

Piano integrato di attività e organizzazione  
**Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano**  
DGP n. 461 del 28/06/2022

# Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2022-2024



# Indice

1. I riferimenti normativi
2. Il personale della Provincia al 31/12/2021
3. Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2022-2024
  - 3.1 Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale al 01/01/2022
  - 3.2 Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni 2022-2024
  - 3.3 Risparmio teorico e spesa potenziale massima
4. Sviluppo del personale e formazione



## Introduzione

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024 della Provincia autonoma di Bolzano è stato redatto dai dipartimenti e dalle ripartizioni dell'Amministrazione provinciale per il personale della propria struttura organizzativa. Come da Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche<sup>1</sup>, non rientrano nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 il personale docente, ausiliario, tecnico e amministrativo delle scuole, sia provinciali, sia a carattere statale. È stato inoltre escluso dal Piano dell'Amministrazione provinciale il personale messo a disposizione degli enti strumentali<sup>2</sup> della Provincia, i quali hanno redatto i propri Piani triennali del fabbisogno di personale 2022-2024, programmandovi all'interno anche il fabbisogno di personale messo a disposizione dalla Provincia.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato predisposto nel mese di gennaio 2022, in concomitanza col Piano della performance 2022-2024: partendo dai posti occupati nel ruolo generale, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2022, 2023 e 2024 le cessazioni di personale e le rispettive sostituzioni, comprese eventuali trasformazioni di posto, tenendo in considerazione le necessarie variazioni sistemiche nell'assetto organizzativo delle singole strutture stesse.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, unitamente alla programmazione finanziaria e al Piano della performance, rappresenta un altro importante ambito di pianificazione all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione. Esso garantisce infatti alle unità organizzative non solo un impiego di risorse efficiente e orientato agli obiettivi, ma anche la maggiore flessibilità, per poter reagire al meglio alle nuove sfide da affrontare, nel rispetto della programmazione economico-finanziaria, del bilancio di previsione e, in particolare, dell'evoluzione dei costi di personale. Questi ultimi devono rimanere stabili, salvo eventuali aumenti di organico dettati dall'assunzione di nuove competenze o nuove disposizioni di legge o dei contratti collettivi. Mediante questo strumento viene inoltre ottimizzato lo svolgimento dei concorsi per l'assunzione di personale.

Il gruppo di lavoro, istituito con decreto del Presidente della Provincia n. 3181/2019 e composto da un/una rappresentante della Direzione generale, della Ripartizione Personale, della Ripartizione Finanze, dell'Ufficio Organizzazione e dell'Ufficio Sviluppo personale, ha valutato, sulla base dei costi del personale sia attuali che futuri, gli effetti finanziari delle modifiche proposte. Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2022-2024 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 21/04/2022 e sottoposto alla Giunta provinciale per l'attuazione.

Il gruppo di lavoro ha inoltre preso atto dei Piani triennali del fabbisogno di personale 2022-2024 approvati dagli enti strumentali<sup>2</sup> della Provincia per le risorse di personale messe a disposizione dalla Provincia stessa.

---

<sup>1</sup> Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018

<sup>2</sup> Allegato A – b) "Enti di diritto pubblico vigilati dalla Giunta provinciale" della Deliberazione della Giunta provinciale n. 985/2020

## 1. I riferimenti normativi

- Legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 e successive modifiche - Ordinamento del personale della Provincia.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 - Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 978 del 2 ottobre 2018 - Individuazione degli enti e delle modalità per l'esercizio del coordinamento della finanza pubblica provinciale, di cui all'art. 79, c. 3 e 4, del D.P.R. 31 agosto 1972, n. 670. Allegato A - Enti di diritto pubblico vigilati dalla Giunta provinciale.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 1001 del 2 ottobre 2018 - Piano triennale del fabbisogno di personale: approvazione del modello e delle modalità di pianificazione.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 1064 dell'11 dicembre 2019 - Direttive e misure per il contenimento della spesa pubblica per l'anno 2019.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 1117 del 17 dicembre 2019 - Dotazione organica del personale provinciale: approvazione dei contingenti dei posti.

## 2. Il personale della Provincia al 31/12/2021

Al 31/12/2021 il personale della Provincia - compreso il personale delle scuole dell'infanzia, professionali, di musica, nonché il personale amministrativo del Settore istruzione - ammonta complessivamente a 10.356,5 unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA), corrispondenti a 12.339 persone.

Al personale provinciale si aggiungono 9.435 dirigenti scolastici e docenti (8.145,3 ULA) delle scuole a carattere statale (primarie e secondarie di I e II grado).

Oltre all'Amministrazione provinciale in senso stretto (2.742 dipendenti), fanno parte della Provincia anche il personale del Servizio strade (464) e del Corpo forestale provinciale (267), nonché parte del personale messo a disposizione degli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (708) e il personale del Settore istruzione (8.158). Il personale del Settore istruzione comprende il personale amministrativo delle scuole provinciali e delle scuole a carattere statale, il personale delle scuole dell'infanzia, delle scuole professionali e delle scuole di musica, così come il personale dedicato all'assistenza di persone con disabilità e alla formazione professionale agricolo-forestale.

Su 12.339 dipendenti, 8.669 sono donne (70,3%) e 3.670 uomini (29,7%).

La maggior parte delle donne è impiegata nel Settore istruzione, seguito dall'Amministrazione in senso stretto, mentre solamente una piccola minoranza lavora negli Enti strumentali e altri organismi della Provincia e nel Corpo forestale provinciale.

Gli uomini sono invece distribuiti in maniera più omogenea: oltre che nel Settore istruzione e nell'Amministrazione in senso stretto, una quota significativa lavora anche negli Enti strumentali e altri organismi della Provincia, nel Corpo forestale provinciale e nel Servizio strade, settore nel quale sono occupati esclusivamente uomini.

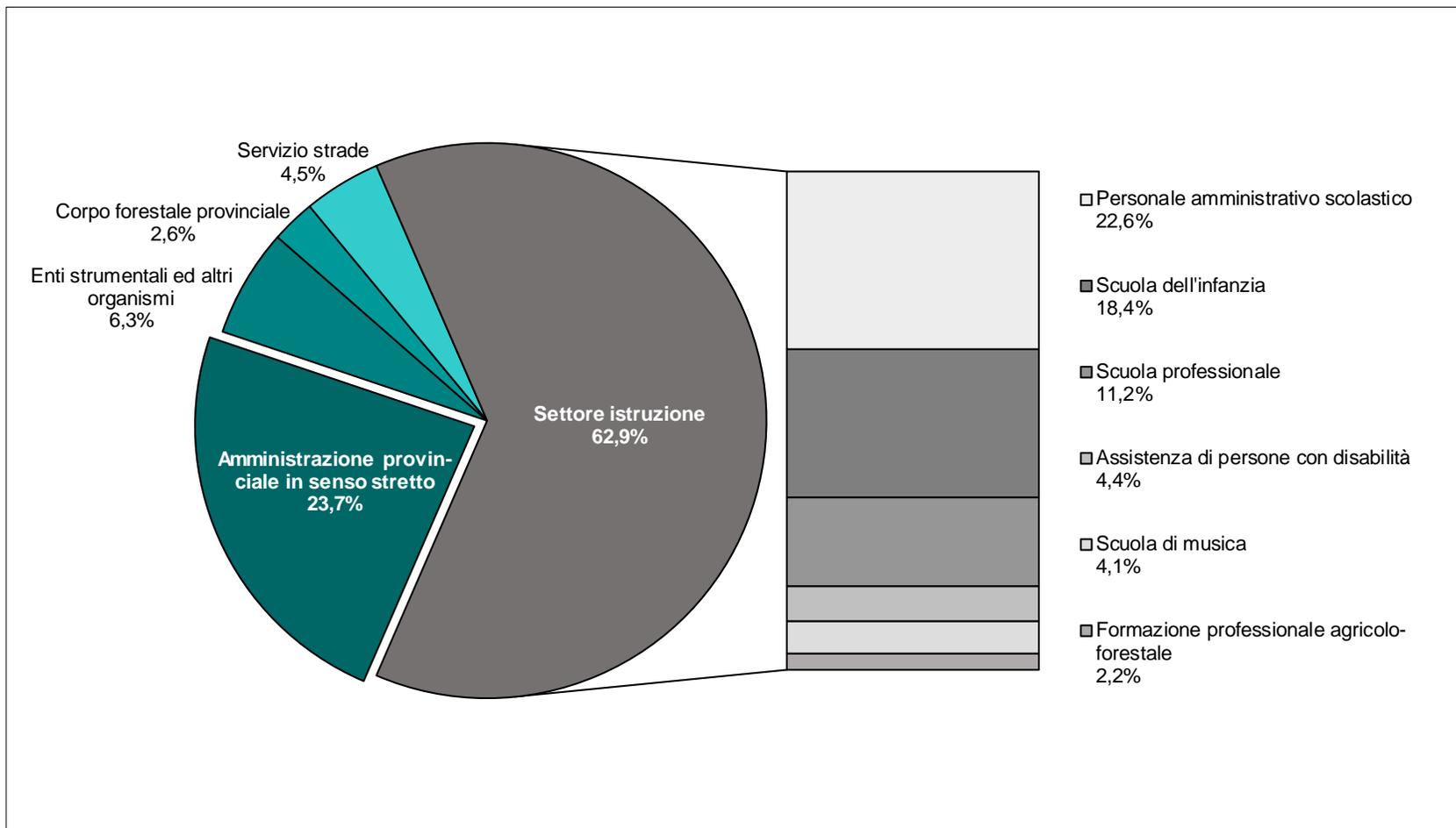
#### Personale della Provincia - Situazione al 31/12/2021

	Donne	Uomini	Totale	ULA*
<b>Amministrazione provinciale in senso stretto</b>	<b>1.773</b>	<b>969</b>	<b>2.742</b>	<b>2.458,9</b>
<b>Enti strumentali e altri organismi</b>	<b>324</b>	<b>384</b>	<b>708</b>	<b>653,8</b>
<b>Corpo forestale provinciale</b>	<b>17</b>	<b>250</b>	<b>267</b>	<b>263,7</b>
<b>Servizio strade</b>	<b>-</b>	<b>464</b>	<b>464</b>	<b>464,0</b>
<b>Settore istruzione</b>	<b>6.555</b>	<b>1.603</b>	<b>8.158</b>	<b>6.516,1</b>
<i>di cui</i>				
<i>Scuola dell'infanzia</i>	2.326	10	2.336	1.909,9
<i>Scuola professionale</i>	766	561	1.327	1.160,1
<i>Formazione professionale agricolo-forestale</i>	190	99	289	227,6
<i>Scuola di musica</i>	289	262	551	421,6
<i>Assistenza di persone con disabilità</i>	561	56	617	455,7
<i>Personale amministrativo</i>	2.423	615	3.038	2.341,2
<b>Personale provinciale</b>	<b>8.669</b>	<b>3.670</b>	<b>12.339</b>	<b>10.356,5</b>
<b>Personale docente delle scuole a carattere statale (primarie e secondarie di I e II grado)</b>	<b>7.502</b>	<b>1.933</b>	<b>9.435</b>	<b>8.145,3</b>

\* Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno

Complessivamente, la maggior parte dei/delle dipendenti è occupata nel Settore istruzione (62,9%), seguito dall'Amministrazione provinciale in senso stretto (23,7%), dagli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (6,3%), dal Servizio strade (4,5%) e dal Corpo forestale provinciale (2,5%).

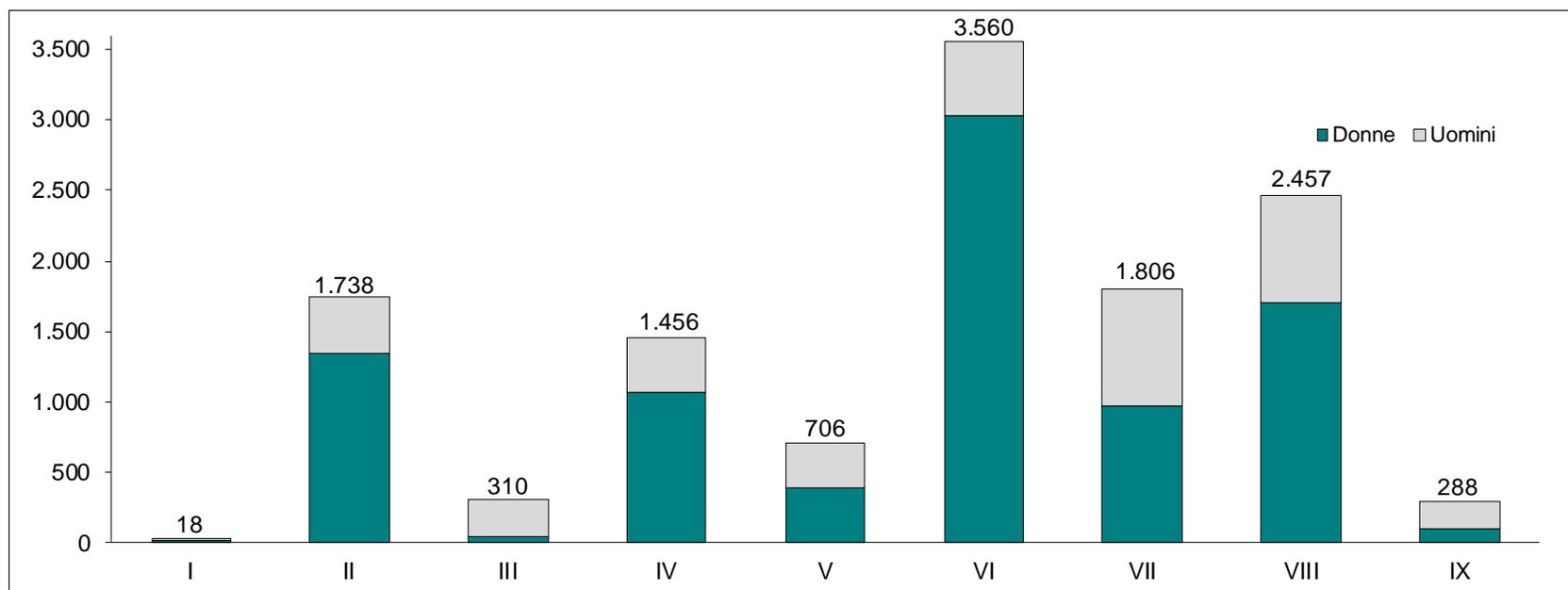
**Personale provinciale per settore, composizione percentuale - Situazione ULA al 31/12/2021**



L'85,7% del personale provinciale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato<sup>3</sup>. Il personale del Servizio strade e del Corpo forestale provinciale è totalmente di ruolo, mentre si riscontra una maggiore precarietà nel Settore istruzione.

Il personale provinciale svolge oltre cento professioni diverse che, secondo le attività e i compiti, sono suddivise in nove qualifiche funzionali. La quota di donne prevale nella maggior parte delle qualifiche funzionali, ad eccezione della III e della IX, nelle quali prevalgono invece gli uomini e i cui numeri sono fortemente legati al personale del Servizio strade, del Corpo forestale e agli esperti nelle materie tecniche. Tre quarti del personale si concentra in soli 15 profili professionali.

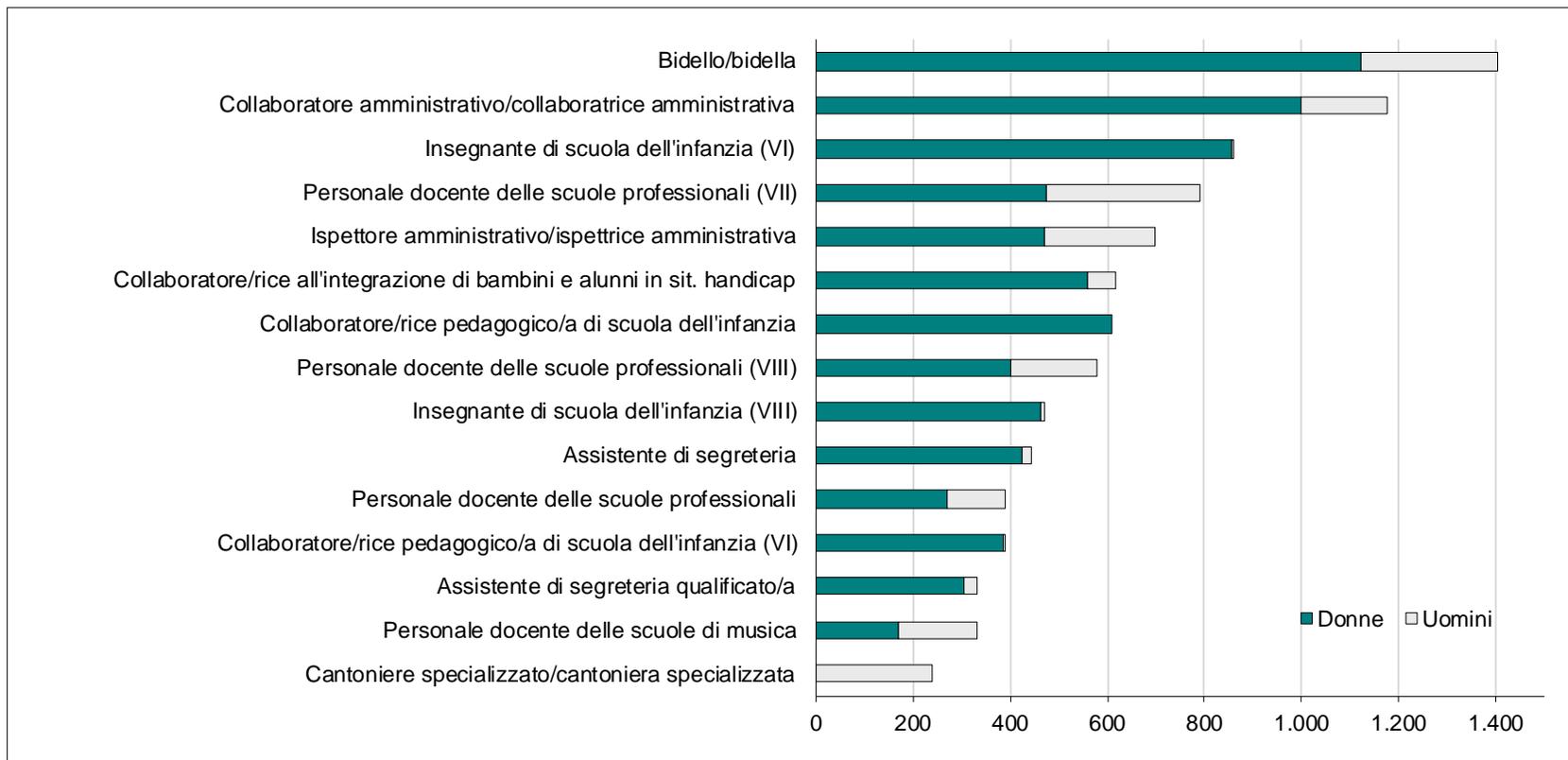
### Personale provinciale per qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2021



<sup>3</sup> Non si considerano i supplenti, poiché sostituiti di personale temporaneamente assente.

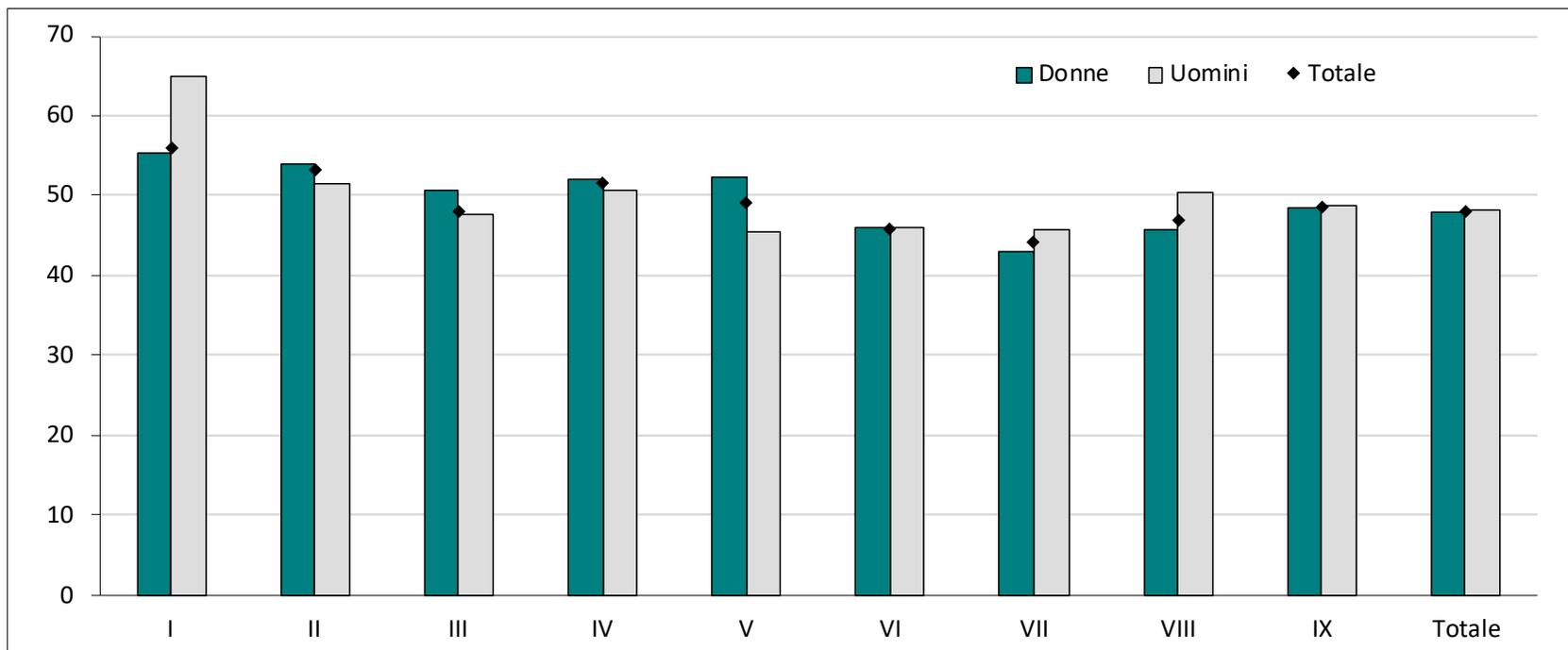
## Personale provinciale per profilo professionale e genere - Situazione al 31/12/2021

Composizione percentuale dei 15 profili professionali più frequenti



Al 31/12/2021 l'età media del personale provinciale si attesta a 48,0 anni, con una differenza minima tra l'età media delle donne (47,9 anni) e quella degli uomini (48,2 anni); quasi un dipendente su due ha almeno 50 anni. Nelle qualifiche funzionali inferiori l'età media risulta essere più elevata, mentre registra una flessione nelle qualifiche VI e VII, per crescere poi nuovamente nelle qualifiche superiori.

### Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2021



In termini di macrostruttura, i settori che presentano le età medie più elevate sono quelli del personale amministrativo scolastico (51,2 anni per le donne e 50,0 per gli uomini), dell'Amministrazione provinciale in senso stretto (48,6 anni per le donne e 49,1 per gli uomini) e del Servizio strade (48,2 anni, solamente uomini).

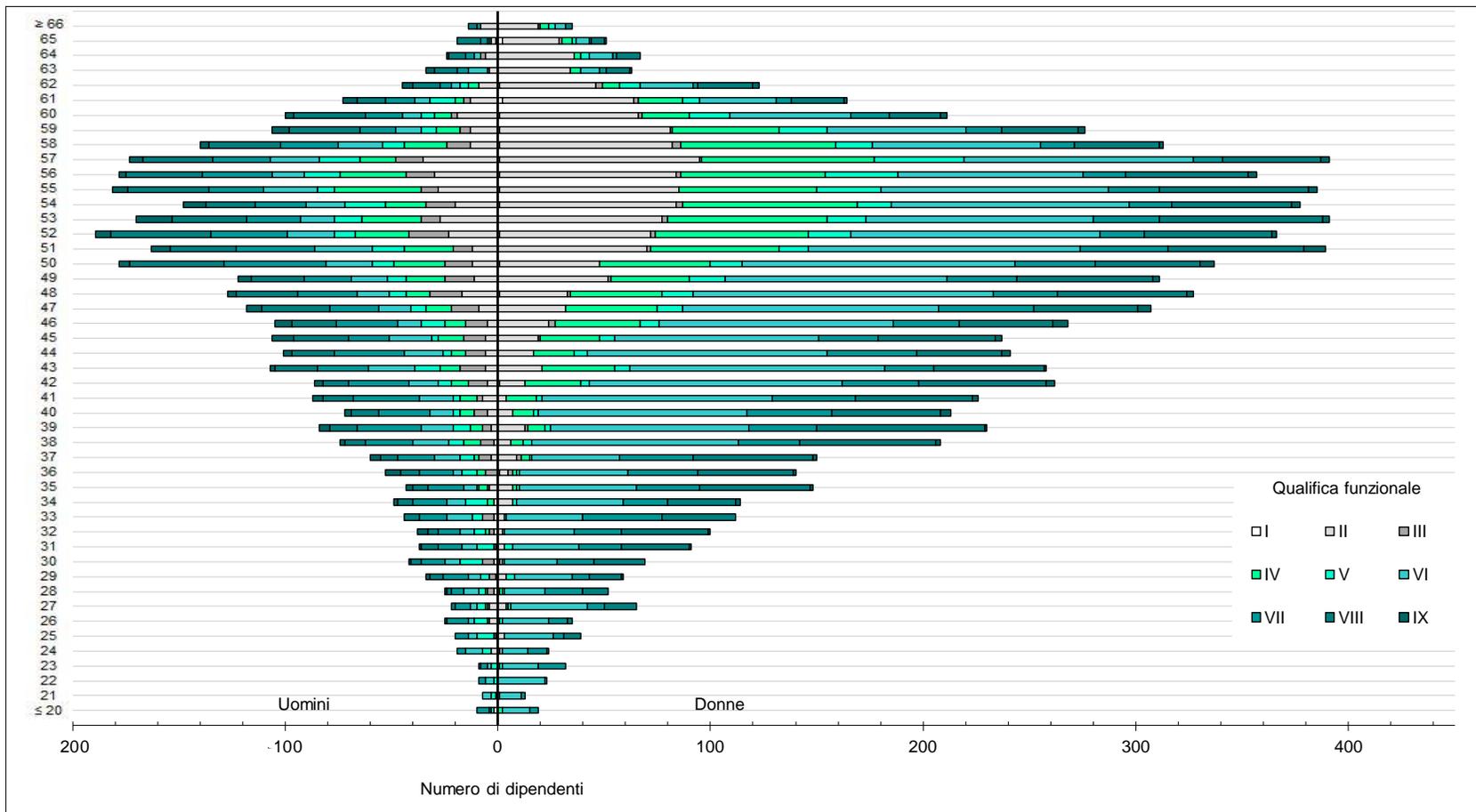
**Personale provinciale per età media e genere - Situazione al 31/12/2021**

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>
<b>Amministrazione provinciale in senso stretto</b>	<b>48,6</b>	<b>49,1</b>	<b>48,8</b>
<b>Enti strumentali</b>	<b>47,4</b>	<b>47,0</b>	<b>47,2</b>
<b>Corpo forestale provinciale</b>	<b>40,6</b>	<b>46,3</b>	<b>45,9</b>
<b>Servizio strade</b>	<b>-</b>	<b>48,2</b>	<b>48,2</b>
<b>Settore istruzione, di cui:</b>	<b>47,8</b>	<b>48,1</b>	<b>47,8</b>
<i>Scuola dell'infanzia</i>	45,9	36,1	45,9
<i>Scuola professionale</i>	46,8	47,9	47,2
<i>Formazione professionale agricolo-forestale</i>	46,0	43,9	45,3
<i>Scuola di musica</i>	45,3	47,1	46,1
<i>Assistenza di persone con disabilità</i>	43,9	43,1	43,8
<i>Personale amministrativo</i>	51,2	50,0	51,0
<b>Personale provinciale</b>	<b>47,8</b>	<b>48,1</b>	<b>47,8</b>

Il grafico seguente mette in luce la struttura al 31/12/2021 del personale provinciale in termini di genere ed età. Si possono notare alcuni aspetti interessanti:

- la parte sinistra (uomini) presenta una distribuzione analoga alla parte destra (donne) per quanto riguarda l'età. Si rileva un elevato numero di dipendenti in età intermedia (tre quarti del personale ricade nella fascia di età 40-60 anni), mentre se ne contano pochi nelle classi d'età agli estremi superiore ed inferiore;
- nel corso dei prossimi dieci anni si avrà una quota importante di personale ultrasessantenne, soprattutto nei livelli funzionali più bassi;
- indipendentemente dal genere, non vi sono praticamente più dipendenti giovani nelle qualifiche funzionali inferiori;
- nelle classi di età più elevate, la quota di donne che ha conseguito almeno una laurea triennale è sensibilmente inferiore a quella degli uomini. Scendendo con l'età, il divario si assottiglia fino ad azzerarsi. Questo dimostra come oggi, a differenza di quanto accadeva in passato, le donne e gli uomini presentino un grado di istruzione simile.

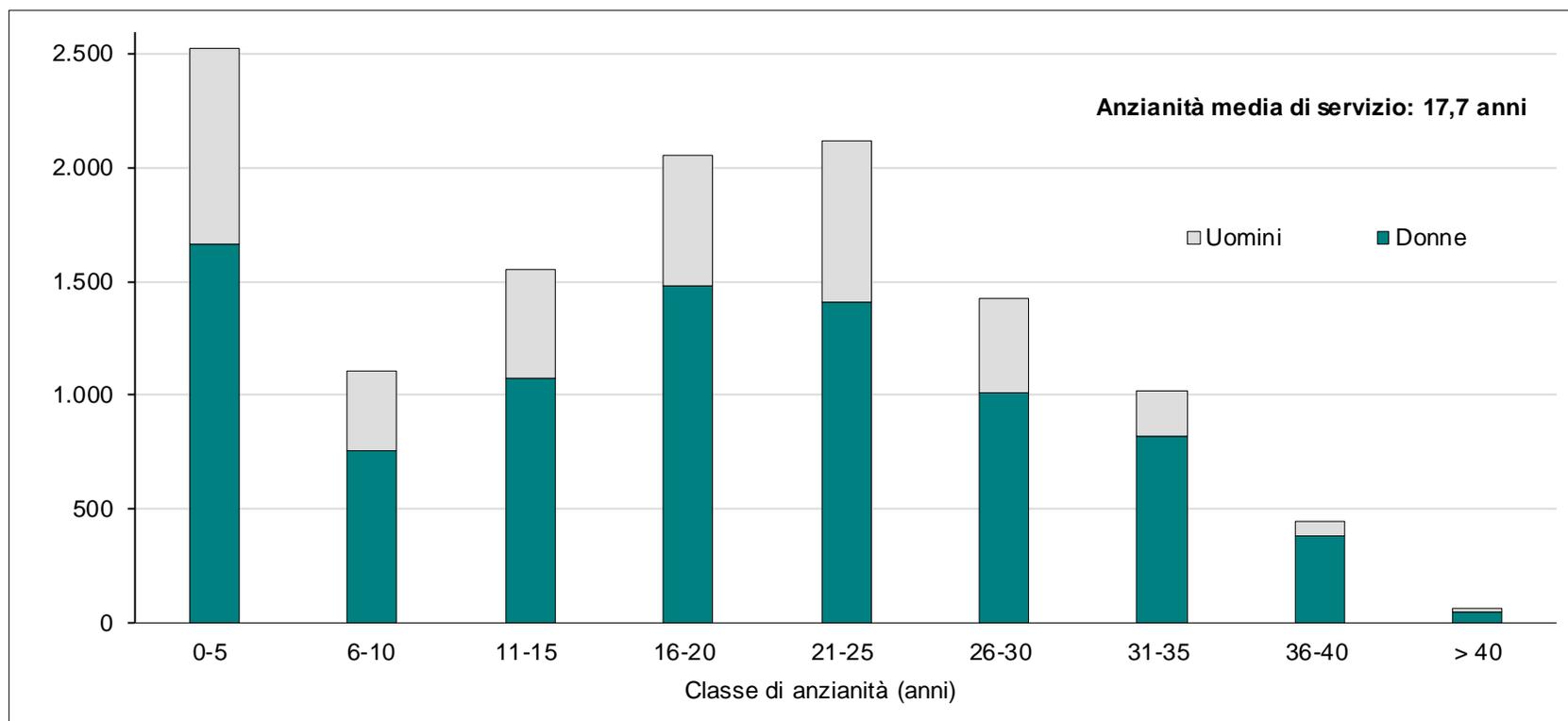
# Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2021



L'anzianità di servizio media del personale provinciale ammonta a 17,7 anni: quasi un dipendente su due ha un'anzianità di servizio compresa tra 11 e 25 anni.

Il numero elevato di dipendenti provinciali nella classe di anzianità di servizio più bassa (0-5 anni) lascia intendere che un ricambio di personale sia già in corso. Tenendo conto di come la quota di giovani dipendenti sia rimasta costantemente bassa negli ultimi anni, si può però concludere che il personale neoassunto abbia, almeno in parte, un'esperienza lavorativa pregressa.

### Personale provinciale per classe di anzianità - Situazione al 31/12/2021



Al 31/12/2021 il personale dirigente<sup>4</sup> della Provincia ammonta complessivamente a 308 persone. Poco più di un terzo sono donne, contrariamente a quanto avviene per il resto del personale, dove il rapporto è di sette collaboratrici ogni dieci dipendenti totali.

#### Personale dirigente per genere - Situazione al 31/12/2021

<b>Strutture</b>	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>	<b>Totale</b>	<b>% Donne</b>	<b>% Uomini</b>
Direzione generale, Segreteria generale, Dipartimenti	1	10	<b>11</b>	9,1%	90,9%
Ripartizioni	15	24	<b>39</b>	38,5%	61,5%
Uffici	65	127	<b>192</b>	33,9%	66,1%
Formazione professionale	12	8	<b>20</b>	60,0%	40,0%
Scuole dell'infanzia	10	-	<b>10</b>	100,0%	0,0%
Scuole di musica	4	14	<b>18</b>	22,2%	77,8%
Enti strumentali e altri organismi	4	8	<b>12</b>	33,3%	66,7%
<b>Totale</b>	<b>111</b>	<b>197</b>	<b>308</b>	<b>36,8%</b>	<b>63,2%</b>

<sup>4</sup> Vengono considerate solamente le figure dirigenziali a capo di una struttura con personale. Sono esclusi/e i/le dirigenti in posizione di comando.

### 3. Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2022-2024

#### 3.1 Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale al 01/01/2022

Al 01/01/2022 la dotazione organica<sup>5</sup> dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 conta complessivamente 3.995,0 posti assegnati: di questi, 3.563,4 sono occupati. 13,8 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 417,7 sono vacanti. In aggiunta, vi sono 183,1 posti in situazione particolare, al di fuori del contingente di personale<sup>6</sup>. Non sono considerati ulteriori 396,9 posti messi a disposizione dagli enti strumentali della Provincia, che redigono il proprio Piano in separata sede.

#### Dotazione organica - Situazione al 01/01/2022

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	3.995,0
Posti occupati	3.563,4
Situazioni particolari	183,1
Posti indisponibili	13,8
Posti vacanti	417,7

---

<sup>5</sup> I posti assegnati sono una parte dei contingenti dei posti approvati con DGP 1117/2019: riguardano il ruolo generale dell'Amministrazione in senso stretto, al netto del personale ATA e di quello messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia. Sono compresi anche i giornalisti.

<sup>6</sup> Posto messo a disposizione internamente, distacco a sindacato a base di cumulo di ore, ex-spesati FSE, formazione per segretario/a scolastico/a, personale comandato alla Provincia.

**Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/01/2022**

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	11,2
II	Commesso bibliotecario	4,0
II	Custode	5,0
II	Domestico	1,2
II	Operaio	2,0
II	Usciere	49,0
III	Aiutante amm.vo	17,2
III	Ass. serv.postale	4,0
III	Cantoniere	222,0
IV	Ass. di segreteria	162,7
IV	Ass.agr.forest	2,0
IV	Ass.prove materiali	1,0
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Assistente all'infanzia	12,5
V	Assistente di laboratorio	2,0
V	Capo cantoniere	1,0
V	Disegnatore tecnico	11,1
V	Op.socio-assist.	17,2
V	Operatore amm.vo	4,1
V	Operatore catast.	11,1
V	Operatore EDP	4,6
V	Operatore prove materiali	5,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
IV	Autista	14,0
IV	Cantoniere specializ.	241,0
IV	Gestore di magazzino	5,0
IV	Operaio specializzato	32,7
IV	Telefonista	4,6
V	Agente ed ass. forestale	135,3
V	Aiutante tavolare	14,7
V	Ass. di viabilità	7,0
V	Ass. le aree protette	4,0
V	Ass.agr./forest.q.	10,0
V	Ass.geriatr.assist	2,7
V	Ass.segreteria qual	169,5
VI	Tecnico di laboratorio	3,7
VI	Tecnico di scavo	1,0
VI	Tecnico informatico	40,8
VI	Tecnico organizz.	9,6
VII	Assistente sociale	4,2
VII	Bibliotecario qualif	11,6
VII	Collab.turistico	3,0
VII	Coord.tecnico catast	7,6
VII	Educatore professionale	5,3
VII	Isp.amm. laurea trien	23,4



QF	Profilo professionale	Posti occupati
V	Tecnico telecomunicaz.	6,0
VI	Agrotecnico	4,0
VI	Bibliotecario	1,3
VI	Collab. catastale	21,8
VI	Collab. tavolare	39,3
VI	Collab.amm.vo	643,2
VI	Collab.tecnico	70,9
VI	Collaborat.promoz.	0,6
VI	Collaboratore video	2,6
VI	Contabile	44,8
VI	Educatore sett.infanzia	0,7
VI	Esamin.patenti guida	8,9
VI	Geometra	1,9
VI	Mediatore museale	8,7
VI	Sovrintendente forestale	62,0
VI	Tec.beni culturali	2,0
VIII	Conservatore	26,8
VIII	Conservatore sup.	9,3
VIII	Dir. conservatore	6,0
VIII	Dir. tecnico catast.	1,0
VIII	Esperto tec.catast	1,0
VIII	Isp. amministrativo	536,9
VIII	Isp. bibliotecario	10,2
VIII	Isp. catastale	1,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Isp.tec.laurea trien.	13,7
VII	Isp.tec.lavoro	26,3
VII	Ispettore del lavoro	12,7
VII	Ispettore forestale	32,5
VII	Ispettore igiene-amb.	1,9
VII	Perito agrario	24,1
VII	Segretario scolastico	2,3
VII	Statistico	1,9
VII	Tec.inf.-analisi. EDP	11,5
VII	Tec.integr.lavora.	15,4
VII	Tec.laboratorio qual	15,5
VII	Tecnico catastale	28,3
VII	Tecnico edile	73,1
VIII	Analista-sist.EDP	32,2
VIII	Archivista	1,0
VIII	Cons.orientam.-isp.	14,9
VIII	Psicopedagogista	12,9
IX	Agronomo	16,3
IX	Biologo	22,2
IX	Esp.materie tecniche	112,5
IX	Esperto chimico	14,7
IX	Esperto in estimo	2,0
IX	Esperto tec.telecom.	2,0
IX	Legale	13,2



QF	Profilo professionale	Posti occupati
VIII	Isp. contabile	29,1
VIII	Isp. statistico	26,1
VIII	Isp. tecnico	102,9
VIII	Isp. traduttore	11,3

QF	Profilo professionale	Posti occupati
IX	Psicologo	6,3
IX	Tecnologo alim.	1,0
IX	Ufficiale forestale	60,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Segretari particolari	Totale
11,2	61,3	243,2	463,0	418,7	968,0	314,3	822,6	250,3	11,0	<b>3.563,4</b>
0,3%	1,7%	6,8%	13,0%	11,7%	27,2%	8,8%	23,1%	7,0%	0,3%	<b>100,0%</b>

Al 01/01/2021, su 3.995,0 posti assegnati, ben 417,7 risultano essere vacanti. Di questi, più di metà dei posti rientra in profili professionali della VI (113,6 posti) e della VIII qualifica funzionale (139,4 posti).

Per quanto riguarda i singoli profili professionali, una quota significativa di posti vacanti riguarda l'attività amministrativa più generica, vale a dire i profili di collaboratore/trice amministrativo/a (83,9 posti) e ispettore/trice amministrativo/a (103,4 posti).

**Posti vacanti** - Situazione al 01/01/2022, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
I	Addetto alle pulizie	3,105
II	Custode	2,000
II	Operaio	1,000
II	Usciere	14,448
III	Ass. serv.postale	1,711
III	Aiutante amm.vo	3,263

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
V	Operatore EDP	1,395
V	Tecnico telecomunicaz.	1,000
VI	Collab. catastale	2,921
VI	Collab. tavolare	5,552
VI	Collab.amm.vo	83,892
VI	Collab.tecnico	5,395

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
III	Cantoniere	10,000
IV	Ass. di segreteria	9,132
IV	Autista	3,000
IV	Cantoniere specializ.	14,000
IV	Gestore di magazzino	1,000
IV	Operaio specializzato	7,815
IV	Telefonista	2,816
V	Agente ed ass. forestale	14,263
V	Aiutante tavolare	1,500
V	Ass.geriatr.assist	0,868
V	Ass.segreteria qual	13,133
V	Assistente all'infanzia	0,526
V	Assistente di laboratorio	1,237
V	Capo cantoniere	2,000
V	Disegnatore tecnico	-0,868
V	Op.socio-assist.	0,684
VII	Perito agrario	1,000
VII	Tec.inf.-analisi. EDP	4,605
VII	Tec.integr.lavora.	1,579
VII	Tec.laboratorio qual	1,737
VII	Tecnico catastale	1,947
VII	Tecnico edile	3,000
VIII	Analista-sist.EDP	4,605
VIII	Cons.orientam.-isp.	0,789
VIII	Conservatore	1,685

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VI	Contabile	5,710
VI	Educatore sett.infanzia	0,026
VI	Esamin.patenti guida	0,079
VI	Geometra	0,132
VI	Mediatore museale	2,263
VI	Sovrintendente forestale	0,894
VI	Tecnico di laboratorio	-0,474
VI	Tecnico informatico	7,237
VII	Assistente sociale	0,842
VII	Bibliotecario qualif	0,500
VII	Coord.tecnico catast	1,895
VII	Isp.amm. laurea trien	1,631
VII	Isp.tec.laurea trien.	4,263
VII	Isp.tec.lavoro	4,132
VII	Ispettore del lavoro	2,263
VII	Ispettore forestale	0,263
VIII	Isp. amministrativo	103,369
VIII	Isp. bibliotecario	0,290
VIII	Isp. statistico	1,948
VIII	Isp. tecnico	10,395
VIII	Isp. traduttore	0,131
VIII	Isp.contabile	4,763
VIII	Psicopedagogista	2,474
IX	Biologo	2,131
IX	Esp.materie tecniche	16,578



QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VIII	Conservatore sup.	1,000
VIII	Dir. conservatore	2,000
VIII	Esperto tec.catast	6,000

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
IX	Legale	4,263
IX	Psicologo	1,263
IX	Ufficiale forestale	1,737

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Totale
3,1	17,4	15,0	37,8	35,7	113,6	29,7	139,4	26,0	<b>417,7</b>
0,7	4,2	3,6	9,0	8,6	27,2	7,1	33,4	6,2%	<b>100,0%</b>

### 3.2 Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni 2022-2024

Per il triennio 2022-2024 sono stimate complessivamente 383,0 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 194,3 nel 2022, 76,3 nel 2023 e 112,4 nel 2024.

Di queste, per 275,4 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, seppure per 3,0 posti in un altro profilo professionale, mentre per i restanti 104,1 posti è necessaria una trasformazione del posto in una qualifica funzionale diversa.

Anche per ciascun anno del triennio, la maggior parte delle sostituzioni è prevista nella medesima qualifica funzionale: 122,9 posti nel 2022, 60,0 nel 2023 e 92,5 nel 2024; sono invece 67,9 nel 2022 i posti derivanti da cessazioni che vanno inquadri in una nuova qualifica, 16,3 nel 2023 e 19,9 nel 2024.

In merito ai re-inquadramenti in seguito a sostituzione, nel caso di 1,6 posti, si ritiene necessaria una trasformazione in una qualifica funzionale inferiore, per 69,8 posti si tratta di un passaggio ad una qualifica superiore fino alla VI, mentre per i restanti 32,7 posti la trasformazione riguarda un'altra qualifica funzionale superiore, oltre la VI.

Come si può evincere da gran parte delle motivazioni presentate da parte delle unità organizzative in sede di pianificazione, le sostituzioni con trasformazione del posto si rendono necessarie ed indispensabili al fine di poter garantire il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni istituzionali delle singole strutture.

È inoltre considerato cruciale che ogni trasformazione in una qualifica funzionale superiore sia oggetto di analisi critica a livello di dipartimento e che sia fatto ogni sforzo necessario a garantire un utilizzo ottimale dei posti a disposizione del dipartimento.

**Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto - 2022-2024 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)**

	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Totale 2022-2024</b>
Cessazioni	194,3	76,3	112,4	<b>383,0</b>
Sostituzioni necessarie, di cui:	190,8	76,3	112,4	<b>379,5</b>
nella stessa qualifica funzionale	122,9	60,0	92,5	<b>275,4</b>
in altra qualifica funzionale, di cui:	67,9	16,3	19,9	<b>104,1</b>
<i>in QF inferiore</i>	1,0	0,6	-	<b>1,6</b>
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	41,7	11,7	16,4	<b>69,8</b>
<i>in altra QF superiore</i>	25,2	4,0	3,5	<b>32,7</b>

TRASFORMAZIONI



**Sostituzioni e trasformazioni di posto - 2022-2024 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)**

2022-2024		Qualifica funzionale in entrata									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Qualifica funzionale in uscita	I	1,0									1,0
	II		4,7					1,0			5,7
	III		1,0	29,0			1,0				31,0
	IV				70,5		18,4	1,5	0,5		90,9
	V				0,6	24,7	50,3	2,0	0,7	1,0	79,4
	VI						61,7	8,2	12,3	0,5	82,7
	VII							24,7	3,0	2,0	29,7
	VIII								44,3		44,3
	IX									14,7	14,7
	Σ	1,0	5,7	29,0	71,1	24,7	131,4	37,4	60,8	18,2	379,3
										<i>di cui stessa QF</i>	275,3



**Trasformazioni di posto in una qualifica funzionale SUPERIORE<sup>7</sup> - 2022-2024 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)**

QF out	Profilo professionale	Qualifica funzionale in entrata			
		VII	VIII	IX	Σ
II	Commesso bibliotecario/Commessa bibliotecaria	1,0			<b>1,0</b>
IV	Assistente di segreteria	1,5	0,5		<b>2,0</b>
V	Assistente di segreteria qualificato/a		0,7		<b>0,7</b>
V	Disegnatore tecnico/Disegnatrice tecnica			1,0	<b>1,0</b>
V	Operatore amministrativo/Operatrice amministrativa	1,0			<b>1,0</b>
V	Operatore catastale/Operatrice catastale	1,0			<b>1,0</b>
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa	1,0	12,3		<b>13,3</b>
VI	Collaboratore/Collaboratrice catastale	3,2			<b>3,2</b>
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica	4,0		0,5	<b>4,5</b>
VII	Ispettore amministrativo/Ispettrice amministrativa con laurea triennale		1,0		<b>1,0</b>
VII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica con laurea triennale		2,0		<b>2,0</b>
VII	Tecnico/Tecnica edile			2,0	<b>2,0</b>
<b>Totale</b>		<b>12,7</b>	<b>16,5</b>	<b>3,5</b>	<b>32,7</b>

<sup>7</sup> Sono escluse le trasformazioni di posto fino alla VI qualifica funzionale, che vengono approvate senza ulteriore disamina.

### 3.3 Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2022-2024 viene approvato dal gruppo di lavoro<sup>8</sup> tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo dell'anno 2021 relativamente al personale che cessa il proprio servizio nel triennio 2022-2024 è nel complesso pari a 12.939.613 €. Considerando le sostituzioni necessarie, nella stessa o in altra qualifica funzionale, il costo futuro stimato in base alle tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2021 per il suddetto personale è invece di 10.117.891 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 2.722.034 €.

In data 01/01/2022 risultano vacanti complessivamente 417,7 posti: la copertura ipotetica di tutti questi posti comporterebbe costi di personale pari a 11.670.877 €.

#### Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2022-2024

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2021	Stimato 2022-2024
<b>Cessazioni</b>	<b>383,0</b>	<b>12.939.613 €</b>	<b>10.217.579 €</b>
Sostituzioni necessarie, di cui:	379,5	12.814.809 €	10.117.891 €
<i>nella stessa QF funzionale</i>	<i>275,4</i>	<i>9.460.809 €</i>	<i>7.243.956 €</i>
<i>in altra QF</i>	<i>104,1</i>	<i>3.354.000 €</i>	<i>2.873.935 €</i>
<i>in QF inferiore</i>	<i>1,6</i>	<i>47.081 €</i>	<i>34.805 €</i>
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	<i>69,8</i>	<i>2.211.757 €</i>	<i>1.806.974 €</i>
<i>in altra QF superiore</i>	<i>32,7</i>	<i>1.095.162 €</i>	<i>1.032.156 €</i>
<b>Posti vacanti</b>	<b>417,7</b>	<b>0 €</b>	<b>11.670.877 €</b>

<sup>8</sup> Decreto del Presidente della Provincia n. 3181/2019 - Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 – nomina del gruppo di lavoro di valutazione della disamina delle pianificazioni presentate.

Si presuppone che le trasformazioni di posto, seppur in una qualifica funzionale superiore, non implicino maggiori costi di personale, in quanto la retribuzione base del personale in uscita risulta superiore a quella del personale in entrata, inquadrato, anche se in una qualifica funzionale superiore, in un livello stipendiale di partenza presumibilmente inferiore, in conseguenza di una minore anzianità di servizio. Sebbene le singole sostituzioni non siano sempre a costo zero, sono complessivamente coperte dal risparmio teorico di circa 2,7 milioni. È compito della struttura trovare la giusta collocazione all'interno del Dipartimento o distribuire in modo ottimale le posizioni nelle ripartizioni del dipartimento.

### Tablelle stipendiali in vigore dal 01/01/2021<sup>9</sup>

QF	Livello	Classe	Scatti	Annuo			
				Stipendio	I.I.S.	Bilinguismo	Totale
I	Inf.	0	0	7.280,26 €	11.523,63 €	618,00 €	<b>19.421,89 €</b>
II	Inf.	0	0	8.778,39 €	11.624,54 €	618,00 €	<b>21.020,93 €</b>
III	Inf.	0	0	9.539,03 €	11.698,19 €	618,00 €	<b>21.855,22 €</b>
IV	Inf.	0	0	10.299,66 €	11.792,10 €	679,80 €	<b>22.771,56 €</b>
V	Inf.	0	0	11.591,59 €	11.895,55 €	679,80 €	<b>24.166,94 €</b>
VI	Inf.	0	0	12.936,13 €	12.033,60 €	951,72 €	<b>25.921,45 €</b>
VII	Inf.	0	0	15.341,14 €	12.212,90 €	951,72 €	<b>28.505,76 €</b>
VII-ter	Inf.	0	0	16.108,09 €	12.289,13 €	679,80 €	<b>29.460,18 €</b>
VII-bis	Inf.	0	0	17.041,26 €	12.368,22 €	1.062,96 €	<b>30.361,20 €</b>
VIII	Inf.	0	0	18.738,24 €	12.437,02 €	1.062,96 €	<b>32.238,22 €</b>
IX	Inf.	0	0	22.388,89 €	12.686,24 €	1.062,96 €	<b>36.138,09 €</b>

<sup>9</sup> [Tablelle stipendiali](#)

## 4. Sviluppo del personale e formazione

In uno scenario nel quale sono mutate le aspettative sociali e le richieste all'Amministrazione provinciale, nel quale sono evidenti i cambiamenti demografici nonché l'incremento [dell'età media dei dipendenti provinciali](#), così come la carenza di lavoratori qualificati sul mercato del lavoro, un fattore centrale per il successo dell'Amministrazione del futuro è l'aumento di attrattività della Provincia, nonché la capacità di adottare una gestione del personale moderna e innovativa.

Nell'Amministrazione provinciale lo sviluppo del personale è orientato strategicamente, volto all'innovazione e supporta il processo di cambiamento e sviluppo sostenibile dell'intera organizzazione. La partecipazione dei dipendenti provinciali alla formazione professionale continua ha significativi effetti positivi sulla capacità di innovazione. Un presupposto essenziale in tal senso è infatti costituito da un ambiente di lavoro che si caratterizza per compiti complessi, autonomia decisionale e apprendimento sul posto di lavoro.

Nel programma di governo per la legislatura 2018-2023 la Giunta provinciale ha apertamente dichiarato di voler concentrare i propri sforzi sugli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. Di particolare rilevanza per lo sviluppo del personale è l'obiettivo di sostenibilità n. 4 ovvero "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti". La qualificazione e la formazione professionale sono sempre più importanti. In termini di sostenibilità si tratta di individuare, mantenere e promuovere le competenze ed il potenziale del personale, in linea con gli obiettivi del personale stesso nonché con le esigenze attuali e futuri dell'organizzazione. In particolare, l'apprendimento digitale dovrebbe rendere l'accesso alla conoscenza flessibile, semplice, veloce, individuale e auto-gestito, ampiamente indipendente rispetto ai vincoli di tempo e di luogo. L'autonomia nell'apprendimento sarà rafforzata, in particolare anche attraverso la predisposizione di una biblioteca di apprendimento in forma digitale. Particolare importanza viene attribuita all'apprendimento e al lavoro collaborativo e all'uso delle nuove tecnologie digitali.

Le priorità dello sviluppo del personale provinciale sono: la promozione dell'apprendimento digitale e le misure di accompagnamento della trasformazione digitale, lo sviluppo del lavoro agile (smart working), la promozione del benessere sul posto di lavoro e supporto in presenza di situazioni difficili, un onboarding efficace dei nuovi assunti, lo sviluppo e il rafforzamento dei dirigenti. Lo sviluppo del personale comprende tutte le misure relative alla formazione e allo sviluppo del personale provinciale, che possono contribuire in modo significativo alla proficua realizzazione dei compiti ed obiettivi dell'Amministrazione. Queste misure sono riepilogate nel [piano di attività](#) dell'Ufficio Sviluppo personale. Collaboratrici e collaboratori competenti, motivati, sani ed efficienti sono i fattori di successo per l'Amministrazione provinciale e la qualità dei servizi offerti ai cittadini.