



DGP n. 311 del 13/04/2021
ALLEGATO C

**PIANO TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DI PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE**

2021-2023



Indice

Introduzione	3
1. I riferimenti normativi	4
2. Il personale dell'Amministrazione provinciale al 31/12/2020	4
3. Fabbisogno di personale 2021-2023	11
3.1 Dotazione organica al 01/01/2021	11
3.2 Posti vacanti 2021-2023	12
3.3 Cessazioni e sostituzioni 2021-2023	14
3.4 Risparmio teorico e spesa potenziale massima	16



Introduzione

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021, 2022 e 2023 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 dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche¹, non rientrano nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 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 strumentali² della Provincia, i quali hanno redatto un proprio Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, programmandovi al suo interno anche il fabbisogno di personale messo a disposizione dalla Provincia stessa.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato predisposto nel mese di gennaio 2021, in concomitanza col Piano della performance 2021-2023: partendo dai posti occupati nel ruolo generale, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2021, 2022 e 2023 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 rappresenta, unitamente alla programmazione finanziaria, al Piano della performance e al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), un altro importante strumento di pianificazione: garantisce alle unità organizzative non solo un impiego di risorse efficiente e orientato agli obiettivi, ma anche la necessaria 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 del personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 25/02/2021 e sottoposto alla Giunta provinciale per l'attuazione.

Il gruppo di lavoro ha preso inoltre atto dei Piani triennali di fabbisogno del personale 2021-2023 approvati dagli enti strumentali² della Provincia per le risorse di personale messe a disposizione dalla Provincia stessa.

¹ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018

² 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 dei fabbisogni 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 dell'Amministrazione provinciale al 31/12/2020

Al 31/12/2020 il personale dell'Amministrazione provinciale - compreso il personale delle scuole dell'infanzia, professionali, di musica, nonché il personale amministrativo del Settore istruzione - ammonta complessivamente a 10.302,9 unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA), corrispondenti a 12.236 persone.

Al personale provinciale si aggiungono 9.371 dirigenti scolastici e docenti (8.122,1 ULA) delle scuole a carattere statale (primarie e secondarie di I e II grado).

Oltre all'Amministrazione provinciale in senso stretto (2.726 dipendenti), fanno parte dell'Amministrazione provinciale anche il personale del Servizio strade (468) e del Corpo forestale provinciale (273), nonché parte del personale messo a disposizione degli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (681) e il personale del Settore istruzione (8.088). 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 12.236 dipendenti, 8.579 sono donne (70,1%) e 3.657 uomini (29,9%).

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.



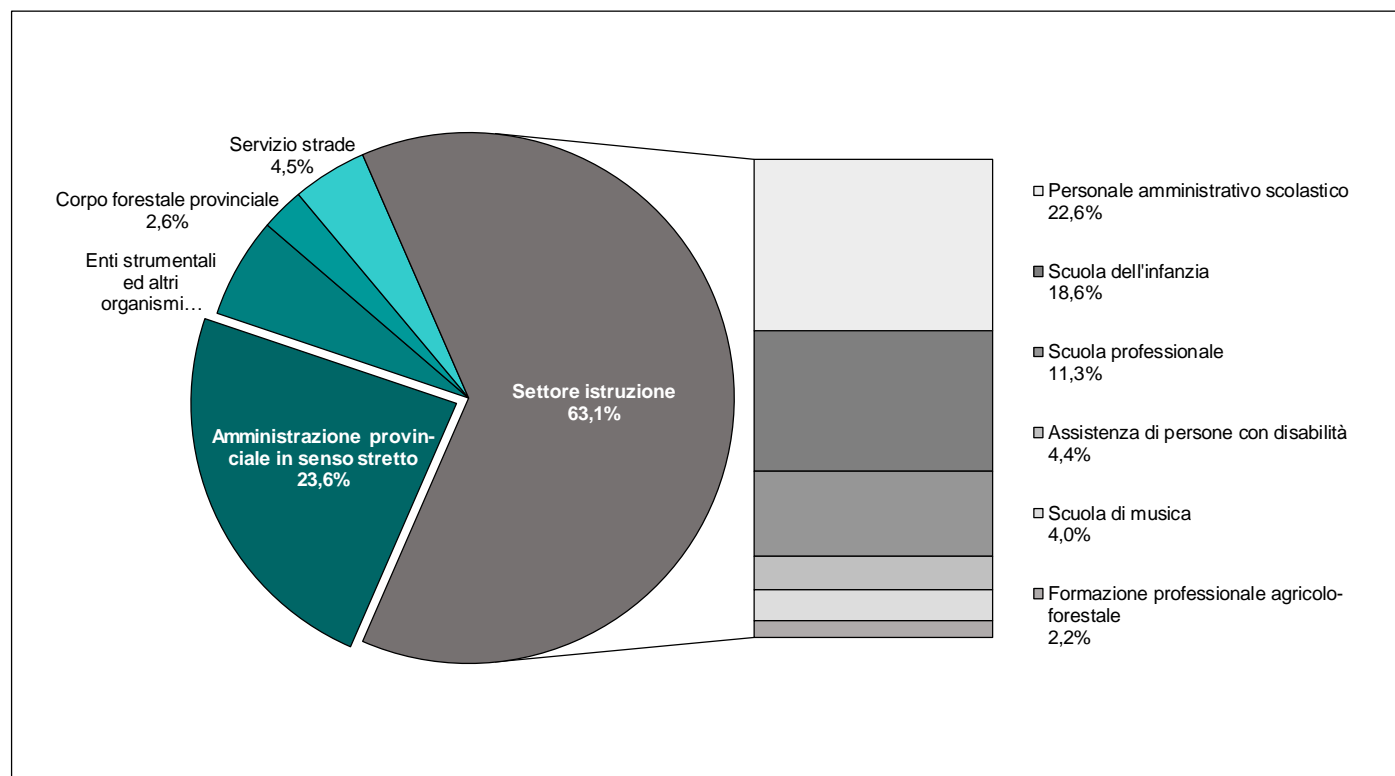
Tab. 1
Personale della Provincia - Situazione al 31/12/2020

	Donne	Uomini	Totale	ULA*
Amministrazione provinciale in senso stretto	1.768	958	2.726	2.435,4
Enti strumentali e altri organismi	311	370	681	630,9
Corpo forestale provinciale	16	257	273	270,0
Servizio strade	-	468	468	468,0
Settore istruzione	6.484	1.604	8.088	6.498,6
<i>di cui</i>				
<i>Scuola dell'infanzia</i>	2.323	10	2.333	1.919,6
<i>Scuola professionale</i>	744	573	1.317	1.161,6
<i>Formazione professionale agricolo-forestale</i>	189	92	281	224,4
<i>Scuola di musica</i>	274	258	532	415,5
<i>Assistenza di persone con disabilità</i>	554	53	607	449,5
<i>Personale amministrativo</i>	2.400	618	3.018	2.328,0
Personale provinciale	8.579	3.657	12.236	10.302,9
Personale docente delle scuole a carattere statale (primarie e secondarie di I e II grado)	7.470	1.901	9.371	8.122,1

* Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno

Complessivamente, la maggior parte dei dipendenti è occupata nel Settore istruzione (63,1%), seguito dall'Amministrazione provinciale in senso stretto (23,6%), dagli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (6,1%), dal Servizio strade (4,5%) e dal Corpo forestale provinciale (2,6%).

Graf. 1
Personale provinciale per settore, composizione percentuale - Situazione ULA al 31/12/2020

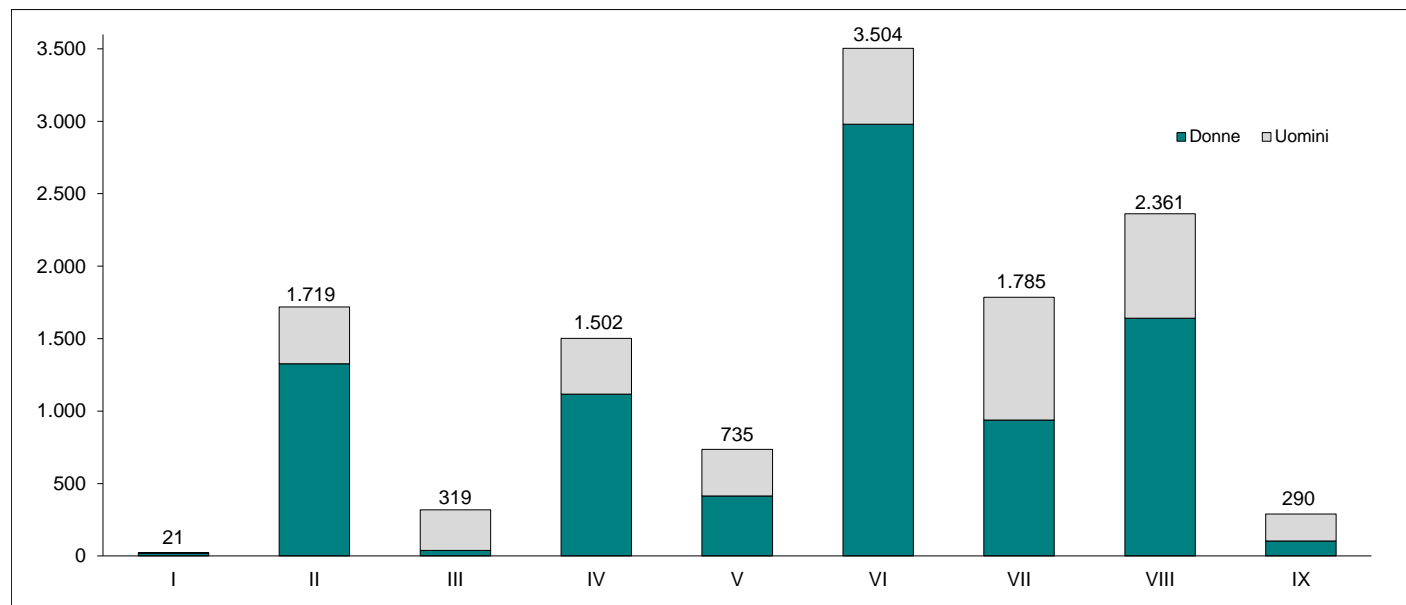




L'87,6% del personale provinciale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato³. Il personale del Servizio strade e del Corpo forestale provinciale è totalmente di ruolo, mentre si riscontra una maggiore precarietà nel Settore istruzione.

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.

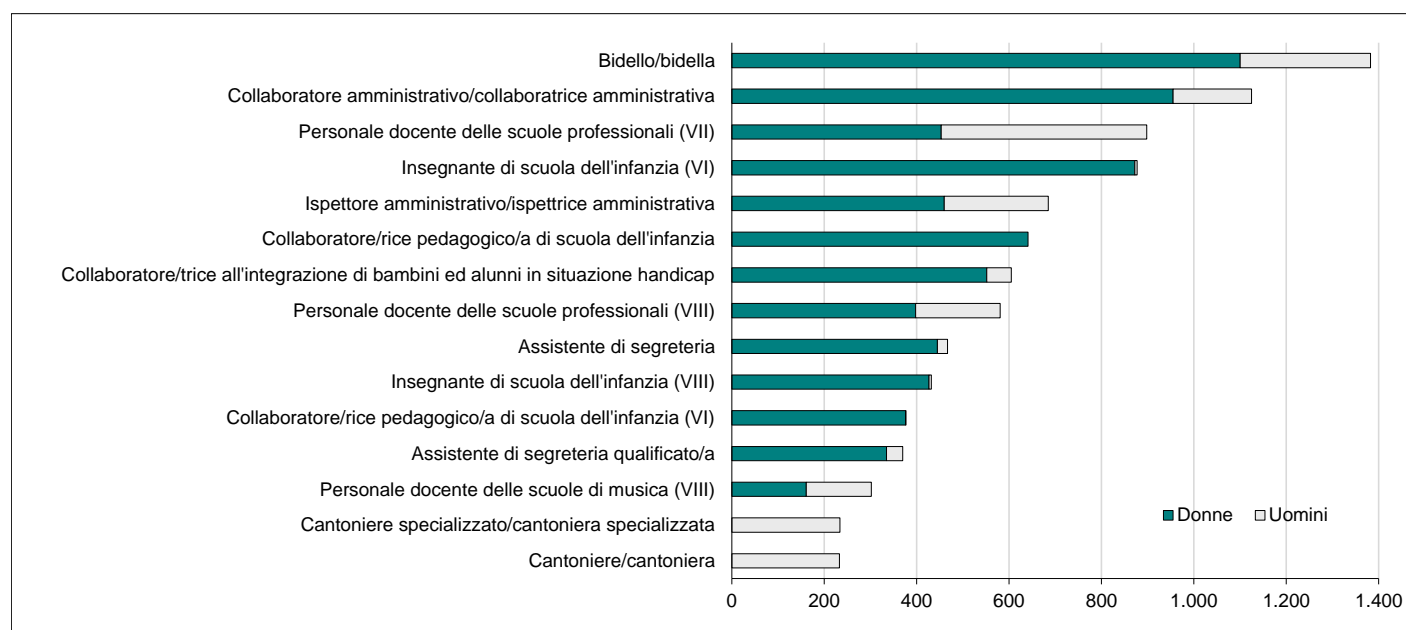
Graf. 2

Personale provinciale per qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2020


Graf. 3

Personale provinciale per profilo professionale e genere - Situazione al 31/12/2020

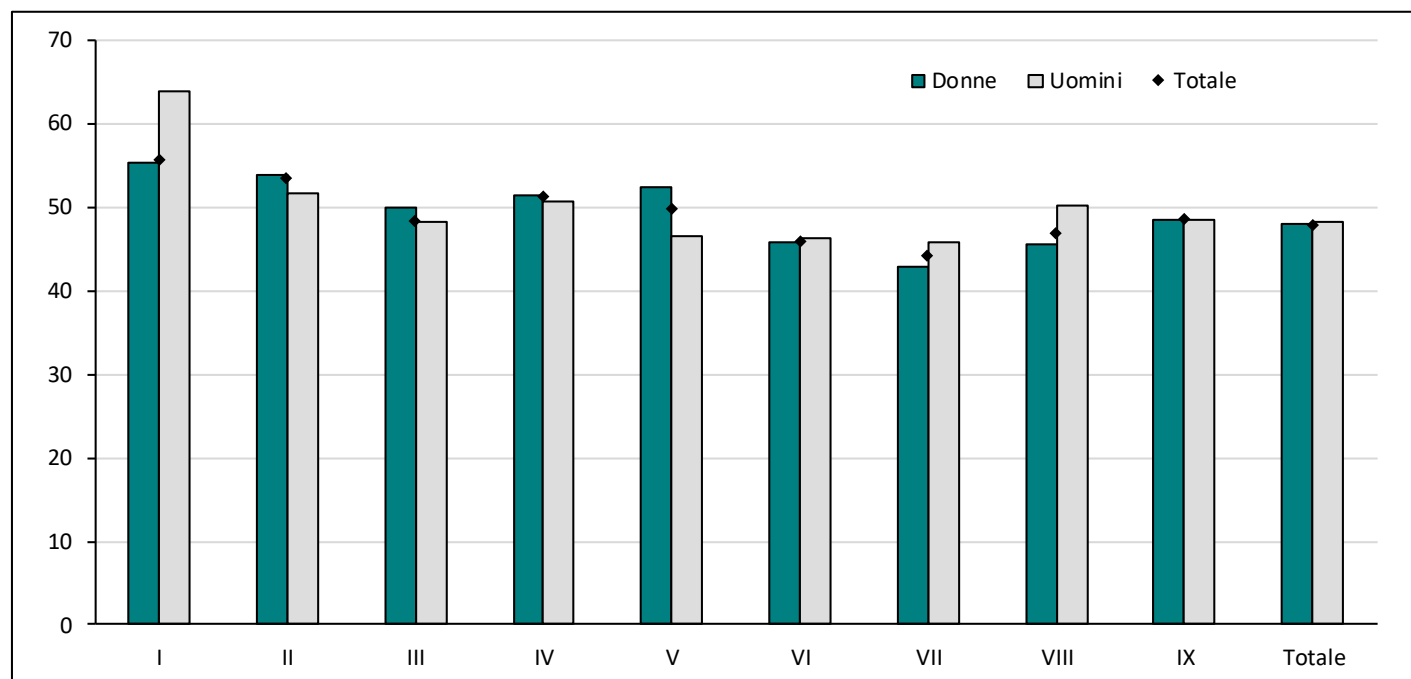
Composizione percentuale dei 15 profili professionali più frequenti



³ Non si considerano i supplenti, poiché sostituiti di personale temporaneamente assente.

Al 31/12/2020 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.

Graf. 4

Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2020

In termini di macrostruttura, i settori che presentano le età medie più elevate sono quelli del personale amministrativo scolastico (51,3 anni per le donne e 50,2 per gli uomini), del Servizio strade (48,7 anni, solamente uomini) e dell'Amministrazione in senso stretto (48,5 anni per le donne e 48,8 per gli uomini).

Tab. 2

Personale provinciale per età media e genere - Situazione al 31/12/2020

	Donne	Uomini	Totale
Amministr. provinciale in senso stretto	48,5	48,8	48,6
Enti strumentali	47,3	47,9	47,6
Corpo forestale provinciale	39,5	45,7	45,3
Servizio strade	-	48,7	48,7
Settore istruzione, di cui:	47,7	48,3	47,8
<i>Scuola dell'infanzia</i>	45,7	37,6	45,6
<i>Scuola professionale</i>	46,5	48,0	47,1
<i>Formazione professionale agricolo-forestale</i>	46,5	43,2	45,4
<i>Scuola di musica</i>	45,4	46,9	46,2
<i>Assistenza di persone con disabilità</i>	44,2	45,9	44,3
<i>Personale amministrativo</i>	51,3	50,2	51,1
Personale provinciale	47,6	48,1	48,0

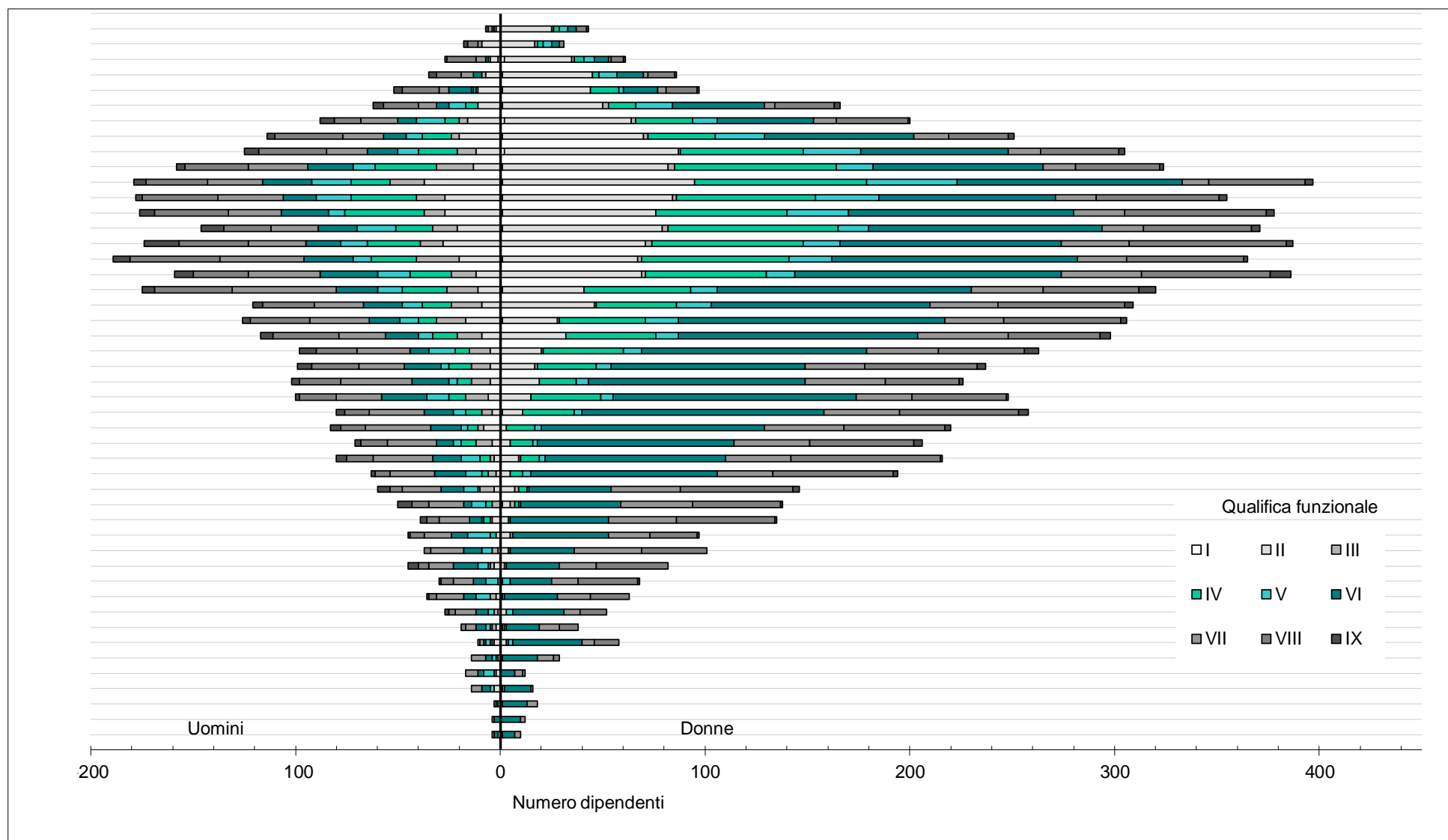


Il grafico seguente mette in luce la struttura al 31/12/2020 del personale dell'Amministrazione provinciale in termini di genere ed età. Si possono notare alcuni aspetti interessanti:

- 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 hanno 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.



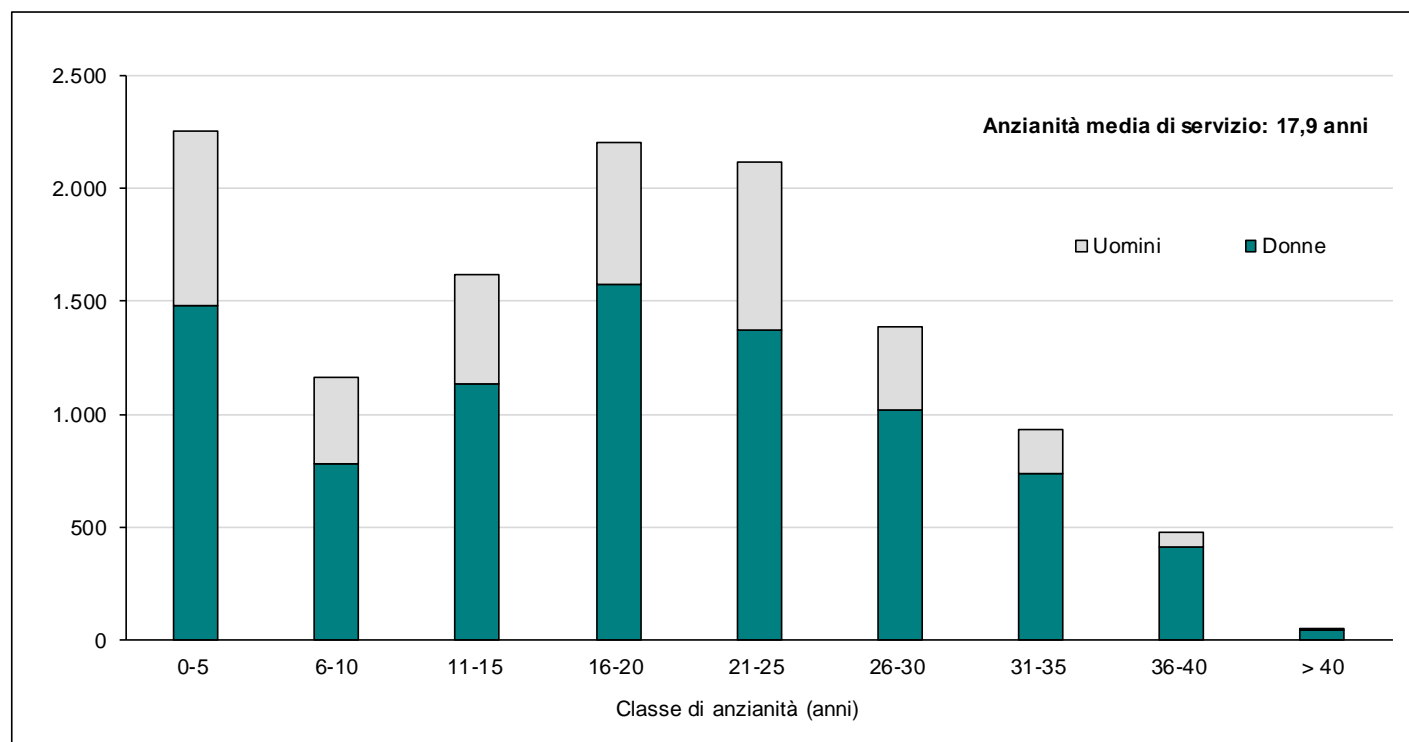
Graf. 5
Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2020



L'anzianità di servizio media all'interno dell'Amministrazione provinciale ammonta a 17,9 anni: 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.

Graf. 6

Personale provinciale per classe di anzianità - Situazione al 31/12/2020

Al 31/12/2020 il personale dirigente⁴ dell'Amministrazione provinciale 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.

Tab. 3

Personale dirigente per genere - Situazione al 31/12/2020

Strutture	Donne	Uomini	Totale	% donne	% uomini
Direzione generale, Segreteria generale, Dipartimenti	2	9	11	18,2%	81,8%
Ripartizioni	16	24	40	40,0%	60,0%
Uffici	62	128	190	32,6%	67,4%
Formazione professionale	13	9	22	59,1%	40,9%
Scuole dell'infanzia	11	-	11	100,0%	-
Scuole di musica	4	14	18	22,2%	77,8%
Enti strumentali e altri organismi	3	13	16	18,8%	81,3%
Totale	111	197	308	36,0%	64,0%

⁴ 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 2021-2023

Su incarico della Direzione generale, il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione ha rilevato i Piani del fabbisogno di personale di 47 strutture organizzative dell'Amministrazione provinciale. La programmazione triennale riguarda il personale del ruolo generale.

3.1 Dotazione organica al 01/01/2021

Al 01/01/2021 la dotazione organica⁵ dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 conta complessivamente 3.881,3 posti assegnati: di questi, 3.404,6 sono occupati e 154,8 in situazione particolare⁶; 135,5 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 341,3 sono vacanti. Non sono considerati nel contingente ulteriori 388,2 posti messi a disposizione degli enti strumentali della Provincia, che redigono il proprio Piano in separata sede.

Tab. 4

Dotazione organica - Situazione al 01/01/2021

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	3.881,3
Posti occupati	3.404,6
Situazioni particolari	154,8
Posti indisponibili	135,5
Posti vacanti	341,3

Tab. 5

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/01/2021

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	12,1
II	Usciere	50,8
II	Operaio	4,0
II	Commesso bibliotecario	4,0
II	Domestico	1,2
II	Custode	7,0
II	Ass. serv.postale	4,0
III	Cantoniere	233,0
III	Aiutante amm.vo	17,2
IV	Operaio specializzato	27,7
IV	Autista	14,0
IV	Gestore di magazzino	5,0
IV	Ass.agr.forest	2,0
IV	Ass.prove materiali	1,0
IV	Ass. di segreteria	160,4
IV	Cantoniere specializ.	234,0
IV	Telefonista	5,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
V	Ass.geriatr.assist	3,6
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Operatore EDP	3,0
V	Agente ed ass. forestale	138,4
V	Aiutante tavolare	15,7
V	Tecnico telecomunicaz.	4,0
V	Assistente all'infanzia	13,0
V	Assistente di laboratorio	3,0
V	Capo cantoniere	1,0
V	Operatore prove materiali	5,0
V	Ass.agr./forest.q.	6,0
V	Ass.segreteria qual	184,2
V	Ass. le aree protette	4,0
V	Operatore catast.	11,1
V	Op.socio-assist./Sozialbetr.	12,7
V	Disegnatore tecnico	10,1
V	Operatore amm.vo	4,8

⁵ 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.

⁶ 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.



QF	Profilo professionale	Posti occupati
VI	Bibliotecario	1,3
VI	Contabile	41,3
VI	Tec.beni culturali	2,0
VI	Tecnico informatico	40,7
VI	Sovrintendente forestale	61,2
VI	Esamin.patenti guida	8,6
VI	Geometra	2,9
VI	Tecnico di scavo	1,0
VI	Collab. tavolare	41,7
VI	Collab. catastale	23,2
VI	Educatore sett.infanzia	0,7
VI	Tecnico di laboratorio	3,2
VI	Agrotecnico	2,5
VI	Mediatore museale	9,0
VI	Tecnico organizz.	7,6
VI	Collab.tecnico	59,3
VI	Consulente ecologico	0,0
VI	Collab.amm.vo	604,4
VI	Collaboratore video	1,6
VI	Collaborat.promoz.	0,6
VII	Ispettore del lavoro	9,7
VII	Tecnico edile	62,6
VII	Perito agrario	23,6
VII	Bibliotecario qualif	11,8
VII	Tec.inf.-analisi. EDP	11,9
VII	Tec.integr.lavora.	15,9
VII	Ispettore forestale	33,5
VII	Tecnico catastale	25,4
VII	Tec.laboratorio qual	15,5
VII	Segretario scolastico	2,3
VII	Assistente sociale	2,9
VII	Educatore professionale	5,3
VII	Statistico	1,9

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Isp.tec.laurea trien.	8,6
VII	Coord.tecnico catast	7,5
VII	Isp.tec.lavoro	24,2
VII	Collab.turistico	2,9
VII	Ispettore igiene-amb.	1,7
VII	Isp.amm. laurea trien	21,7
VIII	Archivista	1,0
VIII	Cons.orientam.-isp.	14,7
VIII	Isp. bibliotecario	9,9
VIII	Analista-sist.EDP	29,2
VIII	Dir. conservatore	6,0
VIII	Conservatore	26,9
VIII	Isp.contabile	25,6
VIII	Ispettore catastale	1,0
VIII	Conservatore sup.	10,3
VIII	Psicopedagoga	15,0
VIII	Ispettore statistico	26,3
VIII	Esperto tec.catast	2,0
VIII	Dir. tecnico catast.	1,0
VIII	Ispettore tecnico	85,3
VIII	Isp. traduttore	10,8
VIII	Isp.amministrativo	505,6
IX	Agronomo	15,3
IX	Biologo	21,4
IX	Esperto chimico	13,7
IX	Ufficiale forestale	45,9
IX	Tecnologo alim.	1,0
IX	Psicologo	6,6
IX	Legale	14,3
IX	Esperto in estimo	2,0
IX	Isp.tec.lavoro-ing	1,0
IX	Esperto tec.telecom.	1,0
IX	Esp.materie tecniche	95,7

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Segretari particolari	Totale
12,1	67,0	254,2	288,7	581,0	913,1	288,8	770,6	218,0	11,0	3.404,6
0,4%	2,0%	7,5%	8,5%	17,1%	26,8%	8,5%	22,6%	6,4%	0,2%	100,0%

3.2 Posti vacanti 2021-2023

Al 01/01/2021 su 3.881,3 posti assegnati 341,3 risultano vacanti.

Più di metà dei posti vacanti (58,5%) riguarda profili professionali della VI qualifica funzionale (115,8 posti) e della VIII (83,9 posti). Oltre a questi, si riscontra tuttavia ampia disponibilità di posti vacanti anche tra quelle qualifiche più difficilmente reperibili, per mancanza nell'offerta di professionalità specifiche. Per esempio, si riscontrano 45,9 posti vacanti nella V qualifica funzionale e 32,0 posti vacanti nella VII.

Per quanto riguarda i singoli profili professionali, una quota significativa di posti vacanti riguarda anche l'attività



amministrativa più generica, vale a dire i profili di collaboratore/trice amministrativo/a (76,5 posti), ispettore/trice amministrativo/a (56,0 posti) e assistente di segreteria qualificato/a (15,4 posti).

Tab. 6

Posti vacanti - Situazione al 01/01/2021, posti equivalenti a tempo pieno

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	0,7
II	Usciere	12,4
III	Ass. serv.postale	1,5
III	Cantoniere	11,0
III	Aiutante amministrativo	5,3
IV	Operaio specializzato	5,5
IV	Autista	5,0
IV	Ass. di segreteria	5,5
IV	Cantoniere specializ.	9,0
IV	Telefonista	3,4
V	Operatore EDP	1,0
V	Agente ed ass. forestale	9,6
V	Aiutante tavolare	0,5
V	Operatore catastale	1,0
V	Assistente di laboratorio	0,2
V	Capo cantoniere	2,0
V	Operatore prove materiali	1,0
V	Ass.agr./forest. q.	1,0
V	Ass.segreteria qual	15,4
V	Ass. le aree protette	1,0
V	Op.socio-assist.	4,4
V	Disegnatore tecnico	1,1
V	Operatore amministrativo	2,0
VI	Contabile	4,7
VI	Tecnico informatico	6,4
VI	Sovrintendente forestale	3,0
VI	Esamin. patenti guida	1,1
VI	Geometra	1,0
VI	Collab. tavolare	6,7
VI	Collab. catastale	2,5
VI	Agrotecnico	2,5
VI	Mediatore museale	2,0
VI	Collab. tecnico	9,1
VI	Consulente ecologico	0,2
VI	Collab. amministrativo	76,5

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Ispettore del lavoro	2,3
VII	Tecnico edile	6,0
VII	Tec. inf.-analisi. EDP	2,4
VII	Tec. integr. lavora.	0,1
VII	Ispettore forestale	2,3
VII	Tecnico catastale	1,9
VII	Tec.laboratorio qual	0,7
VII	Assistente sociale	2,1
VII	Educatore professionale	0,3
VII	Statistico	1,0
VII	Isp. tec. laurea trien.	3,0
VII	Coord. tecnico catast	2,0
VII	Isp. tec. lavoro	2,0
VII	Ispettore igiene-amb.	1,8
VII	Isp. amm. laurea trien	4,2
VIII	Cons.orientam.-isp.	0,9
VIII	Isp. bibliotecario	0,6
VIII	Analista-sist. EDP	7,5
VIII	Dir. conservatore	2,0
VIII	Conservatore	0,6
VIII	Isp. contabile	4,8
VIII	Psicopedagogista	3,1
VIII	Ispettore statistico	0,6
VIII	Esperto tec. catast	2,0
VIII	Ispettore tecnico	5,4
VIII	Isp. traduttore	0,6
VIII	Isp. amministrativo	56,0
IX	Agronomo	1,0
IX	Biologo	0,1
IX	Esperto chimico	1,0
IX	Ufficiale forestale	3,9
IX	Psicologo	0,1
IX	Legale	1,0
IX	Esp. materie tecniche	2,8

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Totale
0,7	12,4	17,8	22,9	45,9	115,8	32,0	83,9	9,9	341,3
0,2%	3,6%	5,2%	6,7%	13,4%	33,9%	9,4%	24,6%	2,9%	100,0%



3.3 Cessazioni e sostituzioni 2021-2023

Per il triennio 2021-2023 sono stimate complessivamente 346,7 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 144,9 nel 2021, 116,5 nel 2022 e 85,3 nel 2023.

Di queste, per 223,2 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, mentre per i restanti 123,6 posti è necessaria una trasformazione del posto in una qualifica funzionale diversa.

Anche per ciascun anno del triennio, la maggior parte delle sostituzioni viene prevista nella medesima qualifica funzionale: 90,1 posti nel 2021, 69,4 nel 2022 e 63,6 nel 2023; sono invece 54,8 nel 2021 i posti derivanti da cessazioni che vanno inquadrati in una nuova qualifica, 47,1 nel 2022 e 21,6 nel 2023.

In merito ai re-inquadramenti in seguito a sostituzione, nel caso di 8,0 posti si ritiene necessaria una trasformazione in una qualifica funzionale inferiore, per 91,9 posti si tratta di un passaggio ad una qualifica superiore fino alla VI, mentre per i restanti 23,7 posti la trasformazione riguarda un'altra qualifica funzionale superiore, oltre la VI. 33 posti interessano la sola trasformazione del profilo professionale di "cantoniere" (III qualifica funzionale) in "cantoniere specializzato" (IV qualifica funzionale)⁷.

Da come si evince da gran parte delle motivazioni presentate in sede di pianificazione da parte delle unità organizzative, la sostituzione con trasformazione del posto si reputa necessaria e indispensabile al fine di poter garantire il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni istituzionali delle singole strutture, nonché per garantire il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della performance 2021-2023.

In considerazione della crescente necessità di profili amministrativi maggiormente specializzati da una parte e del minor fabbisogno di competenze di livello più basso dall'altra, il gruppo di lavoro stabilisce, come già avvenuto per i Piani triennali precedenti, che le trasformazioni di posto fino alla VI qualifica funzionale vengano approvate senza ulteriore disamina, dopo aver verificato che tali trasformazioni non comportino una maggiore spesa di personale.

Tab. 7

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto - 2021-2023 - Posti equivalenti a tempo pieno

	2021	2022	2023	2021-2023
Cessazioni	144,9	116,5	85,3	346,7
Sostituzioni necessarie, di cui:	144,9	116,5	85,3	346,7
nella stessa qualifica funzionale	90,1	69,4	63,6	223,2
in altra qualifica funzionale, di cui:	54,8	47,1	21,6	123,6
<i>in QF inferiore</i>	2,0	6,0	-	8,0
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	39,7	30,6	21,6	91,9
<i>in QF superiore</i>	13,1	10,6	-	23,7

⁷ La classificazione del personale cantoniere nella III o IV qualifica funzionale risale ad una classificazione storica. Il cosiddetto cantoniere "semplice" era quello con carriola e pala mentre il cantoniere "specializzato" era quello con un veicolo. Oggigiorno si può dire che questa distinzione è superata.



Tab. 8

Sostituzioni e trasformazioni di posto - 2021-2023 - Posti equivalenti a tempo pieno

2021-2023		Qualifica funzionale in entrata									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Qualifica funzionale in uscita	I	1,5									1,5
	II		8,0				1,0				9,0
	III			1,0	33,0	0,5	1,7				36,2
	IV				70,6	2,0	16,5				89,1
	V					24,6	37,2	2,9	3,7		68,4
	VI					1,0	57,4	4,4	9,1		71,9
	VII					6,0		7,6	1,6	2,0	17,2
	VIII								42,1		42,1
	IX								1,0	10,4	11,4
	Σ	1,5	8,0	1,0	103,6	34,1	113,8	14,8	57,5	12,4	346,7
										<i>di cui stessa QF</i>	223,2

Tab. 9

Trasformazioni di posto in un'ALTRA qualifica funzionale SUPERIORE⁸ - 2021-2023 - Posti equivalenti a tempo pieno

FE out	Profilo professionale	Qualifica funzionale in entrata			
		VII	VIII	IX	Σ
V	Assistente di laboratorio	1,0			1,0
V	Assistente di segreteria qualificato/a	0,9	1,7		2,6
V	Assistente per le aree protette		1,0		1,0
V	Disegnatore tecnico/Disegnatrice tecnica		1,0		1,0
V	Operatore catastale	1,0			1,0
VI	Tecnico informatico		1,9		1,9
VI	Geometra		1,0		1,0
VI	Collaboratore/Collaboratrice catastale	3,4			3,4
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica	1,0	2,0		3,0
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa		4,2		4,2
VII	Isp.amm. laurea triennale		0,6		0,6
VII	Statistico		1,0		1,0
VII	Tecnico edile			2,0	2,0
Totale		7,3	14,4	2,0	23,7

⁸ Sono escluse le trasformazioni di posto fino alla VI qualifica funzionale, che vengono approvate senza ulteriore disamina.



3.4 Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 viene approvato dal gruppo di lavoro⁹ tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo dell'anno 2020 relativamente al personale che cessa il proprio servizio nel triennio 2021-2023 è nel complesso pari a 11.543.509 €. 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 9.090.224 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 2.453.285 €.

In data 01/01/2021 risultano vacanti complessivamente 341,3 posti: la copertura ipotetica di tutti questi posti comporterebbe costi di personale pari a 9.286.665 €.

Tab. 10

Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2021-2023

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2020	Stimato 2021-2023
Cessazioni	346,7	11.543.509 €	9.090.224 €
Sostituzioni necessarie, di cui:	346,7	11.543.509 €	9.090.224 €
<i>nella stessa QF funzionale</i>	223,2	7.604.020 €	5.864.090 €
<i>in altra QF</i>	123,6	3.939.489 €	3.226.135 €
<i>in QF inferiore</i>	8,0	319.671 €	201.407 €
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	91,9	2.789.955 €	2.274.341 €
<i>in QF superiore</i>	23,7	829.863 €	750.387 €
Posti vacanti	341,3	0 €	9.286.665 €

Viene assunto che le trasformazioni di posto, seppur in una qualifica funzionale superiore, non comportino una maggiore spesa del 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 inferiore (livello inferiore, classe 0, scatti 0).

⁹ 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.



Tab. 11
Tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2021¹⁰

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

¹⁰ <http://www.provincia.bz.it/amministrazione/personale/personale-provincia/stipendi/info-stipendi-personale-provinciale.asp>