01/24	Previsione assunzioni delegate '24	Spesa per nuove assunzioni fondamentali / maggiori spese con irap	Spesa totale finale (in servizio + cessazioni + assunzioni), esclusa spesa assunzioni delegate e lavoro	n° posti dotazione organica definitiva (compreso CPI + delegate)	Costo degli stipendi tabellari di accesso CCNL 16/1/22		con 13 <sup>a</sup>
Dirigente	DIR	100%	45.260,80	3	135.782,40							135.782,40	3	DIRIGENTE	41.779,20	45.260,80
Avvocato	FUNZ	100%	25.146,68	2	50.293,36							50.293,36	2	FUNZ	23.212,32	25.146,68
Funzionario tecnico	FUNZ	100%	25.146,68	40	1.005.867,20	1	1	1		2	63.833,88	1.037.784,14	43		23.212,32	25.146,68
Funzionario addetto stampa	FUNZ	100%	25.146,68	1	25.146,68							25.146,68	1	ISTR	21.392,88	23.175,62
Funzionario amministrativo	FUNZ	100%	25.146,68	45	1.131.600,60	1		3		2	95.750,82	1.195.434,48	49	OPESP	19.034,52	20.620,73
Funzionario contabile	FUNZ	100%	25.146,68	5	125.733,40		2				63.833,88	189.567,28	7		19.034,52	20.620,73
Funzionario tecnico ambientale	FUNZ	100%	25.146,68	26	653.813,68							653.813,68	26	OPE	18.283,32	19.806,93
Funzionario Specialista mercato del lavoro	FUNZ	100%	25.146,68	17	427.493,56				14			427.493,56	31			
Funzionario di Vigilanza	FUNZ	100%	25.146,68	-	-			1			31.916,94		1			
Funzionario Specialista informativo statistico	FUNZ	100%	25.146,68	1	25.146,68							25.146,68	1			
Funzionario Amministrativo ambientale	FUNZ	100%	25.146,68	2	50.293,36	1						18.376,42	1			
Istruttore tecnico	ISTR	100%	23.175,62	20	463.512,40	1	2	2			117.660,84	551.758,03	23	COSTO COMPRENSIVO ONERI/IRAP		
Istruttore mercato del lavoro	ISTR	100%	23.175,62	36	834.322,32				3			834.322,32	39			
Istruttore tecnico informatico	ISTR	100%	23.175,62	8	185.404,96							185.404,96	8			
Istruttore amministrativo	ISTR	100%	23.175,62	30	695.268,60	1	2	3			147.076,05	812.929,44	34	DIRIGENTE	57.446,40	57.446,40
Istruttore ambientale	ISTR	100%	23.175,62	6	139.053,72							139.053,72	6	FUNZ	31.916,94	31.916,94
Agente di polizia locale	ISTR	100%	23.175,62	10	231.756,20		1				29.415,21	261.171,41	11	FUNZ	31.916,94	31.916,94
Istruttore contabile	ISTR	100%	23.175,62	2	46.351,24							46.351,24	2	ISTR	29.415,21	29.415,21
Operatore tecnico esperto	OPESP	100%	20.620,73	17	350.552,41	2		1			26.172,47	324.379,95	16	OPESP	26.172,47	26.172,47
Autisti	OPESP	100%	20.620,73	3	61.862,19							61.862,19	3			
Operatore amministrativo esperto	OPESP	100%	20.620,73	10	206.207,30	1	1					180.034,84	10	OPESP	26.172,47	26.172,47
Operatore	OPE	100%	19.806,93	1	19.806,93							19.806,93	1	OPE	25.139,57	25.139,57
			-	285	-		8	9	11	17	4	-	318			

**ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2024**

(i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)

Indennità di comparto a carico del bilancio	15.261,66
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	
Personale in comando in entrata	-
Personale in convenzione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato (compresi oneri e irap)	43.864,13
Incarichi ex art. 110 comma 1	291.501,10
Incarichi ex art. 110 comma 2	115.890,72
Incarichi ex art. 90	83.690,74
Segretario Provinciale	158.929,53
Fondo del trattamento accessorio dirigenza (con oneri, irap)	399.636,00
Assunzioni con contratti di somministrazione	
Assunzioni potenziamento CPI (con oneri, irap) E	3.304.145,68
Assunzioni personale funzioni delegate (con oneri, irap)	144.439,81
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	
Fondo del trattamento accessorio (senza incremento CPI ESCLUSO DAL LIMITE)	891.253,97
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni	300.150,00
Fondo del lavoro straordinario	123.337,53
Altre spese di personale (ANF)	
Indennità di vigilanza	47.916,60
Zainetto+RIA	27.238,43
Oneri previdenziali	2.096.355,56
Irap	653.474,92
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>	<b>15.811.137,89</b>

**RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE**

Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (cat. protette, rimborsi comandi)	<b>553.697,18</b>
Voci escluse dal calcolo ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, D-L 104/2020 (piano potenziamento / nuove assunzioni delegate)	<b>3.448.585,49</b>
Maggior spesa per assunzioni di personale derivante dagli art. 4 e 5 DM valori soglia	<b>637.940,22</b>
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>	<b>11.170.915,00</b>

### 3.4.7 Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei soggetti fragili

Gli edifici di proprietà ed in uso alla Provincia di Mantova aperti al pubblico debbono rispettare precise prescrizioni normative ed etico-sociali al fine di consentire l'accessibilità alle persone con disabilità permanente o temporanea senza la presenza di barriere architettoniche e con la dotazione di mezzi e percorsi idonei che consentano l'accesso ad ogni ambiente delle strutture.

Il significato di "barriera architettonica" è stato nel tempo ampliato risultando oggi un concetto più organico e composito, raccogliendo in sé elementi di diversa svariata natura potenzialmente causa di limitazioni percettive, fisiche, di disorientamento, di disagio o di pericolo. Sono quindi barriere architettoniche non solo i gradini o i passaggi troppo angusti, ma anche i percorsi con pavimentazione sdruciolevole, irregolare o sconnessa, le scale prive di corrimano, le rampe con forte pendenza o troppo lunghe, i luoghi d'attesa privi di sistemi di seduta o di protezione dagli agenti atmosferici se all'aperto, i terminali degli impianti posizionati troppo in alto o troppo in basso, la mancanza di indicazioni che favoriscano l'orientamento o l'individuazione delle fonti di pericolo.

Deve essere precisato, inoltre, che la "barriera architettonica" rappresenta un ostacolo per tutti i fruitori di un bene, non si tratta quindi di una limitazione che investe esclusivamente soggetti con situazioni di disabilità.

Sono quindi definibili "barriere architettoniche":

- a. gli ostacoli fisici rappresentanti fonte di disagio per la mobilità di chiunque, in particolare per coloro che, per qualsiasi causa, hanno una capacità motoria ridotta o limitata (in forma permanente o temporanea);
- b. gli ostacoli che limitano o impediscono a chiunque l'agevole utilizzazione di parti, attrezzature o componenti;
- c. l'assenza di dotazioni e segnalazioni che garantiscano la piena capacità di orientamento e riconoscibilità dei luoghi e delle fonti di pericolo per chiunque, in particolare per persone con disabilità sensoriale.

Le prescrizioni per il superamento delle barriere architettoniche devono trovare applicazione in ogni progetto o attività con l'obiettivo di valutare tali disposizioni non come un ulteriore adempimento burocratico bensì come "opportunità" per l'intera collettività.

La Provincia di Mantova si propone di continuare a garantire il requisito dell'accessibilità, così come previsto dalla normativa vigente in materia di superamento ed eliminazione delle barriere architettoniche e, in particolare dalla Legge 9 gennaio 1989 n. 13, dalla Legge Regionale 20 febbraio 1989 n. 6 e dal Decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1996, n. 503 (Regolamento recante norme per l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici, spazi e servizi pubblici), in tutti gli interventi programmati di ristrutturazioni di edifici adibiti a uffici, scuole e palestre.

Per quanto riguarda l'accessibilità digitale, il sito web della Provincia di Mantova risulta accessibile, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio. Ai fini di un continuo miglioramento, l'ente ha intrapreso un percorso formativo sulla comunicazione web, che porterà all'individuazione di un gruppo di lavoro che valuterà le modalità di sviluppo o rifacimento del sito web, tenendo in debito conto il mantenimento e, ove possibile, il miglioramento in termini di accessibilità del sito stesso.

Infine, ai sensi dell'articolo 6 comma 2-bis del d.lgs. 80/2021 (inserito dal DL. 222 del 13/12/2023), per la competenza richiesta sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità, viene individuato nel Dirigente amministrativo dell'Area 1 Servizio mercato del lavoro – CPI – Appalti – Economato la figura cui è assegnato il compito di definire le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità (come previsto dal comma 2 lett. f), anche proponendo obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e organizzativo; detto compito sarà assolto con il supporto e la competenza del Responsabile dei processi di inserimento delle persone con

disabilità della Provincia (ai sensi dell'art. 39-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.), nominato con provvedimento prot. GE/2020/0009731 del 21/02/2020.

**SEZIONE 4**  
**MONITORAGGIO**

## 4. Monitoraggio: chi monitora, cosa e come

In questa sezione sono indicati le modalità, le tempistiche e gli strumenti di monitoraggio delle diverse sezioni e sottosezioni del Piao.

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance” avviene secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009, il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC mentre è su base triennale, svolto dall’Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”.

Sottosezione PIAO	Cosa si monitora	Chi monitora	Come si monitora	Quando	Riferimento di legge o di regolamento interno
SEZIONE 2 - Valore pubblico	Valore pubblico generato	Segretario generale	Con stato attuazione Dup	Annuale	Art. 147-ter D.lgs. 267/00
SEZIONE 2 - Performance	Gli obiettivi di performance	Segretario generale e dirigenti	Stato attuazione obiettivi di performance	Infrannuale finale	Sistema di misurazione e valutazione della performance
	Relazione annuale sulla performance	OIV	Relazione con decreto (validazione OIV)	30 giugno	Art. 6 e Art. 10 co. 1 lett b) del D. lgs. 150/2009
	Obiettivi di Pari opportunità	Comitato unico di garanzia	Relazione da parte del Comitato unico di garanzia	31 marzo	Legge 183/2010 art. 21 Direttiva PCM 04/03/2011 Direttiva PCM 2 del 26/06/2019 D. lgs. 165/2001 D. lgs. 198/2006 D.P.R. 487/1994
	Obiettivi di accessibilità digitale	Dirigente responsabile del sito istituzionale/sistemi informativi	Dichiarazione di accessibilità a AGID	31 marzo	Art. 9 co. 7 D.L. 179/2012 – Circolare AGID n. 1/2016 Direttiva UE 2016/2102 Decisione di esecuzione UE 2018/1523
SEZIONE 2 - Rischi corruttivi e trasparenza	Rischi corruttivi (applicazione del sistema generale di prevenzione della corruzione come	RPCT monitoraggio generale Dirigenti referenti di primo livello del RPCT	Raccolta e analisi semestrale dati di monitoraggio	Semestrale Relazione finale al 31-01	Piano nazionale Anticorruzione

	previsto dai piani nazionali anticorruzione (PNA))	per gli ambiti di competenza  Incarichi di elevata qualificazione referenti di secondo livello del RPCT per gli ambiti di competenza  OIV per attestazione obblighi trasparenza	Esiti applicazione misure sulla scheda di mappatura dei processi	o ad altra data definita da ANAC	
	Rischi corruttivi( (applicazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate dall'Ente)	RPCT (Direttore Generale)  Struttura operativa di supporto al RPCT struttura controlli successivi coordinata dal Segretario Generale  Dirigenti referenti di primo livello del RPCT per gli ambiti di competenza  Incarichi di elevata qualificazione referenti di secondo livello del RPCT per gli ambiti di competenza	Relazione annuale del RPCT su modello ANAC  Verbali controlli successivi e indirizzi operativi per orientare correttamente l'azione amministrativa  Redazione schede di monitoraggio sull'applicazione delle misure legate alla mappatura dei processi a cura dei Dirigenti e PO  Relazione annuale dei Dirigenti	31 gennaio  Relazione RPCT  Trimestrali  Verbali controlli successivi	L. n. 190/2012
	Trasparenza	Organismo Indipendente di Valutazione  RPCT (Direttore Generale)  Struttura operativa di supporto al RPCT struttura controlli successivi coordinata dal Segretario Generale  Dirigenti referenti di primo livello del RPCT per gli ambiti di competenza  Incarichi di elevata qualificazione referenti di secondo livello del RPCT per gli ambiti di competenza  Struttura dei referenti individuata dai Dirigenti per gli	Attestazione su assolvimento obblighi	Annuale (di norma primo semestre)	D. lgs. n. 33/2013  Art. 14, co. 4, lett. g) del D. lgs. n. 150/2009

		adempimenti degli obblighi di trasparenza Struttura di coordinamento per il monitoraggio			
SEZIONE 3 Struttura organizzativa	Coerenza fra struttura e obiettivi di performance	Organismo indipendente di valutazione		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022
SEZIONE 3 Organizzazione del lavoro agile	Coerenza fra struttura e obiettivi di performance	Organismo indipendente di valutazione		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022
	Lavoro agile (assegnazione degli obiettivi)	Dirigenti	Rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati con gli accordi individuali	Periodica	Art. 14 co. 1 L. n. 124/2015
SEZIONE 3 Piano triennale del fabbisogno di Personale	Coerenza fra struttura e obiettivi di performance	Organismo indipendente di valutazione		Dal 2024	Art. 5 co. 2, Decreto Ministro per la P.A. del 24/06/2022

#### 4.1. Piano dei controlli relativo ai soggetti partecipati da Provincia di Mantova

Il presente Piano dei Controlli relativo ai soggetti partecipati assolve alla funzione prevista dall'articolo 13, comma 5 del Regolamento sul sistema dei controlli interni della Provincia di Mantova, ovvero stabilire l'ambito, le modalità, la frequenza e l'oggetto dei controlli che il Servizio Partecipate, di concerto con i Servizi di Provincia di Mantova competenti per materia, svolge annualmente.

Lo scopo principale di tale attività di analisi e controllo è di garantire il buon funzionamento della "rete" delle partecipazioni detenute da Provincia di Mantova ovvero assicurare il corretto perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente per il tramite degli organismi partecipati.

Il predetto piano orienta l'attività di controllo dell'Ente verso quei soggetti ritenuti di interesse dal Regolamento sul sistema dei controlli interni della Provincia di Mantova con riferimento alle caratteristiche della compagine sociale (maggioranza di quote/azioni detenute da Provincia di Mantova, anche unitamente ad altri enti pubblici), della natura giuridica (aziende speciali) e per particolari finalità strategiche e istituzionali per l'Ente.

In quest'ultimo senso si stabilisce di ricomprendere nel novero dei soggetti sottoposti ad attività di controllo, per le relative motivazioni, i seguenti Enti:

##### Ambito di interesse

1. Soggetti di cui all'articolo 13, comma 1 del Regolamento sul sistema dei controlli interni della Provincia di Mantova:
  - AGIRE SRL

- APAM SPA
  - SIEM SPA
  - AUTOSTRADA DEL BRENNERO SPA
  - FIERA MILLENARIA SRL
  - VALDARO SPA IN LIQUIDAZIONE
  - DISTRETTO RURALE OLTREPO MANTOVANO SRL IN LIQUIDAZIONE
  - MANTOVA ENERGIA S.R.L. IN LIQUIDAZIONE
  - AZIENDA SPECIALE FORMAZIONE MANTOVA FOR.MA.
  - AZIENDA SPECIALE UFFICIO D'AMBITO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA- ATO
2. Soggetti di cui all'articolo 13, comma 3 del Regolamento sul sistema dei controlli interni della Provincia di Mantova:
- AGENZIA TPL CREMONA MANTOVA
  - CONSORZIO OLTREPO' MANTOVANO
  - PARCO NATURALE OGLIO SUD
  - PARCO NATURALE DEL MINCIO

### **Materie di interesse**

- Modifiche, adeguamenti ed integrazioni statutarie
- Approvazione bilanci previsionali, bilanci di esercizio/rendiconti di gestione e verifiche/controlli infrannuali
- Approvazione Documento unico di Programmazione
- Elezione/nomina componenti organi sociali (Consiglio di amministrazione, organo di revisione)
- Approvazione Piano delle Performance e Relazione sulla Performance, Piani industriali e documenti programmatori in genere
- Determinazione quote sociali economiche
- Discussione ed approvazione di convenzioni con altri enti
- Determinazione di indirizzi/posizioni in merito alla realizzazione di opere pubbliche di interesse provinciale
- Verifiche in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione

### **Frequenza dei controlli**

Periodica, tutte le sedute degli organi sociali dei soggetti di interesse

Redazione annuale (entro 31/12) di scheda di riepilogo predisposta per ciascun soggetto controllato

Analisi finanziaria annuale delle partecipazioni (entro 30/09) finalizzata ad esaminare eventuali

- perdite di bilancio
- aumenti di capitale sociale/fondo di dotazione per perdite
- fatti o situazioni che richiedano un riorientamento della programmazione e della gestione e/o che possano determinare un risultato negativo di esercizio o, comunque, comportare un impatto sulle attività e sul bilancio della Provincia.

### **Modalità dei controlli**

Svolgimento dell'attività istruttoria preventiva e successiva rispetto a tutte le convocazioni degli organi sociali dei soggetti ritenuti di interesse;

Redazione Report finale di riepilogo gestione per soggetti controllati