



3.3 - Piano triennale del fabbisogno di personale

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

Indice

I riferimenti normativi

Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026

Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2024-2026

Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Sviluppo del personale e formazione

GEP - Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale 2024-2026

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.

Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024, 2025 e 2026 della Provincia autonoma di Bolzano è stato redatto dai dipartimenti e dalle ripartizioni dell'Amministrazione provinciale per il personale delle rispettive strutture organizzative. Come da Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche¹, non rientrano nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 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 i propri Piani triennali del fabbisogno di personale 2024-2026, 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 novembre 2023. Partendo dai posti occupati nel ruolo generale, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2024, 2025 e 2026 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.

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

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 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 del 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 gli effetti finanziari delle modifiche proposte sulla base dei costi del personale sia attuali che futuri. Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 18/01/2024. Il gruppo di lavoro ha inoltre preso atto dei Piani triennali del fabbisogno di personale 2024-2026 approvati dagli enti strumentali² della Provincia per le risorse di personale messe a disposizione dalla Provincia stessa.

Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale

A fine ottobre 2023 la dotazione organica³ dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 conta complessivamente 3.904,3 posti assegnati: di questi, 3.394,9 sono occupati. 142,1 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 367,3 sono vacanti. In aggiunta, vi sono 214,4 posti in situazione particolare, al di fuori del contingente di personale. Non sono considerati ulteriori 382,1 posti messi a disposizione dagli enti strumentali della Provincia, che redigono il proprio Piano in separata sede.

³ 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.

Dotazione organica - Situazione al 01/11/2023

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	3.904,3
Posti occupati	3.394,9
Situazioni particolari	214,4
Posti indisponibili	142,1
Posti vacanti	367,3

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/11/2023

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	9,8
II	Commesso bibliotecario	4,0
II	Custode	6,0
II	Operaio	1,0
II	Usciere	50,1
III	Aiutante amministrativo	13,0
III	Assistente al servizio postale	2,5
III	Cantoniere	212,0
IV	Assistente di segreteria	137,3
IV	Assistente agrario e forestale	2,0
IV	Assistente prove materiali	1,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
IV	Autista	12,0
IV	Autista per Assessore	3,0
IV	Cantoniere specializzato	241,0
IV	Gestore di magazzino	4,0
IV	Operaio specializzato	29,7
IV	Telefonista	2,8
V	Agente ed assistente forestale	136,3
V	Aiutante tavolare	9,0
V	Assistente per le aree protette	4,0
V	Assistente agrario e forestale qual.	7,5
V	Assistente geriatrico ed assistenziale	2,0



QF	Profilo professionale	Posti occupati
V	Assistente di segreteria qualificato	140,4
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Assistente di laboratorio	2,0
V	Capo cantoniere	1,0
V	Disegnatore tecnico	6,1
V	Operatore socio-assistenziale	19,9
V	Operatore amministrativo	3,6
V	Operatore catastale	8,1
V	Operatore EDP	3,0
V	Operatore prove materiali	4,0
V	Tecnico delle telecomunicazioni	4,0
VI	Agrotecnico	4,0
VI	Bibliotecario	2,3
VI	Collaboratore catastale	22,3
VI	Collaboratore tavolare	39,9
VI	Collaboratore amministrativo	643,1
VI	Collaboratore all'informazione	2,0
VI	Collaboratore tecnico	60,7
VI	Collaboratore promozionale	0,6
VI	Collaboratore video	2,6
VI	Contabile	38,0
VI	Esaminatore patenti di guida	7,9

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VI	Geometra	1,9
VI	Mediatore museale	11,0
VI	Sovrintendente forestale	56,3
VI	Tecnico beni culturali	1,0
VI	Tecnico di laboratorio	2,0
VI	Tecnico di scavo	1,0
VI	Tecnico informatico	39,0
VI	Tecnico di organizzazione	7,7
VII	Assistente sociale	1,3
VII	Bibliotecario qualificato	10,5
VII	Collaboratore turistico	2,0
VII	Coord. tecnico catastale	7,6
VII	Educatore professionale	3,0
VII	Giornalista	2,7
VII	Ispettore amministrativo laurea trien	26,8
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	11,7
VII	Ispettore tecnico del lavoro	22,3
VII	Ispettore del lavoro	13,0
VII	Ispettore forestale	24,5
VII	Ispettore d'igiene e dell'ambiente	1,9
VII	Perito agrario	22,6
VII	Segretario scolastico	4,3



QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Statistico	0,9
VII	Tecnico di laboratorio qualificato	16,5
VII	Tecnico catastale	29,4
VII	Tecnico edile	58,7
VII	Tecnico informatico-analista EDP	9,6
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	14,7
VIII	Conservatore	28,8
VIII	Conservatore superiore	8,7
VIII	Direttore conservatore	2,0
VIII	Direttore tecnico e catastale	1,0
VIII	Esperto tecnico e catastale	1,0
VIII	Ispettore amministrativo	586,7
VIII	Ispettore bibliotecario	9,9
VIII	Ispettore catastale	2,0
VIII	Ispettore contabile	26,1
VIII	Ispettore statistico	24,6

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VIII	Ispettore tecnico	87,1
VIII	Ispettore traduttore	10,8
VIII	Analista-sistemista EDP	28,5
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-isp.	14,1
VIII	Psicopedagogo	13,3
IX	Agronomo	15,3
IX	Biologo	20,2
IX	Esperto nelle materie tecniche	109,7
IX	Esperto chimico	14,7
IX	Esperto in estimo	2,0
IX	Esperto tecnico delle telecom.	1,0
IX	Legale	15,5
IX	Psicologo	7,4
IX	Tecnologo alimentare	1,0
IX	Ufficiale forestale	42,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Segretari particolari	Totale
9,8	61,1	227,5	432,9	351,8	943,3	284,1	845,5	228,9	10,0	3.394,9
0,3%	1,8%	6,7%	12,8%	10,4%	27,8%	8,4%	24,9%	6,7%	0,3%	100,0%

Al 01/11/2023, su 3.904,3 posti assegnati, ben 367,3 risultano essere vacanti. Di questi, più di metà rientra in profili professionali della VI (121,9 posti) e della VIII qualifica funzionale (84,4 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 (81,9 posti) e ispettore/trice amministrativo/a (53,9 posti).

Posti vacanti - Situazione al 01/11/2023, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
I	Addetto alle pulizie	3,0
II	Operaio	0,5
II	Usciere	5,8
III	Aiutante amministrativo	4,0
III	Assistente al servizio postale	1,5
III	Cantoniere	20,0
III	Custode	1,0
IV	Assistente di segreteria	6,0
IV	Autista	4,0
IV	Cantoniere specializzato	14,0
IV	Gestore di magazzino	2,0
IV	Operaio specializzato	3,9
IV	Telefonista	3,5
V	Agente ed assistente forestale	11,8
V	Aiutante tavolare	7,2
V	Assistente di segreteria qualificato	16,3
V	Assistente all'infanzia	1,5
V	Assistente di laboratorio	0,2
V	Capo cantoniere	2,0

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
V	Disegnatore tecnico	1,0
V	Operatore amministrativo	0,1
V	Operatore catastale	1,0
V	Operatore EDP	1,0
VI	Collaboratore catastale	7,9
VI	Collaboratore tavolare	4,0
VI	Collaboratore amministrativo	81,9
VI	Collaboratore tecnico	7,1
VI	Consulente ecologico	0,2
VI	Contabile	6,5
VI	Mediatore museale	1,0
VI	Sovrintendente forestale	5,4
VI	Tecnico di laboratorio	1,0
VI	Tecnico informatico	7,0
VII	Assistente sociale	0,9
VII	Bibliotecario qualificato	0,5
VII	Educatore professionale	1,1
VII	Ispettore amministrativo laurea trien.	3,7

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	1,0
VII	Ispettore tecnico del lavoro	2,3
VII	Ispettore del lavoro	2,0
VII	Ispettore forestale	7,7
VII	Tecnico informatico-analista EDP	4,5
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	1,8
VII	Tecnico di laboratorio qualificator	1,0
VII	Tecnico catastale	5,3
VII	Tecnico edile	6,5
VIII	Analista-sistemista EDP	1,1
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-ispettore	1,6
VIII	Conservatore	5,3

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VIII	Esperto tecnico catastale	1,0
VIII	Ispettore amministrativo	53,9
VIII	Ispettore bibliotecario	0,3
VIII	Ispettore statistico	1,6
VIII	Ispettore tecnico	13,9
VIII	Ispettore traduttore	1,4
VIII	Ispettore contabile	1,3
VIII	Psicopedagogista	2,0
IX	Agronomo	1,0
IX	Biologo	0,5
IX	Esperto nelle materie tecniche	7,4
IX	Giornalista esperto	1,3
IX	Psicologo	0,1

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Altro	Totale
3,0	6,3	26,5	33,4	42,2	121,9	38,3	84,4	10,3	1,0	367,3
0,8%	1,7%	7,2%	9,1%	11,5%	33,2%	10,4%	23,0%	2,8%	0,3%	100,0%

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2024-2026

Per il triennio 2024-2026 sono stimate complessivamente 391,3 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 197,5 nel 2024, 109,3 nel 2025 e 84,4 nel 2026.

Di queste, per 300,0 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, seppure per 5,6 posti in un altro profilo professionale, mentre per i restanti 84,7 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: 146,7 posti nel 2024, 81,3 nel 2025 e 72,0 nel 2026; i posti derivanti da cessazioni che vanno inquadrati in una nuova qualifica funzionale sono invece 47,8 nel 2024, 25,5 nel 2025 e 11,4 nel 2026.

In merito ai re-inquadramenti in seguito a sostituzione, per 61,3 posti si tratta di un passaggio ad una qualifica superiore fino alla VI, mentre per i restanti 23,4 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 - 2024-2026 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

		2024	2025	2026	Totale 2024-2026
Cessazioni		197,5	109,3	84,4	391,3
Sostituzioni necessarie, di cui:		194,5	106,8	83,4	384,7
nella stessa qualifica funzionale		146,7	81,3	72,0	300,0
TRASFORMAZIONI	in altra qualifica funzionale, di cui:	47,8	25,5	11,4	84,7
	<i>in QF inferiore</i>	-	-	-	-
	<i>II-V QF → III-VI QF</i>	29,4	22,5	9,4	61,3
	<i>in altra QF superiore</i>	18,4	3,0	2,0	23,4

Sostituzioni e trasformazioni di posto - 2024-2026 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

2024-2026		Qualifica funzionale in entrata									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Qualifica funzionale in uscita	I	-	0,9								0,9
	II		7,2				1,0				8,2
	III			22,0	1,0		3,0				26,0
	IV				89,6	2,9	23,2		1,5		117,2
	V					38,1	29,4	1,0	3,0		71,5
	VI						58,8	2,0	7,5		68,3
	VII							18,6	4,5	3,0	26,1
	VIII								48,8	1,0	49,8
	IX									16,7	16,7
	Σ	-	8,1	22,0	90,6	41,0	115,4	21,6	65,3	20,7	384,7
di cui stessa QF											300,0



Trasformazioni di posto in una qualifica funzionale SUPERIORE⁴ - 2024-2026 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF out	Profilo professionale	Qualifica funzionale in entrata			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Assistente di segreteria		1,5		1,5
V	Assistente di segreteria qualificato/a		3,0		3,0
V	Operatore amministrativo/Operatrice amministrativa	1,0			1,0
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa	1,0	6,4		7,4
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica	1,0	1,0		2,0
VII	Coordinatore tecnico e catastale/Coordinatrice tecnica e catastale		1,0		1,0
VII	Ispettore amministrativo/Ispettrice amministrativa con laurea triennale		2,5		2,5
VII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica con laurea triennale		1,0		1,0
VII	Tecnico/Tecnica edile			3,0	3,0
VIII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica			1,0	1,0
Totale		3,0	16,4	4,0	23,4

⁴ Sono escluse le trasformazioni di posto fino alla VI qualifica funzionale, che vengono approvate senza ulteriore disamina.

Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 viene approvato dal gruppo di lavoro⁵ tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo dell'anno 2023 relativamente al personale che cesserà il proprio servizio nel triennio 2024-2026 è nel complesso pari a 13.414.295 €. Considerando le sostituzioni necessarie, nella stessa o in altra qualifica funzionale, e considerando per tutte le sostituzioni i relativi stipendi iniziali in base alle tabelle stipendiali attualmente in vigore, il costo futuro stimato per il suddetto personale è invece di 10.598.680 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 2.815.615 €. In data 01/11/2023 risultano vacanti complessivamente 367,3 posti: la copertura ipotetica di tutti questi posti comporterebbe costi di personale pari a 10.119.957 €.

Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2024-2026

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2023	Stimato 2024-2026
Cessazioni	391,3	13.414.295 €	10.598.680 €
Sostituzioni necessarie, di cui:	384,7	13.219.390 €	10.437.447 €
<i>nella stessa QF</i>	300,0	10.495.273 €	8.038.261 €
<i>in altra QF, di cui:</i>	84,7	2.724.117 €	2.399.186 €
<i>in QF inferiore</i>	-	0 €	0 €
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	61,3	1.944.870 €	1.616.549 €
<i>in altra QF superiore</i>	23,4	779.247 €	782.636 €
Posti vacanti	367,3	0 €	10.119.957 €

⁵ 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.

Queste trasformazioni di posti di lavoro – pur trattandosi di trasformazioni in qualifiche funzionali superiori – si prevede non porteranno ad un aumento dei costi del personale, poiché lo stipendio base del personale in uscita è generalmente più elevato di quello del personale in entrata, il quale ha sì una qualifica funzionale più elevata, ma anche un livello retributivo inferiore a causa della minore anzianità di servizio. Sebbene le singole sostituzioni non siano sempre neutre dal punto di vista dei costi, si calcola così un risparmio teorico di circa 2,8 milioni di euro. Il compito delle strutture è quello di trovare la giusta collocazione delle sostituzioni all'interno dei dipartimenti e di distribuire i posti in maniera ottimale.

Tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2023⁶

QF	Livello	Classe	Scatti	Annuo			
				Stipendio	I.I.S.	Bilinguismo	Totale
I	Inf.	0	0	7.280,26 €	11.971,27 €	618,00 €	19.869,53 €
II	Inf.	0	0	8.778,39 €	12.122,99 €	618,00 €	21.519,38 €
III	Inf.	0	0	9.539,03 €	12.222,43 €	618,00 €	22.379,46 €
IV	Inf.	0	0	10.299,66 €	12.342,97 €	679,80 €	23.322,43 €
V	Inf.	0	0	11.591,59 €	12.487,24 €	679,80 €	24.758,63 €
VI	Inf.	0	0	12.936,13 €	12.675,53 €	951,72 €	26.563,38 €
VII	Inf.	0	0	15.341,14 €	12.931,69 €	951,72 €	29.224,55 €
VII-ter	Inf.	0	0	16.108,09 €	13.028,16 €	679,80 €	30.199,21 €
VII-bis	Inf.	0	0	17.041,26 €	13.136,90 €	1.062,96 €	31.241,12 €
VIII	Inf.	0	0	18.738,24 €	13.253,83 €	1.062,96 €	33.055,03 €
IX	Inf.	0	0	22.388,89 €	13.635,52 €	1.062,96 €	37.087,37 €

⁶ [Tabelle stipendiali](#)

Sviluppo del personale e formazione

Il fabbisogno di personale è diventato un elemento critico negli ultimi anni, come nel mondo del lavoro in generale, a causa dell'andamento demografico e delle strategie di vita delle nuove generazioni, più favorevoli a cambiamenti frequenti e meno a incarichi stabili.

La Provincia sta mettendo quindi in essere una strategia di *employer branding* per rafforzare il proprio posizionamento sul mercato del lavoro in Alto Adige, avendo comunque un ruolo già centrale nell'impiego locale. Una condizione e una complessità aggiuntiva specifica del mercato del lavoro locale - come prevista nello Statuto di autonomia - è il requisito del bilinguismo italiano-tedesco, che caratterizza le assunzioni nel settore pubblico. Ciò porta ad avere un mercato del lavoro ristretto al territorio locale, pur con alcune eccezioni, rappresentate dalla confinante provincia di Trento e dall'afflusso di personale da Paesi esteri di area germanofona. Da una parte questo rende più acuta la scarsità di offerta di personale, dall'altra costituisce uno stimolo professionale per molti aspiranti, che viene debitamente sottolineato nelle campagne promosse dal settore comunicazione della Provincia. I concorsi banditi vengono quindi accompagnati da un'azione comunicativa mirata di supporto e penetrazione attraverso i social media e altri canali, a seconda del tipo di profilo ricercato. Gli organi competenti sono peraltro attivi anche in occasione di fiere e workshop sia in Italia che all'estero, per far conoscere le possibilità di impiego professionale nei settori gestiti dall'Amministrazione provinciale.

Inoltre, grazie all'Ufficio Sviluppo personale della Provincia e alle politiche di formazione interna, l'offerta di corsi e percorsi mirati ai settori professionali più ricercati è costantemente attiva e accompagna le esigenze di riqualificazione per settori o compiti nuovi, per i quali si sta sviluppando una domanda di personale. In questo modo è possibile attuare ricollocazioni e spostamenti di risorse tra settori diversi che sono in via di sviluppo. Un obbligo di legge a livello provinciale prevede inoltre che ogni posizione da coprire sia resa accessibile pubblicandola sul portale interno: in tal modo il personale ha possibilità di candidarsi presso uffici diversi per trovare nuovi stimoli o sfruttare meglio le proprie competenze.

Anche le regole sulla mobilità tra enti sono state adeguate ad una maggiore osmosi tra settore pubblico ed enti esterni anche non pubblici, in particolare per il personale dirigente, ma anche il personale delle altre qualifiche può trovare nuovi sbocchi dove fare nuove esperienze che potranno poi essere utilmente spese al rientro nell'Amministrazione provinciale.

È inoltre in atto, tramite il Piano triennale del fabbisogno di personale, una riqualificazione del personale impiegato, che comporta una graduale sostituzione del personale cessato con personale di maggiore qualificazione. Se fino a pochi anni fa la Provincia occupava molto personale con pochi anni di formazione dopo la scuola media, ora la percentuale di personale laureato sta aumentando molto, sia nei settori tecnico-specialistici che in quelli organizzativo-amministrativi.

Inoltre, è in fase di studio e approvazione una riforma del sistema delle qualifiche funzionali attualmente in vigore (legato ai meccanismi previsti nello Statuto relativamente al bilinguismo), che da una parte dovrebbe rendere più appetibile il trattamento economico per le giovani generazioni che entrano a lavorare in Provincia e dall'altra flessibilizzare i meccanismi per la progressione di carriera interna.

La necessaria riformulazione dei profili professionali attualmente previsti, risalenti ai primi anni Duemila, è una sfida notevole sia in ambito di pianificazione che di trattativa con i settori interni – che in Provincia coprono un numero elevatissimo di competenze amministrative e tecniche – e potrà svilupparsi una volta completato il sopracitato progetto di revisione del sistema delle qualifiche funzionali.

I settori non strategici sono stati già esternalizzati mediante società in house o comunque partecipate dalla Provincia – come i compiti operativi

di informatica, la riscossione dei tributi, i supporti al settore industriale per quanto riguarda gli areali, ecc. – mentre la Provincia mantiene un ruolo di guida strategica, attuato con strutture e personale tramite gestione diretta.

GEP - Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 (Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale)

Come previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006), l'Amministrazione provinciale ha elaborato il Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 e ha attuato le misure in esso contenute. Il Piano era da ridefinire per il periodo 2024-2026.

La Commissione europea ha stabilito che l'esistenza di un Gender Equality Plan è un requisito di base per accedere ai fondi del programma Horizon Europe. L'Amministrazione provinciale attinge a questo fondo di finanziamento.

Gli obiettivi del Piano nazionale delle azioni positive e del Piano europeo per la parità di genere - GEP sono gli stessi, ovvero promuovere le pari opportunità e la parità di genere all'interno dell'organizzazione, pianificando e attuando misure concrete a beneficio del personale. I risultati raggiunti e i progressi fatti verso la parità di genere devono essere monitorati sulla base di indicatori predefiniti.

È quindi opportuno redigere un documento unico di pianificazione, il presente "Gender Equality Plan - GEP dell'Amministrazione provinciale / Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale". Con il GEP l'Amministrazione applica anche quanto previsto dall'art. 3 della legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5 sulla parificazione e sulla promozione delle donne: l'elaborazione dei piani per la promozione della parità fra i generi.

Per la stesura del presente Gender Equality Plan per il triennio 2024-2026 si è fatto riferimento ad altri strumenti strategici di pianificazione, tra cui:

- Piano d'azione per la parità di genere ÆQUITAS
- PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione / Piano della performance
- Piano strategico per lo sviluppo sostenibile della Provincia "Everyday for future - Insieme per la sostenibilità"
- Piano di sviluppo del personale 2023-2024

Il documento "GEP (Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale 2024-2026)" è disponibile come [allegato](#) al presente Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026.