

Piano integrato di attività e organizzazione
Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano
DGP n. 78 del 31/01/2023

Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2023-2025



Indice

1. I riferimenti normativi
2. Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2023-2025
 - 2.1 Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale al 01/11/2022
 - 2.2 Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2023-2025
 - 2.3 Risparmio teorico e spesa potenziale massima
3. 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 la necessità 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 dall'estero 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 provinciale espressamente dedicato allo sviluppo del personale 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 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.

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. Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2023-2025

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023, 2024 e 2025 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 pubbliche¹, non rientrano nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 il personale docente, ausiliario, tecnico e amministrativo delle scuole, sia provinciali, sia a carattere statale. È stato

¹ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018

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 2023-2025, 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 2023, in concomitanza col Piano della performance 2023-2025: partendo dai posti occupati nel ruolo generale, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2023, 2024 e 2025 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.

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 2023-2025 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 11.01.2023 e sottoposto alla Giunta provinciale per l'attuazione.

Il gruppo di lavoro ha inoltre preso atto dei Piani triennali del fabbisogno di personale 2023-2025 approvati dagli enti strumentali² della Provincia per le risorse di personale messe a disposizione dalla Provincia stessa.

2.1 Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale al 01/11/2022

Al 01/11/2022 la dotazione organica³ dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 conta complessivamente 4.035,1 posti assegnati: di questi, 3.533,9 sono occupati. 138,9 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 362,3 sono vacanti. In aggiunta, vi sono 169,5 posti in situazione particolare, al di fuori del contingente di personale. Non sono considerati ulteriori 382,6 posti messi a disposizione dagli enti strumentali della Provincia, che redigono il proprio Piano in separata sede.

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

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. Sono compresi anche i giornalisti.

Dotazione organica - Situazione al 01/11/2022

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	4.035,1
Posti occupati	3.533,9
Situazioni particolari	169,5
Posti indisponibili	138,9
Posti vacanti	362,3

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/11/2022

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	10,7
II	Commesso bibliotecario	4,0
II	Custode	6,0
II	Domestico	1,2
II	Operaio	2,0
II	Usciere	50,1
III	Aiutante amministrativo	15,5
III	Assistente al servizio postale	4,0
III	Cantoniere	217,0
IV	Assistente di segreteria	156,6
IV	Assistente agrario e forestale	2,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
IV	Assistente prove materiali	1,0
IV	Autista	14,0
IV	Cantoniere specializzato	247,0
IV	Gestore di magazzino	4,0
IV	Operaio specializzato	33,1
IV	Telefonista	3,8
V	Agente ed assistente forestale	121,9
V	Aiutante tavolare	14,2
V	Assistente di viabilità	5,0
V	Assistente per le aree protette	4,0
V	Assistente agrario e forestale qual.	10,0



QF	Profilo professionale	Posti occupati
V	Assistente geriatrico ed assistenziale	2,0
V	Assistente di segreteria qualificato	161,8
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Assistente all'infanzia	13,0
V	Assistente di laboratorio	2,0
V	Capo cantoniere	1,0
V	Disegnatore tecnico	9,1
V	Operatore socio-assistenziale	17,4
V	Operatore amministrativo	4,2
V	Operatore catastale	8,1
V	Operatore EDP	4,6
V	Operatore prove materiali	4,0
V	Tecnico delle telecomunicazioni	5,0
VI	Agrotecnico	4,0
VI	Bibliotecario	1,3
VI	Collaboratore catastale	23,1
VI	Collaboratore tavolare	36,2
VI	Collaboratore amministrativo	634,5
VI	Collaboratore tecnico	68,8
VI	Collaboratore promozionale	0,6
VI	Collaboratore video	2,6
VI	Contabile	41,3

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VI	Educatore settore infanzia	0,7
VI	Esaminatore patenti di guida	8,9
VI	Geometra	1,9
VI	Mediatore museale	12,0
VI	Sovrintendente forestale	61,5
VI	Tecnico beni culturali	1,0
VI	Tecnico di laboratorio	2,0
VI	Tecnico di scavo	1,0
VI	Tecnico informatico	41,8
VI	Tecnico di organizzazione	8,9
VII	Assistente sociale	3,7
VII	Bibliotecario qualificato	11,6
VII	Collaboratore turistico	2,0
VII	Coord. tecnico catastale	7,6
VII	Educatore professionale	5,3
VII	Ispettore amministrativo laurea trien	25,0
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	15,7
VII	Ispettore tecnico del lavoro	25,3
VII	Ispettore del lavoro	12,7
VII	Ispettore forestale	29,5
VII	Ispettore d'igiene e dell'ambiente	1,9
VII	Perito agrario	24,1



QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Segretario scolastico	2,3
VII	Statistico	0,9
VII	Tecnico di laboratorio qualificato	16,5
VII	Tecnico catastale	28,7
VII	Tecnico edile	66,7
VII	Tecnico informatico-analista EDP	11,5
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	15,7
VIII	Conservatore	27,9
VIII	Conservatore superiore	8,7
VIII	Direttore conservatore	5,0
VIII	Direttore tecnico e catastale	1,0
VIII	Esperto tecnico e catastale	1,0
VIII	Ispettore amministrativo	559,8
VIII	Ispettore bibliotecario	10,2
VIII	Ispettore catastale	2,0
VIII	Ispettore contabile	26,1
VIII	Ispettore statistico	24,6

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VIII	Ispettore tecnico	108,8
VIII	Ispettore traduttore	10,3
VIII	Analista-sistemista EDP	31,9
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-isp.	15,6
VIII	Psicopedagogista	13,1
IX	Agronomo	16,3
IX	Biologo	21,7
IX	Esperto nelle materie tecniche	116,7
IX	Esperto chimico	14,7
IX	Esperto in estimo	2,0
IX	Esperto tecnico delle telecom.	2,0
IX	Giornalista	2,7
IX	Legale	15,5
IX	Psicologo	7,3
IX	Tecnologo alimentare	1,0
IX	Ufficiale forestale	59,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Segretari particolari	Totale
10,7	63,4	236,5	461,5	388,3	951,1	307,6	846,9	259,0	9,0	3.533,9
0,3%	1,8%	6,7%	13,1%	11,0%	26,9%	8,7%	24,0%	7,3%	0,3%	100,0%



Al 01/11/2022, su 4.035,1 posti assegnati, ben 362,3 risultano essere vacanti. Di questi, più di metà rientra in profili professionali della VI (121,1 posti) e della VIII qualifica funzionale (80,7 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 (79,5 posti) e ispettore/trice amministrativo/a (53,2 posti).

Posti vacanti - Situazione al 01/11/2022, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
I	Addetto alle pulizie	2,1
II	Custode	1,0
II	Operaio	1,0
II	Usciere	6,1
III	Aiutante amministrativo	2,3
III	Assistente al servizio postale	0,5
III	Cantoniere	15,0
IV	Assistente di segreteria	8,8
IV	Autista	5,0
IV	Cantoniere specializzato	8,0
IV	Gestore di magazzino	2,0
IV	Operaio specializzato	4,2
IV	Telefonista	3,6
V	Agente ed assistente forestale	26,6
V	Aiutante tavolare	2,0
V	Assistente di segreteria qualificato	10,4
V	Assistente di laboratorio	0,2
V	Assistente viabilità	1,0
V	Capo cantoniere	2,0

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
V	Disegnatore tecnico	2,0
V	Operatore socio-assistenziale	1,4
V	Operatore catastale	1,0
V	Operatore EDP	0,4
V	Tecnico delle telecomunicazioni	2,0
VI	Collaboratore all'informazione	1,0
VI	Collaboratore catastale	5,7
VI	Collaboratore tavolare	8,3
VI	Collaboratore amministrativo	79,5
VI	Collaboratore tecnico	10,4
VI	Consulente ecologico	0,2
VI	Contabile	7,4
VI	Sovrintendente forestale	0,4
VI	Tecnico di laboratorio	1,0
VI	Tecnico informatico	7,1
VII	Assistente sociale	0,5
VII	Bibliotecario qualificato	0,5
VII	Collaboratore turistico	1,0
VII	Educatore professionale	1,0

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VII	Ispettore amministrativo laurea trien.	5,9
VII	Ispettore Tecnico laurea trien.	2,0
VII	Ispettore Tecnico del Lavoro	0,3
VII	Ispettore del lavoro	0,3
VII	Ispettore forestale	2,7
VII	Perito agrario	1,0
VII	Tecnico beni culturali	1,0
VII	Tecnico informatico-analista EDP	4,6
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	1,3
VII	Tecnico di laboratorio qualificator	1,0
VII	Tecnico catastale	2,5
VII	Tecnico edile	7,4
VIII	Analista-sistemista EDP	2,3
VIII	Consulente all'orientamento-ispettore	0,1
VIII	Conservatore	0,6
VIII	Conservatore superiore	1,7

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VIII	Direttore conservatore	3,0
VIII	Esperto tecnico catastale	3,0
VIII	Ispettore amministrativo	53,2
VIII	Ispettore bibliotecario	0,3
VIII	Ispettore statistico	2,6
VIII	Ispettore tecnico	7,5
VIII	Ispettore traduttore	0,9
VIII	Ispettore contabile	3,3
VIII	Psicopedagogista	2,3
IX	Biologo	2,1
IX	Esperto nelle materie tecniche	11,2
IX	Giornalista	1,0
IX	Giornalista esperto	0,3
IX	Legale	0,9
IX	Psicologo	0,3
IX	Ufficiale forestale	1,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Altro	Totale
2,1	8,1	17,7	31,5	49,1	121,1	33,0	80,7	16,7	2,2	362,3
0,6%	2,2%	4,9%	8,7%	13,6%	33,4%	9,1%	22,3%	4,6%	0,6%	100,0%



2.2 Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2023-2025

Per il triennio 2023-2025 sono stimate complessivamente 341,6 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 144,6 nel 2023, 103,4 nel 2024 e 93,6 nel 2025.

Di queste, per 259,4 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, seppure per 4,6 posti in un altro profilo professionale, mentre per i restanti 79,9 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: 110,6 posti nel 2023, 78,2 nel 2024 e 70,6 nel 2025; i posti derivanti da cessazioni che vanno inquadrati in una nuova qualifica funzionale sono invece 32,7 nel 2023, 25,2 nel 2024 e 22,0 nel 2025.

In merito ai re-inquadramenti in seguito a sostituzione, per 67,3 posti si tratta di un passaggio ad una qualifica superiore fino alla VI, mentre per i restanti 12,6 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 - 2023-2025 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

		2023	2024	2025	Totale 2023-2025
Cessazioni		144,6	103,4	93,6	341,6
Sostituzioni necessarie, di cui:		143,3	103,4	92,6	339,3
nella stessa qualifica funzionale		110,6	78,2	70,6	259,4
TRASFORMAZIONI	in altra qualifica funzionale, di cui:	32,7	25,2	22,0	79,9
	<i>in QF inferiore</i>	-	-	-	-
	<i>II-V QF → III-VI QF</i>	25,8	22,4	19,0	67,3
	<i>in altra QF superiore</i>	6,9	2,7	3,0	12,6

Sostituzioni e trasformazioni di posto - 2023-2025 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

2023-2025		Qualifica funzionale in entrata									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Qualifica funzionale in uscita	I	-									-
	II		5,3				1,0				6,3
	III			26,5			2,0				28,5
	IV				68,9	2,0	20,8	1,0	1,0		93,7
	V					26,3	41,4		0,9		68,6
	VI						59,6	3,5	3,3		66,5
	VII							19,0	1,0	1,0	21,0
	VIII								37,3	0,9	38,2
	IX									16,5	16,6
	Σ	-	5,3	26,5	68,9	28,3	124,8	23,5	43,5	18,5	339,3
di cui stessa QF											259,4

Trasformazioni di posto in una qualifica funzionale SUPERIORE⁴ - 2023-2025 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF out	Profilo professionale	Qualifica funzionale in entrata			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Assistente di segreteria	1,0	1,0		2,0
V	Assistente di segreteria qualificato/a		0,9		0,9
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa		2,3		2,3
VI	Collaboratore/Collaboratrice catastale	2,5			2,5
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica	1,0	1,0		2,0
VII	Tecnico/Tecnica edile			1,0	1,0
VII	Tecnico/Tecnica per l'integrazione lavorativa		1,0		1,0
VIII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica			0,9	0,9
Totale		4,5	6,2	1,9	12,6

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

2.3 Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2023-2025 viene approvato dal gruppo di lavoro⁵ tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo dell'anno 2022 relativamente al personale che cesserà il proprio servizio nel triennio 2023-2025 è nel complesso pari a 11.442.177 €. 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 9.006.578 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 2.435.599 €. In data 01/11/2022 risultano vacanti complessivamente 362,3 posti: la copertura ipotetica di tutti questi posti comporterebbe costi di personale pari a 9.848.505 €.

Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2023-2025

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2022	Stimato 2023-2025
Cessazioni	341,6	11.442.177 €	9.006.578 €
Sostituzioni necessarie, di cui:	339,3	11.373.915 €	8.953.386 €
<i>nella stessa QF</i>	259,4	8.869.291 €	6.811.588 €
<i>in altra QF, di cui:</i>	79,9	2.505.624 €	2.141.798 €
<i>in QF inferiore</i>	-	0 €	0 €
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	67,3	2.087.000 €	1.740.717 €
<i>in altra QF superiore</i>	12,6	417.624 €	401.081 €
Posti vacanti	362,3	0 €	9.848.505 €

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 ben 2,4 milioni di euro. Il compito delle strutture è quello di trovare la giusta collocazione delle sostituzioni all'interno dei dipartimenti e distribuire i posti in maniera ottimale.

Tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2021⁶

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

⁶ [Tabelle stipendiali](#)

3. 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 provinciali⁷, 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.

Sulla base degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, dell'evoluzione del quadro normativo e delle esigenze attuali emergono infine le seguenti priorità per gli anni 2023-2024: (1) Promozione della cultura dell'apprendimento e della conoscenza e dell'apprendimento continuo autonomo e digitale nell'Amministrazione provinciale; (2) Riorientamento della formazione nel settore della sicurezza sul lavoro, in particolare in base alle nuove normative; (3) Onboarding sistematico di nuove collaboratrici e nuovi collaboratori; (4) Misure di sviluppo del personale relative alla strategia di sostenibilità della Provincia; (5) Promozione del lavoro agile attraverso misure di sviluppo; (6) Misure di accompagnamento della trasformazione digitale.

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 2023-24 dell'Ufficio Sviluppo personale, approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 52 del 24 gennaio 2023. 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.

⁷ Vedi sezione 2.1 Valore pubblico