P.I.A.O.

2026 – 2028

Piano Integrato Attività e Organizzazione della Provincia di Mantova

2^ variazione

INTRODUZIONE 4

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA ED ANALISI DI CONTESTO INTERNO ED ESTERNO 5

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 10

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 12

2.1 Valore pubblico: i valori della Provincia di Mantova 12
La rete dei soggetti di riferimento e gli stakeholder per la creazione di Valore Pubblico 35
2.2 Performance: dalla strategia all'azione 37
Piano delle Azioni Positive 289
Azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale da parte dei soggetti fragili 301
2.3 Sottosezione di programmazione: Rischi corruttivi e trasparenza: le azioni per la protezione del valore pubblico 302
2.3.1 Valutazione dell'Impatto del contesto esterno 302
2.3.2 Valutazione dell'Impatto del contesto interno 305
2.3.3 Mappatura dei Processi 305
2.3.4 Identificazione e valutazione dei Rischi corruttivi potenziali e concreti 313
2.3.5 Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio 318
2.3.6 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure 328
2.3.7 Programmazione dell'attuazione della trasparenza 330

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO 332

3.1 Sottosezione di programmazione: Struttura organizzativa 332
3.1.1 Organigramma dell'Ente 332
3.1.2 Livelli di responsabilità organizzativa 332
3.1.3 Ampiezza unità organizzative 334
3.2 Organizzazione lavoro agile 342
3.2.1 Il lavoro agile e i requisiti tecnologici 343
3.3 Sottosezione di programmazione: Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 366
3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente *368*

3.3.2 Profili professionali *368*
3.3.3 Dotazione funzioni mercato del lavoro *371*
3.3.4 Piano nazionale di potenziamento dei Centri per l'Impiego *372*
3.3.5 Dotazione funzioni non fondamentali *373*
3.3.6 Rapporti di lavoro flessibili *374*
3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione 384

SEZIONE 4: GOVERNANCE E MONITORAGGIO 413

4.1 Piano dei controlli relativo ai soggetti partecipati da Provincia di Mantova 413
4.2 Monitoraggio: chi monitora, cosa e come 414
4.3 Applicazione sistema di valutazione 416
4.3.1 Applicazione sistema di valutazione del Segretario Generale 416
4.3.2 Applicazione del sistema di valutazione dei dirigenti 416
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 418
4.3.4 Applicazione del sistema di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione 419
Appendice Anticorruzione e trasparenza 423

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico: i valori della Provincia di Mantova

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

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

Il **Documento unico di programmazione (DUP) della Provincia di Mantova 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'INTERMODALITÁ 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.

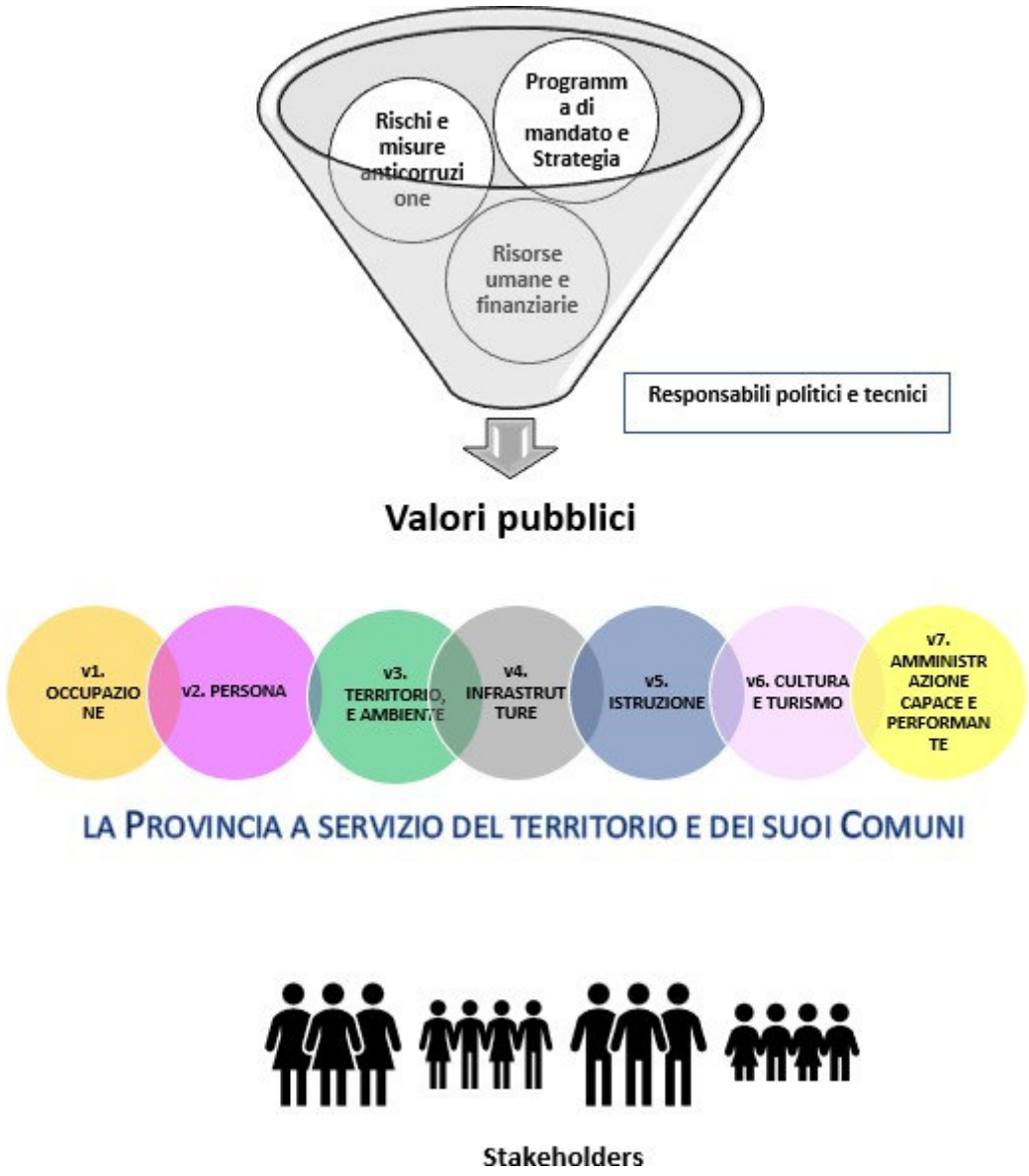
Valore pubblico v5. FORMIAMO LE NUOVE GENERAZIONI CON UN'ISTRUZIONE DI QUALITÁ, perseguito nel settore dell'edilizia scolastica e dell'istruzione e diritto allo studio, in termini corretto dimensionamento scolastico, di nuovi plessi scolastici, messa in sicurezza degli edifici esistenti, comfort ambientale,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

Valore pubblico v6. PROMUOVIAMO CULTURA E TURISMO TRA TRADIZIONE E SOSTENIBILITÁ, 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	*"Il mondo del lavoro va incentivato e reso protagonista di tavoli che mettano in relazione i vari imprenditori con le istituzioni dedicate.* *Si pensi ad esempio alla grande importanza del Distretto della Calza, nell'Alto Mantovano, ed è lì che, congiuntamente a Regione Lombardia, Ministero e Camera di Commercio, va implementata una reale promozione di gruppi di imprese che intendono realizzare progetti comuni di ricerca e innovazione con la finalità di rilanciare il distretto. Tutto questo in un'ottica di transizione ecologica all'interno delle linee del PNRR, rilanciando il settore anche a livello nazionale e internazionale con iniziative promozionali di ampio respiro quali fiere, eventi culturali, mostre internazionali.* *Indispensabile l'intervento sul territorio con iniziative formative dedicate alle specificità*

	produttive (ITS) in collaborazione con Regione Lombardia e l'azione sinergica con imprenditori e costruttori del settore."… *"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."…*
DUP Obiettivo strategico	1. Lavoro – Lavoratori - Impresa
DUP Obiettivo operativo	1D. Creare occupazione
Strategia	• 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	• 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
Rischi di corruzione	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	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5) M1. regolamentazione M2. misure di trasparenza M3. standardizzazione delle procedure M4. misure di gestione del conflitto di interessi M5. misure di controllo M6. formazione

Indicatori (Valore pubblico 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
Goal 8 - Incentivar una crescita economic duratura, inclusiva e sostenibile un'occupa piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti	2030|78% tasso di occupazione 20-64 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	*"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."…* *"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."* *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.* *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."*
DUP Obiettivo strategico	2. Persona – Famiglia - Comunità
DUP Obiettivo operativo	2A. Pensare alla coesione sociale

	2C. Garantire pari opportunità
Strategia	• Promuovere le pari opportunità • Garantire i diritti del cittadino e favorire l'inclusione sociale
Stakeholders	• Associazioni • Cittadini • 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	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	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5) M1. regolamentazione M2. misure di trasparenza M3. standardizzazione delle procedure M4. misure di gestione del conflitto di interessi M5. misure di controllo M6. formazione

Indicatori (Valore pubblico 2)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/ DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicat target	BE	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
Goal 4 - Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti	2050|<10% uscita precoce dal sistema di istruzione e formazione %		x	scuole accessibili dal punto di vista fisico	2019| 52,5%	Istat SDG	
				donne e rappresentanza	2022| 22%	Interna	

Goal 5 - Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze	2026|>40% Donne e rappresentanza politica a livello locale %			politica a livello locale (numero dei rappresentanti negli organi di governo di società/ enti donna/totale dei rappresentanti)			

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

Valore pubblico 3	**V3. PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE**
Programma di mandato	*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.* *Concluso l'iter di approvazione del Piano cave provinciale, occorre ora completare quello del Piano territoriale di coordinamento.* *È giusto puntare alla promozione delle comunità energetiche per l'espansione delle fonti di energia rinnovabile (progetto CE porto di Valdaro) e incentivare l'utilizzo dell'idrogeno verde. L'ente sarà parte costitutiva e attiva della neonata Alleanza Carbon Neutrality della provincia di Mantova.* *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.* *Approccio concreto anche alle pratiche agronomiche sostenibili e coinvolgimento dell'ATO per garantire una rete di acquedotti sull'intero territorio provinciale.* *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.*
DUP Obiettivo strategico	3. Territorio e Ambiente
DUP Obiettivo operativo	3A. Pianificare il territorio 3B. Promuovere energia sostenibile e fonti rinnovabili 3C. Pianificare la coltivazione di sostanze minerali di cava 3D. Garantire la sicurezza 3F. Tutelare l'ambiente e valorizzare le risorse

Strategia	• 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'efficacie 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 • Garantire un'adeguata vigilanza ittico-venatoria • Rafforzare le capacità di protezione civile
Stakeholders	• 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
Rischi di corruzione	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	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5) M1. regolamentazione M2. misure di trasparenza M3. standardizzazione delle procedure M4. misure di gestione del conflitto di interessi M5. misure di controllo M6. formazione M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità M8. digitalizzazione e tracciabilità dei processi M9. misure di semplificazione

	M10. rotazione o segregazione delle funzioni M11. whistleblowing MISURE SPECIFICHE (vedasi Appendice - Anticorruzione e Trasparenza) • autorizzazioni ambientali • gestione contenzioso • supporto giuridico e pareri legali gestione dei fondi strutturali nazionali, regionali e di quelli derivanti da progetti finanziati da fondi europei	

Indicatori (Valore pubblico 3)

Ag.2030 - SDG - Goal	Ag.2030/ DGR6567_2022 Lombardia Indicatore target	PNRR Indicato target	B	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andame atteso
Goal 7 - Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni	2030|aumentare la % consumo energetico complessivo da fonti rinnovabili		x	energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	2020|24%	Terna	↑
Goal 15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistem terrestre, gestire sostenibilmen le foreste, contrastare la desertificazio arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica	2025|-25%|2030|-45%			riduzione delle previsioni di consumo di suolo dei Piani di Governo del Territori (%) - Ambiti territoriali residenziali	2021|-20%	Interna PTCP	↓
Goal 15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistem terrestre, gestire sostenibilmen le foreste, contrastare	2025|-20%			riduzione delle previsioni di consumo di suolo dei Piani di Governo del Territori (%) - Ambiti territoriali altre funzioni urbane	2021|-20%	Interna PTCP	↓

la desertificazio arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica							
Goal 12 - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo	2027|83,3%		x	raccolta differenziata di rifiuti urbani	2020|87,1%	Ispra	
Goal 13 - Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze	Entro il 2050 raggiungere il valore di 0,01 per l'indice di mortalità media per frane e inondazioni (ogni 100.000 ab.).			percentuale di popolazione esposta al rischio alluvioni	2020|13,8%	Istat	
Goal 12 - Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo	2027|436kg per ab.			produzione di rifiuti urbani pro-capite	2020|543kg per ab.	Istat	
Goal 13 - Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze	Ridurre Progressivamente la concentrazione di PM10			concentrazioni di PM10	2025|28,7µg/m3	Istat	
Goal 13 - Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze	Entro il 2025 raggiungere -26% rispetto al 2014 delle emissioni di ammoniaca NH3.			emissioni di ammoniaca NH3	2019|19.053	Arpa Lombardia	
Goal 6 - Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie	Entro il 2027 raggiungere il 100% dei corpi idrici sotterranei con stato ecologico e quantitativo buono.			efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile %	2018|73,1%	Istat	
Goal 11 - Rendere le				percentuale di agglomerati che rispettano la Direttiva	2024|5%	Regione Lombardia DG Enti	

città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili				91/271/CEE concernente il trattamento delle acque reflue urbane		Locali, Montagna, Risorse Energetiche, Utilizzo Risorsa Idrica	
Goal 15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistem terrestre, gestire sostenibilmen le foreste, contrastare la desertificazio arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica	2030|10% di tutela rigorosa aree protette terrestri		x	aree protette (categorie EUAP e Natura 2000)	2021|5,7%	Regione Lombardia DG Territorio e Sistemi Verdi	
Goal 15 - Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistem terrestre, gestire sostenibilmen le foreste, contrastare la desertificazio arrestare e far retrocedere il degrado del terreno, e fermare la perdita di diversità biologica				coefficiente di boscosità %	2019|1%	ERSAF	
Goal 6 - Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie	2027|100% stato chimico almeno buon			fiumi con stato chimico buono (%) regionale	2019|38%	Regione Lombardia DG Territorio, Protezione civile	
Goal 6 - Garantire a tutti la	2027|100% stato ecologico almeno buono			fiumi con stato ecologico almeno buono (%) regionale	2019|66%	Regione Lombardia DG Territorio,	

disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie						Protezione civile	



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	*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.* *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.* *Per quanto concerne i collegamenti ferroviari, si punta con determinazione al raddoppio ferroviario della* *linea Mantova – Milano e alla realizzazione di metropolitane leggere verso Verona e Reggio Emilia per avere un raccordo con le linee dell'alta velocità.* *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.* *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.* *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.* *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.* *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.* *Proprio in vista di questo obiettivo saranno anche completate le strutture e infrastrutture di supporto all'area portuale.* *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.
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	• 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 Valdaro • Potenziare la rete dei percorsi ciclopedonali per una mobilità sostenibile • Progettare e realizzare nuove opere pubbliche viabilistiche (Ponti, strade, ciclabili)
Stakeholders	• 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 Indicato target	B	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
Goal 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili	2050|>20% posti-km per ab.		x	posti-km offerti dal TPL nel comune capoluogo di provincia (1000 posti km per abitante).	2020|2,87	Istat	↑
Goal 3 - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età	2030|8,4%		x	tasso di feriti per incidente stradale %	2020|137,96	Istat	↓
Goal 3 - Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età	2030|2,1%		x	tasso di mortalità in incidente stradale per 100 mila abitanti	2020|5,9	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	*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. *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.* *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.* *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.* *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.* *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.*
DUP Obiettivo strategico	5. Scuola
DUP Obiettivo operativo	5A. Formare le nuove generazioni 5B. Migliorare la qualità e la sicurezza degli edifici scolastici
Strategia	• 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	• 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	1. violazione di norme, anche interne, per interesse/utilità 2. dilatazione dei tempi procedimentali 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 M2. misure di trasparenza M4. misure di gestione del conflitto di interessi M5. misure di controllo M7. sensibilizzazione e diffusione della cultura della legalità M10. rotazione o segregazione delle funzioni MISURE SPECIFICHE (vedasi Appendice - Anticorruzione e Trasparenza) • 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	B	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
Goal 4 - Fornire un'educazion di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimen per tutti	2030|45%		x	laureati e altri titoli terziari (25-39 anni) (percentuale di persone di 25-39 anni che hanno conseguito un titolo di livello terziario (Isced 5, 6, 7 o 8) sul totale delle persone di 25-39 anni)	2021|24,3%	Istat	
	2025|50%|2030|60%		x	persone con almeno il diploma (25-64 anni) (percentuale di persone di 25-64 anni che hanno completato almeno la scuola secondaria di II grado (titolo non inferiore a Isced 3) sul totale delle persone di 25-64 anni)	2021|56,2%	Istat	
		aumentare la sicurezza sismica delle scuole		quota delle scuole secondarie di 2° migliorate/adeguate sismicamente (%)	2021|24,4%	Interna	

 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	*"Promuovere il territorio da un punto di visita storico, culturale, artistico ed enogastronomico, …* *…offerta culturale accessibile …"…* *"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.* *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.* *Auspicale 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."* *"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."*
DUP Obiettivo strategico	6. Cultura e Turismo
DUP Obiettivo operativo	6A. Promuovere la nostra identità culturale 6B. Promuovere un turismo sostenibile
Strategia	• 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	• 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	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	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5) M1. regolamentazione M2. misure di trasparenza M3. standardizzazione delle procedure M4. misure di gestione del conflitto di interessi M5. misure di controllo M6. formazione M9. misure di semplificazione MISURE SPECIFICHE (vedasi Appendice - Anticorruzione e Trasparenza) • 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	B	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
Goal 11 - Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili		digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura	x	dotazione di risorse del patrimonio culturale	2021|46,2 n.per 100 kmq	Ministero della Cultura	
Goal 8 - Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso			x	tasso di turisticità	2021|1,2 giorni	Istat	

per tutti							




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

Valore pubblico 7	**v7. LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE**	
Programma di mandato	*"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." …* *"…sarà molto importante il costante rapporto con i Comuni per un totale supporto all'efficienza amministrativa locale.* *…Una Provincia che diviene ancora più efficiente, è anche un supporto per i Comuni nel cogliere le opportunità offerte dal digitale.* *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.* *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.* *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.* *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."…* *"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. …* *…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."…*	
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	• 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	• 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	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	MISURE GENERALI (vedasi paragrafo 2.3.5) M1. regolamentazione M4. misure di gestione del conflitto di interessi 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) • 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 target	B	Indicatore target	Anno, valore, unità di misura	Fonte	Andamento atteso
Goal 16 - Pace, giustizia e istituzio solide	2030|ridurre la durata media dei procedimenti		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	Intern	
				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	Intern	
				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 di dipendenti partecipanti alla formazione)	2021|<30	Interno	

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

2.2 Performance: dalla strategia all'azione

In questa sottosezione sono definiti 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.

ALLEGATO - VARIAZIONI AGLI OBIETTIVI PIAO

Area	Settore	Codice	Obiettivo	Descrizione breve	Responsabile EQ della fase	Fase	Variazione
SEGRETARIO GENERALE	Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali	IN_2079	Emanazione circolari, note esplicative e disposizioni di servizio di carattere organizzativo.	Predisposizione di atti interni volti alla diffusione di aggiornamenti normativi, prassi, modalità organizzative. Emanazione circolare/nota relativa alle modalità di predisposizione di un regolamento.	MALAVASI CLAUDIA	fase indicatori	eliminazione del risultato atteso "emanazione della circolare/nota sulle modalità di redazione regolamento entro il 31/3" dall'indicatore e dalla descrzione dell'obiettivo
	Servizio gestione del personale e formazione	IN_2086	Posti banditi e/o avvio procedure per assunzioni a tempo indeterminato	Attuazione piano assunzionale dell'anno con avvio procedure previste.	GAVIOLI LORENZA	fase indicatori	Nuovo target indicatore 20 (+11 rispetto al previsto)
		P_7C033	Regolamento progressioni verticali in regime ordinario	Dopo la chiusura delle procedure di progressioni tra aree in deroga previste dall'art. 13, COMMA 6, del CCNL 16/11/2022, è necessario regolamentare la procedura di progressioni verticali in regime ordinario.	GAVIOLI LORENZA	fase indicatori	Slittamento dell'obiettivo nel 2027
AREA 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO - CPI - APPALTI - ECONOMATO	Servizio collocamento mirato	P_1D033	Piano Disabili - Fondo regionale 2025	Regione Lombardia finanzia un'offerta di servizi a favore dell'inserimento e del mantenimento lavorativo delle persone con disabilità che trova specifica attuazione nei bandi gestiti dalle Province sulla base di indirizzi regionali e che rispondono a diverse finalità. Nel 2026 sarà opportuno avviare le attività del Piano Disabile attinenti al Fondo regionale 2025 e istituito con la L.R. n. 13/2003 e decretato a favore della Provincia di Mantova sulla base delle seguenti fasi: Fase 1: Dote Disabili - Fase 2: Dote Impresa - Fase 3: Azione di sistema	BEZZECCHI ALESSANDRA	fase indicatori	Eliminazione in descrizione obiettivo della Fase 2 - Dote Impresa
AREA 2 – AREA ECONOMICO FINANZIARIA - ISTRUZIONE - PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI DELEGATE	Servizio contabilità, tributi ed altre entrate - analisi e gestione debito	IN_2094	Approvazione Bilancio consolidato	Indicatore che prevede l'approvazione del bilancio consolidato entro il 30 settembre. A tal fine è necessario ridefinire il Gruppo Provincia di Mantova ed il perimetro di consolidamento.	MILLETTI MARCO	fase indicatori	modifica della data scadenza obiettivo dal 30/09 al 31/10/2026
AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE	Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	O_7A124	Restauro della facciata di Palazzo di Bagno di Mantova	Opera - euro 800.000,00	FERRARI DIEGO	Ultimazione lavori	slittamento scadenza per lavori di variante dal 31/10/2026 al 31/12/2026
	Servizio inquinamento e rifiuti - SIN-AIA	IN_1965	Autorizzazione AU Unica ex art.208 rilasciato o diniegate o rinnovate	Ci si attende per il 2026 di rilasciare n. 23 provvedimenti di autorizzazione predisposti dal Servizio e di n. 13 provvedimenti a cura di Agire. Le domande medie annue pervenute nel triennio 23-25 (cod. 1963) sono 22	GALEAZZI GIAMPAOLO	fase indicatori	modifica risultato atteso: n. 19 autorizzazioni ufficio (-4 rispetto al previsto) e n. 6 autorizzazioni AGIRE (-7 rispetto al previsto)
		IN_2065	AIA zootecniche rilasciate	Ci si attende per il 2026 di rilasciare n. 45 provvedimenti di autorizzazione predisposti dal Servizio. Le domande medie annue pervenute nel triennio 23-25 (cod. 2064) sono 46	GALEAZZI GIAMPAOLO	fase indicatori	modifica risultato atteso: n. 30 autorizzazioni Integrate ambientali (-15 rispetto al previsto)
		IN_2067	Riesame AIA zootecniche	Ci si attende per il 2026 di rilasciare n. 15 provvedimenti di riesame predisposti dal Servizio. Procedimento in esaurimento una volta evaso il giacente.	GALEAZZI GIAMPAOLO	fase indicatori	modifica risultato atteso: n. 6 Riesami autorizzativi AIA zootecniche (-9 rispetto al previsto)
		IN_2069	Autorizzazioni AIA industria rilasciate	Ci si attende per il 2026 di rilasciare n. 48 provvedimenti di autorizzazione predisposti dal Servizio. Le domande medie annue pervenute nel triennio 23-25 (cod. 2068) sono 60	GALEAZZI GIAMPAOLO	fase indicatori	modifica risultato atteso: n. 38 autorizzazioni AIA Industria e Rifiuti (-10 rispetto a quanto previsto)
		IN_2135	AUA rifiuti (allegati (g) o (f) DPR 59/2013	Ci si attende per il 2026 di predisporre da parte del Servizio n. 14 allegati tecnici rifiuti per impianti in procedura semplificata	GALEAZZI GIAMPAOLO	fase indicatori	modifica risultato atteso: n. 10 allegati tecnici rifiuti per impianti in procedura semplificata (-4 rispetto al previsto)

ALLEGATO - VARIAZIONI AGLI OBIETTIVI PIAO

Area	Settore	Codice	Obiettivo	Descrizione breve	Responsabile EQ della fase	Fase	Variazione
AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE	Servizio inquinamento e rifiuti - SIN-AIA	IN_1959	Autorizzazioni FER Fonti di Energia Rinnovabili (biogas, biomassa, fotovoltaico) rilascite o dinieagate o rinnovate	Ci si attende per il 2026 di rilasciare n. 20 provvedimenti di autorizzazione predisposti dal Servizio e di n. 7 provvedimenti predisposti dalla società incaricata per il servizio di assistenza tecnica (AGIRE) Le domande medie annue pervenute nel triennio 22-24 (cod. 1957) sono 31	GALEAZZI GIAMPAOLO		Assegnazione dell'obiettivo alla responsabile EQ del servizio Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento - Attività estrattive: Elena Molinari
		IN_1971	Autorizzazioni linee elettriche di media tensione rilasciate o diniegate o rinnovate	Ci si attende per il 2026 di rilasciare n. 60 provvedimenti di autorizzazione predisposti dal Servizio Le domande medie annue pervenute nel triennio 22-24 (cod. 1969) sono 73, con un picco nel 2024.	GALEAZZI GIAMPAOLO		Assegnazione dell'obiettivo alla responsabile EQ del servizio Pianificazione territoriale provinciale di coordinamento - Attività estrattive: Elena Molinari
AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI	Servizio acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale - trasporto privato	IN_1026	Autorizzazioni allo scarico NON AUA rilasciate o diniegate o rinnovate	Indicatore - autorizzazioni allo scarico non rientranti in procedimenti A.U.A. Ci si attende per il 2026 di concludere n. 300 provvedimenti al 31/12. Le domande medie annue pervenute nel triennio 23 - 25 sono 274	MASSALONGO LARA	fase indicatori	modifica risultato atteso: riduzione da 300 a 250 del valore atteso di provvedimenti di autorizzazioni allo scarico non rientranti in procedimenti A.U.A. conclusi al 31/12
		IN_1040	Provvedimenti rilasciati demanio idrico	Demanio idrico - Concessioni, autorizzazioni F.E.R. idroelettrici, rinnovi semplificati, autorizzazioni all'escavazione pozzi. Ci si attende per il 2026 di concludere n. 420 provvedimenti al 31/12. Le domande medie annue pervenute nel triennio 23 - 25 sono 318	MASSALONGO LARA	fase indicatori	modifica risultato atteso: riduzione da 420 a 400 del valore atteso di provvedimenti conclusi al 31/12
		IN_2156	Provvedimenti di Autorizzazione Unica Ambientale (tipo “AUA 2”) in capo al Servizio	Ci si attende per il 2026 di concludere n. 65 provvedimenti al 31/12. Le domande medie annue pervenute nel triennio 23 - 25 sono 78	MASSALONGO LARA	fase indicatori	modifica risultato atteso: riduzione da 65 a 55 del valore atteso di provvedimenti di AUA 2 conclusi al 31/12
		P_3F029	Attuazione del contratto di fiume Mincio: formulazione proposta di convenzione per studio sulle cause del trasporto solido negli affluenti in destra Mincio da sottoporre ai soggetti interessati	Formulazione di una proposta di convenzione per effettuare uno studio sulle cause del trasporto solido negli affluenti in destra Mincio, da sottoporre ai soggetti interessati	MASSALONGO LARA	fase indicatori	Eliminazione del progetto
AREA 5 – LAVORI PUBBLICI	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	O_4B081	Interventi di manutenzione straordinaria dell'impalcato del ponte sulla SP n.44 sul Fiume Secchia in località Bondanello	Opera - euro 1.400.000,00	VERONA LUCA	Progetto esecutivo (9)	slittamento scadenza dal 30/05/2026 al 15/11/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara (8)	slittamento scadenza dal 30/06/2026 al 31/12/2026
					VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 31/10/2026 al 30/06/2027
					VERONA LUCA	Ultimazione lavori (10)	slittamento scadenza dal 30/09/2027 al 31/12/2027
		O_4B093	intervento di manutenzione straordinaria del ponte sulla SP ex SS 420 sul canale Navarolo - in Comune di Commessaggio per il ripristino della capacità portante	Opera - euro 900.000,00	VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 15/09/2026 al 31/12/2026
		O_4B094	intervento di manutenzione straordinaria del ponte sulla SP ex SS 420 sul canale Sabbioncelli in Comune di SABBIONETA	Opera - euro 850.000,00	VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 15/09/2026 al 31/01/2027
		O_4B124	S.P ex SS 413 - Lavori di manutenzione straordinaria e messa in sicurezza nei Comuni di San Benedetto Po e Moglia	Importo € 1.300.000,00	VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 15/07/2026 al 15/10/2026

ALLEGATO - VARIAZIONI AGLI OBIETTIVI PIAO

Area	Settore	Codice	Obiettivo	Descrizione breve	Responsabile EQ della fase	Fase	Variazione
AREA 5 – LAVORI PUBBLICI	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	O_4B126	Interventi di manutenzione straordinaria, compresi ponti e viadotti, su strade di competenza provinciale - Prosecuzione DM 29.05.2020 (L. 145/2018) - Anno 2025	Opera - euro 256.442,00	VERONA LUCA	Progetto esecutivo (10)	slittamento scadenza dal 30/06/2026 al 31/10/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara (12)	eliminazione fase causa affidamento diretto
					VERONA LUCA	Consegna lavori (11)	slittamento scadenza dal 30/09/2026 al 30/11/2026
		O_4B129	Manutenzione straordinaria della rete viaria provinciale – Decreto 9 agosto 2024 n. 216 – anno 2026	Importo € 246.451,00	VERONA LUCA	Progetto esecutivo	slittamento scadenza dal 30/06/2026 al 31/01/2027
					TOSI SABINA	Indizione gara	eliminazione fase causa affidamento diretto
					VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 31/10/2026 al 31/05/2027
						Ultimazione lavori	slittamento scadenza dal 30/06/2027 al 30/11/2027
		O_4B130	Intervento Decreto PONTI sessennale DM 05/05/2022 annualità 2026. INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER IL RIPRISTINO CONSERVATIVO DEL PONTE SULLA S.P. 2 IN ATTRAVERSAMENTO AL FIUME CHIESE al km 0+950	Importo € 1.500.000,00	VERONA LUCA	Progetto esecutivo	slittamento scadenza dal 30/09/2026 al 15/01/2027
					TOSI SABINA	Indizione gara	slittamento scadenza dal 31/10/2026 al 15/02/2027
					VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 31/01/2027 al 30/04/2027
		O_4B131	Intervento Decreto PONTI sessennale DM 05/05/2022 annualità 2026. Lavori di manutenzione straordinaria per il ripristino strutturale e conservativo del Ponte in Santa Croce di Sermide al Km 11+650 sullaS.P. 36 sul Canale Fossalta	Importo € 855.407,46	VERONA LUCA	Progetto esecutivo	slittamento scadenza dal 30/09/2026 al 15/01/2027
					TOSI SABINA	Indizione gara	slittamento scadenza dal 31/10/2026 al 15/02/2027
					VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 31/01/2027 al 30/04/2027
		O_4B132	INTERVENTI DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA PER IL RIPRISTINO CONSERVATIVO DEL PONTE SULLA S.P. ex S.S. 62 IN VIA VERONA INATTRAVERSAMENTO AL CANALE DIVERSIVO	Importo € 1.351.000,00	VERONA LUCA	Progetto esecutivo	slittamento scadenza dal 30/06/2026 al 15/11/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara	slittamento scadenza dal 31/07/2026 al 31/12/2026
					VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 30/09/2026 al 01/03/2027
						Ultimazione lavori	slittamento scadenza dal 30/09/2027 al 31/12/2027
		O_4B140	Realizzazione della segnaletica orizzontale e verticale su tratti vari della rete stradale provinciale - anno 2026	Importo € 500.000,00	VERONA LUCA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 15/07/2026 al 30/10/2026
	Servizio acquisizioni/dismissioni stradali, ciclabili - sicurezza stradale	O_4A060	PO.PE. Asse dell'Oltrepò: completamento 1° lotto collegamento SP exSS 413 e SP exSS 496 . 3° stralcio	Opera - euro 10.000.000,00	FERRARINI ALESSIA	Progetto esecutivo (7)	slittamento scadenza dal 31/07/2026 31/12/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara (8)	slittamento scadenza dal 30/09/2026 al 31/03/2027
					FERRARINI ALESSIA	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 30/11/26 30/04/2027
					FERRARINI ALESSIA	Ultimazione lavori (9)	slittamento scadenza dal 15/08/2028 28/02/2029

ALLEGATO - VARIAZIONI AGLI OBIETTIVI PIAO

Area	Settore	Codice	Obiettivo	Descrizione breve	Responsabile EQ della fase	Fase	Variazione
AREA 5 – LAVORI PUBBLICI	Servizio progettazione strade, ponti e strutture complesse	O_4A061	GRONDA NORD - Variante alle Ex SS 343 "Asolana" e 358 " di Castelnuovo". 2° Lotto, 2° stralcio di collegamento tra loc. Fenilrosso e la SP 51 "Viadanese"	Opera - euro 9.500.000,00	COVINO ANTONIO	Progetto esecutivo	slittamento scadenza dal 30/09/2026 al 31/01/2027
					TOSI SABINA	Indizione gara (7)	slittamento scadenza dal 30/11/2026 al 30/04/2027
					COVINO ANTONIO	Consegna lavori (8)	slittamento scadenza dal 31/01/2027 al 31/05/2027
					COVINO ANTONIO	Ultimazione lavori (9)	slittamento scadenza dal 31/10/2028 al 28/02/2029
		O_4A077	rotatoria in località “Contino”, all’intersezione tra SPex SS n. 236 “Goitese” e la SP n. 7 “Calvatone – VoltaMantovana	Opera - euro 1.520.000,00	COVINO ANTONIO	Ultimazione lavori	slittamento scadenza dal 31/05/2026 al 30/11/2026
		O_4A096	Intervento di “adeguamento dell’intersezione esistente tra la S.P. ex S.S. 236 e la S.P. 19 all’interno del centro abitato di Goito (MN) mediante la realizzazione di una rotatoria”	Opera - euro 1.350.000,00	COVINO ANTONIO	Progetto esecutivo	slittamento scadenza dal 31/08/2026 al 30/09/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara	slittamento scadenza dal 30/09/2026 al 31/10/2026
					COVINO ANTONIO	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 01/12/2026 al 10/01/2027
		O_4A102	Riqualificazione pavimentazione stradale, barriere di sicurezza, parapetti e rinforzo strutturale selle Gerber del ponte di Borgoforte della SP ex SS62 “della Cisa” nel comune di Borgo Virgilio	Opera - euro 3.895.906,98	COVINO ANTONIO	Progetto esecutivo	slittamento scadenza dal 31/10/2026 al 31/10/2027
					TOSI SABINA	Indizione gara	slittamento scadenza dal 30/11/2026 al 30/11/2027
					COVINO ANTONIO	Consegna lavori (8)	slittamento scadenza dal 31/03/2027 al 31/03/2028
					COVINO ANTONIO	Ultimazione lavori (9)	slittamento scadenza dal 30/04/2028 al 30/04/2029
		O_4A104	Riqualificazione incrocio strada comunale per Gabbiana su ex SS. 420 Sabbionetana tra i comuni di Castellucchio e Marcaria	Opera - euro 250.000,00	COVINO ANTONIO	Progetto esecutivo (7)	slittamento scadenza dal 30/06/2026 al 31/10/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara	slittamento scadenza dal 31/07/2026 al 30/11/2026
					COVINO ANTONIO	Consegna lavori	slittamento scadenza dal 01/09/2026 al 28/02/2027
					COVINO ANTONIO	Ultimazione lavori (9)	slittamento scadenza dal 31/03/2027 30/09/2027
AREA 6 – POLIZIA PROVINCIALE - VIGILANZA ITTICO-VENATORIA - PROTEZIONE CIVILE	Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria	A_2025_04	Affidamento del servizio pluriennale di gestione del ciclo sanzionatorio delle sanzioni amministrative riferite al codice della strada	Affidamento del servizio pluriennale di gestione del ciclo sanzionatorio delle sanzioni amministrative riferite al codice della strada comprensivo di con noleggio, installazione e manutenzione ordinaria e straordinaria di dispositivi elettronici di rilevazione della velocità. Importo stimato 2.795.000,00 Euro.	TOSI SABINA	Indizione gara	Slittamentoscadenza dal 05/08/2026 al 31/10/2026
		P_3D015	Aggiornamento nuovo regolamento normante l'armamento del Corpo di Polizia Provinciale	Aggiornamento nuovo regolamento normante l'armamento del Corpo di Polizia Provinciale, in ragione del precedente regolamento provinciale concernente l'armamento degli agenti ittico-venatori approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n.50 del 30/11/2009	ZAPPAVIGNA MARCO	fase indicatori	slittamento scadenza per l'approvazione del nuovo regolamento dal 30/11/2026 al 30/06/2027
	Ufficio Protezione Civile	P_3D013	Aggiornamento Piano Provinciale di Protezione Civile	A seguito di recenti modifiche introdotte da norme sovraordinate (Codice della Protezione Civile DLGS 1/2018, LR 27/2021 ed atti derivanti) si rende necessario procedere ad un aggiornamento del Piano Provinciale di Protezione Civile che dovrà essere adottato con Delibera di Consiglio Provinciale.	ZAPPAVIGNA MARCO	fase indicatori	slittamento scadenza per l'adozione del piano dal 31/12/2026 il 31/12/2027; risultato atteso al 31/12/2026: affidamento servizio di redazione del Piano

ALLEGATO - NUOVI OBIETTIVI PIAO

Area	Settore	Codice	Obiettivo	Descrizione breve	Responsabile EQ della fase	Fase	Risultato atteso
AREA 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO - CPI - APPALTI - ECONOMATO	Servizio economato provveditorato e patrimonio	A_2026_6	Adesione a convenzione per fornitura energia elettrica	Con Determinazione n. 248 del 30.04.2025 la Provincia di Mantova ha aderito alla convenzione stipulata da Consip S.p.A., denominata “Energia Elettrica 22” – Lotto 3 (Lombardia, esclusa la Provincia di Milano e la Provincia di Lodi), affidata al fornitore A2A ENERGIA S.p.A. con sede in Milano in Corso di Porta Vittoria, n. 4 - P.IVA 12883420155 per la fornitura di energia elettrica per tutte le utenze della Provincia di Mantova per un periodo di 24 mesi, con decorrenza 01/07/2025 e scadenza 30.06.2027. Le condizioni contrattuali della suddetta convenzione prevedevano tuttavia che tutte le utenze inserite successivamente al primo ordinativo avessero durata di 12 mesi, anziché di 24 mesi. Di conseguenza, alcune delle utenze inserite con ordinativi di fornitura successivi al primo presentano scadenza a partire da novembre 2026. Verificata l’impossibilità di inserire le suddette utenze nella citata convenzione denominata “Energia Elettrica 22”, poiché la stessa è scaduta a marzo 2026, si rende necessario aderire ad una nuova Convenzione Consip, per garantire, a partire dal mese di novembre 2026 la regolare fornitura di energia elettrica.	CRUCIATO TIZIANA	Aggiudicazione	data scadenza 31/12/2026
AREA 2 – AREA ECONOMICO FINANZIARIA - ISTRUZIONE - PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI DELEGATE	Servizio contabilità, tributi ed altre entrate - analisi e gestione debito	A_2026_4	Affidamento del servizio di Tesoreria		MILLETTI MARCO	Capitolato	data scadenza 15/11/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara	data scadenza 31/12/2026
AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE	Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	A_2026_5	Fornitura di attrezzature per il laboratorio - cucina della nuova sede dell'Istituto Greggiati di Poggio Rusco	Il Comune di Poggio Rusco ha deciso di ristrutturare la sede delle vecchie scuole elementari cittadine danneggiate durante il sisma del 2012. Tramite accordo con la Provincia di Mantova tale sede verrà destinata come succursale dell'istituto alberghiero "Greggiati" e nel medesimo accordo la Provincia si è fatta carico di fornire le attrezzature per il laboratorio – cucina della nuova sede. Pertanto verranno fornite le attrezzature dei laboratori al piano terra dell'edificio.	FERRARI DIEGO	Capitolato	data scadenza 31/12/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara	data scadenza 28/02/2027
					FERRARI DIEGO	Aggiudicazione	data scadenza 01/06/2027
AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI	P_3F034	Organizzazione evento "Celebrazioni del 100° anniversario del ponte di barche di Torre d'Oglio"	Il progetto consiste nell'organizzazione delle attività necessarie finalizzate a svolgere le celebrazioni del 100° anniversario dalla realizzazione del ponte di barche di Torre d'Oglio, prevista per il giorno 3 ottobre 2026, nonchè ulteriori eventi collaterali successivi che saranno organizzati dai soggetti locali. Esso prevede il coinvolgimento di tutti i Comuni interessati nonchè di una serie di Associazioni locali. E' prevista la presenza di Autorità anche di rilevo nazionale e regionale.	BELLINI SANDRO	fase indicatore	data scadenza 31/12/2026 (obiettivo strategico e trasversale)
AREA 5 – LAVORI PUBBLICI	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale	A_2026_3	Concessione del servizio di ripristino delle condizioni di sicurezza stradale e della reintegrazione delle matrici ambientali compromesse dal verificarsi di incidenti stradali mediante bonifica ed eventuale manutenzione	Servizio - euro 1.390.000,00 (quadriennale) - Concessione del servizio di ripristino delle condizioni di sicurezza stradale e della reintegrazione delle matrici ambientali compromesse dal verificarsi di incidenti stradali mediante bonifica ed eventuale manutenzione della piattaforma stradale e delle sue pertinenze	VERONA LUCA	Capitolato	data scadenza 31/07/2026
					TOSI SABINA	Indizione gara	data scadenza 31/08/2026
					VERONA LUCA	Aggiudicazione	data scadenza 31/12/2026
AREA 6 – POLIZIA PROVINCIALE - VIGILANZA ITTICO-VENATORIA - PROTEZIONE CIVILE	Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria	P_3D017	Diffusione del tema della sicurezza stradale nelle scuole primarie e secondarie di primo grado della Provincia di Mantova	Affidamento servizio di formazione	ZAPPAVIGNA MARCO	fase indicatore	data scadenza 31/12/2026

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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:

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

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

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:

3.3.2.1 Area degli Operatori;
3.3.2.2 Area degli Operatori esperti;
3.3.2.3 Area degli Istruttori;
3.3.2.4 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 e 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 stanziate.

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

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

Con Deliberazione n° XI / 6697 del 18/07/2022 avente ad oggetto: "Aggiornamento dello schema di intesa tra Regione Lombardia e Città metropolitana e le Province lombarde per il reclutamento di personale aggiuntivo per i centri per l'impiego di cui alla DGR 3319/2020 per il completamento del piano di potenziamento e per la valorizzazione del personale di cui all'art.34 del decreto legge n. 50 del 17 maggio 2022" Regione Lombardia ha dato mandato alle Province di attivare le procedure di reclutamento per consentire la copertura dei posti ancora vacanti, ad esito dei concorsi regionali.

In data 8 agosto 2022 Regione Lombardia ha inviato una circolare contenente le indicazioni per lo svolgimento

delle procedure concorsuali di cui trattasi ed in particolare le caratteristiche dei bandi, i punteggi e le tempistiche.

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

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

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

PIANO ASSUNZIONI POTENZIAMENTO CPI

PROFESSIONAL RICHIESTA	COSTO UNITARIO CCNL 16/11/2022 (*compreso trattamento accessorio ipotetico)	contingente ottimale	COSTO COMPLESSIVO	IN SERVIZIO AL 01/10/2026	COSTO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO	UNITA' MANCANTI
FUNZIONARIO SPECIALISTA IN MERCATO E SERVIZI DEL LAVORO	43.868,26	34	1.491.520,84	31	1.359.916,06	3
FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO STATISTICO	42.812,25	1	42.812,25	1	42.812,25	0
ISTRUTTORE TECNICO INFORMATICO	39.368,29	5	196.841,45	3	118.104,87	2
ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO	40.395,67	39	1.575.431,13	34	1.373.452,78	5
	totale complessivo	**79**	**3.306.605,67**	**69**	2.894.285,96	**10**

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	POLIZIA PROVINCIALE	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	1	35.350,13
2026	CULTURA	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	32.548,49
2026	MERCATO DEL LAVORO	ISTRUTTORE MERCATO DEL LAVORO (P.V. IN DEROGA)	1	32.548,49
			6	**200.894,22**

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.gs n. 165/2001 e smi)
- scorrimento delle graduatorie valide dell'ente o di altri Enti, secondo le modalità definite nel vigente Regolamento uffici e servizi
- concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 D.Lgs.n. 165/2001.
- selezioni uniche ai sensi dell'art.3 bis del D.L. 80/2021 convertito dalla L.113/2021

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 €
Da Operatore Esperto a Istruttore	3.851,94	2	7.703,88 €

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 scopertura rispetto alla quota relativa alle categorie protette.

E' 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 esigibilita' stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualita' 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

DESCRIZIONE	Importo 2025
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 Amministrativo	36	2	65.096,98	65.096,98	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
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 Tecnico Esperto	36	4	115.755,44	115.755,44	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
		TOTALE	**9**	**277.689,90**	**277.689,90**	

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 Amministrativo Esperto	36	1	28.938,86	28.938,86	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
31-DIC-27	Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	2	57.877,72	57.877,72	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	**7**	**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

DATA CESSAZIONE	PROFILO	ORE SETT.	N DIP.	COSTO RESIDUO DI COMP.	COSTO ANNUO	SETTORE
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	**4**	**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 provveditorat 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 con riserva interna ex DL 75/2023.	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 programmazi e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate
Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	4	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	115.755,44	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
Funzionario - Funzionario Tecnico	36	1	Progressione verticale in deroga	35.350,13	05 AREA 5 – LAVORI PUBBLICI

PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO	SETTORE
Istruttore - Istruttore Amministrativo	36	1	Progressione verticale in deroga	32.548,49	33 Servizio economato provveditorat e patrimonio
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
Istruttore - Istruttore Amministrativo	36	2	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente.	65.096,98	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 magazziniere	36	1	Mobilità interna	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

PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO	SETTORE
Funzionario - Funzionario Amministrativo	36	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente, previa mobilità esterna.	35.350,13	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativ agli enti locali - servizi generali
	TOTALE	25		873.722,42	

Piano assunzioni 2027

PROFILO	ORE SETT.	N. DIPENDENTI	MOD. ASSUNZIONE	COSTO	SETTORE
Operatore esperto - Operatore Tecnico Esperto	36	3	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	86.816,58	53 Servizio gestione e manutenzione strade provinciali - Regolazione circolazione stradale
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 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	1	Concorso o altre modalità equivalenti previste dalla normativa vigente	35.350,13	A1 Area affari generali - assistenza tecnico amministrativ agli enti locali - servizi generali
	TOTALE	8		251.552,68	

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	**3**		**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
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	47	1	0	48	1.696.806,24	1	2	47	1.661.456,11	0	0	47	1.661.456,11
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	23	0	0	23	813.052,99	0	0	23	813.052,99	0	0	23	813.052,99
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	36,00	0	41	2	1	42	1.484.802,31	0	1	41	1.449.355,33	0	0	41	1.449.355,33
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

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
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	36,00	0	29	4	2	31	1.009.181,54	0	0	31	1.009.003,19	1	1	31	1.009.003,19
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 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	36,00	0	23	3	1	25	813.801,42	0	0	25	813.712,25	1	1	25	813.712,25
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	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
Istruttore Art.90	Capo di Gabinetto	36,00	0	1	0	0	1	1,00	0	0	1	1,00	0	0	1	1,00
Istruttore Art.90	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ART.90	18,00	0	1	0	0	1	0,50	0	0	1	1,00	0	0	1	1,00
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	0	0	5	144.694,30	1	1	5	144.694,30	0	0	5	144.694,30
Operatore esperto	Operatore Tecnico Esperto	36,00	0	17	4	4	17	492.277,76	3	3	17	491.960,62	0	0	17	491.960,62
Operatore esperto	Operatore magazziniere	36,00	0	0	1	0	1	28.938,86	0	0	1	28.938,86	0	0	1	28.938,86
Segretario Generale	Segretario Generale	36,00	0	1	0	0	1	1,00	0	0	1	1,00	0	0	1	1,00
			0	**319**	**25**	**9**	**335**	**11.253.240,60**	**7**	**7**	**335**	**11.429.159,0**	**3**	**4**	**334**	**11.400.220,19**

3.4 Sottosezione di programmazione: Formazione

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

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

In tale prospettiva, l'obiettivo principale della formazione viene ad essere quello della valorizzazione delle risorse umane, facendo leva non solo sulle conoscenze e competenze di tipo tecnico-professionale e relazionale, ma anche come stimolo alla motivazione, essenziale per il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento dei servizi, con positive ricadute sul benessere organizzativo.

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

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

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

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

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

Contenuti

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

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

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

Formazione delle competenze digitali, transizione ecologica e nuovo codice appalti

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

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

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

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

funzionalità della piattaforma “Syllabus”.

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

Analisi per famiglie professionali

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

Pertanto per ogni azione formativa riportata nel Piano formativo, è stato individuato il collegamento relativo:

	Amministrativa e di supporto	Tecnica e ausiliaria	Vigilanza	Occupazione e 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

Aree di competenze trasversali

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

a) le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;

b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;

c) le competenze relative ai valori e ai princìpi che contraddistinguono il sistema culturale di pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.

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

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

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

Formazione base

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

La formazione riguarderà principalmente le seguenti tematiche:

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

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

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

Formazione specialistica trasversale

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

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

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

Mediante questo programma i funzionari interessati delle amministrazioni che si sono previamente accreditate possono quindi essere segnalati per partecipare gratuitamente a corsi di formazione nelle materie i cui ambiti sono definiti dall'INPS in base alle esigenze formative rilevate e che sono proposti dalle Università avvalendosi della collaborazione di strutture pubbliche o private dotate di particolare esperienza formativa.

I funzionari delle Amministrazioni accreditate normalmente in autunno possono esprimere le loro preferenze sui corsi che l'INPS ha ritenuto validi sotto il profilo dei contenuti e della professionalità dei formatori, e l'INPS, compatibilmente con le risorse disponibili, attiva i corsi che hanno ottenuto i maggiori consensi in ciascun ambito di materie.

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

Formazione continua

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

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

Formazione manageriale

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

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

- **Potenziamento della leadership e valutazione dei collaboratori**
- **Programmazione manageriale**
- **Gestione team di lavoro agile**
- **Cultura del rispetto**

Formazione continua avvocatura

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

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

Formazione specifica per il mercato del lavoro

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

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

La pianificazione delle nuove attività formative prevede di soddisfare le esigenze espresse dagli enti ed è sviluppata

sull'analisi dei fabbisogni formativi emersi in esito alla valutazione delle competenze dei neoassunti e, contestualmente, sul raggiungimento dell'obiettivo di innovazione e rilancio dei servizi per l'impiego.

In particolare, gli obiettivi previsti sono:

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

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

- formazione per gli operatori dei centri per l'impiego in materia di scouting e rapporti con le imprese;
- formazione per i neo assunti;

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

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

Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

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

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

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

La frequenza ai corsi è considerata obbligatoria.

Formazione obbligatoria in materia di sicurezza

E' prevista la seguente formazione obbligatoria in materia di sicurezza:

- Corso per addetti antincendio;
- Corso addetti primo soccorso;
- Corso per addestramento/utilizzo DPI 3° categoria Salvagenti per pontieri e agenti;
- Corso formazione specifica per rischi lavorativi per le nuove assunzioni di Movimentazione Manuale dei Carichi (MMC), Rumore, Vibrazioni, Campi elettrici ed elettromagnetici, Biologico, Chimico, Guida Professionale;
- Corso aggiornamento lavoratori;
- Corso formazione/aggiornamento preposti;
- Corso Coordinatori Emergenza;
- Corso aggiornamento RLS;
- Corso per responsabili lavori in Spazi Confinati

Modalità formativa

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

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

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

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

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

Formazione garantita da personale interno

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

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

Dimensionamento delle risorse finanziarie

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

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

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

Monitoraggio e verifica dell'efficacia della formazione

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

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

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

Feedback

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

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

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

Piano formativo

01. FORMAZIONE SULL'UTILIZZO DEI PROGRAMMI INFORMATICI DI PROTOCOLLAZIONE E GESTIONE ATTI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
Altri settori associati	Servizio Sistemi informativi
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale neoassunto sull'utilizzo dei programmi informatici in dotazione all'Ente per la protocollazione e fascicolazione dei documenti e la gestione degli atti amministrativi (inserimento proposte di determine, delibere, autorizzazione, etc..).
Competenze attese	Capacità di operare con i programmi per la gestione informatica del protocollo e per la gestione e la redazione degli atti amministrativi della Provincia.
Area formativa	Formazione base
Destinatari	DIPENDENTI NEOASSUNTI
Numero dipendenti	30
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	PERSONALE INTERNO DEL SERVIZIO PROTOCOLLO E DEI SERVIZI INFORMATIVI
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

02. CORSO BASE SULLA REDAZIONE DEGLI ATTI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire un'ampia panoramica sui principi dell'azione amministrativa e fornire una guida pratica per la redazione dei principali atti amministrativi.
Competenze attese	Sviluppare maggiori competenze per la comprensione/elaborazione dei principali atti amministrativi.
Area formativa	Formazione base
Destinatari	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI, RESPONSABILI PROCEDIMENTO, PERSONALE NEOASSUNTO
Numero dipendenti	50
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

03. FORMAZIONE GENERALE IN MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Formazione trasversale sui principi generali sul corretto trattamento dei dati personali in ambito pubblico rivolta, in particolare, al personale neoassunto. Formazione mirata alle problematiche attuative e interpretative emerse sulla gestione dei dati personali in presenza di specifiche richieste da parte dei servizi. Approfondimenti su quesiti e argomenti specifici proposti dai servizi.
Competenze attese	Apprendimento dei principali istituti che sottendono alla gestione del trattamento dei dati personali. Corretta applicazione della normativa e attuazione degli adempimenti richiesti. Aggiornamento dei moduli, delle informative, corretta individuazione del responsabile esterno e del titolare/contitolare del trattamento.
Area formativa	Formazione su etica, anticorruzione, trasparenza e privacy
Destinatari	PERSONALE NEOASSUNTO, OPE ESP-IST-FUNZ Se richiesto
Numero dipendenti	50
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	SOCIETA' INCARICATA COME RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (DPO)
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

04. CORSO PER NEOASSUNTI SULL'ORARIO DI LAVORO	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Formare i dipendenti sull'orario di lavoro, la flessibilità, le tipologie di permessi e richieste di assenza. Gli strumenti giustificativi e le modalità da utilizzare. Le missioni e i rimborsi.
Competenze attese	Fornire al personale neoassunto le informazioni di base circa il regolamento dell'orario di lavoro, la flessibilità d'entrata e uscita, i permessi e le richieste di assenza.
Area formativa	Formazione base
Destinatari	DIPENDENTI NEOASSUNTI
Numero dipendenti	35
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	INTERNI
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

05. FORMAZIONE DI BASE PER AGENTI DI POLIZIA PROVINCIALE E FORMAZIONE SPECIFICA PER SOTTOUFFICIALI E UFFICIALI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/ECOLOGICA
Famiglia professionale	Vigilanza
Referente progetto	AREA 6 – POLIZIA PROVINCIALE - VIGILANZA ITTICO-VENATORIA - PROTEZIONE CIVILE
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	La formazione di base è propedeutica all'impiego degli operatori di polizia provinciale, in quanto diretta a fornire le conoscenze e le competenze necessarie al ruolo e alle funzioni nei diversi ambiti di competenza della polizia provinciale, e segnatamente: - funzioni di polizia amministrativa locale, in base all'art. 159, comma 1, del D. lgs. n. 112/1998, relative allo svolgimento di attività di prevenzione e repressione degli illeciti amministrativi nelle materie di competenza provinciale; - funzioni di polizia ambientale e ittico venatoria, in base alle previsioni del D.lgs. n. 152/2006, delle normative regionale di settore e dei provvedimenti amministrativi in materia; - funzioni di polizia stradale, in base alle previsioni di cui agli artt. 11 e 12 del D.lgs. n. 285/1992 (Nuovo Codice della Strada), da espletarsi sulle strade classificate come provinciali; - funzioni di polizia lacuale, demaniale e della navigazione fluviale, per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza e tutela del patrimonio lacuale-fluviale; - funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza, in base alla previsione di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, ponendo il presidio del proprio territorio tra i compiti primari, al fine di concorrere a garantire la sicurezza urbana; - funzioni di polizia giudiziaria, in base alla previsione di cui all'art. 5 della legge n. 65/1986, assicurando lo scambio informativo e la collaborazione tra comandi di polizia locale e con le forze di Polizia dello Stato anche su richiesta dell'Autorità Giudiziaria per le attività da essa indicate. La formazione specialistica è strutturata sulla specializzazione sui temi della sicurezza urbana e sui compiti della Polizia provinciale ed opera sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza e quale espressione della cooperazione tra Regione e gli Enti locali della Lombardia. Gli obiettivi sono: - sviluppare e consolidare consapevolezza rispetto al ruolo di Ufficiale; - comprendere la dimensione strategica dell'attività di Addetto al coordinamento e controllo all'interno dell'organizzazione di Polizia provinciale; - acquisire competenze organizzative e gestionali; - sviluppare competenze comunicative e relazionali; - approfondire tematiche relative alla sicurezza urbana nell'ambito dell'attività di Polizia provinciale; - approfondire conoscenze e competenze nelle materie tecnico-specialistiche riguardanti le aree di Polizia amministrativa, stradale, giudiziaria, ambientale; - accrescere conoscenze e competenze sui risvolti operativi in tema di Pubblica sicurezza e Ordine pubblico, Sicurezza urbana e Tecniche operative; - approfondire le competenze specialistiche in Polizia commerciale, edilizia, ambientale Protezione civile, Tecnica del traffico e Uso e maneggio delle armi e degli strumenti di auto-tutela; - favorire la rilettura delle funzioni tecnico-specialiste svolte dall'Ufficiale in raccordo con il disegno organizzativo dell'Ente e i bisogni del territorio;
Competenze attese	Acquisire le competenze di base, tecnico-specialistiche e trasversali necessarie allo svolgimento del ruolo e delle funzioni di Polizia provinciale negli ambiti di competenza sopra riportati.
Area formativa	Formazione base
Destinatari	PERSONALE POLIZIA PROVINCIALE, PERSONALE NEOASSUNTO SULLA SPECIFICA FUNZIONE
Numero dipendenti	12
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	360
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

06. SVILUPPO DELLE CAPACITA' MANAGERIALI E DI LEADERSHIP	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	SEGRETARIO GENERALE
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Sviluppo delle capacità manageriali e dei comportamenti che caratterizzano una leadership innovativa, motivante e orientata al conseguimento dei risultati e alla valorizzazione delle risorse, anche con riferimento alle seguenti tematiche: - valutazione dei collaboratori; - programmazione manageriale; - cultura del rispetto.
Competenze attese	Migliorare le competenze manageriali e di leadership utili a livello organizzativo con particolare riferimento al rafforzamento di identità e valori, e la definizione di valore pubblico, anche in linea con la nuova programmazione del PIAO, nonché la strategia delle risorse umane e profili relativi alla valutazione e cura del clima organizzativo.
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	DIRIGENTI E INCARICATI EQ
Numero dipendenti	28
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	12
Formatore	ESTERNO - FORMEZ PA
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 30/06/2026
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

07. AGGIORNAMENTO PER COORDINATORI DELLA SICUREZZA NEI CANTIERI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE ECOLOGICA
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 5 – LAVORI PUBBLICI
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Obiettivo generale è la preparazione dei partecipanti ad attuare e garantire la sicurezza nei cantieri, attraverso la predisposizione di piani coerenti con l'opera da realizzare, con l'attuazione della sorveglianza e di eventuali azioni correttive. L'aggiornamento consente di mantenere i requisiti per ricoprire i ruoli di CSP (Coordinatore della Sicurezza in fase di Progetto) e CSE (Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione). Il corso si intende come aggiornamento per coloro che rivestono la figura del coordinatore per la sicurezza nei cantieri.
Competenze attese	Acquisire conoscenze sul sistema normativo e sui rischi specifici, competenza su tecniche costruttive, capacità di predisporre un Piano di Sicurezza e Coordinamento, un Fascicolo di prevenzione, di verificare un PO della Sicurezza e un Piano di Montaggio Ponteggi. Sviluppare competenze analitiche (individuazione rischi) progettuali (tecniche costruttive, materiali impiegati, tecnologie) organizzative (pianificazione lavori e modalità organizzative) e di verifica (compatibilità del -PSC- con l'andamento dei lavori).
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	PERSONALE AREE TECNICHE
Numero dipendenti	15
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	40
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2027 - 31/12/2028
Valore pubblico	SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE

08. SEGNALETICA STRADALE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 5 – LAVORI PUBBLICI
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Nozioni sulla segnaletica in generale, sull'utilizzo della segnaletica verticale in generale e delle singole tipologie di segnali (pericolo, divieto, prescrizione, obbligo, indicazione). Nozioni sulla segnaletica temporanea di cantiere (Disciplinare Tecnico della Segnaletica Temporanea D. M. 10/07/2002). Segnaletica orizzontale. Il corso è finalizzato inoltre all'apprendimento di procedure e tecniche operative, adeguate alla tipologia di strada, per eseguire in condizioni di sicurezza le attività di manutenzione, revisione e controllo della segnaletica stradale, installazione e rimozione del cantiere, modalità di spostamento a piedi, manovre di ingresso e uscita dal cantiere, interventi in emergenza.
Competenze attese	Rafforzamento delle competenze necessarie per una corretta gestione della segnaletica presente sulle strade provinciali e/ di cantiere e sua corretta installazione.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	RESPONSABILI PROCEDIMENTO, FIGURE PROFESSIONALI TECNICHE CANTONIERI E CAPO CANTONIERI
Numero dipendenti	20
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	8
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE

09. CONTABILITA' ACCRUAL	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	AREA 2 – AREA ECONOMICO FINANZIARIA - ISTRUZIONE - PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI DELEGATE
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	La Riforma 1.15 del PNRR prevede l'adozione di un sistema unico di contabilità economico-patrimoniale accrual per tutte le amministrazioni pubbliche entro il 2026.
Competenze attese	Approfondimento per conoscere i principi, le regole (standard contabili ITAS), le modalità e i tempi relativi all'adozione, della contabilità accrual. Numero ore pro-capite: 4 ore Dirigenti/EQ – 15 ore servizio contabilità
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	PERSONALE ECONOMATO, PROVVEDITORATO E PARIMONIO. PERSONALE CONTABILITA' E CONTROLLO DI GESTIONE
Numero dipendenti	35
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	15
Formatore	ESTERNO - MINISTERO ECONOMIA E FINANZE
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

10. FORMAZIONE INFORMATICA SPECIALISTICA E CYBERSECURITY”	
Area di Competenza	TRANSIZIONE DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI
Altri settori associati	/
Obiettivi dell’azione formativa	Formazione specialistica sugli strumenti informatici hardware e software utilizzati dal servizio Sistemi Informativi per aumentare l’efficienza dell’attività svolta direttamente. La Provincia di Mantova al fine di rispondere ad una programmazione continua e annuale per i propri dipendenti e collaboratori intende erogare un percorso di formazione inerente alle tematiche di security awareness e sicurezza informatica lato users. L’attività si propone di veicolare una formazione generale sulla cybersecurity per utenti, rispetto ai nuovi collaboratori assunti nell’ultimo biennio.
Competenze attese	Approfondire la conoscenza dei sistemi operativi Windows e Linux (per sistemisti) e del networking. Formazione per sistemisti e per dipendenti sui nuovi programmi Office 365 per posta elettronica e office automation. Per i sistemisti del Servizio Sistemi Informativi saranno approfonditi i seguenti ambiti specialistici: - Network management - Gestione e programmazione prodotti Microsoft (PowerShell Secure Scripting, SharePoint, Azure Administrator) - Programmazione (Python, SQL). Aumentare la consapevolezza dei dipendenti a un uso consapevole e responsabile dei mezzi informatici in generale e insegnare ai partecipanti a porre attenzione anche alle operazioni più comuni: dall’apertura degli allegati di posta elettronica, alle policy di riservatezza della propria password.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	PERSONALE SISTEMI INFORMATIVI. NEOASSUNTO
Numero dipendenti	200
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	8
Formatore	ESTERNO - SYLLABUS
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

11. APPROFONDIMENTO NORMATIVA AMBIENTALE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE ECOLOGICA
Famiglia professionale	Ambiente
Referente progetto	AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE
Altri settori associati	AREA 4 - “Acque, Suolo e Trasporti – Sistemi Informativi”
Obiettivi dell’azione formativa	Aggiornamento normativo continuo, con particolare riferimento al personale neoassunto, sulle diverse tematiche ambientali (emissioni in atmosfera, scarichi in ambiente, rifiuti, siti contaminati, PAUR, VIA, verifica assoggettabilità a VIA, FER - Fonti Energie Rinnovabili, Linee MT/BT, Autorizzazioni Uniche, Valutazioni Ambientali).
Competenze attese	Acquisire necessarie competenze per il rilascio delle diverse tipologie di autorizzazioni ambientali (AUA, AIA Industriali, AIA Zootecniche, Autorizzazioni Uniche D.lgs 387/03, Autorizzazioni Uniche D.lgs 115/08, Autorizzazioni Uniche art 208 D.Lgs 152/06, Comun. Rifiuti art 216 D.lgs 152/06, Siti Contaminati, PAUR – VIA - Ver Ass. VIA, Emissioni in atmosfera - art. 269 D.lgs 152/06, Aut. LR 52/82).
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	PERSONALE AREE 3 E 4
Numero dipendenti	16
Metodologie da adottare	DA REMOTO
N. ore pro - capite	10
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

12. FORMAZIONE SPECIALISTICA IN MATERIA DI EMISSIONI IN ATMOSFERA, GESTIONE RIFIUTI E BONIFICA DEI SITI CONTAMINATI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE ECOLOGICA
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE
Altri settori associati	Responsabile Servizio Rifiuti, Inquinamento, SIN – AIA, e Referente Servizio Energia, parchi e natura VIA VAS
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale in modo specialistico in materia DI EMISSIONI IN ATMOSFERA, GESTIONE RIFIUTI E BONIFCA DEI SITI CONTAMINATI.
Competenze attese	Capacità di gestione in autonomia dei procedimenti autorizzativi in assenza del contributo tecnico di ARPA (che non partecipa, per proprio regolamento, nella fase istruttoria ma solo in ambito di controllo in campo), atteso che tali tipologie di istruttorie sono multidisciplinari (emissioni in atmosfera, rumore, gestione rifiuti, scarichi idrici e inquinamento delle matrici ambientali suolo, sottosuolo, acque superficiali e sotterranee).
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	FUNZIONARI TECNICI
Numero dipendenti	15
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	8
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

13. LA PROGETTAZIONE DEGLI SPAZI VERDI PUBBLICI IN RAPPORTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI. SCELTE BOTANICHE, TECNICHE, E MANUTENTIVE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE ECOLOGICA
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire ai responsabili dei Servizi aggiornamento tecnico circa la stretta connessione tra cambiamenti climatici e buona progettazione e conseguente gestione degli spazi verdi. Migliorare le competenze che consentano valutazioni progettuali, botaniche e manutentive aggiornate e meglio aderenti agli scenari climatici dei prossimi decenni.
Competenze attese	Individuazione e riconoscimento dei segnali di sofferenza da caldo o siccità. Analisi delle specie botaniche di miglior performance in relazione all'aumento delle temperature medie e con regimi pluviometrici nuovi per quantità e stagionalità. Riconoscimento dei principali fattori di criticità di un progetto che non tenga conto dei nuovi scenari climatici sui risultati attesi e costi manutentivi.
Area formativa	Formazione tecnica
Destinatari	PERSONALE SERVIZI CHE GESTISCONO IL PATRIMONIO VEGETALE DELL'ENTE. TECNICI PROGETTISTI DEI COMUNI
Numero dipendenti	25
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2026
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

14. GLI STRUMENTI PIANIFICATORI: IMPATTI SUL VERDE PUBBLICO	
Area di Competenza	TRANSIZIONE ECOLOGICA
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Acquisire consapevolezza degli effetti che i vincoli normativi determinano sulla progettazione e gestione del verde pubblico.
Competenze attese	Miglioramento delle competenze tecniche che connettono le infrastrutture verdi con il costruito, consentendo scelte di migliore impatto possibile con le conoscenze attuali, tra verde e urbanizzazione.
Area formativa	Formazione tecnica
Destinatari	Personale dipendente dei diversi Servizi Tecnici dei Comuni
Numero dipendenti	25
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2027 - 31/12/2027
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

15. ADESIONE AL PROGETTO "SYLLABUS" PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE DIGITALI, TRANSIZIONE ECOLOGICA, TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE/ECOLOGICA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	Servizio Sistemi Informativi
Obiettivi dell'azione formativa	Verificare le competenze digitali del personale dipendente attraverso i test di autoverifica e avviare percorsi formativi on line mirati e individuati suddivisi in diverse aree tematiche: - Competenze digitali: Dati, informazioni e documenti informatici, Comunicazione e condivisione, Sicurezza, Servizi on-line, Trasformazione digitale. Cybersicurezza e Intelligenza Artificiale. Qualità dei servizi digitali per il Governo Aperto. Bim e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo Codice dei Contratti Pubblici, La digitalizzazione dei contratti pubblici. - Transizione ecologica: PA 2030, opportunità e le sfide della trasformazione sostenibile, l'Agenda 2030 e gli obiettivi di sviluppo sostenibile, la gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile, Il ruolo degli enti locali per l'attrazione di investimenti energetici e lo sviluppo di comunità sostenibili, La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile. - Transizione Amministrativa: Il Nuovo codice degli appalti pubblici: I principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023, Accountability e pratiche digitali per il Governo Aperto, Il PIAO, la cultura del rispetto, le strategie di prevenzione della corruzione e la trasparenza, Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti, le competenze del Project Manager per la gestione efficace dei progetti, Il PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE, La politica di coesione: quadro normativo e opportunità, Lavoro agile e PA, La piattaforma ReGiS per il Next generation EU. - Leadership e soft skills: Governo anticipante: competenze e strumenti per lavorare con il futuro, Performance e Leadership per la PA: metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico; - Principi e valori della PA: In prima linea contro ogni discriminazione, La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto, La cultura del rispetto, La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa, RIForma Mentis.
Competenze attese	Fornire ai dipendenti (non specialisti IT) una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online, semplici e veloci, per cittadini e imprese. Comprendere le sfide della transizione ecologica giusta e degli obiettivi futuri. Conoscere gli scenari e gli strumenti in atto per orientare i Paesi dell'UE verso un percorso di transizione ecologica e sviluppo sostenibile. Conoscere il concetto di sviluppo sostenibile e di Agenda 2030, comprendere la complessità del mondo e la necessità dell'adozione di un approccio sistemico. Acquisire conoscenze di base in merito: le diverse tipologie contrattuali disciplinate dal codice, le fasi della procedura di aggiudicazione a partire dalla programmazione e dalla progettazione, il nuovo ruolo dell'ANAC e della disciplina anticorruzione nel codice dei contratti. Acquisire competenze legate alla leadership e alla gestione delle relazioni interpersonali. Approfondire il concetto di Open Government, in tema del coinvolgimento dei cittadini nelle decisioni della pubblica amministrazione, al fine di rafforzare l'accountability, la trasparenza e la tracciabilità delle politiche pubbliche. Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo. Analizzare le strategie per promuovere la trasparenza e combattere la corruzione, pilastri fondamentali di un sistema democratico e responsabile. Approfondire e sviluppare competenze e conoscenze su principi, obiettivi, metodi e strumenti alla base del processo di gestione della formazione, al fine di assicurare una concreta ed efficace attuazione delle politiche di sviluppo del capitale umano nell'ottica di valorizzare le persone e produrre valore pubblico, in linea con le previsioni della Direttiva 2025 del Ministro della PA sulla formazione. Numero ore pro-capite: Almeno 10 ore/anno (se non già raggiunto l'obiettivo complessivo di 40 ore di formazione annua)
Area formativa	Formazione base
Destinatari	TUTTI I DIPENDENTI
Numero dipendenti	290
Metodologie da adottare	DA REMOTO
N. ore pro - capite	10
Formatore	SYLLABUS - DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

16. STRUMENTI E METODOLOGIE PER L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	L'introduzione del lavoro agile come modalità ordinaria di lavoro richiede un cambiamento anche nell'organizzazione del lavoro non più legata solo alla logica della presenza in servizio ma bensì al lavorare per progetti. È dunque necessario guidare il gruppo dirigenti e responsabili di servizio, ma anche i dipendenti che svolgono attività in lavoro agile, a questa modalità lavorativa che richiede un nuovo approccio e mentalità e nuove modalità comunicative.
Competenze attese	Maggiore consapevolezza del gruppo dirigente nella gestione dei dipendenti in lavoro agile. Maggiore autonomia degli smart worker nell' organizzazione del lavoro per progetti.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	Dirigenti, incaricati di elevata qualificazione, dipendenti
Numero dipendenti	50
Metodologie da adottare	DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

17. FORMAZIONE PER L'USO E LA GESTIONE DI SHAREPOINT	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI
Altri settori associati	Servizio sistemi informativi
Obiettivi dell'azione formativa	Il corso mira a fornire ai dipendenti pubblici le basi metodologiche e tecniche per abbandonare la gestione "a cartelle locali" in favore di un ecosistema cloud sicuro e integrato. Gli obiettivi sono: • Centralizzare l'informazione: Comprendere come SharePoint funga da "unico punto di verità" per i documenti dell'ufficio, eliminando duplicati e versioni obsolete. • Abilitare il Co-Authoring: Imparare a lavorare simultaneamente sullo stesso documento (Determina, Delibera, Relazione) con i colleghi, vedendo le modifiche in tempo reale. • Garantire la Compliance: Utilizzare i permessi e il versioning (storico modifiche) per garantire la tracciabilità delle azioni amministrative, in linea con le normative sulla trasparenza. • Semplificare la Ricerca: Imparare le metodologie corrette per ottimizzare la ricerca di un file.
Competenze attese	Modulo 1: Introduzione e Architettura (45 min) • Cos'è SharePoint: Differenza tra SharePoint (Intranet/Archivio), OneDrive (File personali) e Teams (Comunicazione). • Navigazione del sito: Home page del sito di struttura, menu di navigazione e barra di ricerca. • Siti di Team vs Siti di Comunicazione: Capire quando usare uno spazio collaborativo chiuso e quando un portale informativo per l'intero Ente. Modulo 2: Gestione Documentale Avanzata (1 ora 15 min) • Librerie di documenti: Caricare, creare e organizzare file. • Collaborazione in tempo reale: Apertura di file Office online e gestione del salvataggio automatico. • Versioning e Check-out: Come visualizzare o ripristinare versioni precedenti di un atto e come "bloccare" un file per modifiche esclusive. • Sincronizzazione: Sincronizzare le cartelle di SharePoint al proprio PC tramite OneDrive in modo da accedere anche da "Esplora risorse". Modulo 3: Metadati, Viste e Organizzazione (1 ora) • Creazione di Viste personalizzate: Filtrare e ordinare i documenti in base alle necessità quotidiane senza spostare fisicamente i file. • Cestino e recupero: Come gestire la cancellazione accidentale di documenti nel rispetto dei tempi di conservazione. Modulo 4: Permessi e Automazioni Semplici (1 ora) • Gestione degli accessi: Comprendere i livelli (Proprietario, Membro, Visitatore) e come condividere un file in sicurezza con un collega esterno all'ufficio. • Alert e Notifiche: Impostare avvisi automatici via email quando un documento importante viene modificato o caricato. • Integrazione con Microsoft 365: Come visualizzare i file di SharePoint direttamente dentro Microsoft Teams o Outlook.
Area formativa	Formazione tecnica
Destinatari	PERSONALE AMMINISTRATIVO
Numero dipendenti	200
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	INTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

18. CORSO INTERNO SULLA GESTIONE DEL BILANCIO PROVINCIALE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	AREA 2 – AREA ECONOMICO FINANZIARIA - ISTRUZIONE - PARI OPPORTUNITA' - FUNZIONI DELEGATE
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale interno sulla specificità del Bilancio provinciale al fine di far conoscere i principi basilari in materia di programmazione della spesa ed entrate e gestione delle diverse fasi del Bilancio provinciale.
Competenze attese	Aumentare le conoscenze del personale per la corretta redazione degli atti amministrativi con riferimento alla programmazione della spesa e delle entrate.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	Personale che si occupa di redazione atti e gestione capitoli di competenza
Numero dipendenti	35
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	4
Formatore	INTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

19. FORMAZIONE PER L'USO E LA GESTIONE DELLE SALE MULTIMEDIALI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI
Altri settori associati	Servizio sistemi informativi
Obiettivi dell'azione formativa	Il progetto prevede la realizzazione di un percorso formativo rivolto al personale dell'ente (con iscrizione volontaria tramite Modulo Google), finalizzato a garantire competenze operative e gestionali nell'utilizzo delle sale multimediali. L'obiettivo è migliorare la qualità dei servizi offerti, ottimizzare l'uso delle tecnologie disponibili e favorire una maggiore autonomia nella gestione degli strumenti audiovisivi e digitali. È prevista anche formazione specifica relativa alla Sala Consiliare.
Competenze attese	Competenze operative e gestionali nell'utilizzo delle sale multimediali.
Area formativa	Formazione tecnica
Destinatari	PERSONALE AMMINISTRATIVO
Numero dipendenti	60
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	INTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2026
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

20. L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI
Altri settori associati	Servizi sistemi informativi
Obiettivi dell'azione formativa	L'obiettivo principale non è trasformare i dipendenti in programmatori, ma in utilizzatori consapevoli e critici. Al termine del corso, i partecipanti saranno in grado di: . Demistificare l'IA: Comprendere cos'è realmente l'IA, distinguendo tra il "mito" dei film di fantascienza e la realtà tecnologica attuale. - Identificare le opportunità: Riconoscere i processi amministrativi che possono essere ottimizzati tramite l'automazione intelligente. - Gestire i rischi: Sviluppare una sensibilità etica e legale (Privacy, GDPR, trasparenza) per evitare usi impropri della tecnologia in ambito pubblico. - Migliorare l'efficienza: Utilizzare prompt (istruzioni) efficaci per interagire con i principali modelli linguistici (LLM) nella redazione di documenti e comunicazioni.
Competenze attese	Le competenze vengono sviluppate attraverso un percorso che va dalla teoria alla pratica operativa, suddiviso in quattro aree tematiche. Modulo 1: Fondamenti di IA e il contesto PA (1 ora) - Cos'è l'IA Generativa: Funzionamento di base (senza tecnicismi eccessivi) di modelli come ChatGPT, Claude o Gemini. - Il Piano Triennale per l'Informatica nella PA: Come l'IA si inserisce nella strategia nazionale di digitalizzazione. - Glossario essenziale: Algoritmo, Dataset, Machine Learning e Allucinazioni. Modulo 2: Etica, Sicurezza e Privacy (1 ora) - Privacy e GDPR: Cosa non inserire mai in un'IA (dati sensibili dei cittadini, segreti d'ufficio). - Bias e Pregiudizi: Comprendere come i modelli possono generare risposte discriminatorie e come evitarlo. - Diritto d'autore e responsabilità: Chi risponde dell'errore di un'IA? Il principio della "supervisione umana" (Human-in-the-loop). Modulo 3: Laboratorio di Prompt Engineering (1 ora) - Scrivere per l'IA: La struttura di un prompt efficace (Contesto, Compito, Formato, Vincoli). - Casi d'uso pratici: - Sintesi di verbali e documenti lunghi. - Bozze per comunicazioni istituzionali o comunicati stampa. - Analisi preliminare di bandi o normative complesse. - Validazione dei risultati: Tecniche per verificare la veridicità dei contenuti generati. Modulo 4: L'IA verso il cittadino (1 ora) - Migliorare il Front-Office: Chatbot di nuova generazione e assistenza multilingue. - Efficienza interna: Automatizzare l'organizzazione di riunioni e la classificazione delle email/PEC. - Discussione finale: Analisi di un caso studio reale o proposta di un progetto pilota nel proprio ufficio.
Area formativa	Formazione tecnica
Destinatari	PERSONALE AMMINISTRATIVO
Numero dipendenti	300
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	INTERNO / ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

21. LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE E IL FONDO PERSEO-SIRIO	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire strumenti che mettano i dipendenti nelle condizioni di poter operare una scelta consapevole e informata circa il proprio futuro previdenziale. Assolvere all'obbligo informativo per gli enti previsto dall'art.73 del CCNL 21.5.2018 di "fornire adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio".
Competenze attese	Maggiore consapevolezza del personale neoassunto circa la proposta del Fondo negoziale Perseo-Sirio e alle dinamiche del silenzio assenso.
Area formativa	Formazione base
Destinatari	PERSONALE NEOASSUNTO E PERSONALE INTERESSATO
Numero dipendenti	85
Metodologie da adottare	DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

22. FORMAZIONE BIM - Building Information Modeling	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire al personale dipendente dei servizi tecnici metodi e strumenti di gestione informativa digitale delle costruzioni da utilizzare, in relazione a ogni singolo procedimento tecnico-amministrativo all'interno della stazione appaltante, per l'affidamento e l'esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e volti alla manutenzione e alla gestione dell'intero ciclo di vita del cespite immobiliare o infrastrutturale, fino alla sua dismissione. Fornire inoltre al personale di staff le competenze necessarie per interagire con i sistemi che implementano la metodologia BIM per quanto di competenza propria dei servizi coinvolti.
Competenze attese	Corsi per acquisire competenze specialistiche con certificazione delle figure professionali BIM, quali: - CDE Manager - BIM Manager - BIM Coordinator Le figure del BIM Coordinator, BIM Manager e in generale dei tecnici impegnate negli appalti di Opere Pubbliche, richiedono competenze e abilità declinate sull'Ambiente di Condivisione Dati (ACDAT) della Provincia di Mantova. Queste competenze sono acquisite mediante un corso di 30 ore per 15 dipendenti con profilo tecnico (già contattualizzato nell'affidamento del'ACDAT) composto dai seguenti moduli: (usBIM.appaltodigitale, usBIM.gantt, usBIM.resolver, usBIM.IDS, usBIM.compare) Relativamente alla formazione specifica per l'uso dell'ACDAT, nel contratto già sottoscritto con il fornitore sono previsti inoltre i seguenti moduli formativi: corso di formazione per usBIM.appaltodigitale: 6 ore (15 utenti amministrativi) CDE Manager: 12 Ore (3 utenti Tecnici Informatici) Un altro strumento fornito nell'ambito dell'introduzione del BIM è il software Model Checker per il quale è prevista una formazione di 3,5 ore + 5 ore di autoformazione per 3 tecnici.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	PERSONALE AREE 1-2-3-4-5
Numero dipendenti	37
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	6
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2026
Valore pubblico	SVILUPPIAMO L'INTERMODALITÀ NEI TRASPORTI, POTENZIANDO E MANTENENDO LE INFRASTRUTTURE

23. CORSO MICROSOFT TEAMS & OUTLOOK	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	Servizio sistemi informativi, innovazione e sviluppo
Altri settori associati	Dirigente Area 1 - Servizio Mercato del Lavoro e politiche attive.
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire conoscenze informatiche di base per il personale, al fine di acquisire competenze nell'utilizzo degli applicativi per il quotidiano svolgimento delle proprie mansioni e per la condivisione dei materiali dei documenti digitali e delle attività.
Competenze attese	Acquisizione competenze in materia di: calendari condivisi, gruppi Teams, condivisione e gestione file, creazione eventi online, strumenti posta elettronica. Gestire in modo più efficiente e veloce la posta elettronica, ma anche gli appuntamenti, le riunioni con i colleghi e le attività personali.
Area formativa	Formazione tecnica
Destinatari	PERSONALE AMMINISTRATIVO
Numero dipendenti	160
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	INTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

24. FORMAZIONE SULLA GESTIONE DEL CONFLITTO E TEAM BUILDING	
Area di Competenza	SOFT SKILL
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Promuovere la collaborazione, la fiducia e il senso di appartenenza all'interno del team di lavoro, per migliorare la coesione, la comunicazione, la risoluzione dei problemi e la creatività. Sviluppo di abilità relazionali necessarie per interagire efficacemente e che favoriscono lo sviluppo di un ambiente lavorativo collaborativo, di confronto costruttivo ed empatico.
Competenze attese	Acquisire la consapevolezza delle proprie emozioni e di quelle degli altri per imparare a gestire lo stress, mantenere relazioni positive, collaborare efficacemente per raggiungere obiettivi comuni e prendere decisioni consapevoli. Approfondire l'empatia, la gestione delle emozioni e la comunicazione efficace.
Area formativa	Formazione base
Destinatari	TUTTI I DIPENDENTI
Numero dipendenti	250
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	12
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

25. IL CODICE DI COMPORTAMENTO DELLA PROVINCIA DI MANTOVA	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Favorire la più ampia diffusione della conoscenza effettiva dei codici di comportamento e, in particolare, delle disposizioni introdotte nel Codice di comportamento di Ente ad integrazione/ specificazione del Codice nazionale (DPR n.62/2013). Aumentare il livello di consapevolezza e coscienza etica del personale su prescrizioni e doveri di condotta.
Competenze attese	Piena conoscenza e comprensione del Codice di comportamento interno alla Provincia di Mantova, secondo quanto previsto dall'articolo 54, comma 5 del decreto legislativo n. 165 del 2001. La formazione sui doveri comportamentali, in attuazione di specifici obblighi normativi (art.54 D.Lgs. 165/2001 e art.15 c.5 DPR 62/2013), rappresenta una misura che si inserisce nella strategia di prevenzione della corruzione.
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	PERSONALE NEOASSUNTO E PERSONALE INTERESSATO
Numero dipendenti	50
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	3
Formatore	INTERNO/ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

26. NOVITA' IN TEMA DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA E DANNO ERARIALE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Aggiornamento in materia di rischio di amministrazione, controllo, responsabilità e danno erariale dopo la legge 1/2026.
Competenze attese	Aggiornare in merito alle riforme significative in merito alla disciplina della responsabilità amministrativa e per danno erariale, e alle modifiche delle funzioni della Corte dei conti. Essere informati circa gli obiettivi della riforma: • ridurre la cosiddetta "paura della firma" nella Pubblica Amministrazione, ovvero il timore di incorrere in sanzioni personali che paralizza decisioni e atti amministrativi; • chiarire e limitare il perimetro della responsabilità erariale per renderla più prevedibile e sostenibile; • rafforzare i controlli, la trasparenza e la gestione corretta dei fondi pubblici attraverso meccanismi giuridici più moderni e coerenti con le esigenze operative delle amministrazioni.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	Dirigenti, incaricati di elevata qualificazione, RUP e responsabili di firma
Numero dipendenti	50
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2026
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

27. IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI - AFFIDAMENTO DIRETTO	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	AREA 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO - CPI - APPALTI - ECONOMATO
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Corretta gestione delle procedure di affidamento diretto in base al nuovo codice dei contratti e correttivo approvato con decreto legislativo 209/2024
Competenze attese	Affidamento diretto: focus su principio di rotazione e modalità di scelta dell'operatore economico affidatario, affidamento previa richiesta di uno o più preventivi, indicazione CCNL applicabile, indicazione costo del lavoro, costi aziendali della sicurezza e oneri della sicurezza individuati dalla S.A. e non soggetti a ribasso, garanzia provvisoria, garanzia definitiva, polizze di responsabilità civile, anticipazione del prezzo, verifica del possesso dei requisiti da parte dell'operatore economico.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	DIRIGENTI, INCARICATI EQ E RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO
Numero dipendenti	80
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO - PORTALE SYLLABUS
Tempi di erogazione	01/01/2027 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

28. LA FASE ESECUTIVA DEGLI APPALTI PUBBLICI	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	AREA 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO - CPI - APPALTI - ECONOMATO
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale dei diversi settori nella gestione della fase esecutiva, compresa la gestione dei rapporti con l'appaltatore, subappalto e subcontratti, nonché le riserve, varianti, sospensione dell'esecuzione, anche nell'ottica di gestione delle problematiche connesse all'aumento dei prezzi delle materie prime, rescissione, risoluzione, recesso. Formazione operativa dei RUP e degli addetti a supporto amministrativo dei RUP sull'obbligo di registrazione degli stati di avanzamento del ciclo di vita dei contratti nella piattaforma del MEPA di Consip e sulla piattaforma regionale SINTEL e sui conseguenti adempimenti degli obblighi di trasparenza (schede ANAC, FVOE 2.0, applicativo ANAC per accesso alla PCP in relazione agli appalti inferiori a € 5000), modalità di controllo della regolare esecuzione degli affidamenti.
Competenze attese	Rafforzamento delle competenze necessarie per una corretta gestione degli adempimenti attribuiti ai vari soggetti che intervengono nella fase esecutiva dell'appalto. con un focus sulle modalità operative di tracciamento costante degli stati di avanzamento sulle piattaforme certificate in uso presso l'ente.
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	DIRIGENTI, INCARICATI EQ E RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO
Numero dipendenti	80
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

29. CORSO DI FORMAZIONE SPECIALISTICO SUGLI APPALTI PUBBLICI DI LAVORI – QUALIFICAZIONE STAZIONE APPALTANTE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio unico appalti e contratti. Centrale di committenza
Altri settori associati	Servizio Unico Appalti e Contratti – Centrale di committenza
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale del Servizio Unico Appalti e Contratti – Centrale di committenza al fine di far acquisire e consolidare competenze specialistiche e interdisciplinari nella materia dei contratti pubblici e nella gestione delle procedure e degli adempimenti che caratterizzano le diverse fasi di progettazione ed affidamento degli appalti di lavori pubblici tenuto conto delle novità normative e giurisprudenziali
Competenze attese	Approfondimento delle seguenti tematiche: -Il Codice dei contratti pubblici: principi, linee portanti e novità; -Il Responsabile unico di progetto: requisiti, compiti e funzioni – Il Responsabile di fase -Le attività di progettazione, verifica, approvazione e validazione dopo il Correttivo -Le procedure semplificate sottosoglia: affidamenti diretti e procedure negoziate -Il Bando di gara e i requisiti generali e speciali di partecipazione -I criteri di aggiudicazione e le offerte anomale -L'ecosistema nazione di approvvigionamento nazionale -La gestione delle procedure telematiche di gara e il nuovo Bando Tipo dopo la digitalizzazione dei contratti pubblici -La verifica dei requisiti e la stipula del contratto -Le procedure "in deroga" nel Codice dei contratti -L'esecuzione delle opere, la direzione dei lavori, il Collegio Consultivo tecnico, la contabilità delle opere, le varianti, il collaudo -Il partenariato pubblico privato: aspetti economici -Il partenariato pubblico privato: aspetti giuridici – Le concessioni di lavori e servizi -Laboratorio sulla redazione di Regolamenti interni e degli atti delle procedure di affidamento dopo il Decreto Correttivo -L'intelligenza artificiale applicata agli appalti pubblici
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	PERSONALE SERVIZIO UNICO APPALTI E CONTRATTI-CENTRALE DI COMMITTENZA
Numero dipendenti	7
Metodologie da adottare	DA REMOTO
N. ore pro - capite	60
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

30. FORMAZIONE – LABORATORIO: AGGIORNAMENTO DELL'ATTIVITÀ DI ANALISI DEL RISCHIO CORRUTTIVO E PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ORMAZIONE – LABORATORIO: L'AGGIORNAMENTO E LA CORRETTA TENUTA DEL REGISTRO DELLE ATTIVITA' DI TRATTAMENTO	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Percorso formativo di natura laboratoriale: approfondimento sulla tematica relativa alla gestione del rischio corruttivo volta al successivo aggiornamento dell'attività di analisi del rischio corruttivo e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione riferite alla nuova mappatura dei processi.
Competenze attese	Implementazione della Sezione "Prevenzione della corruzione" all'interno del gestionale StrategicPa e apprendimento delle relative modalità di gestione.
Area formativa	Formazione su etica, anticorruzione, trasparenza e privacy
Destinatari	DIRIGENTI, EQ, PERSONALE INCARICATO DELL'ATTIVITA' PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
Numero dipendenti	30
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	2
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

31. FORMAZIONE GENERALE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, ETICA ED INTEGRITA'	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Diffondere all'interno dell'Ente la conoscenza e la comprensione degli strumenti e delle misure volte alla prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza e sensibilizzare sui temi dell'etica e dell'integrità, anche ai fini della tutela del valore pubblico.
Competenze attese	Conoscenza del contenuto della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e della strategia messa in atto dall'Ente per la prevenzione del fenomeno corruttivo.
Area formativa	Formazione su etica, anticorruzione, trasparenza e privacy
Destinatari	DIRIGENTI, EQ PERSONALE SETTORI PIU' A RISCHIO
Numero dipendenti	100
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO - PORTALE SYLLABUS
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

32. CORSO INFORMATICA BASE – MICROSOFT EXCEL	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 4 – ACQUE, SUOLO E TRASPORTI. SISTEMI INFORMATIVI
Altri settori associati	Dirigente Area 1 - Servizio Mercato del lavoro e politiche attive.
Obiettivi dell'azione formativa	Fornire conoscenze informatiche di livello intermedio per il personale, al fine di acquisire competenze nell'utilizzo dell'applicativo per il quotidiano svolgimento delle proprie mansioni e dei monitoraggi.
Competenze attese	Acquisizione competenze nell'uso di Excel: formule, validazione dati, formattazione condizionale, strumenti.
Area formativa	Formazione tecnica
Destinatari	PERSONALE NEOASSUNTO E PERSONALE INTERESSATO
Numero dipendenti	160
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	Personale interno dei Sistemi Informativi e interno del Servizio del Mercato del lavoro
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

33. LA CULTURA DEL RISPETTO E L'INCLUSIONE SOCIALE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Servizio gestione del personale e formazione
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	- Accrescere la cultura del rispetto richiama ai valori cui si ispirano i comportamenti organizzativi nonché a quelle componenti quali la capacità di accogliere le differenze, di comunicare e di lavorare in gruppi interdisciplinari per raggiungere obiettivi istituzionali comuni. - Diffondere la cultura dell'inclusione rappresenta una componente essenziale per il benessere complessivo dell'organizzazione, può essere definita come il processo attraverso il quale si garantiscono pari opportunità a tutti e a tutte indipendentemente dalle loro origini, disabilità, orientamento sessuale, status economico o altre differenze. L'inclusione sociale mira a costruire un ambiente di lavoro positivo e produttivo. - Formare il personale manageriale sui temi della leadership inclusiva
Competenze attese	Accrescere le conoscenze e le competenze sui temi della parità tra i generi e delle pari opportunità, in modo tale da integrare la propria formazione specifica ad una prospettiva di genere basata sull'inclusività e sulla valorizzazione delle diversità del personale.
Area formativa	Formazione base
Destinatari	DIRIGENTI E INCARICATI EQ
Numero dipendenti	30
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	6
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	METTIAMO AL CENTRO LA PERSONA

34. FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PROVINCIALE PER IL SERVIZIO DI POLIZIA GIUDIZIARIA	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 6 – POLIZIA PROVINCIALE - VIGILANZA ITTICO-VENATORIA - PROTEZIONE CIVILE
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale della Polizia Provinciale nell'ambito dell'attività di Polizia Giudiziaria, con particolare attenzione alle normative di riferimento, agli iter procedurali e alla redazione dei relativi atti.
Competenze attese	Conoscenza Normativa: Solida padronanza del quadro normativo e procedurale relativo al Codice penale e al Codice di Procedura Penale, con particolare riferimento alle attività di Polizia Giudiziaria. Competenza Tecnico-Operativa: Capacità di adottare decisioni operative efficaci e redigere correttamente gli atti tipici della Polizia Giudiziaria nel rispetto delle norme vigenti. Coordinamento e Collaborazione: Attitudine a collaborare in modo efficiente con gli incaricati di pubblico servizio nei settori della caccia e della pesca, comprendendo appieno le differenze tra ruoli e funzioni nell'ambito della Polizia Giudiziaria, con particolare attenzione al ruolo dell'incaricato di pubblico servizio. Gestione delle Informazioni: Competenza nella raccolta, gestione, diffusione tempestiva e accurata delle informazioni, anche in situazioni di emergenza, utilizzando strumenti digitali e canali di comunicazione appropriati. Numero ore pro-capite: 42 ore suddivise in due gruppi da 5 persone (totale 10 persone)
Area formativa	Formazione base
Destinatari	PERSONALE DELLA POLIZIA PROVINCIALE
Numero dipendenti	10
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	42
Formatore	INTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

35. FORMAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE PROVINCIALE PER IL SERVIZIO DI REPERIBILITÁ DI PROTEZIONE CIVILE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE ECOLOGICA
Famiglia professionale	Tecnica e ausiliaria
Referente progetto	AREA 6 – POLIZIA PROVINCIALE - VIGILANZA ITTICO-VENATORIA - PROTEZIONE CIVILE
Altri settori associati	
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale provinciale interessato all'erogazione del servizio di reperibilità di Protezione Civile della provincia di Mantova
Competenze attese	Competenza Tecnica Operativa: Capacità di applicare le procedure previste dal Piano Provinciale di Protezione Civile e dai Piani di interesse sovracomunale. Coordinamento e Collaborazione: Capacità di interagire efficacemente con i Centri di Coordinamento e con tutti gli Enti e le Strutture Operative coinvolte nella gestione dell'emergenza. Gestione delle Informazioni: Capacità di gestire e diffondere le informazioni in modo tempestivo e accurato durante le fasi di emergenza, anche attraverso l'uso di strumenti digitali. Autonomia e Responsabilità: Capacità di prendere decisioni rapide e appropriate in situazioni di crisi, rispettando i ruoli e le responsabilità assegnate. Conoscenza Normativa: Conoscenza del quadro normativo e regolamentare in materia di protezione civile. Corso di formazione: 11 ore teoria + 7 ore pratica Corso di aggiornamento: 4- 6 ore per semestre
Area formativa	Formazione base
Destinatari	Personale interessato al servizio di protezione civile e Personale già reperibile per le emergenze
Numero dipendenti	20
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	24
Formatore	INTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

36. TRASPARENZA AMMINISTRATIVA: LA CORRETTA GESTIONE DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
Altri settori associati	/
Obiettivi dell'azione formativa	Guidare i partecipanti nell'interpretazione e nell'applicazione delle disposizioni in materia di trasparenza amministrativa, fornendo strumenti pratici per gestire correttamente l'intero ciclo degli obblighi di pubblicazione. Un approfondimento particolare sarà dedicato agli adempimenti relativi ai contratti pubblici, sul tema del bilanciamento degli interessi tra trasparenza e protezione dei dati personali e sui nuovi schemi di pubblicazione di ANAC.
Competenze attese	Conoscenza delle corrette modalità di adempimento degli obblighi di trasparenza e delle relative responsabilità.
Area formativa	Formazione su etica, anticorruzione, trasparenza e privacy
Destinatari	DIRIGENTI,EQ, DIPENDENTI ADEMPIMENTI IN TEMA TRASPARENZA
Numero dipendenti	60
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	6
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

37. FORMAZIONE IN MATERIA DI FASCICOLAZIONE E GESTIONE DOCUMENTALE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	Area affari generali - assistenza tecnico amministrativa agli enti locali - servizi generali
Altri settori associati	
Obiettivi dell'azione formativa	Diffondere all'interno dell'Ente la conoscenza e la comprensione degli strumenti di archiviazione e di fascicolazione digitale.
Competenze attese	Acquisizione delle conoscenze e degli strumenti necessari per eseguire una fascicolazione corretta, che consenta una gestione documentale efficace nel tempo, agevolando il recupero rapido dei documenti e la possibilità di avviare le procedure di eliminazione quando necessario.
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	EQ, ISTRUTTORI E FUNZIONARI INCARICATI ATTIVITA' FASCICOLAZIONE
Numero dipendenti	60
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	4
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	LAVORIAMO PER UN'AMMINISTRAZIONE CAPACE E PERFORMANTE

38. IL MANAGER DI RETE NEI SERVIZI PER L'IMPIEGO	
Area di Competenza	TRANSIZIONE AMMINISTRATIVA/DIGITALE
Famiglia professionale	Occupazione e mercato del lavoro
Referente progetto	AREA 1 – SERVIZIO MERCATO DEL LAVORO - CPI - APPALTI - ECONOMATO
Altri settori associati	Responsabile Servizio Collocamento Mirato
Obiettivi dell'azione formativa	Formare il personale dei CPI e del Collocamento Mirato alla gestione integrata delle reti territoriali, migliorando il raccordo con imprese, agenzie per il lavoro, enti accreditati e servizi sociosanitari per l'inserimento di profili fragili.
Competenze attese	Capacità di operare come "Manager di Rete", presidiare protocolli operativi interistituzionali e mappare le opportunità occupazionali locali
Area formativa	Formazione specialistica
Destinatari	PERSONALE DEI CPI E CM
Numero dipendenti	20
Metodologie da adottare	IN SEDE / DA REMOTO
N. ore pro - capite	20
Formatore	ESTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2027 - 31/12/2028
Valore pubblico	CREIAMO OCCUPAZIONE

39. MOBILITA' SOSTENIBILE. COME LE AZIONI E LE POLITICHE DI MOBILITY MANAGEMENT POSSONO INFLUIRE SULL'AMBIENTE URBANO E SULLA VITA DELLE PERSONE	
Area di Competenza	TRANSIZIONE ECOLOGICA
Famiglia professionale	Amministrativa e di supporto
Referente progetto	AREA 3 – PIANIFICAZIONE TERRITORIALE E DELLA NAVIGAZIONE - EDILIZIA - AMBIENTE
Altri settori associati	Dirigente Area 3 - Mobility Manager
Obiettivi dell'azione formativa	Informare i/le dipendenti sulle misure (iniziative, incentivi e strumenti) previste nel Piano spostamenti casa lavoro 2025 approvato con decreto presidenziale n.175 del 29/12/2025, al fine di: • Promuovere una "spinta gentile" verso la mobilità sostenibile, incentivando l'uso di mezzi pubblici, biciclette e la riduzione dell'uso dell'auto privata. • Educare sulle opzioni casa-lavoro (car pooling, bike-to-work, sharing), migliorando l'accessibilità alle sedi aziendali. • Informare sui benefici di minori emissioni, inquinamento acustico e atmosferico legati alle scelte di viaggio. • Favorire un miglioramento della qualità della vita e una riduzione degli incidenti stradali grazie a spostamenti più sicuri.
Competenze attese	Il personale alla fine del corso avrà acquisito le seguenti conoscenze: - chi è il Mobility Manager aziendale e di cosa si occupa; - che cosa è il Piano degli spostamenti casa lavoro; - quali sono le misure specifiche contenute nel Piano; I contenuti del corso mirano a sensibilizzare il personale alle tematiche della mobilità sostenibile. Target: n. personale dell'ente interessato (80) n. personale tecnico dei comuni del territorio mantovano (40)
Area formativa	Formazione trasversale
Destinatari	TUTTI I DIPENDENTI E PERSONALE TECNICO DEI COMUNI DELLA PROVINCIA DI MANTOVA
Numero dipendenti	120
Metodologie da adottare	IN SEDE
N. ore pro - capite	4
Formatore	INTERNO
Tempi di erogazione	01/01/2026 - 31/12/2028
Valore pubblico	PIANIFICHIAMO LO SVILUPPO DEL TERRITORIO, GARANTIAMO LA SICUREZZA E SALVAGUARDIAMO L'AMBIENTE

SEZIONE 4: GOVERNANCE E MONITORAGGIO

4.3 Applicazione sistema di valutazione

4.3.1 Applicazione sistema di valutazione del Segretario Generale

L'articolo 61 del CCNL Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16/7/2024 ha ridisciplinato la retribuzione di risultato del Segretario Generale, definendo le percentuali di monte salari destinate a tale scopo.

Preso atto del decreto presidenziale n. 153 del 29/11/2024 con cui è stato approvato il nuovo sistema di graduazione della retribuzione di posizione del Segretario Generale e conseguente definizione del trattamento economico in applicazione dell'art. 60 e segg. del c.c.n.l. area funzioni locali 16/07/2024.

Visto che con tale atto si è ritenuto di avvalersi dell'art. 61, comma 2-bis, del CCNL 16/7/2022, e quindi di prevedere, a decorrere dall'annualità 2025, una retribuzione di risultato di importo non superiore al 15% dell'importo del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione, nel rispetto comunque dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, demandando la determinazione annuale della suddetta percentuale in fase di predisposizione del PIAO.

A tal fine, per l'anno 2026 viene destinata per la retribuzione di risultato un importo pari al 15 % del monte salari di competenza per il medesimo anno.

4.3.2 Applicazione del sistema di valutazione dei dirigenti

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

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

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

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

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

b1. Obiettivi trasversali a tutta la struttura: tali obiettivi consistono negli obiettivi comuni a tutta o parte della struttura e che, per il loro raggiungimento, necessitano del fattivo contributo di più aree di attività. Questi obiettivi vengono, dal presente sistema, pesati in

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Peso complessivo degli gli ambiti di valutazione "Area Risultati" ed "Area Comportamenti"

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

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

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

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

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

Al fine di dare attuazione alle disposizioni di legge sopracitate, tra gli obiettivi di performance 2026 è stato assegnato a ciascun dirigente l'obiettivo individuale ***Ritardo tempo medio di pagamento***, rispetto alla scadenza ordinaria dei 30 giorni (o diversa se prevista espressamente). Nel 2026 il valore di questo indicatore dovrà risultare:

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

Un valore positivo indica un ritardo nei tempi di pagamento.

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

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

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

4.3.4 Applicazione del sistema di valutazione degli incarichi di elevata qualificazione

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

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

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

1. la pesatura dei comportamenti organizzativi di cui al precedente punto C.5.a.2;

2. il diverso peso – nel limite del 80% complessivo – tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici di cui al precedente punto C.5.a.1.B.

3. la percentuale di risorse destinate per la retribuzione di risultato eventualmente diversificare tra le E.Q., sulla base degli obiettivi strategici individuati nel PIAO annuale di riferimento o in base a particolari condizioni che caratterizzano le attività di un Servizio, nell'ambito della quota aggiuntiva, pari al 3% del fondo complessivo, destinata ad ulteriore incremento dell'indennità di risultato, ripartita tra le Aree in relazione al numero di E.Q.

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

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

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

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

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

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

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

Area 6	Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria – Ufficio protezione civile	20%	20%	40%	80%
Area SG	Servizio gestione del personale e formazione	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	40%	40%		80%
Area SG	Servizio Avvocatura	80%			80%
Area SG	Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	30%	20%	30%	80%

(*) la valutazione del Responsabile del Servizio collocamento terrà conto anche del contributo al raggiungimento dell'obiettivo **P_1D031** - Progetti speciali di politiche attive, assegnati al responsabile del Servizio mercato del lavoro e politiche attive – CPI

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

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

AREA	SERVIZIO	Percentuale risultato max
Area 1	Servizio mercato del lavoro e politiche attive - CPI	18,85%
Area 1	Servizio collocamento mirato	18,85%
Area 1	Servizio economato provveditorato e patrimonio	18,85%
Area 1	Servizio unico appalti e contratti. Centrale di committenza	18,85%
Area 2	Servizio contabilità, tributi ed altre entrate – analisi e gestione debito	15,21%
Area 2	Servizio programmazione rete scolastica, formazione professionale, controllo discriminazioni in ambito occupazionale – promozione pari opportunità - politiche sociali	22,00%
Area 2	Servizio turismo, cultura, sport	22,00%
Area 3	Servizio opere del sistema portuale e navigazione	18,38%
Area 3	Servizio edilizia, edifici scolastici e sicurezza	18,38%
Area 3	Servizio pianificazione territoriale provinciale di coordinamento. Attività estrattive.	18,38%
Area 3	Servizio energia parchi e natura VIA-VAS	18,38%

Area 3	Servizio Inquinamento e Rifiuti, SIN - AIA	18,38%
Area 4	Servizio Acque e suolo, pianificazione trasporto provinciale – trasporto privato	18,73%
Area 4	Servizio Sistemi Informativi innovazione sviluppo	18,15%
Area 5	Servizio gestione e manutenzione strade provinciali – Regolazione circolazione stradale	18,49%
Area 5	Servizio unico espropri -concessioni - pubblicità stradali e autoparco	18,36%
Area 5	Servizio acquisizioni/dismissioni stradali, ciclabili – sicurezza stradale	18,36%
Area 6	Servizio di Polizia Provinciale e vigilanza ittico venatoria – Ufficio protezione civile	21,25%
Area SG	Servizio gestione del personale e formazione	19,55%
Area SG	Servizio Affari generali - assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali – servizi generali	19,55%
Area SG	Servizio Avvocatura	15,00%
Area SG	Servizio programmazione e controllo, raccolta ed elaborazione dati - partecipate	19,55%