



# P.I.A.O.

## 2025 – 2027

Piano Integrato Attività e Organizzazione  
della  
Provincia di Mantova

1<sup>^</sup> variazione

## 1.2. Analisi del contesto esterno ed interno

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

Per un'analisi più ampia si rinvia al DUP 2025 – 2027.

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

Territorio	Descrizione	Anno	Valore
	Superficie territoriale in km <sup>2</sup>	2025	2.341,4
	Densità demografica per km <sup>2</sup>	2024	173,8
	Numero di Comuni della provincia di Mantova	2024	64
	Numero di piccoli comuni (<5.000 ab.)	2024	35
	Incidenza de numero dei piccoli comuni (<5.000 ab.) sul totale dei comuni in %	2024	54,7
	Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 ab.)	2024	84.543
	Popolazione residente nei piccoli comuni (<5000 ab.) in %	2024	20,8
	Numero di Unioni di Comuni	2024	5
Fonte: Istat			

Popolazione	Descrizione	Anno	Valore
	Popolazione residente al 1° gennaio	2024	407.002
	Popolazione straniera residente al 1° gennaio	2024	57.034
	Popolazione straniera residente al 1° gennaio in %	2023	14,0
	Popolazione residente tra 0 e 14 anni al 1° gennaio in %	2024	12,4
	Popolazione residente tra 15 e 64 anni al 1° gennaio in %	2024	63,2
	Popolazione residente di 65 anni e oltre al 1° gennaio in %	2024	24,4
	Età media della popolazione in anni	2024	46,8
	Speranza di vita alla nascita in anni	2023	83,1
Speranza di vita a 65 anni	2023	20,8	
Fonte: Istat			

Istruzione, forma-	Descrizione	Anno	Valore
	Giovani (15-29 anni) che non lavorano e non studiano (Neet) in %	2023	9,8
	Persone con almeno il diploma (25-64 anni) in %	2023	65,0
Laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) in %	2023	22,3	

	Livello di competenza alfabetica degli studenti (punteggio medio)	2023	199,2
	Livello di competenza numerica degli studenti (punteggio medio)	2023	204,0
	Laureati in discipline tecnico-scientifiche (STEM) per 1.000	2022	15,4
	Popolazione 25-64 anni in istruzione e/o formazione permanente (Partecipazione alla formazione continua) in %	2023	9,2
	Mobilità dei laureati italiani (25-39 anni) per 1.000 laureati residenti	2022	-4,6
	Mobilità dei laureati italiani Femmine (25-39 anni) per 1.000 laureati residenti	2022	-2,5
	Mobilità dei laureati italiani Maschi (25-39 anni) per 1.000 laureati residenti	2022	-7,7
Fonte: Istat e BES delle Province			

Imprese	Descrizione	Anno	Valore
	Imprese attive (classe di addetti 0-9)	2022	28.049
	Imprese attive (classe di addetti 10-49)	2022	1.569
	Imprese attive (classe di addetti 50-249)	2022	235
	Imprese attive (classe di addetti 250 e più)	2022	43
	Addetti delle imprese attive (classe di addetti 0-9)	2022	50.142
	Addetti delle imprese attive (classe di addetti 10-49)	2022	28.903
	Addetti delle imprese attive (classe di addetti 50-249)	2022	23.358
	Addetti delle imprese attive (classe di addetti 250 e più)	2022	28.357
Fonte: Istat			

Lavoro	Descrizione	Anno	Valore
	Tasso di inattività totale (15-74 anni) in %	2023	37,0
	Tasso di inattività maschi (15-74 anni) in %	2023	28,9
	Tasso di inattività femmine (15-74 anni) in %	2023	45,2
	Tasso di inattività giovanile (15-29 anni) in %	2023	50,7
	Tasso di occupazione totale (20-64 anni) in %	2023	74,2
	Tasso di occupazione maschi (20-64 anni) in %	2023	82,2
	Tasso di occupazione femmine (20-64 anni) in %	2023	65,7
	Tasso di occupazione giovanile (15-29 anni) in %	2023	44,9
	Tasso di disoccupazione totale (15-74 anni) in %	2023	4,7
	Tasso di disoccupazione maschi (15-74 anni) in %	2023	3,6
	Tasso di disoccupazione femmine (15-74 anni) in %	2023	6,2
	Tasso di disoccupazione giovanile (15-34 anni) in %	2023	8,0
Fonte: Istat			

		Descrizione	Anno	Valore
		Benessere economico, qualità dei servizi, relazioni sociali, sicurezza	Redditi	Reddito disponibile pro-capite delle famiglie consumatrici in euro
Retribuzione media annua dei lavoratori dipendenti euro	2022			23.530,1
Importo medio annuo delle pensioni euro	2024			14.713,4
Differenza di genere nella retribuzione media dei lavoratori dipendenti (F-M) euro	2022			-9.494,2
Tasso di ingresso in sofferenza dei prestiti bancari alle famiglie %	2023			0,7
Servizi	Interruzioni di servizio elettrico senza preavviso n° medio		2023	1,3
	Raccolta differenziata di rifiuti urbani %		2022	86,0
	Copertura della rete fissa di accesso ultra veloce a internet %		2023	81,0
	Indice di sovraffollamento degli istituti di pena %		2023	136,1
	Passeggeri annui del trasporto pubblico locale per abitante		2022	69,0
Inclusione	Presenza di alunni disabili %		2021	5,2
	Presenza di alunni disabili nelle scuole di 2° %		2021	3,6
	Presenza postazioni informatiche adattate nelle scuole di 2° %		2022	56,7
	Acquisizioni di cittadinanza %		2022	4,2
	Diffusione delle istituzioni non profit per 10mila ab.		2021	65,7
Sicurezza	Tasso di criminalità predatoria per 100mila ab.		2022	20,2
	Truffe e frodi informatiche per 100mila ab.		2022	524,3
	Violenze sessuali per 100mila ab.		2022	11,6
	Feriti per 100 incidenti stradali %		2022	138,7
	Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane* %		2022	154,1
	Tasso di feriti in incidenti stradali per 1.000 ab.	2022	3,4	
Fonte: BES delle Province (Istituto Tagliacarne, Inps, Banca d'Italia, Arera, Ispra, Istat, Ministero della Giustizia, SIMPL.)				

		Descrizione	Anno	Valore
		Paesaggio e ambiente	Paesaggio	Densità di verde storico e parchi urbani di notevole interesse pubblico in %
Densità e rilevanza del patrimonio museale (anche a cielo aperto) n. per 100 kmq	2022			1,0
Presenza di biblioteche n. per 100.000 ab.	2023			25,8
Dotazione di risorse del patrimonio culturale n. per 100 kmq	2023			48,6
Diffusione delle aziende agrituristiche n. per 100 kmq	2022			9,6
Aree di particolare interesse naturalistico (presenza) in %	2023			51,6
Ambiente	Disponibilità di verde urbano mq per ab.		2022	40,9
	Superamento limiti inquinamento aria - PM2,5 ug/m3		2022	20,0
	Superamento limiti inquinamento aria - NO2 ug/m3		2022	23,0

	Consumo di elettricità per uso domestico kwh per ab.	2022	1.153,7
	Energia elettrica da fonti rinnovabili %	2022	22,2
	Produzione lorda degli impianti fotovoltaici %	2022	36,0
	Impianti fotovoltaici installati per Kmq n. per kmq	2023	7,3
	Capacità produttiva media per impianto fotovoltaico Mwh	2023	19,3
Fonte: Istat e BES delle Province (Anagrafe ICCU, Ministero della Cultura, Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica)			

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

		Descrizione	Anno	Valore
Amministrazione Provinciale	Governano	Presidente e Consiglio provinciale (componenti)	2025	13
		Consiglieri donne	2025	3
		Consiglieri giovani (<40 anni) sul totale dei consiglieri	2025	2
		Sindaci dei Comuni appartenenti all'Assemblea dei Sindaci della Provincia	2025	64
		Sindaci donne	2025	11
		Sindaci giovani (<40 anni)	2025	9
		N. di società e/o enti partecipati e/o controllati dall'Ente	2025	36
		N. di rappresentanti negli organi di governo delle società e/o enti partecipati e/o controllati dall'Ente	2025	29
		N. di rappresentanti donne negli organi di governo delle società e/o enti partecipati e/o controllati dall'Ente	2025	5
	Risorse umane	Personale dipendente al 31/12*	2024	298
		Personale dipendente donne sul totale* in %	2024	53%
		Personale dipendente di categoria D "funzionari" sul totale* in %	2024	53%
		Personale dipendente di categoria D "funzionari" donne sul totale di categoria in %	2024	60%
		Personale dipendente giovane (<40 anni) sul totale* in %	2024	24%
		Personale dipendente che ha fruito dell'offerta formativa dell'Ente sul totale* in %	2024	86%
Personale dipendente che ha beneficiato del lavoro agile sul totale* in %		2024	47%	
Fonte: Ministero dell'Interno, Open BDAP, Provincia di Mantova. * esclusi tempi determinati non dirigenziali e aspettative				

		Descrizione	Anno	Valore
Amministrazione Provin-	Risorse hardware/software - Digitalizzazione- Trasparenza	Servizi erogati online (accessibili <b>esclusivamente</b> con SPID/CIE/EIDAS/CNS) sul n. totale servizi erogati in %	2024	41%
		Servizi erogati <b>interamente</b> online, integrati e full digital sul n. totale servizi erogati in %	2024	42%
		Servizi erogati e accessibili tramite PEC sul n. totale servizi erogati in %	2024	58%

	Servizi erogati a pagamento che consentono l'uso di PagoPA sul n. totale servizi erogati a pagamento in %	2024	100	
	Numero di accessi al portale istituzionale/365	2024	3.870	
	Grado di trasparenza dell'amministrazione: rapporto tra punteggi associati ad ogni singola cella della griglia di valutazione dall'OIV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna cella (D.Lgs 150/2009 art.14, c.4, lett. g)	2024	100%	
	Dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali sul n. totale dei dipendenti in servizio in %	2024	47%	
	Costi sostenuti in investimenti per ICT sui costi totali per ICT in %	2024	29%	
	PC portatili sul totale dei dipendenti in %	2024	53%	
	Smartphone sul totale dei dipendenti in %	2024	32%	
	Dipendenti abilitati alla connessione via VPN sul totale dei dipendenti in %	2024	65%	
	Dipendenti con firma digitale sul totale dei dipendenti in %	2024	27%	
	Sicurezza	Attacchi esterni medi (malware,...)	2024	49
		Attacchi esterni gravi (malware,...)	2024	1
		Test di verifica integrità del sistema informativo all'anno	2024	3
		Numero di incidenti di sicurezza informatica rilevati	2024	0
Fonte: interna				

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

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

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

*Una volta approvato il PIAO, ciascun Dirigente dovrà definire, per gli incaricati di E.Q., inseriti all’interno della propria area di competenza:*

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

*A termine dell’esercizio, previo colloquio individuale, il Dirigente consegna la scheda di valutazione - allegato 5 - a tutti i Responsabili di Servizio titolari di E.Q. presenti nella propria area.”*

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

- a) il diverso peso – nel limite del 80% complessivo – tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici
- b) riparto tra le Aree della quota aggiuntiva della retribuzione di risultato, pari al 3% del fondo complessivo degli incarichi di elevata qualificazione, in relazione al numero di E.Q.
- c) la percentuale di risorse destinate per la retribuzione di risultato, eventualmente diversificate tra le P.O., sulla base degli obiettivi strategici individuati nel primo anno di riferimento o in base a particolari condizioni che caratterizzano le attività di un Servizio.

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

AREA	SERVIZIO	% MANTENIMENTO	% SVILUPPO	% STRATEGICO	Totale complessivo
Area 1	Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	40%	20%	20%	80%
Area 1	Servizio collocamento mirato (*)	40%	40%		80%
Area 1	Servizio unico appalti e contratti. Centrale di committenza	30%	20%	30%	80%
Area 1	Servizio economato provveditorato e patrimonio	50%	30%		80%
Area 2	Servizio contabilità, tributi ed altre entrate – analisi e gestione debito	60%		20%	80%
Area 2	Servizio programmazione rete scolastica, formazione professionale, controllo discriminazioni in ambito occupazionale – promozione pari opportunità - politiche sociali	45%	35%		80%
Area 2	Servizio turismo, cultura, sport	40%	30%	10%	80%
Area 3	Servizio opere del sistema portuale e navigazione	30%	50%		80%
Area 3	Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza		60%	20%	80%
Area 3	Servizio pianificazione territoriale provinciale di coordinamento. Attività estrattive.	40%	30%	10%	80%

Area 3	Servizio energia parchi e natura VIA-VAS	40%	40%		80%
Area 3	Servizio Inquinamento Rifiuti, SIN - AIA		70%	10%	80%
Area 4	Servizio Acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale – trasporto privato	40%	40%		80%
Area 4	Servizio Sistemi Informativi innovazione sviluppo	20%	50%	10%	80%
Area 5	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale	60%		20%	80%
Area 5	Servizio unico espropri -concessioni - pubblicità stradali e autoparco	35%	45%		80%
Area 5	Servizio acquisizioni/dismissioni stradali, ciclabili – sicurezza stradale		80%		80%
Area 6	Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittica venatoria – Ufficio protezione civile	20%	20%	40%	80%
Area SG	Servizio gestione del personale e formazione	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Avvocatura	80%			80%
Area SG	Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	30%	20%	20%	80%

(\*) la valutazione del Responsabile del Servizio collocamento terrà conto anche del contributo al raggiungimento degli obiettivi P\_1D026 - Realizzazione di attività di scouting da parte dei CPI presso le aziende mantovane e P\_1D031 - Progetti speciali di politiche attive, assegnati al responsabile del Servizio mercato del lavoro e politiche attive – CPI

## b) Percentuale retribuzione di risultato con eventuale quota aggiuntiva per Servizio in base alla capienza delle risorse stanziate

La retribuzione di risultato è quantificata nella misura del 15% della retribuzione di posizione. In base allo stanziamento annuale di Bilancio, è possibile aggiungere, alla quota di risorse complessive stanziate, una quota pari al 3% del fondo complessivo ad ulteriore incremento dell'indennità di risultato, da ripartire tra le Aree in relazione al numero di E.Q. Sulla base degli obiettivi individuati nel PIAO annuale di riferimento vengono definite le seguenti percentuali massime di risultato.

AREA	SERVIZIO	% MANTENIMENTO	% SVILUPPO	% STRATEGICO	Totale complessivo
Area 1	Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	40%	20%	20%	80%
Area 1	Servizio collocamento mirato (*)	40%	40%		80%
Area 1	Servizio unico appalti e contratti. Centrale di committenza	30%	20%	30%	80%
Area 1	Servizio economato provveditorato e patrimonio	50%	30%		80%
Area 2	Servizio contabilità, tributi ed altre entrate – analisi e gestione debito	60%		20%	80%
Area 2	Servizio programmazione rete scolastica, formazione professionale, controllo discriminazioni in ambito	45%	35%		80%

	occupazionale – promozione pari opportunità - politiche sociali				
Area 2	Servizio turismo, cultura, sport	40%	30%	10%	80%
Area 3	Servizio opere del sistema portuale e navigazione	30%	50%		80%
Area 3	Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza		60%	20%	80%
Area 3	Servizio pianificazione territoriale provinciale di coordinamento. Attività estrattive.	40%	30%	10%	80%
Area 3	Servizio energia parchi e natura VIA-VAS	40%	40%		80%
Area 3	Servizio Inquinamento Rifiuti, SIN - AIA		70%	10%	80%
Area 4	Servizio Acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale – trasporto privato	40%	40%		80%
Area 4	Servizio Sistemi Informativi innovazione sviluppo	20%	50%	10%	80%
Area 5	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale	60%		20%	80%
Area 5	Servizio unico espropri -concessioni - pubblicità stradali e autoparco	35%	45%		80%
Area 5	Servizio acquisizioni/dismissioni stradali, ciclabili – sicurezza stradale		80%		80%
Area 6	Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria – Ufficio protezione civile	20%	20%	40%	80%
Area SG	Servizio gestione del personale e formazione	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Avvocatura	80%			80%
Area SG	Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	30%	20%	20%	80%

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

### 3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa

L'Amministrazione, con decreto presidenziale n. 27 del 11/03/2025, ha ridefinito la struttura organizzativa dell'ente secondo un nuovo assetto funzionale al raggiungimento degli obiettivi del programma di mandato, in quanto favorisce i processi di integrazione e gestione unitaria delle materie che costituiscono i riferimenti centrali del programma dell'amministrazione, con lo scopo di alimentare sinergie ed economie di scala ed il miglior utilizzo delle risorse professionali disponibili.

La nuova macrostruttura prevede:

- **SEGRETERIA GENERALE:** al Segretario Generale sono attribuiti, oltre ai compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti, come previsto dall'art. 98 del testo Unico 18 agosto 2000, n. 267, e dalla 7 agosto 2015, n. 124, i seguenti ambiti di attività:
  - ✓ la programmazione strategica, ovvero la traduzione negli strumenti di programmazione tipici dell'Ente, DUP e PEG in particolare, di programmi ed obiettivi – e relativa pesatura - individuati dagli organi di governo;
  - ✓ il coordinamento dei dirigenti volto all'attuazione dei programmi ed al perseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura con gli strumenti di cui al punto precedente, nel rispetto dei principi di economicità, efficienza, efficacia e della normativa tempo per tempo vigente;
  - ✓ l'organizzazione complessiva dell'ente attraverso la direzione del servizio personale e informatico;
  - ✓ la direzione delle attività di controllo interno, anticorruzione e trasparenza, da svolgersi, oltre che per le finalità tipiche normativamente previste, con l'ulteriore fine di realizzare un progressivo miglioramento dell'operatività e dei processi, degli atti, coniugando best practices ed il rispetto dei principi enunciati al punto precedente;
- **UFFICIO DI DIREZIONE:** composto dal Segretario Generale e dai Dirigenti, inteso come la sede in cui:
  - ✓ vengono monitorati e verificati lo stato di attuazione ed il perseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti,
  - ✓ viene effettuato il coordinamento dell'attività dei dirigenti,
  - ✓ vengono analizzate le proposte di soluzione a problemi operativi ed organizzativi formulate dai dirigenti,
  - ✓ vengono affrontati e risolti i conflitti di competenza;
- **AREE DIRIGENZIALI:** sono definite 6 Aree, corrispondenti ai posti dirigenziali dotazionali, a cui sono preposti i dirigenti in servizio a tempo indeterminato e determinato, così denominate:
- **SERVIZI:** nella nuova riorganizzazione viene mantenuta la distinzione fra strutture di staff e di linea. Ventuno servizi sono elevati per la loro complessità a incarichi di elevata qualificazione, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

STRUTTURA	Codice centro di responsabilità	Codice responsabile di procedura	Cognome Responsabile
<b>AREA SG – SEGRETARIO GENERALE DIREZIONE ENTE</b>			<b>BONANATA</b>
Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	SG	A1	MALAVASI
Servizio gestione del personale e formazione	SG	A2	GAVIOLI
Servizio Avvocatura	SG	A3	PERSEGATI
Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	SG	C	RIGHI
<b>AREA 1 - SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO – CPI – APPALTI – ECONOMATO</b>			<b>PAPARELLA</b>
Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	62	44	PICCININI
Servizio collocamento mirato	68	68	BEZZECCHI
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	81	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	12	12	ZAPPAVIGNA
Ufficio protezione civile	12	12	ZAPPAVIGNA
Ufficio procedimenti disciplinari	PP	PP	COLLI

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

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

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

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

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

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

Con Deliberazione n° XI / 6697 del 18/07/2022 avente ad oggetto: "Aggiornamento dello schema di intesa tra Regione Lombardia e Città metropolitana e le Province lombarde per il reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'impiego di cui alla DGR 3319/2020 per il completamento del piano di potenziamento e per la valorizzazione del personale di cui all'art.34 del decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022" Regione

Lombardia ha dato mandato alle Province di attivare le procedure di reclutamento per consentire la copertura dei posti ancora vacanti, ad esito dei concorsi regionali.

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

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

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

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

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	ASSUNZIONI PIANO POTENZIAMENTO (*compreso PON e POC )	IN SERVIZIO AL 31/12/2024
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>79</b>	<b>61</b>

### 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."*

**D.M. 11/1/2022 "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane."**

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

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

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

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

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

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

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed **al netto dell'IRAP**, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui al precedente punto, ai sensi dell'art. 57, comma 3 - septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, sono state neutralizzate, e quindi escluse dal conteggio, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 104/2020 (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 **2024**, approvato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. **9 del 29/4/2025**, come attestati nel prospetto a firma del Dirigente/Responsabile dell'Area 2 Economica Finanziaria e dal Responsabile del Servizio Personale, **prot.n. 37396 del 11/6/2025**, risulta che l'Ente ha una percentuale del rapporto tra spese ed entrate pari al **14,96 %**, pertanto si colloca al di sotto del valore soglia previsto dall'art. 4, comma 1, del DM.

<b>MEDIA ENTRATE 2022-2024 TOTALI AL NETTO ESCLUSIONI</b>	<b>66.070.612,74</b>
<b>SPESA PERSONALE 2024 TOTALE AL NETTO ESCLUSIONI</b>	<b>9.881.796,06</b>
<b>VALORE SOGLIA (SPESE NETTE/ENTRATE NETTE)</b>	<b>14,96 %</b>

**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 2024</b>
Numeratore	9.881.796,06
Denominatore	66.070.612,74
Percentuale Art. 4	19,10%
Valore massimo teorico	2.737.690,97
<b>TOTALE TABELLA 1</b>	<b>12.619.487,03</b>

<b>SPESA DI PERSONALE</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Spesa di personale al netto IRAP (senza incentivi tecnici e assunzioni delegate /CPI)	10.247.169,20	11.226.181,32	11.263.729,26
Variazioni di Bilancio spesa personale	358.660,00		
Cessazioni non previste a Bilancio	217.841,85	245.128,89	31.367,95
Spazio Assunzionale (non rileva ai fini dell'art. 1, comma 557-quater, L.n. 296/2006)	2.231.499,68	1.638.434,60	1.387.125,72
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>12.619.487,03</b>	<b>12.619.487,03</b>	<b>12.619.487,03</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.

	<b>MEDIA 2011/2013</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
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/potenziamen to		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 approvato il PIAO 2025/2027 con decreto presidenziale n.21 del 27/2/2025;**
- 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 **prot.n. 37585 del 12/06/2025** 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 2024, come certificato in sede di rendiconto 2024;
- ha approvato il Bilancio di previsione 2025/2027, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 37 del 09/12/2024, 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 2024/2026 e 2025/2027, del rendiconto 2023 e 2024 e del bilancio consolidato 2023, e dei termini per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;
- ha rispettato l'adempimento previsto dall'art. 27 del D.L. 66/2014 relativo alla certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica

#### Trend delle cessazioni triennio 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
<b>1</b>	<b>ISTR</b>	<b>31.367,95</b>	<b>Servizio trasporto provinciale - privato</b>
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>10</b>	<b>TOTALE</b>	<b>308.643,28</b>	

#### POSSIBILI PENSIONAMENTI 2026 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	FUNZ	34.068,70	Servizio Affari Generali
<b>1</b>	<b>OPE ESP</b>	<b>27.888,71</b>	<b>Servizio Affari Generali</b>
1	FUNZ	34.068,70	Servizio Affari Generali
<b>1</b>	<b>FUNZ</b>	<b>34.068,70</b>	<b>Servizio Manutenzione strade</b>
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>8</b>	<b>TOTALE</b>	<b>245.128,89</b>	

#### POSSIBILI PENSIONAMENTI 2027 FUNZIONI FONDAMENTALI

NUM.	CAT.GIUR.	COSTO SENZA IRAP	SERVIZIO
1	ISTR	31.367,95	Servizio Porto
<del>1</del>	<del>FUNZ</del>	<del>34.068,70</del>	<del>Servizio Manutenzione strade</del>
<b>1</b>	<b>TOTALE</b>	<b>31.367,95</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	v4 - sviluppiamo l'intermodalità nei trasporti, potenziando e

							normativa vigente	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 4	SERVIZIO ACQUE E SUOLO, TRASPORTI	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	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 6 – POLIZIA PROVINCIALE – PROT.CIVILE	AREA 6	DIRIGENTE COMANDANTE	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
					16	547.995,79		
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 RIFIUTI –	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 ACQUISIZIONI/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		1.189.008,20	

#### 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).

Alla luce di rivalutazioni organizzative, visto il Decreto Direttoriale UO di Regione Lombardia n. 9785/2024 che stabilisce che ciascun Ente può definire il proprio contingente assunzionale a valere sul Piano di Potenziamento nel rispetto della ripartizione del tetto massimo di spesa e di unità di personale definiti dal DM 74/2019 all'art.2 lett c) e d) indicato nell'Allegato 1, nell'ambito della propria autonomia organizzativa si rende necessario modificare il riparto del contingente ottimale tra i singoli profili professionali, come di seguito indicato, fermo restando il contingente massimo previsto di 79 unità.

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 31/5/2025	COSTO ANNUO	IPOTESI ASSUNZIONI	MODALITA' RECLUTAMENTO	VALORE PUBBLICO
2025	SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	FUNZ.	43.868,26	27	1.184.443,02	21	1.140.574,76	6	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	6	236.209,74	6	236.209,74	0		
2025	ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	ISTR.	40.395,67	45	1.817.805,15	31	1.090.683,09	14		
			<b>totale complessivo</b>	<b>79</b>	<b>3.281.270,16</b>	<b>59</b>	<b>2.452.521,22</b>	<b>20</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-finanziati e affluiscono in modo figurativo, senza impatto effettivo sui bilanci, remunerando sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento economico accessorio complessivo del personale, ivi compresa la contrattazione integrativa.

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

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

ASSUNZIONI RESIDUE	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	AREA INQ.	COSTO UNITARIO CCNL 16/11/2022 NUOVO SENZA IRAP	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE	MODALITA' RECLUTAMENTO	VALORE PUBBLICO
2025	AREA 2 – FUNZIONI DELEGATE – POLITICHE SOCIALI/ RUNTS - CULTURA	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*).

**I seguenti incarichi dirigenziali verranno prorogati sino alla scadenza del mandato del Presidente.**

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.~~

~~Dal 1° gennaio 2025 tale deroga è scaduta ed è tornata l'obbligatorietà della attivazione della mobilità volontaria prima della indizione di concorsi e/o dello scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti, fermo restando che le amministrazioni devono dare corso alla comunicazione di cui all'articolo 34 bis del d.lgs. n.165/2001 per la eventuale assegnazione di personale pubblico in disponibilità.~~

~~Dal 25 febbraio 2025, data di entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n.202/2024, c.d. Milleproroghe 2025, è stata disposta fino al 31 dicembre 2025 la non obbligatorietà della attivazione della mobilità volontaria prima della indizione di concorsi e/o dello scorrimento di graduatorie proprie o di altri enti (art.1 comma 10 bis legge n.15/2025 di conversione del decreto-legge n. 202/2024).~~

~~Il d.l. 25/2025, in vigore dal 15 marzo 2025, inoltre ha previsto che, a partire dal 2026, le pubbliche amministrazioni sono tenute a riservare alla mobilità volontaria almeno il 15% delle facoltà assunzionali destinate ad assunzioni in ciascun esercizio finanziario (art.3 comma 1 lett. c che modifica l'art. 30 del D. Lgs 165/2001). Questa nuova disposizione sarà applicabile dal 2026 e, quindi, non ha effetti sulla norma del Milleproroghe che permette di derogare all'obbligo del previo ricorso alla mobilità volontaria per i concorsi banditi entro il 31 dicembre 2025 e, pertanto, non interferisce con la programmazione del fabbisogno del personale del 2025.~~

~~Ciò significa che nel 2025 si potrà ancora procedere direttamente alle assunzioni tramite concorsi o scorrimento graduatorie, senza l'obbligo di ricorrere prima alla mobilità volontaria, motivando adeguatamente tale scelta.~~

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

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

Con DL. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021, c.d. "decreto reclutamento", è previsto che, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le

progressioni fra qualifiche diverse, avvengono tramite **procedura comparativa** basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti.

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

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

L 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 stanziare 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 copertura rispetto alla quota relativa alle categorie protette.

La convenzione approvata con decreto presidenziale n. 58 del 06/06/2019 e rivista in data 8/3/2022, prot.n. 804347, sarà quindi da aggiornare, programmando le coperture nell'arco del triennio, con prevalenza sulle posizioni ancora scoperte del piano di potenziamento CPI, 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											ANNO 2025						
PROFILO PROFESSIONALE	AREA INQUADRAMENTO	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE senza oneri e irap	IL POSTI ATTUALI 31/03/2025	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE CESSAZIONI FONDAMENTALI ALLE DELEGATE 2025	RESERVE ASSUNZIONI PIANO 2024	PREVISIONE ASSUNZIONI FUNZIONARI MENTALI PIANO 2025	PREVISIONE ASSUNZIONI BENEFICIE POTENZIAMENTO LAVORO AL 01/01/2025	PREVISIONE ASSUNZIONI DELEGATE 2025	Spesa per nuove assunzioni fondamentali / maggior spesa con irap	Spesa totale FINALE (in SERV. CESS. + ANS) ESCLUSA SPESA ASSUNZIONI DELEGATE E LAVORO	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva (compreso CPI + delegate)	COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CON IL 16/1/2022	CON V13*		
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Dirigente	DIR	100%	47.015,67	3	141.047,01		1				141.047,01	4	DIRGENTE	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	FUNZ	23.212,32	25.146,68	
	Funzionario addetto stampa	FUNZ	100%	25.146,68	1	25.146,68						25.146,68	1	ISTR	21.382,88	23.175,62	
	Funzionario amministrativo	FUNZ	100%	25.146,68	51	1.282.480,68	1	2	3		2	95.750,82	1.346.314,56	57	OPESP	19.034,52	20.620,73
	Funzionario contabile	FUNZ	100%	25.146,68	7	170.020,70						170.020,70	7		19.034,52	20.620,73	
	Funzionario tecnico ambientale	FUNZ	100%	25.146,68	28	704.107,04			2			63.833,88	767.940,92	30	OPE	18.283,32	19.800,93
	Funzionario Specialista mercato del lavoro	FUNZ	100%	25.146,68	21	528.080,28				6			528.080,28	27			
	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	34	596.214,88	1	1	1			58.830,42	595.630,09	25	COSTO COMPRENSIVO ONERI/IRAP		
	Istruttore mercato del lavoro	ISTR	100%	23.175,62	31	718.444,22				14			718.444,22	45	DIRGENTE	59.673,74	59.673,74
	Istruttore tecnico informatico	ISTR	100%	23.175,62	6	139.053,72			1				139.053,72	6	FUNZ	31.916,94	31.916,94
	Istruttore amministrativo	ISTR	100%	23.175,62	29	672.092,96	4	5	2			205.906,47	760.338,61	32	FUNZ	31.916,94	31.916,94
	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
	Agenzia di polizia locale	ISTR	100%	23.175,62	10	231.756,20							231.756,20	11	ISTR	29.415,21	29.415,21
	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
	Autista	OPESP	100%	20.620,73	4	82.482,92							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%	19.800,93	1	19.800,93				20	3		19.800,93	1	OPE	25.139,57	25.139,57
					293									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 conversione in entrata																
	Assunzioni a tempo determinato (compresi oneri e irap)																
	Incidenti ex art. 110 comma 1											295.945,77					
Incidenti ex art. 110 comma 2											120.862,27						
Incidenti ex art. 90											83.074,16						
Segretario Provinciale											163.882,87						
Fondo del trattamento accessorio dimissiona (con oneri irap)											406.161,00						
Assunzioni con contratti di somministrazione																	
Assunzioni potenziamento CPI (con oneri irap) E ACCESSORIO											3.293.185,76						
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						
Ributazione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative											323.252,59						
Fondo del lavoro straordinario											123.337,53						
Altre spese di personale (ANF)																	
Indennità di vigilanza											48.492,18						
Zainetto+IVA											23.673,85						
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>16.123.133,71</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.protekte, 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											838.193,97		riserva piano 2024 + 2025				
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>											<b>11.387.879,77</b>						

Appendice 1

## **La performance 2025**

**Aggiornato alla prima variazione del PIAO 25-27**

Appendice 1 – Performance 2025 -1^var

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore pubblico	Strategia	Area	Dirigente	Responsabile E.Q.	codice	obiettivo	descrizione	tipologia	trasversale	scadenza	risultato_atteso	metodi_misurazione	1^var PIAO 25-27
1. Lavoro - Lavoratori - Impresa	1D. Creare Occupazione	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE	Potenziare il collocamento lavorativo mirato per le categorie marginalizzate	Area 1 - Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	Paparella	Piccinini	P_1D023	Piano Disabili – Dote Impresa / Fondo regionale 2020-2022	Regione Lombardia finanzia un’offerta di servizi a favore dell’inserimento e del mantenimento lavorativo delle persone con disabilità che trova specifica attuazione nei bandi gestiti dalle Province sulla base di indirizzi regionali e che rispondono a diverse finalità. Per il Piano Disabili della Provincia di Mantova – annualità 2023 e 2024 - vi sono complessivi € 1.969.331,48 a disposizione. A partire dal 2023 sarà quindi opportuno coordinare le attività del Piano Disabili – Dote Impresa / annualità 2023-2024 sulla base delle seguenti fasi: - Fase 1: Pubblicazione Bando Dote Impresa – Aprile 2023; - Fase 2: - Avvio assegnazione delle DULD – novembre 2023; - Fase 3: Gestione, monitoraggio e controllo delle attività collegate all’assegnazione delle DULD – da novembre 2023 a DICEMBRE 2024; - Fase 4: Chiusura e rendicontazione delle attività collegate alle DULD – da dicembre 2024 a MARZO 2025; - Fase 5: Gestione delle attività collegate alla Dote Impresa – da Aprile 2023 a Gennaio 2026; - Fase 6: Rendicontazione a Regione Lombardia delle attività collegate alla Dote Impresa – marzo 2026; - Fase 7: Avvio, gestione e chiusura dell’Azione di sistema provinciale – da Dicembre 2023 a Dicembre 2025; - Fase 8: Rendicontazione dell’Azione di sistema provinciale – da settembre 2025 a Dicembre 2025.	mantenimento		31/12/25	Gestione delle attività del Piano disabili come da cronoprogramma	S/N	nuova eq Bezecchi
1. Lavoro - Lavoratori - Impresa	1D. Creare Occupazione	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE	Promuovere le politiche attive del lavoro al fine di favorire il consolidamento o il reinserimento occupazionale dei lavoratori e consentire il rafforzamento competitivo delle imprese e dei sistemi produttivi	Area 1 - Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	Paparella	Piccinini	P_1D025	Piano Disabili/Dote Impresa 2023	Regione Lombardia finanzia un’offerta di servizi a favore dell’inserimento e del mantenimento lavorativo delle persone con disabilità che trova specifica attuazione nei bandi gestiti dalle Province sulla base di indirizzi regionali e che rispondono a diverse finalità. Nel 2024 sarà opportuno coordinare le attività sulla base delle seguenti fasi: - Fase 1: Finanziamento e avvio del Piano Disabili annualità 2024/2025; - Fase 2: Finanziamento e avvio della Dote Impresa 2024/2025; - Fase 3: Avvio delle azioni di sistema 2024/2025;	mantenimento		31/12/25	Avvio delle attività come da cronoprogramma	S/N	nuova eq Bezecchi
1. Lavoro - Lavoratori - Impresa	1D. Creare Occupazione	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE	Promuovere le politiche attive del lavoro al fine di favorire il consolidamento o il reinserimento occupazionale dei lavoratori e consentire il rafforzamento competitivo delle imprese e dei sistemi produttivi	Area 1 - Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	Paparella	Piccinini	IN_5068	Gestione dei servizi del Collocamento Mirato, del Piano Disabili e della Dote Impresa	La governance del collocamento mirato, a seguito dei decreti attuativi inerenti al Jobs Act, risulta in capo a Regione Lombardia che, a sua volta, ha delegato ogni singola Provincia a presidiare l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità ai sensi di quanto disciplinato dalla legge n. 68/99 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili". Ogni anno Regione Lombardia delibera le "Linee di indirizzo a sostegno delle iniziative a favore dell’inserimento socio-lavorativo delle persone con disabilità a valere sul fondo regionale istituito con L.r. 4 agosto 2003 n. 13" - che definiscono le modalità di realizzazione degli interventi con le relative risorse finanziarie - e approva il Masterplan provinciale, che contiene la programmazione dei singoli interventi dedicati ai soggetti disabili e alle imprese, con relativi cronoprogrammi e ripartizioni finanziarie. Il Collocamento Mirato della Provincia di Mantova ha quindi l’obiettivo nel 2025 di realizzare le seguenti attività: Fase 1. Verifica e analisi dei prospetti informativi inviati dalle aziende (febbraio – giugno 2025) Fase 2 Pubblicazione elenco posti disponibili delle aziende per i soggetti disabili (luglio 2025) Fase 3. Acquisizione e controllo documentazione utile alla formulazione della graduatoria dei soggetti disabili (Gennaio – luglio 2025) Fase 4. Pubblicazione graduatoria dei soggetti disabili (dicembre 2025) Fase 5. Programmazione Masterplan 2025 dei servizi del Piano Disabili e della Dote Impresa (novembre - dicembre 2025)	mantenimento		31/12/25	Avvio delle attività come da cronoprogramma	S/N	nuova eq Bezecchi

Appendice 1 – Performance 2025 -1^var

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore pubblico	Strategia	Area	Dirigente	Responsabile E.Q.	codice	obiettivo	descrizione	tipologia	trasversale	scadenza	risultato_atteso	metodi_misurazione	1^var PIAO 25-27
7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente	7A. Rendere la Provincia efficiente – tecnologica - comunicativa	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Mantenere un buon funzionamento della macchina amministrativa	Area 3 - Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	Gatti	Ferrari	IN_5066	Servizi di facility management - controllo esecuzione servizi manutenzione edile	Nel corso del 2025, risultano in scadenza i seguenti contratti: servizio di pulizia per le sedi adibite ad uffici provinciali, servizio di portierato ed alcuni servizi di manutenzione edile. Allo scopo di rendere più efficiente la procedura di affidamento e gestione dei suddetti servizi, si è ritenuto di aderire all'Accordo Quadro, denominato "Servizi di Facility Management Grandi Immobili" - Lotto 4, attivato da Consip S.p.A., che prevede una gestione integrata dei suddetti servizi, in quanto il fornitore deve svolgere attività trasversali finalizzate ad ottenere una gestione coordinata ed integrata di tutti i servizi erogati nell'ambito degli appalti di servizi di facility management e degli appalti specifici in particolare. Nel corso del 2025, si darà, pertanto, avvio all'appalto specifico, che, tenuto conto della complessità di gestione e controllo dei suddetti servizi, richiede una nuova struttura organizzativa di coordinamento in capo al servizio economato, con l'individuazione del direttore dell'esecuzione del contratto (Losa) e dei direttori operativi (Losa, Malavasi e Vecchia)	mantenimento		31/12/25	controllo esecuzione servizi manutenzione edile		assegnato nuovo codice IN_5071
3. Territorio e Ambiente	3F. Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Tutelare l'ambiente nelle 3 dimensioni aria, acqua, suolo - e nella gestione dei rifiuti	Area 4 - Servizio acque suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato	Bellini	Massalongo	IN_2135	AUA 1 rilasciate al 31/12 in capo al Serv. Acque Suolo e Protezione Civile	Ci si attende per il 2025 di concludere n. 65 provvedimenti al 31/12: Le domande medie annue pervenute nel triennio 22 - 24 sono 88.	sviluppo		31/12/25	AUA1 concluse al 31/12: n.70	%/n.	modifica descrizione coerente con risultato atteso 70
3. Territorio e Ambiente	3F. Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Tutelare l'ambiente nelle 3 dimensioni aria, acqua, suolo - e nella gestione dei rifiuti	Area 4 - Servizio acque suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato	Bellini	Massalongo	IN_2156	AUA 2 in capo al Serv. Acque Suolo e Protezione Civile	Ci si attende per il 2025 di concludere n. 60 provvedimenti al 31/12. Le domande medie annue pervenute nel triennio 22 - 24 sono 69.	sviluppo		31/12/25	AUA2 concluse al 31/12: n.65	%/n.	modifica descrizione con risultato atteso 65
3. Territorio e Ambiente	3F. Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Tutelare l'ambiente nelle 3 dimensioni aria, acqua, suolo - e nella gestione dei rifiuti	Area 4 - Servizio acque suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato	Bellini	Massalongo	P_3F024	Attuazione del contratto di fiume Mincio e convenzione per intervento di ripristino idrodinamico nelle Valli del Mincio	Nell'ambito del Contratto di Fiume Mincio, relativamente all'attività 5. "Miglioramento della circolazione idraulica", la Provincia di Mantova mette a disposizione quota parte dei contributi ricevuti da Regione ai sensi della L.R. 29-6-2009 n. 10, per finanziare interventi di ripristino idrodinamico di porzioni di canale ubicate all'interno della Riserva naturale "Valli del Mincio", mediante pulizia dei canali e sfalcio/eradicazione della vegetazione infestante, per un importo complessivo di 150.000 €. Sulla scorta dell'esito degli interventi effettuati in attuazione dell'analoga convenzione stipulata nel 2024, si individueranno le ulteriori aree che prioritariamente necessitano di pulizia/rimozione dei sedimenti. A tal fine si stipulerà, tra Provincia di Mantova e Parco del Mincio (soggetto attuatore), una specifica convenzione per la progettazione e la realizzazione dell'intervento succitato, al fine di concorrere al mantenimento di ecosistemi ad elevato grado di naturalità ed all'incremento della biodiversità. Entro il 31/12/2025 è prevista la stipula della convenzione.	sviluppo		31/12/25	Stipula della convenzione	S/N	assegnato nuovo codice P_3F027
3. Territorio e Ambiente	3F. Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Tutelare l'ambiente nelle 3 dimensioni aria, acqua, suolo - e nella gestione dei rifiuti	Area 4 - Servizio acque suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato	Bellini	Massalongo	P_3F024	interventi di riqualificazione ambientale di corpi idrici appartenenti al reticolo idrico minore (RIM)	la Provincia di Mantova mette a disposizione quota parte dei contributi ricevuti da Regione ai sensi della L.R. 29-6-2009 n. 10, per finanziare interventi di riqualificazione ambientale di corpi idrici appartenenti al reticolo idrico minore (RIM). A tal fine si predisporrà un bando per l'erogazione ai Comuni di contributi finalizzati alla realizzazione di interventi di riqualificazione ambientale di corsi d'acqua appartenenti al "reticolo idrico minore" del territorio provinciale. Entro il 31/12/2025 è prevista la predisposizione del bando, che definirà criteri e modalità per l'attribuzione, concessione e liquidazione dei contributi.	sviluppo		31/12/25	Predisposizione del bando	S/N	assegnato nuovo codice P_3F028

Appendice 1 – Performance 2025 -1^var

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore pubblico	Strategia	Area	Dirigente	Responsabile E.Q.	codice	obiettivo	descrizione	tipologia	trasversale	scadenza	risultato_atteso	metodi_misurazione	1^var PIAO 25-27
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Garantire un'adeguata vigilanza ittico-venatoria	Area 6 - Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria	Colli	Colli	IN_5049	Servizio per ritiro e smaltimento carcasse nutrie	Alla luce dell'attività già in corso ed acquisite le annuali risorse messe a disposizione da Regione Lombardia, si intende proseguire con il servizio, favorendo una maggiore efficacia nell'azione di eradicazione della nutria. Particolare riguardo è riservato alla campagna di censimento ed identificazione, tramite apposizione di etichette dedicate, delle gabbie di proprietà dell'Ente messe a disposizione a livello territoriale.	mantenimento		31/12/25	Report del servizio svolto e censimento \ identificazione di tutte le gabbie di proprietà dell'Ente impegnate sul territorio.		nuova eq Zappavigna
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Garantire un'adeguata vigilanza ittico-venatoria	Area 6 - Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria	Colli	Colli	IN_5050	Campagna di monitoraggio sistematico del lupo	In attuazione della DGR 7388 del 21/11/2022 di Regione Lombardia, tramite risorse messe a disposizione dalla stessa (passaggio da eliminare), è prevista l'attuazione di attività di monitoraggio sistematico della specie lupo estesa sul territorio.	sviluppo		31/12/25	Report attività di monitoraggio.		nuova eq Zappavigna
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Garantire un'adeguata vigilanza ittico-venatoria	Area 6 - Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria	Colli	Colli	IN_5051	Campagna di controllo del cinghiale	Nell'ambito del "progetto pluriennale del controllo del cinghiale SUS scrofa dal 2020 al 2025 della Provincia di Mantova", sono previste attività di controllo del cinghiale tramite operazioni di riduzione numerica dei capi presenti sul territorio.	sviluppo		31/12/25	Report attività di riduzione capi, tramite abbattimento diretto, presenti sul territorio.		nuova eq Zappavigna
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Garantire un'adeguata vigilanza ittico-venatoria	Area 6 - Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria	Colli	Colli	P_3D009	Attività di recupero e raccolta fauna selvatica ferita, in difficoltà o morta di piccola, media e grande taglia	A seguito della riforma del sistema delle autonomie in attuazione della L.56/2014, nell'ambito delle funzioni in materia di agricoltura, foreste, caccia e pesca attribuite a Regione Lombardia, è ricompresa l'attività di recupero della fauna selvatica in difficoltà o morta. E' prevista la prosecuzione dell'attività di recupero di fauna selvatica ferita, in difficoltà o morta, con relativo trasporto e conferimento presso i C.R.A.S. (Centri di Recupero Animali Selvatici) di cui alla DGR 5516 del 2/08/2016 o presso la sezione diagnostica dell'IZSLER (Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna), da svolgere su tutto il Territorio Provinciale.	mantenimento		31/12/25	100% dei recuperi entro 24 ore dalla segnalazione.		nuova eq Zappavigna
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Rafforzare il livello di sicurezza territoriale, attraverso l'azione di un corpo di Polizia provinciale	Area 6 - Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria	Colli	Colli	P_3D010	Servizio di polizia provinciale	Nelle linee programmatiche di mandato dell'attuale Amministrazione è prevista l'istituzione del Servizio di Polizia Provinciale con l'obiettivo di promuovere e perseguire la sicurezza di cittadini, nonché di rafforzare la sicurezza ambientale e territoriale. Il servizio ha conosciuto l'inizio di una propria operatività nel 2023, nel 2024 ha visto la sua messa a regime. Per l'anno 2025 la fasi previste sono: 1. Assunzione di n. 2 unità di personale (n.2 Polizia Provinciale, di cui n.1 funzionario e n.1 agente); 2. Formazione ed aggiornamento del personale afferente all'area; 3. Gestione procedure sanzionatorie verbali codice della strada; 4. Al bisogno e su richiesta, supporto alle attività di accertamento illeciti intraprese dall'Ente tramite personale afferente ad altre Aree, compatibilmente con gli impegni già assunti (attività di polizia ambientale in raccordo operativo con l'Area 3) 5.Potenziamento turni di servizio Polizia Provinciale	strategico	si	31/12/25	Assunzione di n. 2 unità di personale, formazione ed aggiornamento personale afferente all'Area, gestione procedure sanzionatorie verbali codice della strada, al bisogno e su richiesta, fornire supporto ad accertamento d'illeciti (attività di polizia ambientale in raccordo operativo con l'Area 3)		nuova eq Zappavigna

Appendice 1 – Performance 2025 -1^var

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore pubblico	Strategia	Area	Dirigente	Responsabile E.Q.	codice	obiettivo	descrizione	tipologia	trasversale	scadenza	risultato_atteso	metodi_misurazione	1^var PIAO 25-27
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Rafforzare le capacità di Protezione Civile	Area 6 - Ufficio protezione civile	Colli	Colli	IN_5052	Implementazione dotazioni Colonna Mobile Provinciale	Ai fini dell'attuazione del piano triennale 2022-2024 approvato da Regione Lombardia con D.G.R. 25 luglio 2022 - n. XI/6754 per l'acquisto di beni per l'implementazione dotazioni Colonna Mobile Provinciale e dell'analogo piano triennale 2024-2026 approvato da Regione Lombardia con D.G.R. 2 dicembre 2024 - n. XII/3532, si prevede l'acquisto di: n.1 cisterna scarrabile polifunzionale; n.1 motopompa ad alta portata. Le fasi dell'obiettivo sono: - provvedimento di affidamento delle forniture previste entro il 31/12/2025 - acquisizione, verifica di conformità e trasmissione rendicontazione a Regione Lombardia entro il 31/12/2026	mantenimento	si	31/12/25	Provvedimento di affidamento delle forniture previste.		nuova eq Zappavigna
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Rafforzare le capacità di Protezione Civile	Area 6 - Ufficio protezione civile	Colli	Colli	P_3D012	Diffusione della cultura e Formazione del Personale afferente la Protezione Civile	Nel corso dell'anno 2025 la Provincia intende procedere: Organizzare corsi finalizzati a fornire conoscenze generali sulla Protezione Civile anche funzionali alla formazione di volontari che intendano svolgere attività operative nell'ambito del Sistema di Protezione Civile (almeno n.1 corso base); Partecipazione ad attività pianificate con il C.P.P.C. alla manifestazione Fiumi di Primavera ed ulteriori iniziative previste sul territorio (Io Non Rischio), settimana nazionale della Protezione Civile; Redigere ed attuare un piano formativo specifico rivolto al Volontariato di Protezione Civile operativo per la Colonna Mobile (almeno n.1 corso di formazione), andando successivamente a verificare i risultati ottenuti tramite l'esercitazione di Protezione Civile, anche mediante la predisposizione e la trasmissione a Regione Lombardia del documento di impianto di esercitazione provinciale; Organizzazione corsi di formazione rivolti al personale reperibile (n.1 incontro di aggiornamento e verifica per semestre); Organizzazione corso di formazione rivolto al nuovo personale in servizio di reperibilità di Protezione Civile.	sviluppo		31/12/25	Risultati come da descrizione.		nuova eq Zappavigna
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Rafforzare le capacità di Protezione Civile	Area 6 - Ufficio protezione civile	Colli	Colli	P_3D013	Aggiornamento Piano Provinciale di Protezione Civile	A seguito di recenti modifiche introdotte da norme sovraordinate (Codice della Protezione Civile DLGS 1/2018, LR 27/2021 ed atti derivanti) si rende necessario procedere ad un aggiornamento del Piano Provinciale di Protezione Civile che dovrà essere adottato con Delibera di Consiglio Provinciale. Le fasi dell'obiettivo sono: - Documento programmatico volto definire gli ambiti di aggiornamento del piano entro il 31/12/2024 - Piano aggiornato entro il 31/12/2025, condizionato all'approvazione delle linee guida della Regione	sviluppo		31/12/25	Adozione del Piano		nuova eq Zappavigna
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Rafforzare le capacità di Protezione Civile	Area 6 - Ufficio protezione civile	Colli	Colli	P_3D014	Realizzazione di Sala Operativa Provinciale di Protezione Civile	Come previsto dalla Legge Regionale n. 27/2021, si provvederà ad approntare una nuova Sala Operativa Provinciale presso alcuni locali della sede della Provincia di Mantova in via don Maraglio, 4 che verrà implementata con le dotazioni tecnologiche ritenute necessarie ed in particolare: - attrezzatura per videoconferenza - apparecchiature, accessori e installazione di palo di sostegno per antenne radio	sviluppo		31/12/25	Provvedimento di affidamento delle forniture previste.		nuova eq Zappavigna

Appendice 1 – Performance 2025 -1^var

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore pubblico	Strategia	Area	Dirigente	Responsabile E.Q.	codice	obiettivo	descrizione	tipologia	trasversale	scadenza	risultato_atteso	metodi_misurazione	1^var PIAO 25-27
3. Territorio e Ambiente	3D. Garantire la sicurezza	v3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Rafforzare le capacità di Protezione Civile	Area 6 - Ufficio protezione civile	Colli	Colli	P_3H015	Monitoraggio, ultimazione e conseguente funzionalizzazione dei CPE (Centri Polifunzionali di Emergenza) provinciali	Ai fini dell'attuazioni di n.4 convenzioni stipulate nel corso dell'anno 2021 con Regione Lombardia ed i Comuni di Borgo Mantovano, Cavriana, Marcaria e Sustinente, finalizzate all'implementazione dei C.P.E. (Centri Polifunzionali di Emergenza) sul Territorio Mantovano, si procederà a monitorare l'ultimazione degli interventi da parte dei soggetti attuatori (i Comuni medesimi), escluso il Comune di Borgo Mantovano per il cui CPE risulta essere già operativo, in relazione alla tempistica indicata in fase di proposta progettuale, relazionando a Regione rispetto ad eventuali criticità o ritardi che possano inficiare la conclusione dei lavori nei tempi stabiliti e concordati. Conseguentemente si procederà a valutare con i soggetti attuatori ed i soggetti del volontariato di protezione civile, i criteri di gestione operativa dei centri e dei beni acquisiti dalla Provincia di Mantova o assegnati da Regione Lombardia in essi collocati, funzionali all'operatività della Colonna Mobile Provinciale.	mantenimento		31/12/25	Report di monitoraggio attuazione degli interventi previsti e definizione accordo di gestione tra Provincia, Comune e Soggetti del Volontariato di Protezione Civile.		nuova eq Zappavigna
7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente	7A. Rendere la Provincia efficiente – tecnologica - comunicativa	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Mantenere un buon funzionamento della macchina amministrativa	Area SG - Servizio Affari generali- assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali- servizi generali	Bonanata	Malavasi	IN_5066	Servizi di facility management - controllo esecuzione servizio portierato	Nel corso del 2025, risultano in scadenza i seguenti contratti: servizio di pulizia per le sedi adibite ad uffici provinciali, servizio di portierato ed alcuni servizi di manutenzione edile. Allo scopo di rendere più efficiente la procedura di affidamento e gestione dei suddetti servizi, si è ritenuto di aderire all'Accordo Quadro, denominato "Servizi di Facility Management Grandi Immobili" - Lotto 4, attivato da Consip S.p.A., che prevede una gestione integrata dei suddetti servizi, in quanto il fornitore deve svolgere attività trasversali finalizzate ad ottenere una gestione coordinata ed integrata di tutti i servizi erogati nell'ambito degli appalti di servizi di facility management e degli appalti specifici in particolare. Nel corso del 2025, si darà, pertanto, avvio all'appalto specifico, che, tenuto conto della complessità di gestione e controllo dei suddetti servizi, richiede una nuova struttura organizzativa di coordinamento in capo al servizio economato, con l'individuazione del direttore dell'esecuzione del contratto (Losa) e dei direttori operativi (Losa, Malavasi e Vecchia)	mantenimento		31/12/25	controllo esecuzione servizio portierato		assegnato nuovo codice IN_5072
7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente	7A. Rendere la Provincia efficiente – tecnologica - comunicativa	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Mantenere un buon funzionamento della macchina amministrativa	Area SG - Servizio Affari generali- assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali- servizi generali	Bonanata	Malavasi	P_7A066	Adeguamento documentale e organizzativo alle disposizioni del regolamento europeo sulla privacy 679/2017.	Realizzazione audit interni RPD/Direzioni - a richiesta della Direzione o del Servizio. Eventuale revisione documenti e modulistica: revisione Registro dei Trattamenti entro il 31/11/2025 Supporto al RPD ed alle Direzioni per l'applicazione della normativa in materia di privacy: attività continuativa 01-31/12/2025	mantenimento		31/12/25	svolgimento delle attività indicate con rispetto dei tempi	S/N	trasversale
7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente	7A. Rendere la Provincia efficiente – tecnologica - comunicativa	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Mantenere un buon funzionamento della macchina amministrativa	Area SG - Servizio Affari generali- assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali- servizi generali	Bonanata	Malavasi	P_7A140	Incremento dell'efficienza e della digitalizzazione del servizio di notifica degli atti giudiziari (esclusi verbali violazione al CDS)	Informatizzazione del flusso di trasmissione, verso l'operatore postale, degli atti da notificare. Riduzione dei tempi (eliminazione tempi preparazione plico cartaceo) riduzione delle spese (eliminazione del servizio a pagamento di ritiro dei plichi presso l'Ente).	sviluppo		30/06/25	adeguamento del sistema entro il termine	S/N	eliminare
7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente	7C. Investire nel personale provinciale	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Programmare e investire nel personale dell'Ente e nella sua formazione	Area SG - Servizio gestione del personale e formazione	Bonanata	Gavioli	P_7C039	Onboarding personale neoassunto	Fase 1: Creazione Pagina dedicata ai neoassunti per guidarli nel processo di onboarding (scadenza fase: da concordare con Zaniboni). Fase 2: Adeguamento della modulistica presente nella Intranet al nuovo CCNL 2022-2024 in fase di sottoscrizione (31/12/25)	mantenimento	si	31/12/25	Pubblicazione Intranet	S/N	Sviluppo

Appendice 1 – Performance 2025 -1^var

Obiettivo Strategico	Obiettivo Operativo	Valore pubblico	Strategia	Area	Dirigente	Responsabile E.Q.	codice	obiettivo	descrizione	tipologia	trasversale	scadenza	risultato_atteso	metodi_misurazione	1^var PIAO 25-27
7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente	7D. Curare la programmazione e controllo, i dati statistici e la rete delle partecipazioni	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Curare e potenziare la rete dei soggetti partecipati, attori della mission e degli obiettivi dell'Ente	Area SG - Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	Bonanata	Righi	IN_2128	Revisione periodica delle partecipazioni pubbliche e censimento delle partecipazioni e rappresentanti 2023 - caricamento dati MEF	Le Amministrazioni pubbliche devono comunicare attraverso l'applicativo Partecipazioni del Portale Tesoro <a href="https://portalesoro.mef.gov.it">https://portalesoro.mef.gov.it</a> i dati relativi: - al provvedimento di revisione periodica delle partecipazioni societarie detenute al 31/12/2021, da adottare entro il 31/12 (art. 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175 - Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica - TUSP); - alla relazione, da approvare entro il 31/12, sull'attuazione del precedente piano di razionalizzazione adottato (art. 20, comma 4, del TUSP); - alle partecipazioni detenute al 31/12/2021 in società e in soggetti di forma non societaria (art. 17 del D.L. n. 90/2014); - ai rappresentanti in organi di governo di società ed enti al 31/12/2021 (art. 17 del D.L. n. 90/2014). La scadenza per il caricamento, fino alla quale il sistema resterà aperto per l'invio delle comunicazioni, sarà definita dal MEF. In attesa di conoscere tale scadenza è stata prevista quello dello scorso anno.	mantenimento		30/06/25	Rispetto delle scadenze del MEF (generalmente maggio con proroga a giugno)	S/N	assegnato nuovo codice IN_5070
7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente	7A. Rendere la Provincia efficiente – tecnologica - comunicativa	v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE	Mantenere un buon funzionamento della macchina amministrativa	Area SG - Servizio Affari generali- assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali- servizi generali	Bonanata	Malavasi	P_7A142	Redazione e pubblicazione del piano di fascicolazione dell'Ente	Predisposizione del piano di fascicolazione da allegare al Manuale di gestione documentale dell'Ente, con cui si individuano le regole dell'attività di gestione dei fascicoli	sviluppo		31/12/25	predisposizione del piano di fascicolazione	S/N	nuovo obiettivo
5. Scuola	5B. Migliorare la qualità e la sicurezza degli edifici scolastici	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'	Mantenere e realizzare strutture scolastiche sicure, efficienti e innovative dal punto di vista energetico e formativo	Area 3 - Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	Gatti	Ferrari	O_5B076	UL_“Edifici scolastici ex l 23/96: Greggiati di Ostiglia (MN). realizzazione nuova palestra” – intervento PNRR M4C1 investimento 3.3 – piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell’edilizia scolastica.	Opera_fase: ultimazione lavori - euro 2.100.000,00	sviluppo		31/08/25			inserimento opera in corso
5. Scuola	5B. Migliorare la qualità e la sicurezza degli edifici scolastici	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'	Mantenere e realizzare strutture scolastiche sicure, efficienti e innovative dal punto di vista energetico e formativo	Area 3 - Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	Gatti	Ferrari	O_5B120	UL_“Succursale dell'Istituto Superiore E. Sanfelice di Piazza Orefice a Viadana (MN): Adeguamento sismico” – intervento PNRR M4C1 investimento 3.3 – piano di messa in sicurezza e riqualificazione dell’edilizia scolastica.	Opera_fase: ultimazione lavori - euro 2.200.000,00	sviluppo		30/09/25			inserimento opera in corso
5. Scuola	5B. Migliorare la qualità e la sicurezza degli edifici scolastici	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'	Mantenere e realizzare strutture scolastiche sicure, efficienti e innovative dal punto di vista energetico e formativo	Area 3 - Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	Gatti	Ferrari	O_5B107	UL_ Adeguamento sismico della sede del Liceo Artistico "Dal Prato" di via Roma n.2 a Guidizzolo (MN) - LOTTO 3	Opera_fase: ultimazione lavori - euro 1.610.000,00	sviluppo		31/05/25			inserimento opera in corso