



P.I.A.O.

2026 – 2028

Piano Integrato Attività e Organizzazione
della
Provincia di Mantova

1^ variazione

INTRODUZIONE	4
<hr/>	
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA ED ANALISI DI CONTESTO INTERNO ED ESTERNO	5
<hr/>	
1.1 Le sedi dei nostri uffici	5
1.2 Analisi del contesto esterno ed interno	6
1.2.1 Analisi del contesto esterno: carta d'identità del territorio	6
1.2.2 Analisi del contesto interno: carta d'identità dell'ente	11
<hr/>	
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	14
<hr/>	
2.1 Valore pubblico: i valori della Provincia di Mantova	14
La rete dei soggetti di riferimento e gli stakeholder per la creazione di Valore Pubblico	35
2.2 Performance: dalla strategia all'azione	39
Piano delle Azioni Positive	285
Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei soggetti fragili	296
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza: le azioni per la protezione del valore pubblico	297
2.3.1 Valutazione dell'Impatto del contesto esterno	298
2.3.2 Valutazione dell'Impatto del contesto interno	300
2.3.3 Mappatura dei Processi	301
2.3.4 Identificazione e valutazione dei Rischi corruttivi potenziali e concreti	308
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio	313
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure	324
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza	325
<hr/>	
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	328
<hr/>	
3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa	328
3.1.1 Organigramma dell'Ente	328
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa	328
3.1.3 Ampiezza unità organizzative	330
3.2 Organizzazione lavoro agile	338
3.2.1 Il lavoro agile e i requisiti tecnologici	338
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale	362
3.3.1 <i>Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente</i>	364

3.3.2 Profili professionali	364
3.3.3 Dotazione funzioni mercato del lavoro	367
<i>3.3.4 Piano nazionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego</i>	368
3.3.5 Dotazione funzioni non fondamentali	370
<i>3.3.6 Rapporti di lavoro flessibili</i>	371
3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione	379

SEZIONE 4: GOVERNANCE E MONITORAGGIO	408
---	------------

4.1 Piano dei controlli relativo ai soggetti partecipati da Provincia di Mantova	408
4.2 Monitoraggio: chi monitora, cosa e come	409
4.3 Applicazione sistema di valutazione	411
4.3.1 Applicazione sistema di valutazione del Segretario Generale	411
4.3.2 Applicazione del sistema di valutazione dei dirigenti	411
4.3.3 Riforma abilitante del PNRR (misura 1.11): riduzione dei tempi di pagamento delle fatture commerciali nelle pubbliche amministrazioni e riflessi sulla misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti	413
4.3.4 Applicazione del sistema di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione	413
Appendice Anticorruzione e trasparenza	418

2.1 Valore pubblico: i valori della Provincia di Mantova

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

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

Il **Documento unico di programmazione (DUP) della Provincia di Mantova 2026-2028**, come strumento di programmazione "a scorrimento", sviluppa e concretizza le indicazioni programmatiche in coerenza con le **Linee di mandato del Presidente**, definendo con maggior dettaglio i principali risultati che l'Amministrazione si propone di conseguire nei prossimi anni e le relative politiche da adottare: in quel documento fondamentale sono chiaramente indicate le priorità su cui impegnarsi per rilanciare Mantova, aggiornate all'evoluzione del contesto. Dato il contesto di riferimento, esterno ed interno, il programma di mandato dell'amministrazione ci indica le priorità e i risultati da perseguire: il Documento unico di programmazione traduce in 7 obiettivi strategici e 19 obiettivi operativi il programma di mandato e costituisce la prima guida dell'azione amministrativa gestionale.

Il **Piano integrati di attività e organizzazione (PIAO) 2026 – 2028** non può che partire dagli ambiti strategici e dalle priorità del DUP per individuare i corrispondenti e coerenti Valori pubblici, esplicitando le strategie messe in campo per generare valore, oltre che gli indicatori da utilizzare per misurare il valore generato.

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

La catena di senso che si viene a delineare è:



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

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

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

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

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

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

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

- **tradurre le strategie in concreti obiettivi gestionali** (vedasi il paragrafo 2.2);
- **individuare i responsabili politici e tecnici;**
- **organizzare il capitale umano** da impiegare per generale valore: dotazione e fabbisogno di persone, profili professionali ed esigenze formative (vedasi la sezione 3);
- **mappare i processi** necessari all'azione amministrativa, i relativi rischi di corruzione che li insidiano e le misure messe in campo per la loro protezione (vedasi il paragrafo 2.3);
- **costruire, curare e/o sviluppare la rete** dei soggetti pubblico-privati per generale valore;
- **conoscere i beneficiari** del valore generato (vedasi il paragrafo 4.3).

In particolare:

- per quanto riguarda l'organizzazione delle risorse umane, per ciascun valore pubblico si è individuato la dotazione a inizio 2026 e l'incremento che s'intende avere nel triennio, oltre che le esigenze formative da soddisfare nel '26;
- per quanto riguarda i rischi di corruzione, per ogni valore pubblico individuato sono stati indicati i principali rischi corruttivi e le relative misure, sia generali che specifiche, che l'ente intende porre in essere. In questo modo le misure di prevenzione vengono poste a protezione e presidio del valore pubblico che si intende realizzare: il perseguimento degli obiettivi di imparzialità e trasparenza, l'individuazione e la correzione dei fenomeni di cattiva amministrazione nonché la messa a sistema dei risultati dei controlli interni, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

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

I sette Valori pubblici della Provincia di Mantova sono:

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

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

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

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

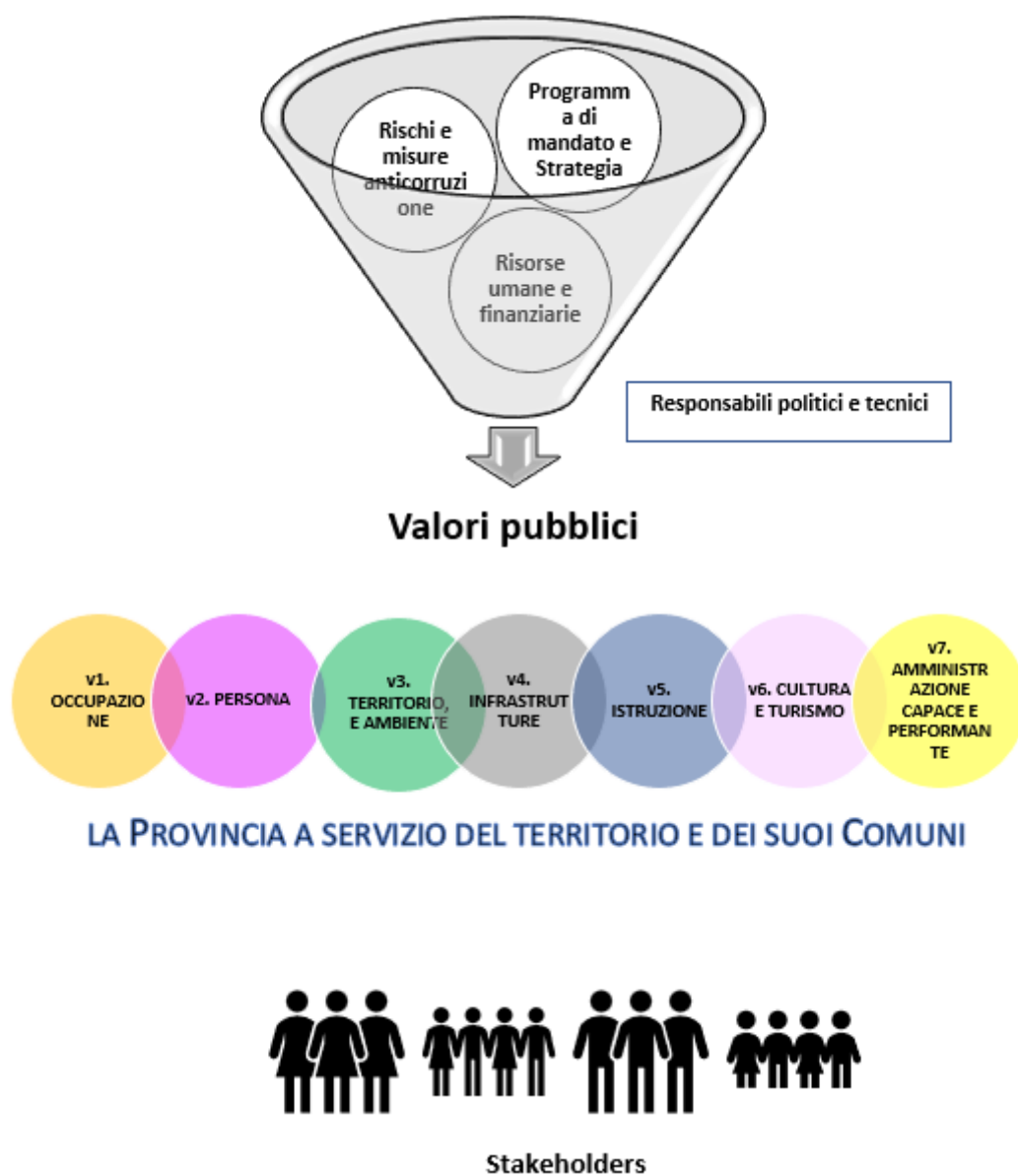
Valore pubblico v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ, perseguito nel settore dell'edilizia scolastica e dell'istruzione e diritto allo studio, in termini corretto dimensionamento scolastico, di nuovi plessi scolastici, messa in sicurezza degli edifici esistenti, comfort ambientale,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

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

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

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

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





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

Valore pubblico 1	v1. CREIAMO OCCUPAZIONE
Programma di mandato	<i>“Il mondo del lavoro va incentivato e reso protagonista di tavoli che mettano in relazione i vari imprenditori con le istituzioni dedicate.</i>

	<p><i>Si pensi ad esempio alla grande importanza del Distretto della Calza, nell'Alto Mantovano, ed è lì che, congiuntamente a Regione Lombardia, Ministero e Camera di Commercio, va implementata una reale promozione di gruppi di imprese che intendono realizzare progetti comuni di ricerca e innovazione con la finalità di rilanciare il distretto. Tutto questo in un'ottica di transizione ecologica all'interno delle linee del PNRR, rilanciando il settore anche a livello nazionale e internazionale con iniziative promozionali di ampio respiro quali fiere, eventi culturali, mostre internazionali.</i></p> <p><i>Indispensabile l'intervento sul territorio con iniziative formative dedicate alle specificità produttive (ITS) in collaborazione con Regione Lombardia e l'azione sinergica con imprenditori e costruttori del settore.”...</i></p> <p><i>“E' importante agire in modo concreto verso le categorie marginalizzate, come le persone con disabilità, attraverso azioni per il loro collocamento lavorativo mirato che ne esalti le capacità e incentivi la loro autonomia di vita.”...</i></p>
DUP Obiettivo strategico	1. Lavoro – Lavoratori - Impresa
DUP Obiettivo operativo	1D. Creare occupazione
Strategia	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Potenziare l'integrazione dei sistemi dell'istruzione e della formazione con il mondo produttivo • Potenziare il collocamento lavorativo mirato per le categorie marginalizzate
Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Cittadini • Imprese • Regione Lombardia • Scuole, studenti e famiglie • Sindacati
Responsabili politici	Consigliere Salvarani
Responsabili tecnici	Dirigente Area 1 – Paparella
Risorse umane	90 unità
Fabbisogno di personale	12 unità
Fabbisogno formativo	1 azioni formative

<p>Rischi di corruzione</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità 2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso 3. dilatazione dei tempi procedurali 4. violazione delle norme sul conflitto di interessi 5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità 6. errori di gestione procedimentale 7. appesantimento delle procedure amministrative 	
<p>Misure anticorruzione</p>	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5)</p> <p>M1. regolamentazione</p> <p>M2. misure di trasparenza</p> <p>M3. standardizzazione delle procedure</p> <p>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</p> <p>M5. misure di controllo</p> <p>M6. formazione</p>	

Indicatori (Valore pubblico 1)

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





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

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

	<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti • Imprese • Sindacati • Strutture diverse del territorio
Responsabili politici	Consigliere Salvarani
Responsabili tecnici	Dirigente Area 2 - Arduini
Risorse umane	4 unità
Fabbisogno di personale	1 unità
Fabbisogno formativo	1 azione formativa
Rischi di corruzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità 2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso 3. dilatazione dei tempi procedimentali 4. violazione delle norme sul conflitto di interessi 5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità 6. errori di gestione procedimentale 7. appesantimento delle procedure amministrative
Misure anticorruzione	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5)</p> <p>M1. regolamentazione</p> <p>M2. misure di trasparenza</p> <p>M3. standardizzazione delle procedure</p> <p>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</p> <p>M5. misure di controllo</p> <p>M6. formazione</p>

Indicatori (Valore pubblico 2)

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



PIAO '23-'25

andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del


Valore pubblico 3	V3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE
Programma di mandato	<p><i>Funzione fondamentale resta la pianificazione territoriale finalizzata allo sviluppo insediativo, infrastrutturale e socio-economico con un'attenzione alla salvaguardia dei caratteri naturali, paesaggistici e storico-culturali.</i></p> <p><i>Concluso l'iter di approvazione del Piano cave provinciale, occorre ora completare quello del Piano territoriale di coordinamento.</i></p> <p><i>È giusto puntare alla promozione delle comunità energetiche per l'espansione delle fonti di energia rinnovabile (progetto CE porto di Valdaro) e incentivare l'utilizzo dell'idrogeno verde. L'ente sarà parte</i></p>



	<p><i>costitutiva e attiva della neonata Alleanza Carbon Neutrality della provincia di Mantova.</i></p> <p><i>Inoltre, anche alla luce del recente ingresso in Costituzione dei principi di tutela dell'ambiente, della biodiversità e degli ecosistemi nell'interesse delle future generazioni, è necessario incentivare lo sviluppo territoriale sostenibile: ogni singolo aspetto dovrà essere parte di un meccanismo circolare che non sia migliorativo solo per un aspetto e peggiorativo per tutti gli altri parametri (aria, acqua). Andranno promosse fonti rinnovabili o alternative ragionando a 360 gradi. Le pratiche ambientali dovranno essere trattate con un approccio manageriale per consentire iter più rapidi.</i></p> <p><i>Approccio concreto anche alle pratiche agronomiche sostenibili e coinvolgimento dell'ATO per garantire una rete di acquedotti sull'intero territorio provinciale.</i></p> <p><i>La sicurezza ambientale, e quindi territoriale, è fatta anche di controlli con personale dedicato: la Polizia provinciale potrebbe essere un corpo da istituire, integrando e riqualificando il personale presente, anche per le azioni anti inquinamento.</i></p>
DUP Obiettivo strategico	3. Territorio e Ambiente
DUP Obiettivo operativo	<p>3A. Pianificare il territorio</p> <p>3B. Promuovere energia sostenibile e fonti rinnovabili</p> <p>3C. Pianificare la coltivazione di sostanze minerali di cava</p> <p>3D. Garantire la sicurezza</p> <p>3F. Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse</p>
Strategia	<ul style="list-style-type: none"> • Governare efficacemente il territorio attraverso la progressiva riduzione della superficie di suolo consumato, la riqualificazione urbanistica dell'esistente e la tutela del paesaggio • Pianificare e controllare le attività estrattive • Implementare e valorizzare fonti di energia alternative rinnovabili ed esercitare un'efficace azione di controllo sulle fonti tradizionali • Tutelare l'ambiente nelle 3 dimensioni aria, acqua, suolo - e nella gestione dei rifiuti • Valorizzare e conservare la biodiversità • Rafforzare il livello di sicurezza territoriale, attraverso l'azione di un corpo di Polizia provinciale


	<ul style="list-style-type: none"> • Garantire un'adeguata vigilanza ittico-venatoria • Rafforzare le capacità di protezione civile
Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Associazioni • Cittadini • Imprese • Regione Lombardia • Strutture diverse del territorio • Enti statali competenti per territorio • Enti locali del territorio
Responsabili politici	Vicepresidente Gazzani e Consiglieri Aporti e Perlari
Responsabili tecnici	Dirigente Area 3 – Gatti Dirigente Area 4 – Bellini Dirigente Area 6 - Colli
Risorse umane	67 unità
Fabbisogno di personale	10 unità
Fabbisogno formativo	8 azioni formative
<u>Rischi di corruzione</u>	<ol style="list-style-type: none"> 1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità 2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso 3. dilatazione dei tempi procedimentali 4. violazione delle norme sul conflitto di interessi 5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità 6. errori di gestione procedimentale 7. appesantimento delle procedure amministrative 8. omesso aggiornamento delle check-list con riferimento a eventuali novità normative 9. uso improprio della discrezionalità 10. concentrazione dell'attività in capo ad un unico centro di responsabilità
<u>Misure anticorruzione</u>	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5)

	<p>M1. regolamentazione</p> <p>M2. misure di trasparenza</p> <p>M3. standardizzazione delle procedure</p> <p>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</p> <p>M5. misure di controllo</p> <p>M6. formazione</p> <p>M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità</p> <p>M8. digitalizzazione e tracciabilità dei processi</p> <p>M9. misure di semplificazione</p> <p>M10. rotazione o segregazione delle funzioni</p> <p>M11. whistleblowing</p> <p>MISURE SPECIFICHE (vedasi Appendice - Anticorruzione e Trasparenza)</p> <ul style="list-style-type: none"> • autorizzazioni ambientali • gestione contenzioso • supporto giuridico e pareri legali <p>gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei</p>	
--	---	--

Indicatori (Valore pubblico 3)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
7 - Energia pulita e accessibile	2030 30% (55% energia elettrica, 33% energia termica, 22% trasporti) (Goal 7)		x	energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili (rapporto percentuale tra la produzione lorda annua di energia elettrica degli impianti da fonti rinnovabili e	2020 24%	Terna	

				l'energia elettrica lorda consumata nello stesso anno)			
15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica	2025 -25% 2030 -45% (Goal 15)			riduzione delle previsioni di consumo di suolo dei Piani di Governo del Territori (%) - Ambiti territoriali residenziali	2021 -20%	Interna PTCP	
15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre, gestire sostenibilmente le foreste, contrastare la desertificazione, arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica	2025 -20% (Goal 15)			riduzione delle previsioni di consumo di suolo dei Piani di Governo del Territori (%) - Ambiti territoriali altre funzioni urbane	2021 -20%	Interna PTCP	

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





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

Valore pubblico 4	v4. SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE
Programma di mandato	<p><i>Il territorio mantovano necessita di un sistema infrastrutturale adeguato ai bisogni di imprese e cittadini e tale da favorire la valorizzazione e promozione della provincia mantovana anche da un punto di vista turistico.</i></p> <p><i>Prioritario è il potenziamento della viabilità tra Mantova e Cremona anche attraverso una eventuale partnership finanziaria con la società Autobrennero S.p.a. per il completamento dell'Asse interurbano: Castellucchio, Curtatone, Borgo Virgilio, Bagnolo San Vito.</i></p> <p><i>Per quanto concerne i collegamenti ferroviari, si punta con determinazione al raddoppio ferroviario della</i></p> <p><i>linea Mantova – Milano e alla realizzazione di metropolitane leggere verso Verona e Reggio Emilia per avere un raccordo con le linee dell'alta velocità.</i></p> <p><i>Sarà altresì indispensabile investire per la salvaguardia della rete stradale esistente e per la sicurezza di chi transita sulle arterie di competenza dell'ente. Una provincia efficiente richiede strade sicure per favorire attività produttive, commerci, spostamenti in generale e turismo.</i></p> <p><i>La sicurezza costituirà dunque la principale priorità che si tradurrà in manutenzione e cura, monitoraggio dello stato dei ponti, delle bitumature, della segnaletica, della manutenzione del verde ai lati delle provinciali e in prossimità di incroci. Per questo sarà necessario implementare le risorse per avere mezzi e personale da dedicare a questo tipo di interventi.</i></p> <p><i>Servirà inoltre la massima sinergia con le amministrazioni comunali da concretizzarsi in tavoli di confronto semestrali sugli stati di avanzamento degli interventi programmati di manutenzione ordinaria e straordinaria e per tentare di colmare il fabbisogno manutentivo arretrato accumulato negli anni passati per carenza di risorse.</i></p> <p><i>Vi sarà una particolare e scrupolosa attenzione per lo sviluppo del Porto di Valdaro a beneficio di tutto il territorio mantovano, con un costante confronto con Regione Lombardia affinché la Provincia possa essere protagonista del suo sviluppo in sintonia con i Ministeri di riferimento. È in questo caso che il principio di sussidiarietà aiuterà la Provincia a giocare un ruolo decisionale ed esecutivo.</i></p> <p><i>Andrà completato il percorso per l'istituzione della Zona Logistica Semplificata Cremona Mantova. Sarà indispensabile costruire una regia unica del Sistema portuale mantovano con lo sviluppo dei porti lungo il Fissero Tartaro e il Po.</i></p> <p><i>Proprio in vista di questo obiettivo saranno anche completate le strutture e infrastrutture di supporto all'area portuale.</i></p> <p><i>Infine, la scelta di incentivare il passaggio del trasporto di merci dalla gomma al ferro e all'acqua, quest'ultima grande risorsa della Pianura Padana, migliorerà anche la sicurezza dei cittadini.</i></p>

DUP Obiettivo strategico	4. Infrastrutture e Trasporti
DUP Obiettivo operativo	4A. Potenziare le infrastrutture viabilistiche 4B. Garantire strade sicure 4C. Promuovere l'intermodalità nei trasporti
Strategia	<ul style="list-style-type: none"> • Riqualificare il patrimonio stradale esistente per favorire lo sviluppo socio economico delle aree interessate e migliorare la sicurezza del traffico • Favorire e potenziare la navigazione interna con particolare attenzione alla realizzazione di infrastrutture del porto di Valdarò • Potenziare la rete dei percorsi ciclopedonali per una mobilità sostenibile • Progettare e realizzare nuove opere pubbliche viabilistiche (Ponti, strade, ciclabili)
Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Cittadini • Imprese • Regione Lombardia • Enti statali competenti per territorio • Enti locali del territorio
Responsabili politici	Consiglieri Aporti, Lungarotti e Volpi
Responsabili tecnici	Dirigente Area 3 – Gatti Dirigente Area 5 - Covino
Risorse umane	55 unità
Fabbisogno di personale	8 unità
Fabbisogno formativo	3 azioni formative
Misure anticorruzione	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5) M1. regolamentazione M2. misure di trasparenza M3. standardizzazione delle procedure M5. misure di controllo

- M6. formazione
- M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità
- M8. digitalizzazione e tracciabilità dei processi
- M9. misure di semplificazione
- M10. rotazione o segregazione delle funzioni
- MISURE SPECIFICHE (vedasi Appendice - Anticorruzione e Trasparenza)
- incentivi 113
 - supporto giuridico e pareri legali
 - programmazione bisogni e progettazione gara
 - selezione contraente
 - esecuzione e rendicontazione
 - gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei
 - concessioni portuali
 - autorizzazioni portuali

Indicatori (Valore pubblico 4)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, resilienti e sostenibili	2050 >20% posti-km per ab.		x	_posti-km offerti dal Tpl posti-km per ab.	2020 2.866	Istat	
3.6 Salute e benessere	2030 9,4% (dimezzare 18,8%)		x	_Feriti per 100 incidenti su strade extraurbane	2021 151,2	Istat	





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


Valore pubblico 5	v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITA'
Programma di mandato	<p><i>La Provincia, quale ente intermedio di pianificazione e coordinamento, espliciterà il proprio ruolo anche nella programmazione del Piano provinciale dell'offerta dei servizi d'istruzione e formazione, coniugando le specifiche esigenze educative con i bisogni formativi del territorio. Per questo verranno organizzati momenti di confronto periodici con istituzioni scolastiche e formative, enti locali, parti sociali, mondo delle imprese, Ufficio scolastico.</i></p> <p><i>Per la formazione delle nuove generazioni, la Provincia promuove anche i percorsi post diploma degli Istituti Tecnico Superiori per incrociare domanda e offerta di lavoro specializzato e ricercatissimo dalle imprese del territorio.</i></p> <p><i>Non mancherà il sostegno della Provincia all'Università coinvolgendo gli studenti nella realizzazione di progettualità dedicate ad una maggiore formazione sul campo. Il mondo del lavoro va incentivato e reso protagonista di tavoli tecnici che mettano in relazione i vari imprenditori con le istituzioni dedicate.</i></p> <p><i>Si pensi ad esempio alla grande importanza del Distretto della Calza, nell'Alto Mantovano, ed è lì che, congiuntamente a Regione Lombardia, Ministero e Camera di Commercio, va implementata una reale promozione di gruppi di imprese che intendano realizzare progetti comuni di ricerca e innovazione con la finalità di rilanciare il distretto. Tutto questo in un'ottica di transizione ecologica all'interno delle linee del PNRR, rilanciando il settore anche a livello nazionale e internazionale con iniziative promozionali di ampio respiro quali fiere, eventi culturali, mostre internazionali.</i></p> <p><i>Indispensabile l'intervento sul territorio con iniziative formative dedicate alle specificità produttive (ITS) in collaborazione con Regione Lombardia e in azione sinergica con imprenditori e costruttori del settore.</i></p> <p><i>Non meno importante è la sicurezza degli edifici scolastici, luogo di formazione dove gli alunni trascorrono buona parte delle loro giornate. Gli interventi in questo ambito dovranno rispondere alla continua evoluzione della didattica (accentuata anche dall'emergenza Covid) e all'analisi di vulnerabilità sismica delle diverse zone della provincia: di volta in volta saranno individuate soluzioni progettuali consone che mirino a favorire, oltre alla sicurezza in caso di terremoto, anche il risparmio energetico.</i></p>
DUP Obiettivo strategico	5. Scuola

DUP Obiettivo operativo	5A. Formare le nuove generazioni 5B. Migliorare la qualità e la sicurezza degli edifici scolastici
Strategia	<ul style="list-style-type: none"> • Programmare la rete scolastica e l'offerta formativa rispondente ai bisogni degli studenti, delle famiglie e del sistema economico-produttivo provinciale, funzionale alla piena integrazione tra sistema dell'istruzione e sistema della formazione professionale • Mantenere e realizzare strutture scolastiche sicure, efficienti e innovative dal punto di vista energetico e formativo
Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese • Regione Lombardia • Scuole, studenti e famiglie • Enti statali competenti per territorio • Enti locali del territorio
Responsabili politici	Vicepresidente Gazzani e Consigliere Lungarotti
Responsabili tecnici	Dirigente Area 2 – Arduini Dirigente Area 3 - Gatti
Risorse umane	19 unità
Fabbisogno di personale	0
Fabbisogno formativo	0 azioni formative
Rischi di corruzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità 2. dilatazione dei tempi procedurali 3. errori di gestione procedimentale 4. appesantimento delle procedure amministrative 5. omesso aggiornamento delle check-list con riferimento a eventuali novità normative 6. uso improprio della discrezionalità 7. concentrazione dell'attività in capo ad un unico centro di responsabilità
Misure anticorruzione	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5) M1. regolamentazione

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

Indicatori (Valore pubblico 5)

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

			secondaria di II grado (titolo non inferiore a Isced 3) sul totale delle persone di 25-64 anni)			
	aumentare la sicurezza sismica delle scuole		_quota delle scuole secondarie di 2° migliorate/adequate e sismicamente (%)	2021 24,4 %	Intern a	



andamento di miglioramento atteso o mantenimento del target di partenza del PIAO



'23-'25

Valore pubblico 6	v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITA'
Programma di mandato	<p><i>“Promuovere il territorio da un punto di visita storico, culturale, artistico ed enogastronomico, ...</i></p> <p><i>...offerta culturale accessibile ...”...</i></p> <p><i>“Promuovere il territorio da un punto di visita storico, culturale, artistico ed enogastronomico, declinando l’offerta turistica in modalità come il turismo sostenibile e lo sviluppo delle reti ciclabili, potrà divenire un’occasione per nuove opportunità occupazionali e di crescita economica.</i></p> <p><i>Altro ambito turistico da non sottovalutare è quello dedicato all’offerta culturale accessibile che permette di allargare il target promozionale e muovere ulteriore indotto economico – territoriale.</i></p> <p><i>Auspica un’intesa con le compagnie aeree che fanno scalo all’aeroporto Catullo di Villafranca, per creare pacchetti turisticamente attrattivi dedicati a un pubblico di stranieri.”</i></p> <p><i>“Promuovere il territorio da un punto di visita storico, culturale, artistico ed enogastronomico, declinando l’offerta turistica in modalità come il turismo sostenibile e lo sviluppo delle reti ciclabili, potrà divenire un’occasione per nuove opportunità occupazionali e di crescita economica.”</i></p>

DUP Obiettivo strategico	6. Cultura e Turismo
DUP Obiettivo operativo	6A. Promuovere la nostra identità culturale 6B. Promuovere un turismo sostenibile
Strategia	<ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare e conservare la cultura locale e le tradizioni • Promuovere e valorizzare forme di turismo sostenibili e integrate con l'ambiente con lo scopo di estendere l'attrattività del territorio mantovano verso nuovi flussi turistici (turismo ambientale, turismo sportivo)
Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Associazioni • Cittadini • Imprese • Strutture diverse del territorio • Enti locali del territorio
Responsabili politici	Consigliere Volpi
Responsabili tecnici	Dirigente Area 2 - Arduini
Risorse umane	10 unità
Fabbisogno di personale	1 unità
Fabbisogno formativo	0 azioni formative
Rischi di corruzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità 2. violazione delle norme sul conflitto di interessi 3. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità 4. errori di gestione procedimentale 5. appesantimento delle procedure amministrative 6. uso improprio della discrezionalità
Misure anticorruzione	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5)</p> <p>M1. regolamentazione</p> <p>M2. misure di trasparenza</p>

	<p>M3. standardizzazione delle procedure</p> <p>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</p> <p>M5. misure di controllo</p> <p>M6. formazione</p> <p>M9. misure di semplificazione</p> <p>MISURE SPECIFICHE (vedasi Appendice - Anticorruzione e Trasparenza)</p> <ul style="list-style-type: none"> • gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei • nomina e designazione rappresentanti presso enti aziende e istituzioni
--	--

Indicatori (Valore pubblico 6)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicatore target	BES	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
		digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	x	_dotazione di risorse del patrimonio culturale (beni immobili culturali, architettonici e archeologici registrati nel sistema informativo VIR - Vincoli in rete, per 100 kmq)	2021 46,2 n.per 100 kmq	Ministero della Cultura	
			x	_tasso di turisticità	2021 1,2 giorni	Istat	



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








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

DUP Obiettivo strategico	7. Amministrazione efficace, efficiente, trasparente
DUP Obiettivo operativo	7A. Rendere la Provincia efficiente – tecnologica – comunicativa 7B. Dialogare col territorio e i suoi comuni 7C. Investire nel personale provinciale 7D. Curare la programmazione e la rete delle partecipazioni
Strategia	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare la digitalizzazione e la semplificazione dei processi dell'Ente al fine di migliorarne l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa • Programmare e investire nel personale dell'Ente e nella sua formazione • Potenziare la programmazione e controllo, anche attraverso i sistemi informativi e di rilevazione di dati statistici • Curare e potenziare la rete dei soggetti partecipati, attuatori della mission e degli obiettivi dell'Ente • Comunicare in maniera chiara e trasparente • Prevenire e combattere i fenomeni corruttivi • Mantenere un buon funzionamento della macchina amministrativa • Supportare i Comuni del territorio nell'erogazione di servizi specialistici e loro forme aggregative • Sviluppare un Servizio Europa di Area Vasta (SEAV) e utilizzare per il territorio i Fondi Europei
Stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> • Cittadini • Dipendenti • Enti locali del territorio
Responsabili politici	Presidente Bottani, Consiglieri Cortesi e Lungarotti
Responsabili tecnici	Tutti i dirigenti
Risorse umane	58 unità
Fabbisogno di personale	10 unità
Fabbisogno formativo	26 azioni formative

Rischi di corruzione	<ol style="list-style-type: none"> 1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità 2. violazione di norme procedurali, anche in tema di conservazione, privacy e accesso 3. dilatazione dei tempi procedimentali 4. violazione delle norme sul conflitto di interessi 5. inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e della legalità 6. errori di gestione procedimentale 7. appesantimento delle procedure amministrative 8. omesso aggiornamento delle check-list con riferimento a eventuali novità normative 9. uso improprio della discrezionalità 10. concentrazione dell'attività in capo ad un unico centro di responsabilità
-----------------------------	--

Misure anticorruzione	<p>MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5)</p> <p>M1. regolamentazione</p> <p>M4. misure di gestione del conflitto di interessi</p> <p>M6. formazione</p> <p>M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità</p> <p>M8. digitalizzazione e tracciabilità dei processi</p> <p>M9. misure di semplificazione</p> <p>M10. rotazione o segregazione delle funzioni</p> <p>MISURE SPECIFICHE (vedasi Appendice - Anticorruzione e Trasparenza)</p> <ul style="list-style-type: none"> • procedure selettive del personale • incentivi economici al personale • gestione contenzioso e liquidazione compensi avvocati • supporto giuridico e pareri legali • nomine rappresentanti provincia • controlli successivi regolarità amm.va • gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei
------------------------------	---

Indicatori (Valore pubblico 7)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicator e target	BE S	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
16 Pace, giustizia e istituzioni solide	2030 ridurre la durata media dei procedimenti (Goal 16)		x	_truffe e frodi informatiche per 100mila ab.	2020 461,2 per 100mila ab.	Istat	
				_numero di controlli effettuati su numero di pratiche/provvedimenti/ecc.	2021 % come da piani dei controlli	Interno	
				_pubblicazione del registro degli accessi (determinati dati-informazioni-documenti oggetto di accesso civico), con obbligo di trasparenza	2021 100% pubblicazione degli atti di accesso civico anonimizzati	Interno	
				_procedimenti ad istanza di parte informatizzati/Procedimenti ad istanza di parte totali*100	2021 13,9%	Interno	
				_n. appalti per conto di comuni-enti convenzionati (Appalti con procedura aperta per conto di comuni/enti convenzionati+Appalti con procedura negoziata per conto di comuni/enti convenzionati)	2021 4 numero	Interna	
				_controllo delle ditte partecipanti alle gare (Ditte verificate/Ditte partecipanti alle gare d'appalto)	2021 85,7%	Interna	
				_Ore di formazione per dipendente (ore di formazione totale/numero	2021 >30	Interno	

				di dipendenti partecipanti alla formazione)			
--	--	--	--	--	--	--	--



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

2.2 Performance: dalla strategia all'azione

In questa sottosezione sono definiti gli obiettivi gestionali, programmati in coerenza con il DUP e il bilancio di previsione, oltre che col valore pubblico perseguito e le relative strategie. Per ciascun obiettivo sono definiti i risultati attesi, mediante uno standard di riferimento, quantitativo o temporale e/o di efficacia ed efficienza del risultato ottenuto.

AREA:	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI		DIRIGENTE:	BELLINI SANDRO		
Obiettivo di performance						
Area Strategica	1 - Programma di mandato					
Obiettivo Strategico	3 - Territorio e Ambiente					
Obiettivo Operativo	3F - Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse					
Responsabile Politico	Perlari					
Valore Pubblico	v3 PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE	Stakeholder	Associazioni di volontariato - Cittadini-Enti locali del territorio - Enti Parco - Imprese del territorio - Prefettura di Mantova - Regione Lombardia - Strutture operative di Protezione Civile			
Strategia	v3.s7 Tutelare l'ambiente nelle 3 dimensioni aria, acqua, suolo - e nella gestione dei rifiuti					
Obiettivi Generali	No	Obiettivi Trasversali	No			
Tipologia PIAO	Performance - Risultato					
Titolo	P_3F033 - SECONDO BANDO - INTERVENTI DI RIQUALIFICAZIONE AMBIENTALE DI CORPI IDRICI APPARTENENTI AL RETICOLO IDRICO MINORE (RIM)					
Descrizione	<p>La Provincia di Mantova, per il secondo anno, 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), per un importo complessivo di 300.000 €.</p> <p>A tal fine sarà predisposto un nuovo 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. I Comuni dovranno presentare la domanda di contributo secondo le modalità che saranno indicate nel bando, e una apposita Commissione tecnica procederà all'istruttoria delle domande e alla definizione della graduatoria.</p> <p>Nel corso del 2027 i Comuni beneficiari dovranno presentare il progetto esecutivo dei lavori previsti. I lavori dovranno essere ultimati e rendicontati entro il 2028.</p> <p>L'erogazione del contributo avverrà nel rispetto di quanto previsto nel Bando stesso.</p>					
Unità Organizzativa	Servizio acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato	Responsabile	MASSALONGO LARA			
Tipo Obiettivo	Progetto	Peso Obiettivo	1			
Tipologia Obiettivo	Sviluppo					
Beni strumentali	Tutti i beni a disposizione dell'Area/Servizio come da inventario dell'Ente					
Data Inizio	25/06/2026	Data Fine	31/12/2028			
Operatori coinvolti	BELLELLI SARA, BELLINI SANDRO, BETTONI DEBORAH, MASSALONGO LARA					
Fase Operativa :		Unità Organizzativa:		Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:
3F_006902 - fase indicatori		22 Servizio acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato		25/06/2026	31/12/2026	100
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi		Note
INDICATORE DI RISULTATO	Si/No	100	1,00	pubblicazione del bando; istruttoria delle domande e determina di approvazione della graduatoria		

AREA:	AREA 5 – LAVORI PUBBLICI	DIRIGENTE:	COVINO ANTONIO
Obiettivo di performance			
Area Strategica	1 - Programma di mandato		
Obiettivo Strategico	4 - Infrastrutture e Trasporti		
Obiettivo Operativo	4B - Garantire strade sicure		
Responsabile Politico	Volpi		
Valore Pubblico	v4 SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE	Stakeholder	Cittadini - Enti locali del territorio - Imprese del territorio - Regione Lombardia - Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio
Strategia	v4.s4 Riquilibrare il patrimonio stradale esistente per favorire lo sviluppo socio economico delle aree interessate e migliorare la sicurezza del traffico		
Obiettivi Generali	No	Obiettivi Trasversali	No
Tipologia PIAO	Performance - Risultato		
Titolo	O_4B141 - MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL CORPO STRADALE CON INTERVENTI DI RISANAMENTO - REPARTI 1 E 4 - ANNO 2026		
Descrizione	L'intervento prevede la manutenzione straordinaria di tratti del corpo stradale ricadenti nei Reparti 1 e 4, mediante opere di risanamento della pavimentazione e della struttura stradale ammalorata, finalizzate al ripristino delle condizioni di sicurezza, funzionalità e durabilità per l'anno 2026. Importo 1.140.000 euro		
Unità Organizzativa	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	Responsabile	BETTONI LORENZO
Tipo Obiettivo	Opera/Acquisto	Peso Obiettivo	1
Tipologia Obiettivo	Mantenimento		
Beni strumentali	Tutti i beni a disposizione dell'Area/Servizio come da inventario dell'Ente		
Data Inizio	25/06/2026	Data Fine	30/06/2027
Operatori coinvolti	ADAMI MARCO, BAROSI ALICE, BELTRAMI ANDREA, BERTANI SERAFINA, BETTONI LORENZO, BIGHELLINI LUCA, BOLZONI ROBERTO, BONELLI NICOLA, BRAGHIROLI MARCO, BRESCIANI BARBARA, BUSI CARLO, BUSSOLINI ANDREA, CONSIGLIO ADRIANO, DEBATTISTI RACHELE, DI BLASIO GIUSEPPE, FALLONE CHIARA, FUMASOLI LUCA, GRAZIOLI ERICA, LEONI ANNA, MARCOLINI BRUNO, MATRICCIANI PAOLA, MERLIN GIORGIO, MONETA PAOLO, PAPARELLA PAOLO, PASTORELLO MATTEO, PEDDIS ANDREA, RONDELLI FABRIZIO, SERGES SANTO, SIMONETTI SARA, TOSI SABINA, TOSI TAZIO, VERONA LUCA, VITTORIO MAURIZIO, ZUCCHI GIANDOMENICO		

Fase Operativa :	Unità Organizzativa:	Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:	
4B_002701 - Progetto esecutivo	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	25/06/2026	31/08/2026	100	
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi	Note
INDICATORE DI RISULTATO	Si/No	100	1,00		

Fase Operativa :	Unità Organizzativa:	Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:	
4B_002702 - Indizione gara	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	01/09/2026	15/10/2026	100	
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi	Note
INDICATORE DI TEMPO	Negativo	100	44,00	indizione gara nei termini	

AREA:	AREA 5 – LAVORI PUBBLICI	DIRIGENTE:	COVINO ANTONIO			
Fase Operativa :	Unità Organizzativa:			Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:
4B_002703 - Consegna lavori	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale			16/10/2026	16/11/2026	100
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi		Note
INDICATORE DI RISULTATO	Si/No	100	1,00			

Fase Operativa :	Unità Organizzativa:			Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:
4B_002704 - Ultimazione lavori	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale			01/01/2027	30/06/2027	100
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi		Note
INDICATORE DI RISULTATO	Si/No	100	1,00			

AREA:	AREA 5 – LAVORI PUBBLICI		DIRIGENTE:	COVINO ANTONIO	
Obiettivo di performance					
Area Strategica	1 - Programma di mandato				
Obiettivo Strategico	4 - Infrastrutture e Trasporti				
Obiettivo Operativo	4B - Garantire strade sicure				
Responsabile Politico	Volpi				
Valore Pubblico	v4 SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE	Stakeholder	Cittadini - Enti locali del territorio - Imprese del territorio - Regione Lombardia - Soprintendenza Archeologia, Belle Arti e Paesaggio		
Strategia	v4.s4 Riqualficare il patrimonio stradale esistente per favorire lo sviluppo socio economico delle aree interessate e migliorare la sicurezza del traffico				
Obiettivi Generali	No	Obiettivi Trasversali	No		
Tipologia PIAO	Performance - Risultato				
Titolo	O_4B142 - MANUTENZIONE STRAORDINARIA DEL CORPO STRADALE CON INTERVENTI DI RISANAMENTO - REPARTI 1, 2, 3 E 5 - ANNO 2026				
Descrizione	L'intervento riguarda opere di manutenzione straordinaria della rete viaria provinciale nei Reparti 1, 2, 3 e 5, consistenti nel risanamento di tratti stradali deteriorati mediante il ripristino della pavimentazione e degli strati strutturali, al fine di garantire adeguati livelli di sicurezza e funzionalità della circolazione. Importo 1.140.000 euro				
Unità Organizzativa	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	Responsabile	BETTONI LORENZO		
Tipo Obiettivo	Opera/Acquisto	Peso Obiettivo	1		
Tipologia Obiettivo	Mantenimento				
Beni strumentali	Tutti i beni a disposizione dell'Area/Servizio come da inventario dell'Ente				
Data Inizio	25/06/2026	Data Fine	31/12/2027		
Operatori coinvolti	ADAMI MARCO, BAROSI ALICE, BELTRAMI ANDREA, BERTANI SERAFINA, BETTONI LORENZO, BIGHELLINI LUCA, BOLZONI ROBERTO, BONELLI NICOLA, BRAGHIROLI MARCO, BRESCIANI BARBARA, BUSI CARLO, BUSSOLINI ANDREA, CONSIGLIO ADRIANO, DEBATTISTI RACHELE, DI BLASIO GIUSEPPE, FALLONE CHIARA, FUMASOLI LUCA, GRAZIOLI ERICA, LEONI ANNA, MARCOLINI BRUNO, MATRICCIANI PAOLA, MERLIN GIORGIO, MONETA PAOLO, PAPARELLA PAOLO, PASTORELLO MATTEO, PEDDIS ANDREA, RONDELLI FABRIZIO, SERGES SANTO, SIMONETTI SARA, TOSI SABINA, TOSI TAZIO, VERONA LUCA, VITTORIO MAURIZIO, ZUCCHI GIANDOMENICO				

Fase Operativa :	Unità Organizzativa:	Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:	
4B_002801 - Progetto esecutivo	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	25/06/2026	31/08/2026	100	
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi	Note
INDICATORE DI RISULTATO	Si/No	100	1,00		

Fase Operativa :	Unità Organizzativa:	Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:	
4B_002802 - Indizione gara	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	01/09/2026	15/10/2026	100	
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi	Note
INDICATORE DI TEMPO	Negativo	100	44,00	indizione gara nei termini	

AREA:	AREA 5 – LAVORI PUBBLICI	DIRIGENTE:	COVINO ANTONIO			
Fase Operativa :	Unità Organizzativa:			Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:
4B_002803 - Consegna lavori	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale			16/10/2026	16/11/2026	100
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi		Note
INDICATORE DI RISULTATO	Si/No	100	1,00			

Fase Operativa :	Unità Organizzativa:			Inizio Previsto:	Fine Prevista:	Peso:
4B_002804 - Ultimazione lavori	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale			01/01/2027	31/12/2027	100
Indicatore	Natura	Peso	Target	Risultati attesi		Note
INDICATORE DI RISULTATO	Si/No	100	1,00			

3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale

Riferimenti normativi

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

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. 1135 del 12/01/2026, con esito negativo.

Ulteriori condizioni previste dalla normativa per poter procedere ad assunzioni

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

- non è più tenuto al rispetto della riduzione della spesa della dotazione organica, ai sensi dell'art.1, comma 421, della Legge n. 190/2014, in quanto tale disposizione è stata abrogata dall'art. 17 del D. Lgs. n. 162/2019;

- ha approvato il piano di riassetto organizzativo, ai sensi dell'art.1, comma 844, della Legge n.205/2017 con deliberazione del Consiglio Provinciale n.32 del 19/6/2018;

- ha approvato il PIAO 2023/2025 con decreto presidenziale n.38 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 modificato 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 e successive variazioni;

- ha rispettato per l'anno 2025, 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 2026-2028 è stato costituito nel rispetto di tale principio, come risulta dai pareri del Collegio dei Revisori espressi in sede di Rendiconto 2024 e Bilancio di Previsione 2025/2027;

- 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 2024 con deliberazione del Consiglio provinciale n. 24 del 23/09/2025;

- ha approvato il Bilancio 2026/2028 la delibera del Consiglio Provinciale n. 45 del 15/12/2025 di approvazione del Bilancio di previsione 2026-2028;

- ha approvato il PEG finanziario 2026-2028 con decreto presidenziale n.162 del 15/12/2025;

DATO ATTO altresì che, come da attestazione della Dirigente dell'Area Finanziaria n. 36811 del 28/5/2026 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 2025, come certificato in sede di rendiconto 2025;

- ha approvato il Bilancio di previsione 2026/2028, con deliberazione del Consiglio provinciale n. 45 del 15/12/2025, 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 2025/2027 e 2026/2028, del rendiconto 2024 e 2025 e del bilancio consolidato 2024, 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

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

	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2025 (comprese funzioni delegate da R.L. e piano potenziamento CPI)
DIPENDENTI	303
DIRIGENTI (compresi 3 t.d.)	6
	309

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

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

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

3.3.2 Profili professionali

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

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

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

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

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

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

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

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

Descrizione profili nuovo CCNL 16/11/2022	DIR	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	Total
AGENTE DI POLIZIA LOCALE				10					10
AUTISTA					1			2	3
AVVOCATO								2	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA								1	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO		15	4	2	4	3	4	21	53
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO AMBIENTALE				1					1
FUNZIONARIO CONTABILE								8	8
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO									0
FUNZIONARIO SPECIALISTA MERCATO E SERVIZI PER IL LAVORO		20							20
FUNZIONARIO TECNICO				9	16	10		7	42
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE				29					29
FUNZIONARIO DI VIGILANZA				2					2
ISTRUTTORE AMBIENTALE				4					4
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO		7		3	2	4	4	11	31
ISTRUTTORE CONTABILE								1	1
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO		42							42
ISTRUTTORE TECNICO				5	15	2	1	1	24
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO		5						1	6
OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO		1		2				3	6
OPERATORE TECNICO ESPERTO					17		1		18
DIRIGENTE (trasversali su diversi valori)	6								6
Totale	6	90	4	67	55	19	10	58	309

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

PROFILO PROFESSIONALE	inquadramento	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
DIRIGENTE	DIR	2

DIRIGENTE PER INCARICO	DIR	3
TOT. DIRIGENTI	DIR	5
AVVOCATO	FUN	2
FUNZIONARIO ADDETTO STAMPA	FUN	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUN	31
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO AMBIENTALE	FUN	1
FUNZIONARIO CONTABILE	FUN	8
FUNZIONARIO TECNICO	FUN	39
FUNZIONARIO TECNICO AMBIENTALE	FUN	29
FUNZIONARIO DI VIGILANZA	FUN	2
TOT. FUNZIONARI E.Q.		113
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	IST	20
ISTRUTTORE TECNICO	IST	20
ISTRUTTORE AMBIENTALE	IST	4
ISTRUTTORE CONTABILE	IST	1
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	IST	1
AGENTE POLIZIA LOCALE	IST	1
TOT. ISTRUTTORI		47
OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO	OPE	5
OPERATORE TECNICO ESPERTO	OPE	17
TOTALE OPERATORI ESPERTI		22
AUTISTA	OPE	3
TOTALE AUTISTI		3
TOTALE		190

3.3.3 Dotazione funzioni mercato del lavoro

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

“Allo scopo di completare la transizione in capo alle regioni delle competenze gestionali in materia di politiche attive del lavoro esercitate attraverso i centri per l'impiego e di consolidarne l'attività a supporto della riforma delle politiche attive del lavoro di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nel rispetto dei livelli

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

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

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

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGOR	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
DIRIGENTE	DIR	1
FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	FUN	15
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	IST	7
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	OPE	1
TOTALE		24

3.3.4 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 Inclusion).

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.

PIANO ASSUNZIONI POTENZIAMENTO CPI

PROFESSIONAL RICHIESTA	COSTO UNITARIO CCNL 16/11/2022 (*compreso trattamento accessorio ipotetico)	contingente ottimale	COSTO COMPLESSIVO	IN SERVIZIO AL 31/05/2026	COSTO PERSONALE SERVIZIO ANNUO IN	UNITA' MANCANTI
FUNZIONARIO SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	43.868,26	34	1.491.520,84	24	1.052.838,24	10
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	42.812,25	1	42.812,25	0	0,00	1
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	39.368,29	5	196.841,45	5	196.841,45	0
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	40.395,67	39	1.575.431,13	39	1.575.431,13	0
	totale complessivo	79	3.306.605,67	68	2.825.110,82	11

3.3.5 Dotazione funzioni non fondamentali

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

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

Di seguito il fabbisogno regionale definito nell’accordo bilaterale 2019-2021 e riconfermato nelle successive convenzioni, e da ultimo nella convenzione 2024-2026 e il personale in servizio al 31/12:

FUNZIONE	FABBISOGNO REGIONALE CONVENZIONI TRIENNALI	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
PROTEZIONE CIVILE	5	4
CULTURA	4	4
TURISMO	7	6
POLITICHE SOCIALI	2	2
RUNTS (INTESA A PARTE)	1	1
VIGILANZA PERSONE GIURIDICHE*	1	0
PORTO**	3	2
VIGILANZA ITTICO VENATORIA	10	9
TOTALE	33	28

*contingente aggiuntivo dal 2026

**contingente aggiuntivo dal 2027

PIANO ASSUNZIONI FUNZIONI DELEGATE

ANNO	SERVIZIO	PROFESSIONALITA' RICHIESTA	IPOTESI ASSUNZIONI	COSTO TOTALE
2026	SERVIZIO PORTO	ISTRUTTORE TECNICO	1	32.548,49
2026	PROTEZIONE CIVILE	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	32.548,49
2026	POLITICHE SOCIALI/RUNTS	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	35.350,13
2026	CULTURA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	32.548,49
			4	132.995,60
2027	SERVIZIO PORTO	FUZIONARIO TECNICO	1	35.350,13
			1	35.350,13

3.3.6 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 2026 sono previsti i seguenti impieghi annuali:

Importo annuale	Tipologia	Note
67.452,54	1 TD art. 90 D. lgs. n. 267/2000	
19.295,77	1 Dirigente art. 110, comma 2, D. lgs. n. 267/2000 polizia provinciale	Importo fino al 25/02/2026
17.377,52	1 TD sostituzione maternità istruttore amministrativo Area 5 LL.PP	sei mesi prorogabili
104.125,83	TOTALE	

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 e in ogni caso fino alla copertura del posto vacante in dotazione organica.

Importo annuale	Tipologia
€ 151.415,03	Dirigente Area 5 - Lavori Pubblici e Trasporti
€ 151.415,03	Dirigente Area 3 – Pianificazione territoriale e della navigazione – Edilizia - Ambiente

Modalità 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)
- attivazione della mobilità volontaria tra enti (ai sensi dell'art. 30 del D.L. 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

Il d.l. 25/2025, in vigore dal 15 marzo 2025, 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).

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 o nel caso di accordo tra Dirigenti procedere direttamente al passaggio tra Aree organizzative.

Progressioni verticali in deroga art. 13, comma 6, CCNL 16/11/2022

L'art.13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 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 dalle amministrazioni 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".

Il successivo CCNL 23.02.2026 art. 12 ha prorogato la scadenza per le suddette procedure in deroga al **31/12/2026**.

Tenuto conto che negli anni 2024-2025 sono state effettuate le suddette procedure, esaurendo il budget di cui al comma 8 del medesimo art. 13 del CCNL 16/11/2022, pari allo *0.55% del m.s. dell'anno 2018*, per l'anno 2026 è prevista la seguente procedura di progressione verticale in deroga, meglio declinata nel Piano dei fabbisogni 2026-2028, **nel rispetto del 50% di accesso dall'esterno:**

Passaggio tra Aree	Importo	n. posizioni	Importo
Da Istruttore a Funzionario	2.670,24 €	1	2.670,24 €

Assunzioni obbligatorie l. 68/99

Alla data del 31/01/2026 la Provincia di Mantova presenta n. 3 scoperture rispetto alla quota d'obbligo prevista per i lavoratori disabili e una scoperta rispetto alla quota relativa alle categorie protette.

È stata quindi sottoscritta una nuova convenzione nel triennio per la copertura dei suddetti posti, di cui al prot. 93372 del 30/4/2026. Nell'ambito della suddetta convenzione, l'Ente potrà computare nella quota anche i dipendenti già in servizio, che abbiamo acquisito successivamente all'assunzione un certificato di invalidità nella misura minima del 60%. La convenzione subirà nel corso dell'anno ulteriori aggiornamenti in base ad ulteriori scoperture che dovessero verificarsi.

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.

Prospetto quote d'obbligo ex L. 68/1999 alla data del 31/12/2025

N. Lavoratori - base computo art 3 e art 18	211
Quota riserva disabili art. 1	15
Quota riserva categorie protette art. 18	2
N. Lavoratori disabili in servizio art. 1	12
N. Lavoratori categorie protette in servizio art. 3	1
Scopertura quota disabili (con assunzione convenzione e richiesta computo):	3
Scopertura quota categorie protette:	1

Decreto 11 gennaio 2022 art.4

VALORE SOGLIA 1: 19.1 VALORE SOGLIA 2: 19.1 | POPOLAZIONE DA: 350000 POPOLAZIONE A: 449999

RAPPORTO PERCENTUALE DA RENDICONTO:14,51%

RAPPORTO PERCENTUALE DA PREVISIONE:0%

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.

DESCRIZIONE	Importo 2023	Importo 2024	Importo 2025	TOTALE	MEDIA
ENTRATA TIT.1	30.556.198,89	34.936.564,54	33.694.597,36	99.187.360,79	
ENTRATA TIT.2	34.980.421,49	32.418.924,90	31.469.368,37	98.868.714,76	
ENTRATA TIT.3	7.673.005,15	7.958.455,42	9.050.216,13	24.681.676,70	
TOTALI	73.209.625,53	75.313.944,86	74.214.181,86	222.737.752,25	74.245.917,42
TOTALE VOCI ENTRATA DA ESCLUDERE anno 2025				-3.043.969,96	-3.043.969,96
Fondo Crediti Dubbia Esigibilità (Dato di previsione) anno 2025				226.490,70	226.490,70
ENTRATE – FCDE					70.975.456,76

SPESA PERSONALE

Al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

DESCRIZIONE	Importo 2025
Spesa del personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	10.299.659,25
Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110	0,00
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	0,00
Altre Spese	0,00
TOTALE	10.299.659,25

Piano cessazioni 2026

DATA CESSAZIONE	PROFILO	ORE SETT.	N DIP.	COSTO RESIDUO DI COMP.	COSTO ANNUO	SETTORE
31-DIC-26	Funzionario - Funzionario Tecnico	36	1	35.350,13	35.350,13	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
31-DIC-26	Istruttore - Istruttore Tecnico	36	1	32.548,49	32.548,49	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
31-DIC-26	Operatore esperto - Autista	36	1	28.938,86	28.938,86	85 Servizio opere del sistema portuale e navigazione
31-DIC-26	Operatore esperto - Operatore Amministrativo Esperto	36	1	28.938,86	28.938,86	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
31-DIC-26	Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	2	57.877,72	57.877,72	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
TOTALE				183.654,06	183.654,06	

Piano cessazioni 2027

DATA CESSAZIONE	PROFILO	ORE SETT.	N DIP.	COSTO RESIDUO DI COMP.	COSTO ANNUO	SETTORE
31-DIC-27	Funzionario - Funzionario Amministrativo	36	2	70.700,26	70.700,26	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
31-DIC-27	Funzionario - Funzionario Tecnico	36	1	35.350,13	35.350,13	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
31-DIC-27	Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	3	86.816,58	86.816,58	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
31-DIC-27	Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	1	28.938,86	28.938,86	22 Servizio acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato
TOTALE				221.805,83	221.805,83	

Piano cessazioni 2028

DATA CESSAZIONE	PROFILO	ORE SETT.	N DIP.	COSTO RESIDUO DI COMP.	COSTO ANNUO	SETTORE
-----------------	---------	-----------	--------	------------------------	-------------	---------

31-DIC-28	Funzionario - Funzionario Tecnico Ambientale	36	1	35.446,98	35.350,13	21 Servizio inquinamento e rifiuti - SIN-AIA
31-DIC-28	Istruttore - Istruttore Amministrativo	36	1	32.637,66	32.548,49	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
31-DIC-28	Istruttore - Istruttore Tecnico	36	1	32.637,66	32.548,49	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
31-DIC-28	Operatore esperto - Autista	36	1	29.018,14	28.938,86	33 Servizio economato provveditorato e patrimonio
TOTALE				129.740,45	129.385,97	

Piano assunzioni 2026

PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO	SETTORE
Operatore esperto - Autista	36	1	Trattenimento in servizio ai sensi dell'art. 1, comma 165, L. Bilancio 2025	28.938,86	33 Servizio economato provveditorato e patrimonio
Funzionario - Funzionario Tecnico Ambientale	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	35.350,13	21 Servizio inquinamento e rifiuti - SIN-AIA
Istruttore - Istruttore Tecnico	36	2	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	65.096,98	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
Funzionario - Funzionario Amministrativo Ambientale	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente, previa mobilità esterna.	35.350,13	29 Ufficio istruttoria, sanzioni e pareri
Dirigente - Dirigente	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	63.980,72	05 AREA 5 - LAVORI PUBBLICI
Funzionario - Funzionario Contabile	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente, previa mobilità esterna.	35.350,13	C Servizio programmazioni e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate
Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	2	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	57.877,72	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
Istruttore - Istruttore Tecnico	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	32.548,49	64 Servizio unico espropri - concessioni - pubblicità stradali e autoparco

Operatore esperto - Operatore Amministrativo Esperto	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente, previa mobilità esterna. Riserva L.68/99	28.938,86	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativ agli enti locali - servizi generali
Funzionario - Funzionario Tecnico	36	1	Progressione verticale in deroga	35.350,13	05 AREA 5 – LAVORI PUBBLICI
Istruttore - Istruttore Amministrativo	36	1	Mobilità interna	32.548,49	12 Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria
Funzionario - Funzionario Tecnico Ambientale	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	35.350,13	86 Servizio energia, parchi e natura, VIA-VAS
Dirigente - Dirigente	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	63.980,72	06 AREA 3 – PIANIFICAZIO TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE
Istruttore - Istruttore Tecnico Informatico	36	1	Mobilità interna	32.548,49	B1 Servizio sistemi informativi, innovazione e sviluppo
Operatore esperto - Autista	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente, previa mobilità esterna.	28.938,86	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativ agli enti locali - servizi generali
Funzionario - Funzionario Contabile	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	35.350,13	32 Servizio contabilità, tributi ed altre entrate - analisi e gestione debito
Operatore esperto - Operatore magazzino	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente, previa mobilità esterna.	28.938,86	33 Servizio economato provveditorat e patrimonio
Funzionario - Funzionario Tecnico	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	35.350,13	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
TOTALE				711.787,96	

Piano assunzioni 2027

PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO	SETTORE
Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	2	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	57.877,72	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
Funzionario - Funzionario Tecnico Ambientale	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	35.350,13	21 Servizio inquinamento e rifiuti - SIN-AIA
Istruttore - Istruttore Tecnico Geometra	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	32.548,49	84 Servizio acquisizioni/ dismissioni stradali, ciclabili - sicurezza stradale
Istruttore - Istruttore Ambientale	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	32.548,49	22 Servizio acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato
Funzionario - Funzionario Amministrativo	36	2	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	70.700,26	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativ agli enti locali - servizi generali
TOTALE				229.025,09	

Piano assunzioni 2028

PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO	SETTORE
Istruttore - Istruttore Tecnico	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	32.548,49	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
Funzionario - Funzionario Tecnico Ambientale	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	35.350,13	21 Servizio inquinamento e rifiuti - SIN-AIA
Istruttore - Istruttore Amministrativo	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	32.548,49	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativ agli enti locali - servizi generali
TOTALE				100.447,11	

Fabbisogno del personale

CAT.	PROFILO	ORE SETT.	FABB.	IN SERV.	ASS.	CESS.	TOT.	COSTO TOT.	ASS. 2027	CESS. 2027	TOT 2027	COSTO 2027	ASS. 2028	CESS. 2028	TOT 2028	COSTO 2028
		36,00	0	2	0	0	2	0,00	0	0	2	0,00	0	0	2	0,00
Dirigente	Dirigente	36,00	0	4	2	0	6	383.884,32	0	0	6	383.884,32	0	0	6	383.884,32
Dirigente	Dirigente Per Incarico	36,00	0	2	0	0	2	127.961,44	0	0	2	127.961,44	0	0	2	127.961,44
Funzionario	Avvocato	36,00	0	2	0	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26
Funzionario	Funzionario Addetto Stampa	36,00	0	1	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13
Funzionario	Funzionario Amministrativo	30,00	0	3	0	0	3	88.375,33	0	0	3	106.050,39	0	0	3	106.050,39
Funzionario	Funzionario Amministrativo	36,00	0	45	0	0	45	1.590.755,85	2	2	45	1.590.755,85	0	0	45	1.590.755,85
Funzionario	Funzionario Amministrativo	22,00	0	1	0	0	1	21.602,86	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13
Funzionario	Funzionario Amministrativo	18,00	0	2	0	0	2	35.350,13	0	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26
Funzionario	Funzionario Amministrativo	20,00	0	1	0	0	1	19.638,96	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13
Funzionario	Funzionario Amministrativo Ambientale	36,00	0	1	1	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26
Funzionario	Funzionario Contabile	36,00	0	8	2	0	10	353.501,30	0	0	10	353.501,30	0	0	10	353.501,30
Funzionario	Funzionario Di Vigilanza	36,00	0	2	0	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26
Funzionario	Funzionario Specialista Informatico Statistico	36,00	0	1	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13
Funzionario	Funzionario Specialista Mercato E Servizi Per Il Lavoro	36,00	0	21	0	0	21	742.352,73	0	0	21	742.352,73	0	0	21	742.352,73
Funzionario	Funzionario Tecnico	36,00	0	40	2	1	41	1.449.452,18	0	1	40	1.414.005,20	0	0	40	1.414.005,20
Funzionario	Funzionario Tecnico	18,00	0	1	0	0	1	17.675,07	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13
Funzionario	Funzionario Tecnico	29,00	0	1	0	0	1	28.476,49	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13
Funzionario	Funzionario Tecnico Ambientale	31,00	0	1	0	0	1	30.440,39	0	0	1	35.350,13	0	0	1	35.350,13
Funzionario	Funzionario Tecnico Ambientale	36,00	0	26	2	0	28	989.803,64	1	0	29	1.025.153,77	1	1	29	1.025.153,77
Funzionario	Funzionario Tecnico Ambientale	30,00	0	2	0	0	2	58.916,88	0	0	2	70.700,26	0	0	2	70.700,26
Istruttore	Agente Di Polizia Locale	36,00	0	10	0	0	10	325.484,90	0	0	10	325.484,90	0	0	10	325.484,90
Istruttore	Istruttore Ambientale	36,00	0	2	0	0	2	65.096,98	1	0	3	97.645,47	0	0	3	97.645,47
Istruttore	Istruttore Ambientale	33,00	0	1	0	0	1	29.836,12	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Amministrativo	30,00	0	1	0	0	1	27.123,74	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Amministrativo	35,00	0	1	0	0	1	31.644,37	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Amministrativo	24,00	0	1	0	0	1	21.698,99	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Amministrativo	33,00	0	1	0	0	1	29.836,12	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Amministrativo	36,00	0	27	1	0	28	911.357,72	0	0	28	911.357,72	1	1	28	911.357,72
Istruttore	Istruttore Contabile	36,00	0	1	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Mercato Del Lavoro	36,00	0	41	0	0	41	1.334.488,09	0	0	41	1.334.488,09	0	0	41	1.334.488,09
Istruttore	Istruttore Tecnico	18,00	0	1	0	0	1	16.274,25	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Tecnico	36,00	0	22	3	1	24	781.252,93	0	0	24	781.163,76	1	1	24	781.163,76
Istruttore	Istruttore Tecnico	20,00	0	1	0	0	1	18.082,49	0	0	1	32.548,49	0	0	1	32.548,49
Istruttore	Istruttore Tecnico Informatico	36,00	0	6	1	0	7	227.839,43	0	0	7	227.839,43	0	0	7	227.839,43

CAT.	PROFILO	ORE SETT.	FABB.	IN SERV.	ASS.	CESS.	TOT.	COSTO TOT.	ASS. 2027	CESS. 2027	TOT 2027	COSTO 2027	ASS. 2028	CESS. 2028	TOT 2028	COSTO 2028
Operatore esperto	Autista	36,00	0	4	2	1	5	144.773,58	0	0	5	144.694,30	0	1	4	115.755,44
Operatore esperto	Operatore Amministrativo Esperto	33,00	0	1	0	0	1	26.527,29	0	0	1	28.938,86	0	0	1	28.938,86
Operatore esperto	Operatore Amministrativo Esperto	36,00	0	5	1	1	5	144.773,58	0	0	5	144.694,30	0	0	5	144.694,30
Operatore esperto	Operatore Tecnico Esperto	36,00	0	17	2	2	17	492.119,19	2	4	15	434.082,90	0	0	15	434.082,90
Operatore esperto	Operatore magazzinoiere	36,00	0	0	1	0	1	28.938,86	0	0	1	28.938,86	0	0	1	28.938,86
			0	310	20	6	324	10.910.685,73	6	7	323	11.064.333,7	3	4	322	11.035.394,86