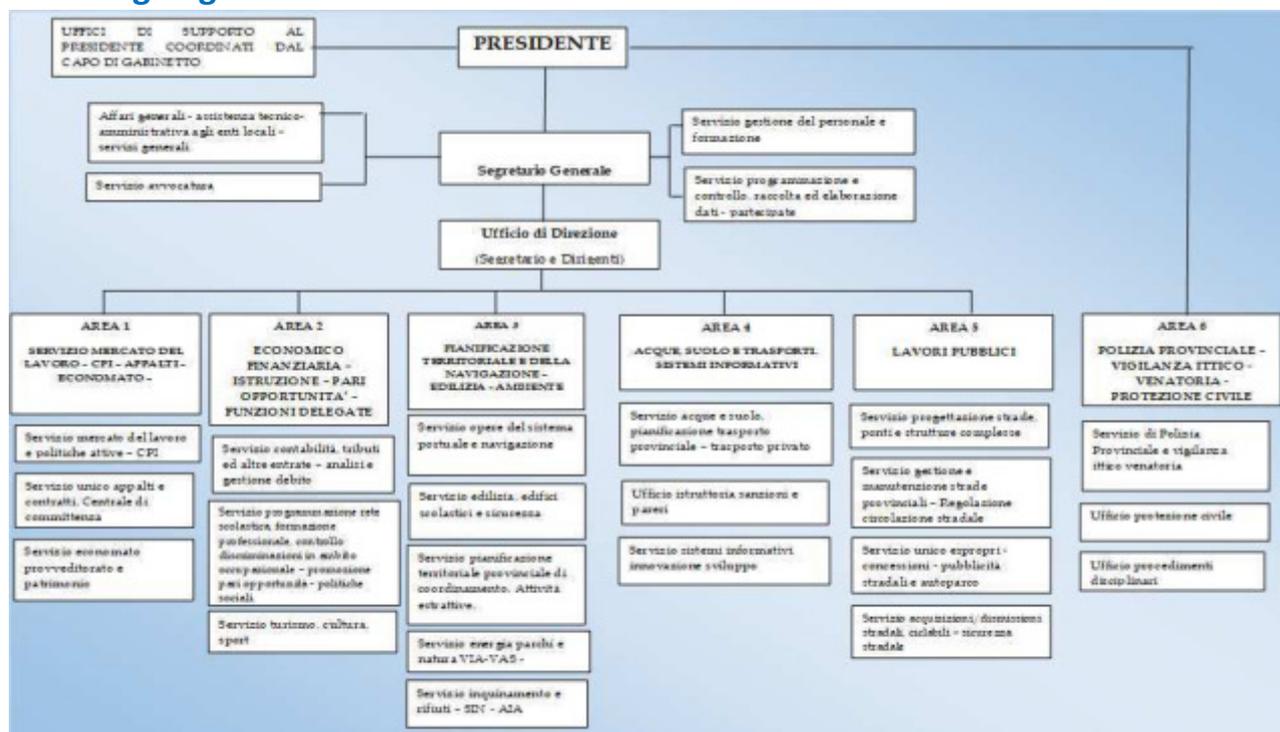


**SEZIONE 3**  
**ORGANIZZAZIONE**  
**E**  
**CAPITALE UMANO**

### 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:

- **SEGRETARIA 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. Vengono 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.

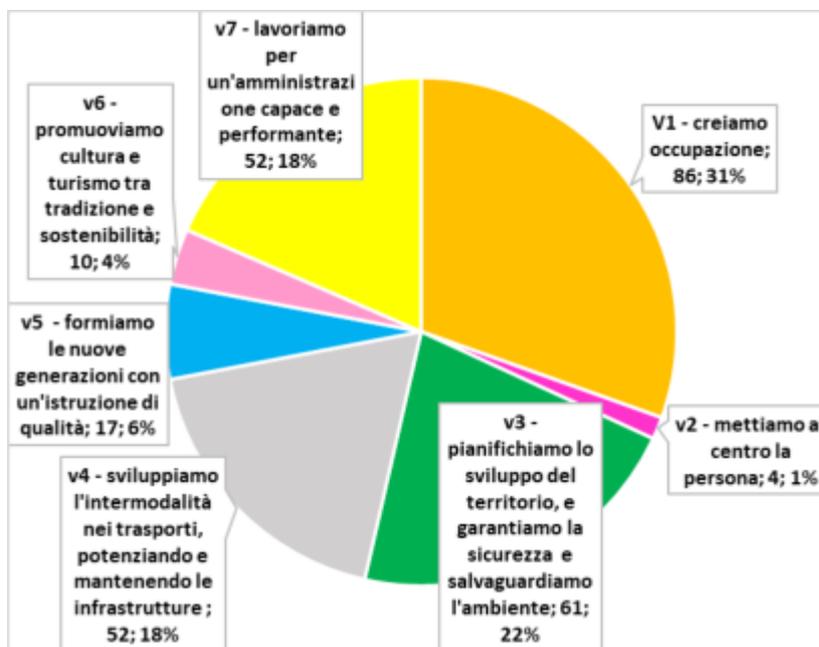
STRUTTURA	Codice centro di responsabilità	Codice responsabile di procedura	Cognome Responsabile
<b>AREA SG – SEGRETARIO GENERALE DIREZIONE ENTE</b>			<b>BONANATA</b>
Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	SG	A1	MALAVASI
Servizio gestione del personale 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		3						3
v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente			26	22		19		67
v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture			5		49			54
v5 - formiamo le nuove generazioni con un'istruzione di qualità		2	19					21
v6 - promuoviamo cultura e turismo tra tradizione e sostenibilità		11						11
v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante	11	7		5			27	50
dirigenti (trasversali su diversi valori)	1	1	1	1	1	1		6
<b>Totale dipendenti</b>	<b>98</b>	<b>24</b>	<b>51</b>	<b>28</b>	<b>50</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>298</b>

Al 31 dicembre 2024 nella Provincia di Mantova **298 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 magazziniere			
<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	DIR	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	Totale
AGENTE DI POLIZIA LOCALE				10					10
AUTISTA				1	1	1		1	4
AVVOCATO								2	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA								1	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		15	3	1	3	3	6	15	46
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO AMBIENTALE				2					2
FUNZIONARIO CONTABILE								6	6
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO		1							1
FUNZIONARIO SPECIALISTA MERCATO E SERVIZI PER IL LAVORO		27							27
FUNZIONARIO TECNICO				10	15	11		7	43
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE				26					26
FUNZIONARIO DI VIGILANZA				1					1
ISTRUTTORE AMBIENTALE				6					6
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		7		3	2	4	5	9	30
ISTRUTTORE CONTABILE								2	2
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO		27							27
ISTRUTTORE TECNICO				4	16	2		1	23
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO		7							7
OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO		2		2				6	10
OPERATORE TECNICO ESPERTO				1	17				18
DIRIGENTE (trasversali su diversi valori)	6								6
<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>86</b>	<b>3</b>	<b>67</b>	<b>54</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>298</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.

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 uscierto
10. Servizio di centralino
11. Attività di sportello / front office
12. Autisti di rappresentanza

**Fatta eccezione per le attività sopra indicate, in fase sperimentale per l'annualità 2025, l'adesione del personale a tale modalità lavorativa avverrà su base volontaria, mediante presentazione di apposita domanda, secondo le modalità e tempistiche definite dall'Amministrazione, senza definire limiti percentuali annuali dei dipendenti che ne possono usufruire, tenendo conto delle seguenti direttive.**

Ad integrazione di quanto previsto nel vigente Regolamento sul lavoro agile, che comunque sarà soggetto a revisione, 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;
- 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;
- 3) è demandata al Dirigente la valutazione dell'impatto organizzativo dell'estensione del lavoro agile potenzialmente a tutto il personale, adottando le soluzioni più idonee a salvaguardare la funzionalità degli uffici, soprattutto quelli adibiti a front office.

**Al fine di valutare l'impatto della nuova modalità prevista in via sperimentale per l'anno 2025, si demanda al servizio personale di effettuare il monitoraggio trimestrale dell'utilizzo del lavoro agile utile ad assumere le conseguenti decisioni per gli anni successivi.**

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 forniti dalla piattaforma Syllabus, nonché dai 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.

Nel corso degli anni, 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

### Aree di competenze trasversali

La strategia di crescita e sviluppo del capitale umano nella prospettiva del rafforzamento della capacità amministrativa – e, quindi, nella generazione di valore pubblico – promossa dal PNRR può essere declinata attorno a cinque principali aree di competenza, comuni a tutte le amministrazioni:

- le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

L'Amministrazione è chiamata ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.

Pertanto, tutte le azioni formative sono state classificate sulla base delle aree di competenze trasversali del personale pubblico nella strategia del PNRR:

- **transizione amministrativa**
- **transizione digitale**
- **transizione ecologica**

### 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.

È 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.

Sono previsti, in particolare, moduli formativi coordinati da Regione Lombardia e predisposti da Sviluppo Lavoro Italia specifici sui seguenti contenuti:

- formazione per il personale manageriale dei CPI della Lombardia per Dirigenti, coordinatori e responsabili di CPI/Collocamento Mirato;
- formazione per i funzionari degli Osservatori Provinciali;
- formazione linguistica per i referenti Eures;
- formazione per i funzionari dei Collocamenti Mirati;
- sessioni formative di team building.

Inoltre, per la formazione degli operatori dei CPI la Provincia di Mantova, ad integrazione del piano di formazione regionale, per il rafforzamento degli obiettivi strategici in materia di lavoro e politiche attive attua un percorso di formazione-coaching per il personale con ruoli di responsabilità/coordinamento del servizio lavoro, politiche attive e Centri per l'Impiego volto all'attivazione-valorizzazione di competenze (soft-skills) quali: la comprensione della complessità, il problem solving, l'orientamento al risultato, le capacità di ascolto e comunicative, il team e il group coaching, l'attenzione ai bisogni dell'utenza, la motivazione dei collaboratori, la gestione dei conflitti, la capacità negoziale.

È previsto, infine, per gli operatori dei Centri per l'Impiego, un percorso formativo di lingua inglese per fornire le conoscenze grammaticali e le capacità linguistiche necessarie alla presa in carico dell'utenza straniera.

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 Preposti
- corso defibrillatori
- aggiornamento periodico addetti emergenza (prevenzione incendio)
- aggiornamento periodico addetti emergenza (primo soccorso)
- corsi VITA

### **Modalità formativa**

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.

**Anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi annuali, nel caso in cui un'azione formativa venga estesa a più colleghi, il Dirigente attesterà l'avvenuta partecipazione del gruppo di lavoro, anche in mancanza di rilascio di specifico attestato da parte del soggetto formatore, inviandone copia all'Ufficio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale.**

### 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, dovrà coinvolgere 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	Orientamento specialistico e scouting (azione n. 23)	Istruttori e funzionari del mercato del lavoro
	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 e formazione specifica per sottoufficiali e ufficiali (azione n. 5)	Personale del Servizio di Polizia Provinciale Personale neoassunto sulla specifica funzione
	Corsi approfondimento normativa ambientale (azione n. 11)	Personale dell'Area 3 "Pianificazione territoriale e della navigazione – Edilizia – Ambiente" e Personale dell'Area 4 "Acque, Suolo e

		Trasporti – Sistemi Informativi” individuato in base alla tipologia di attività
	Gli interventi manutentivi sulle piante: aspetti tecnici, botanici e arboricolturali a tutela del patrimonio verde pubblico (azione n. 12)	Personale dipendente dei diversi Servizi che gestiscono il patrimonio vegetale dell’Ente. Tecnici e operatori degli uffici tecnici dei comuni.
	La progettazione degli spazi verdi pubblici in rapporto ai cambiamenti climatici. Scelte botaniche, tecniche e manutentive (azione n. 13)	Personale dipendente dei diversi Servizi che gestiscono il patrimonio vegetale dell’Ente Tecnici progettisti dei comuni
	Gli strumenti pianificatori: impatti sul verde pubblico (azione n. 14)	Personale dipendente dei diversi Servizi Tecnici dei comuni
v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE	Aggiornamento per coordinatori della sicurezza nei cantieri (azione n. 7)	Personale delle Aree tecniche
	Segnaletica stradale (azione n. 8)	Responsabili di procedimento Figure professionali tecniche cantonieri e capi cantonieri
	Formazione BIM - Building Information Modeling (azione n. 22)	Personale dell’Area 4 - Servizio Sistemi informativi innovazione e sviluppo Personale dei Servizi tecnici di cui all’Area 3 e all’Area 5 Personale dell’Area 1 - Servizio unico appalti e contratti e servizio Economato e Patrimonio Personale dell’Area 2: servizio Contabilità Personale area 4: Servizio Sistemi Informativi e Servizio Acque suolo e trasporto privato.
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. 28/29)	Dirigenti, incarichi di elevata qualificazione e responsabili di procedimento di tutti i settori Figure professionali di area tecnica e amministrativa coinvolte nell’ambito del processo di realizzazione di lavori pubblici
v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Il codice di comportamento della provincia di Mantova (azione n. 27)	Personale dipendente dei diversi servizi e personale neoassunto
	Corso base sulla redazione atti (azione n. 2)	Istruttori neoassunti Personale amministrativo individuato dai Settori
	Il nuovo codice dei contratti pubblici e la fase esecutiva degli appalti (azione n. 28/29)	Dirigenti, incarichi di elevata qualificazione e responsabili di procedimento di tutti i settori Figure professionali di area tecnica e amministrativa coinvolte nell’ambito del processo di realizzazione di lavori pubblici.
	Formazione generale in materia di trattamento dei dati personali (azione n. 3)	Dirigenti Incaricati di elevata qualificazione Operatori esperti / Istruttori e Funzionari
	Formazione per neoassunti sull’orario di lavoro (azione n. 4)	Personale neoassunto

	Formazione sull'uso dei programmi informatici di protocollazione e gestione atti (azione n. 1)	Istruttori amministrativi, 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. 6)	Dirigenti e incarichi di elevata qualificazione
	Contabilità Accrual (azione n. 9)	Personale del Servizio economato, provveditorato e patrimonio Personale del Servizio Contabilità
	Formazione informatica specialistica e Cybersecurity (azione n. 10)	Personale del Servizio Sistemi informativi innovazione e sviluppo Personale Neoassunto (sicurezza) Tutto il personale (Office 365)
	Adesione al progetto "Syllabus "per lo sviluppo delle competenze digitali, transizione ecologica, e transizione amministrativa (azione n. 15)	Tutto il personale dipendente
	Strumenti e metodologie per l'organizzazione del lavoro agile (azione n. 16)	Dirigenti, incarichi di elevata qualificazione, dipendenti
	Corso interno sulla gestione del bilancio provinciale (azione n. 18)	Personale amministrativo dell'Ente che si occupa di redazione atti e gestione capitoli di competenza
	La Previdenza complementare e il Fondo Perseo - Sirio (azione n. 21)	Personale neoassunto Personale interessato
	Corso di lingua inglese (azione n. 17)	Aree 1 e 3 Operatori degli sportelli Personale tecnico/amministrativo
	Corso sulla Pianificazione strategica (PIAO) (azione n. 19)	Funzionari E.Q. e personale individuato
	Mappatura dei processi dell'Ente (azione n. 20)	Dirigenti e incaricati EQ Personale amministrativo individuato
	Corso Microsoft Teams e Outlook (azione n. 24)	Personale amministrativo
	Formazione sulla gestione del conflitto e Team building (azione n. 25)	Tutto il personale
	Formazione sulla responsabilità del dipendente pubblico e la tutela legale (azione n. 26)	Dirigenti, incaricati di EQ, RUP, Personale dell'Area 1 - Servizio unico appalti e contratti e servizio Economato e Patrimonio e figure professionali dell'area tecnica coinvolte nell'ambito degli appalti pubblici.
	Formazione – laboratorio: l'aggiornamento e la corretta tenuta del registro delle attività di trattamento (azione n. 30)	Dirigenti / incaricati di elevata qualificazione Referenti individuati dai Dirigenti
	Formazione generale in materia di prevenzione della corruzione, etica ed integrità (azione n. 32)	Dirigenti, incaricati di elevata qualificazione e dei dipendenti che operano nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.
	Corso informatica base – Microsoft Excel	Personale dipendente dei diversi servizi e personale neoassunto
V2. METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA	La cultura del rispetto e l'inclusione sociale (azione n.33)	Tutto il personale

### 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 31/12/2024</b> (comprese funzioni delegate da R.L. e piano potenziamento CPI)
<b>DIPENDENTI</b>	292
<b>DIRIGENTI (compresi 3 t.d.)</b>	6
	<b>298</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:

<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>inquadramento</b>	<b>IN SERVIZIO AL 31/12/2024</b>
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	6
FUNZIONARIO TECNICO	FUN	39
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	FUN	26
<b>TOT. FUNZIONARI E.Q.</b>		<b>99</b>
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	IST	18
ISTRUTTORE TECNICO	IST	20
ISTRUTTORE AMBIENTALE	IST	6
ISTRUTTORE CONTABILE	IST	2
AGENTE POLIZIA LOCALE	IST	1
<b>TOT. ISTRUTTORI</b>		<b>47</b>
OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	OPE	8
OPERATORE TECNICO ESPERTO	OPE	18
<b>TOTALE OPERATORI ESPERTI</b>		<b>26</b>
AUTISTA	OPE	4
<b>TOTALE AUTISTI</b>		<b>4</b>
<b>TOTALE</b>		<b>181</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 31/12/2024
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUN	15
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	IST	7
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPE	2
<b>TOTALE</b>		<b>25</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 (n. 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 31/12/2024
FUNZIONARIO SPECIALISTA MERCATO E SERVIZI PER IL LAVORO	FUN	31	26
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	FUN	1	1
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	IST	8	7
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	IST	39	27
<b>TOTALE</b>		<b>80</b>	<b>61</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 nelle successive convenzioni e il personale in servizio al 31/12:

FUNZIONE	FABBISOGNO REGIONALE CONVENZIONI TRIENNALI	IN SERVIZIO AL 31/12/2024
PROTEZIONE CIVILE	5	5
CULTURA	4	4
TURISMO	7	7
POLITICHE SOCIALI/RUNTS	3*	2
PORTO	2	2
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	10	9
<b>TOTALE</b>	<b>31</b>	<b>29</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:

- 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;
- 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 (n. 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, da ultima sottoscritta per il triennio 2024-2026, 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 nell'ultimo rendiconto e coerentemente nei bilanci previsionali.

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
SPESE 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. "

**Dal 2025 non sono più applicabili le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio ai sensi dell'art. 5 del DM, pertanto è possibile incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, sino al valore soglia di seguito calcolato.**

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. "

#### **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>

SPESA DI PERSONALE	2025	2026	2027
Spesa di personale al netto IRAP (senza incentivi tecnici e assunzioni delegate /CPI)	10.247.169,20	10.864.820,57	10.964.325,92
Variazioni di Bilancio spesa personale			
Cessazioni non previste a Bilancio	186.473,90	183.171,48	65.436,65
Spazio Assunzionale (non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557-quater, L.n. 296/2006)	1.505.739,32	884.785,53	667.545,35
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>11.566.434,62</b>	<b>11.566.434,62</b>	<b>11.566.434,62</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 del triennio di riferimento.

	MEDIA 2011/2013	2025	2026	2027
SPESE MACROAGGREGATO 101	14.818.340,22	14.573.580,11	14.667.244,08	14.747.180,95
SPESE MACROAGGREGATO 103	383.792,50	45.000,00	45.000,00	45.000,00
SPESE MACROAGGREGATO 102	954.924,29	949.276,79	955.276,79	955.276,79
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	<b>16.157.057,01</b>	<b>15.567.856,90</b>	<b>15.667.520,87</b>	<b>15.747.457,74</b>
COMPONENTI ESCLUSE		1.230.474,88	1.230.474,88	1.223.246,83
COMPONENTI ESCLUSE funz.delegate/lavoro/potenziamento		5.099.737,10	5.094.401,07	5.179.798,14
<b>TOT. COMP ESCLUSE</b>		<b>6.330.211,98</b>	<b>6.324.875,95</b>	<b>6.403.044,97</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE SPESA</b>	<b>15.299.801,20</b>	<b>9.237.644,92</b>	<b>9.342.644,92</b>	<b>9.344.412,77</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 **prot.n. 3592 del 21/01/2025**, 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:

- ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, ha effettuato, per l'anno 2024, la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero, che ha dato esito negativo, come da attestazione finale del Segretario Generale prot.n. 6438 /2024 del 25/1/2024;
- 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 PIAO 2023/2025 con decreto presidenziale n.2387 del 13/4/2023 successivamente modificato con decreto presidenziale n.86 del 31/8/2023 e n.120 del 7/11/2023;
- ha approvato il PIAO 2024/2026 con decreto presidenziale n.28 del 7/3/2024 successivamente con decreto presidenziale n.84 dell'11/7/2024 e da ultimo con decreto presidenziale n.159 del 9/12/2024;
- ha rispettato per l'anno 2023, 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 2024-2026 è stato costituito nel rispetto di tale principio, come risulta dai pareri del Collegio dei Revisori espressi in sede di Rendiconto 2023 e Bilancio di Previsione 2024/2026;
- trasmette regolarmente 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 2022 con deliberazione del Consiglio provinciale n. 32 del 26/09/2023;
- ha approvato il Bilancio 2024/2026 con deliberazione del Consiglio Provinciale n.48 del 20/12/2023;
- ha approvato il PEG finanziario 2024-2026, con decreto presidenziale n.168 del 20/12/2023.

DATO ATTO altresì che, come da attestazione della Dirigente dell'Area Finanziaria n. 30738/2024 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 2022, 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 relativa alla certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica.

### **Trend delle cessazioni triennio 2025-2027**

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.

**Si è tenuto conto delle modifiche introdotte dalla Legge di Bilancio n. 207/2024 che ha innalzato il limite ordinamentale, per coloro che avevano già maturato un diritto a pensione, da 65 a 67 anni di età.**

**Si terrà conto, inoltre, nel conteggio degli spazi assunzionali, della facoltà prevista dall'art. 1, comma 165, della Legge di Bilancio 2025, di trattenimento in servizio oltre tale limite, per specifiche esigenze funzionali, con il consenso del personale interessato.**

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 2025 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	ISTR	31.367,95	Servizio Progettazione stradale
1	ISTR	31.367,95	Servizio trasporto provinciale - privato
1	FUNZ	34.068,70	Servizio Edilizia
1	FUNZ	34.068,70	Area 4
1	ISTR	31.367,95	Area 4
3	OPESP	83.666,13	Servizio Manutenzione strade
1	ISTR	31.367,95	Servizio Manutenzione strade
<b>9</b>	<b>TOTALE</b>	<b>277.275,33</b>	

### POSSIBILI PENSIONAMENTI 2026 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	FUNZ	34.068,70	Servizio Affari Generali
1	FUNZ	34.068,70	Servizio Affari Generali
2	OPE ESP	55.777,42	Servizio Manutenzione strade
1	ISTR TECN	31.367,95	Servizio Manutenzione strade
1	OPE ESP	27.888,71	Servizio Acque suolo
<b>6</b>	<b>TOTALE</b>	<b>183.171,48</b>	

### POSSIBILI PENSIONAMENTI 2027 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	ISTR	31.367,95	Servizio Porto
1	FUNZ	34.068,70	Servizio Manutenzione strade
<b>2</b>	<b>TOTALE</b>	<b>65.436,65</b>	

## 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 2024								
2023	AREA 1 - LAVORO - APPALTI - ECONOMATO	SERVIZIO ECONOMATO	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.367,95	1	31.367,95		v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante

2024	AREA 4	SERVIZIO TRASPORTO PROVINCIALE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.367,95	1	31.367,95	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.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO	31.367,95	1	31.367,95	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.	SERVIZIO PROGETTAZIONE STRADALE PONTI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.367,95	1	31.367,95	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.	SERVIZIO PROGETTAZIONE STRADALE PONTI	FUNZIONARIO TECNICO	34.068,70	1	34,068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture	
2024	AREA 1 - LAVORO - APPALTI - ECONOMATO	SERVIZIO APPALTI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	34.068,70	1	34,068,70	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	34.068,70	1	34,068,70	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	31.367,95	1	31.367,95	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	31.367,95	1	31.367,95	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante	
9					290.198,18				
2025	AREA SG	AFFARI GENERALI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	34.068,70	1	34,068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante	
2025	AREA SG	SERVIZIO LEGALE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.367,95	1	31.367,95	Mobilità interna	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante	

2025	AREA 3	SERVIZIO EDILIZIA	FUNZIONARIO TECNICO	34.068,70	1	34,068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	V5 – formiamo le nuove generazioni con un'istruzione di qualità
2025	AREA 3	SERVIZIO RIFIUTI – SERVIZIO VIA-VAS	FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	34.068,70	2	68.137,40	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 4	SERVIZIO ACQUE E SUOLO	ISTRUTTORE AMBIENTALE	31.367,95	1	31.367,95	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 4	SISTEMI INFORMATIVI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	31.367,95	1	31.367,95	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2025	AREA 4	SISTEMI INFORMATIVI	ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	31.367,95	1	31.367,95	Mobilità interna	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2025	AREA 6 – POLIZIA PROVINCIALE	AREA 6	DIRIGENTE	62.829,02	1	62.829,02	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	34.068,70	1	34,068,70	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 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	OPERATORE TECNICO ESPERTO	27.888,71	2	55.777,42	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.	SERVIZIO ESPROPRI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	34.068,70	1	34.068,70	Mobilità interna	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture

2025	AREA 5 – LL.PP.	SERZIO MANUTENZIONE STRADE	FUNZIONARIO TECNICO	34.068,70	1	34.068,70	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.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	ISTRUTTORE TECNICO	31.367,95	1	31.367,95	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
					15	513.927,09		
2026	AREA SG	AFFARI GENERALI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	34.068,70	1	34.068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2026	AREA SG	PRESIDENZA	AUTISTA	27.888,71	1	27.888,71	Trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165, L. Bilancio 2025	v7 - lavoriamo per un'amministrazione capace e performante
2026	AREA 3	SERVIZIO RI-FIUTI –	FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	34.068,70	1	34.068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2026	AREA 3	SERVIZIO PORTO	FUNZIONARIO TECNICO	34.068,70	1	34.068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
2026	AREA 4	SERVIZIO ACQUE SUOLO	ISTRUTTORE AMBIENTALE	31.367,95	1	31.367,95	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2026	AREA 4	UFFICIO SANZIONI E PARERI	FUNZIONARIO AMBIENTALE	34.068,70	1	34.068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2026	AREA 5 - LL.PP.TT.	SERVIZIO MANUTENZIONE STRADE	OPERATORE TECNICO ESPERTO	27.888,71	2	55.777,42	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 ESPROPRI	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	31.367,95	1	31.367,95	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
					9	282.676,83		
2027	AREA 3	SERVIZIO RI-FIUTI -	FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	34.068,70	1	34.068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 - pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
2027	AREA 5 - LL.PP.	SERVIZIO ACQUISSIONI/DISSIONI STRADALI	FUNZIONARIO TECNICO	34.068,70	1	34.068,70	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e mantenendo le infrastrutture
					2	68.137,40		
					TOT.'24-'27	1.154.939,50		

### 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, ed avendo una elevata percentuale di dimissionari, sono stati indetti appositi concorsi provinciali per il reclutamento delle figure mancanti, fino a copertura del contingente ottimale.

Su indicazioni di Regione Lombardia il Dirigente del Lavoro è stato computato nella quota di spesa del personale rimborsato su Convenzione (personale c.d ex Madia).

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 31/12/24	COSTO ANNUO	IPOTESI ASSUNZIONI	MODALITA' RECLUTAMENTO	VALORE PUBBLICO
2025	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	FUNZ.	43.868,26	31	1.359.916,06	26	1.140.574,76	5	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
2025	SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	FUNZ.	42.812,25	1	42.812,25	1	42.812,25	0		
2025	TECNICO INFORMATICO	ISTR.	39.368,29	8	314.946,32	7	275.578,03	1		
2025	OPERATORE DEL MERCATO DEL LAVORO	ISTR.	40.395,67	39	1.575.431,13	27	1.090.683,09	12		
<b>totale complessivo</b>				<b>79</b>	<b>3.293.105,76</b>	<b>61</b>	<b>2.549.648,13</b>	<b>18</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.

L'Intesa tra Regione Lombardia, UPL e Province lombarde per l'esercizio delle funzioni regionali confermate, ai sensi delle leggi regionali 19/2015 e 32/2015 è stata confermata anche per il triennio 2024-2026, come da DGR n. 2417 del 28/5/2024.

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 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, e riconfermata per le annualità 2024-2026, con DGR n. XII / 1607 del 18/12/2023.

In tali convenzioni 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-finanziate 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
2024	AREA 2 – FUNZIONI DELEGATE – POLITICHE SOCIALI - RUNTS	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUNZ.	34.068,70	2	68.137,40	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v2 – mettiamo al centro la persona
2025	AREA 6 – SERVIZIO DI POLIZIA PROVINCIALE – Vigilanza ittico venatoria	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	ISTR	31.367,95	1	31.367,95	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	v3 pianifichiamo lo sviluppo del territorio, e garantiamo la sicurezza e salvaguardiamo l'ambiente
					<b>3</b>	<b>99.505,35</b>		

### 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 2025 sono previsti i seguenti impieghi annuali:**

Importo annuale	Tipologia
67.135,45	1 TD art. 90 D. lgs. n. 267/2000
120.862,27	1 Dirigente art. 110, comma 2, D. lgs. n. 267/2000 polizia provinciale
16.829,39	1 TD art. 90 D. lgs. n. 267/2000 – 50% part-time
<b>204.827,11</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 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
€ 150.328,06	Dirigente Area 5 - Lavori Pubblici e Trasporti
€ 150.328,06	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.L.gs 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.*

Tale disposizione non è stata confermata per il 2025, pertanto, ai sensi dell'art. 30, comma 2-bis, del D.Lgs.n. 165/2001, l'Ente dovrà attivare la procedura di mobilità volontaria, prima di avviare nuove procedure concorsuali.

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 degli 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 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 2024**

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

#### **Passaggi tra le Aree effettuati nell’anno 2024**

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	5	€ 13.654,60
Da Istruttore a Funzionario	€ 2.120,31	8	€ 16.962,48
		14	€ 31.813,71

<b>Residuo</b>	<b>€ 2.730,92</b>
----------------	-------------------

#### **Programmazione 2025**

Passaggio tra Aree	Importo	n. posizioni	Importo
Da Istruttore a Funzionario	€ 2.133,61	1	€ 2.133,61
		<b>1</b>	<b>€ 2.133,61</b>

#### **Assunzioni obbligatorie l. 68/99**

Alla data del 31/01/2025 la Provincia di Mantova presenta n. 3 scoperture rispetto alla quota d’obbligo prevista per i lavoratori disabili e una scoperta 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, e le cui procedure sono in corso.

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 31/12/2024</b>	
N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	206
Quota riserva disabili art. 1	14
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	11

N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	1
Scopertura quota disabili (con assunzione convenzione e richiesta computo)	3
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 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006														15.299.801,20	
DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE															
PROFILO PROFESSIONALE	AREA INQUADRAMENTO	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE senza oneri e irap	N. POSTI ATTUALI 01/01/2025	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI FONDAMENTALI ALLE DELEGATE 2025	RESIDUE ASSUNZIONI FUNZ FONDAMENTALI PIANO 2025	PREVISIONE ASSUNZIONI RESIDUE POTENZIAMENTO LAVORO AL 01/01/2025	PREVISIONE ASSUNZIONI DELEGATE 2025	Spesa per nuove assunzioni FONDAMENTALI / maggiori spese con irap	Spesa totale FINALE (in SERV. - CESS. + ASS.) ESCLUSA SPESA ASSUNZIONI DELEGATE LAVORO	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva (compreso CPI + delegate)	COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 16/11/2022	CON 13*	
Dirigente	DIR	100%	47.015,67	3	141.047,01		1				141.047,01	4	DIRIGENTE	43.399,08	47.015,67
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	43	1.081.307,24	1	1	2		95.750,82	1.145.141,12	45		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	51	1.282.480,68	1	2	2		63.833,88	1.314.397,62	56	OPESP	19.034,52	20.620,73
Funzionario contabile	FUNZ	100%	25.146,68	7	176.028,76						176.028,76	7		19.034,52	20.620,73
Funzionario tecnico ambientale	FUNZ	100%	25.146,68	28	704.107,04			2			63.833,88	30	OPE	18.283,32	19.806,93
Funzionario Specialista mercato del lavoro	FUNZ	100%	25.146,68	26	653.813,68				5		653.813,68	31			
Funzionario di Vigilanza	FUNZ	100%	25.146,68	1	25.146,68			1			31.916,94	2			
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						50.293,36	2			
Istruttore tecnico	ISTR	100%	23.175,62	24	556.214,88	1	1	1		58.830,42	585.630,09	25			
Istruttore mercato del lavoro	ISTR	100%	23.175,62	27	625.741,74						625.741,74	27			
Istruttore tecnico informatico	ISTR	100%	23.175,62	7	162.229,34			1			162.229,34	8			
Istruttore amministrativo	ISTR	100%	23.175,62	29	672.092,98	3	5	2		205.906,47	789.753,82	33	DIRIGENTE	59.673,74	59.673,74
Istruttore ambientale	ISTR	100%	23.175,62	4	92.702,48			1		26.172,47	118.874,95	5	FUNZ	31.916,94	31.916,94
Agente di polizia locale	ISTR	100%	23.175,62	10	231.756,20				1		231.756,20	11	FUNZ	31.916,94	31.916,94
Istruttore contabile	ISTR	100%	23.175,62	1	23.175,62						23.175,62	1	ISTR	29.415,21	29.415,21
Operatore tecnico esperto	OPESP	100%	20.620,73	17	350.552,41	3		2		52.344,93	324.379,95	16	OPESP	26.172,47	26.172,47
Auflisti	OPESP	100%	20.620,73	4	82.482,92							4			
Operatore amministrativo esperto	OPESP	100%	20.620,73	6	123.724,38						123.724,38	6	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
				295			9	9	15			330			
<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE ANNO 2025</b> (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											15.642,03				
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)															
Incarichi ex art. 110 comma 1											295.945,77				
Incarichi ex art. 110 comma 2											120.862,27				
Incarichi ex art. 90											83.074,16				
Segretario Provinciale											163.882,87				
Fondo del trattamento accessorio dirigenza (con oneri, irap)											406.161,00				
Assunzioni con contratti di somministrazione															
Assunzioni potenziamento CPI (con oneri, irap) E ACCESSORIO											3.293.105,76				
Assunzioni personale funzioni delegate (con oneri, irap)											100.000,00				
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile															
Fondo del trattamento accessorio (senza incremento CPI ESCLUSO DAL LIMITE)											887.171,23				
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni											323.252,59				
Fondo del lavoro straordinario											123.337,53				
Altre spese di personale (ANF)															
Indennità di vigilanza											48.492,18				
Zainetto+RIA											23.873,86				
Oneri previdenziali											2.241.012,51				
Irap											696.704,57				
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>											<b>16.176.838,52</b>				
<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>															
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (cat. protette, rimborsi comandi)											503.954,21		SOLO CAT. PROTETTE		
Voci escluse dal calcolo ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, D-L 104/2020 (piano potenziamento / nuove assunzioni delegate)											3.393.105,76				
Maggior spesa per assunzioni di personale derivante dagli art. 4 DM valori soglia											804.125,27		residuo piano 2024 - 2025		
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>											<b>11.475.653,28</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.