



ALLEGATO 2

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE

2020 – 2022

INDICE	Pag.
1. Introduzione	2
2. Riferimenti normativi	2
3. PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE - Situazione al 31/12/2019	3
Tab. 1 Personale provinciale - Situazione al 31/12/2019	3
Graf. 1 Personale provinciale per settore, composizione percentuale - Situazione al 31/12/2019	4
Tab. 2 Personale provinciale per genere - Situazione al 31/12/2019	4
Graf. 2 Personale provinciale per regime orario e genere - Situazione al 31/12/2019	5
Graf. 3 Personale provinciale per qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2019	6
Graf. 4 Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2019	6
Tab. 3 Personale provinciale per età media e genere - Situazione al 31/12/2019	7
Graf. 5 Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2019	8
Graf. 6 Personale provinciale per classe di anzianità e genere - Situazione al 31/12/2019	9
Tab. 4 Personale dirigente per genere - Situazione al 31/12/2019	10
4. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022	10
Dotazione organica al 01/01/2020	
Tab. 5 Dotazione organica - Situazione al 01/01/2020	10
Tab. 6 Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/01/2020	11
5. Nuove assunzioni 2020-2022	13
Tab. 7 Nuove assunzioni per copertura di posti vacanti - Piano triennale 2020-2022	13
6. Cessazioni e sostituzioni 2020-2022	14
Tab. 8 Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto - Piano triennale 2020-2022	15
Tab. 9 Sostituzioni e trasformazioni di posto - Piano triennale 2020-2022	15
Tab. 10 Trasformazioni di posto in un'ALTRA qualifica funzionale SUPERIORE- 2020-2022	16
7. Risparmio teorico e spesa potenziale massima 2020-2022	16
Tab. 11 Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2020-2022	17
Tab. 12 Tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2020	17

1. INTRODUZIONE

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020, 2021 e 2022 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 dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche¹, non rientrano nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 il personale docente, ausiliario, tecnico e amministrativo delle scuole, sia provinciali, sia a carattere statale.

È stato inoltre escluso dal Piano della Provincia il personale provinciale messo a disposizione degli enti strumentali² della Provincia, i quali hanno redatto un proprio Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, programmando in esso 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 2020, in concomitanza col Piano della performance 2020-2022: partendo dalla dotazione organica, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2020, 2021 e 2022 le cessazioni di personale, le sostituzioni, le trasformazioni di posto e le assunzioni su posto vacante, tenendo in considerazione le necessarie variazioni sistemiche nell'assetto organizzativo delle proprie singole strutture.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale rappresenta, unitamente alla programmazione finanziaria e al Piano della performance, 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 2020-2022 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 19/02/2020 e sottoposto alla Giunta provinciale per l'attuazione.

Il gruppo di lavoro prende inoltre atto dei Piani triennali del fabbisogno del personale 2020-2022 approvati dagli enti strumentali della Provincia per le risorse di personale messe a disposizione dalla Provincia stessa.

2. 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.

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. 978/2018

3. PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE – Situazione al 31/12/2019

Al 31/12/2019 il personale dell'Amministrazione provinciale - compreso il personale delle scuole dell'infanzia, professionali, di musica, nonché il personale amministrativo per il settore dell'istruzione - ammonta complessivamente a 10.369,3 unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA), corrispondenti a 12.326 persone.

Al personale provinciale si aggiungono 9.338 dirigenti scolastici e docenti (8.067,1 ULA) delle scuole a carattere statale (primarie e secondarie di I e II grado).

Tab. 1

Personale provinciale - Situazione al 31/12/2019

Settore	Persone	ULA*
Amministrazione provinciale in senso stretto	2.739	2.437,7
Enti strumentali ed altri organismi	685	628,8
Corpo forestale provinciale	279	276,2
Servizio strade	475	475,0
Settore istruzione	8.148	6.551,7
<i>di cui</i> Scuola dell'infanzia	2.401	1.957,1
Scuola professionale	1.300	1.151,0
Formazione professionale agricolo-forestale	285	224,3
Scuola di musica	536	416,7
Assistenza di persone con disabilità	584	441,1
Personale amministrativo	3.042	2.361,6
Personale provinciale	12.326	10.369,3
Personale docente scuole statali (primarie e secondarie di I e II grado)	9.338	8.067,1

* Unità di lavoro equivalenti a tempo pieno

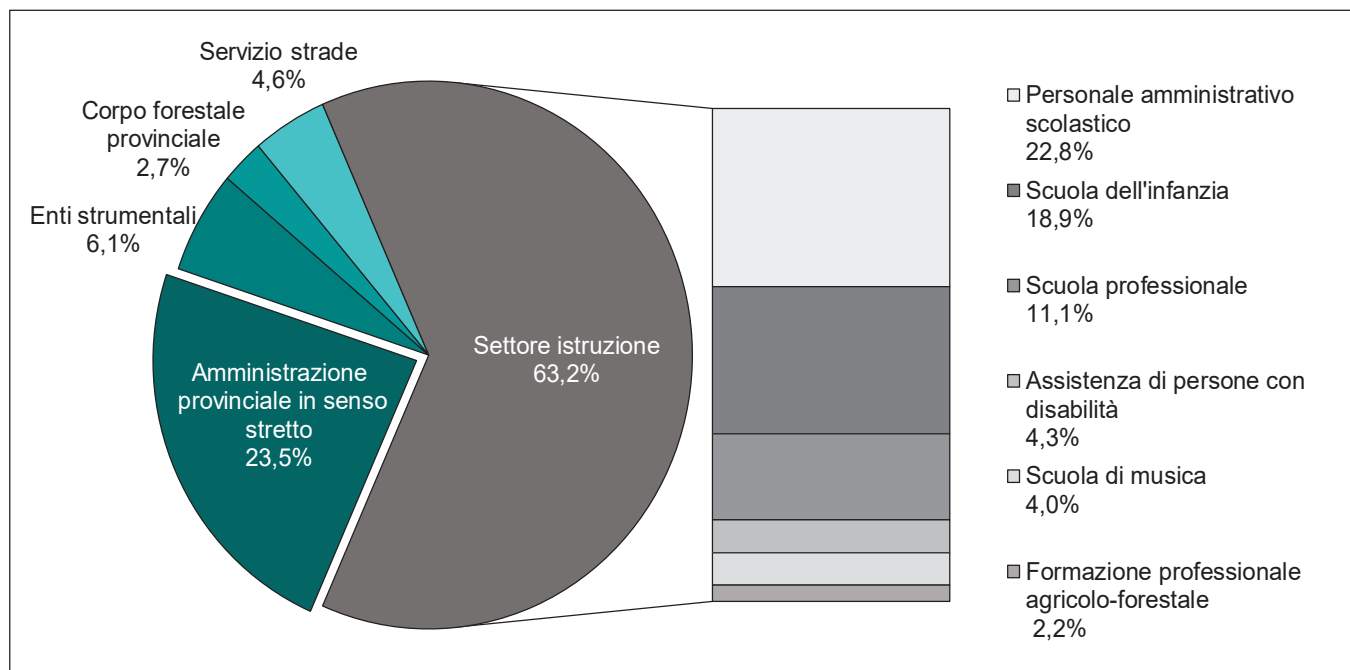
Oltre all'Amministrazione provinciale in senso stretto (2.739 dipendenti), fanno parte dell'Amministrazione provinciale anche il personale del Servizio strade (475) e del Corpo forestale provinciale (279), nonché parte del personale messo a disposizione degli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (685) e il personale del Settore istruzione (8.148).

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.

La maggior parte dei dipendenti è occupata nel Settore istruzione (63,2%), seguito dall'Amministrazione provinciale in senso stretto (23,5%), dagli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (6,1%), dal Servizio strade (4,6%) e dal Corpo forestale provinciale (2,7%).

Graf. 1

Personale provinciale per settore, composizione percentuale - Situazione al 31/12/2019



Su 12.326 dipendenti, 8.602 sono donne (69,8%) e 3.724 uomini (30,2%).

La maggior parte delle donne (75,6%) è impiegata nel Settore istruzione, seguito dall'Amministrazione in senso stretto (20,6%), mentre solamente una piccola minoranza lavora negli Enti strumentali e altri organismi della Provincia (3,5%) e nel Corpo forestale provinciale (0,2%).

Gli uomini sono invece distribuiti in maniera più omogenea: il 44,1% è impiegato nel Settore istruzione e il 25,9% nell'Amministrazione in senso stretto, ma un numero significativo di uomini lavora anche negli Enti strumentali e altri organismi (10,2%) e nel Corpo forestale provinciale (7,1%). A questi si aggiunge un ulteriore 12,8% impiegato nel Servizio strade, settore nel quale lavorano esclusivamente uomini.

Tab. 2

Personale provinciale per genere - Situazione al 31/12/2019

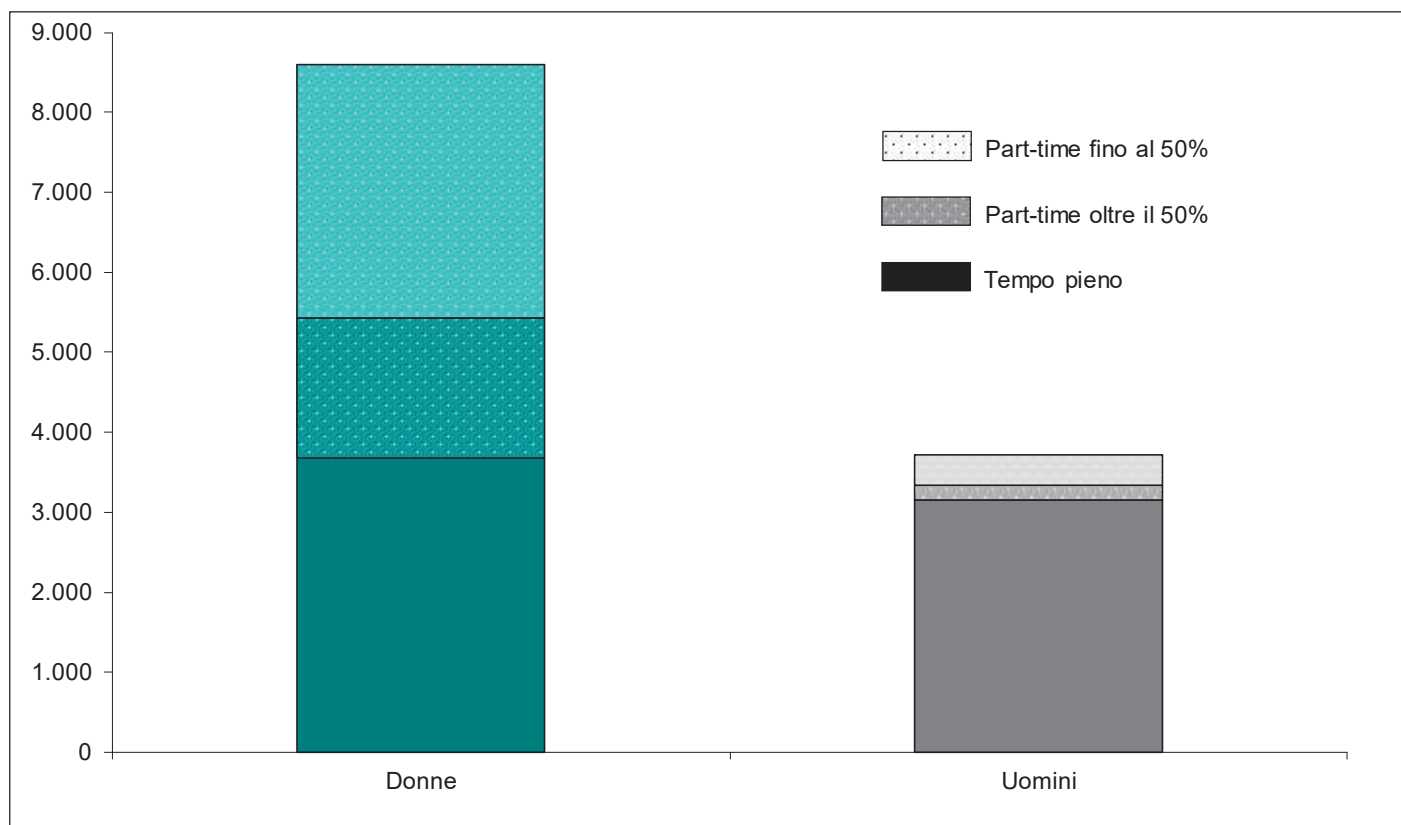
Settore	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Amministrazione provinciale in senso stretto	1.775	964	2.739	20,6%	25,9%
Enti strumentali e altri organismi	305	380	685	3,5%	10,2%
Corpo forestale provinciale	16	263	279	0,2%	7,1%
Servizio strade	-	475	475	-	12,8%
Settore istruzione, di cui:	6.506	1.642	8.148	75,6%	44,1%
<i>Scuola dell'infanzia</i>	2.386	15	2.401	27,7%	0,4%
<i>Scuola professionale</i>	711	589	1.300	8,3%	15,8%
<i>Formazione professionale agricolo-forestale</i>	188	97	285	2,2%	2,6%
<i>Scuola di musica</i>	278	258	536	3,2%	6,9%
<i>Assistenza di persone con disabilità</i>	530	54	584	6,2%	1,5%
<i>Personale amministrativo</i>	2.413	629	3.042	28,1%	16,9%
Personale provinciale	8.602	3.724	12.326	100,0%	100,0%

Il totale degli uomini corrisponde all'incirca al numero di donne che lavorano a tempo pieno. Oltre la metà delle donne lavora a tempo parziale (57,3%), contro il 15,3% degli uomini.

Complessivamente il 44,6% del personale ha un contratto di lavoro part-time.

Graf. 2

Personale provinciale per regime orario e genere - Situazione al 31/12/2019
Composizione percentuale



L'87,5% 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.

L'86,4% delle donne occupate nell'Amministrazione provinciale ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, contro il 90,1% degli uomini.

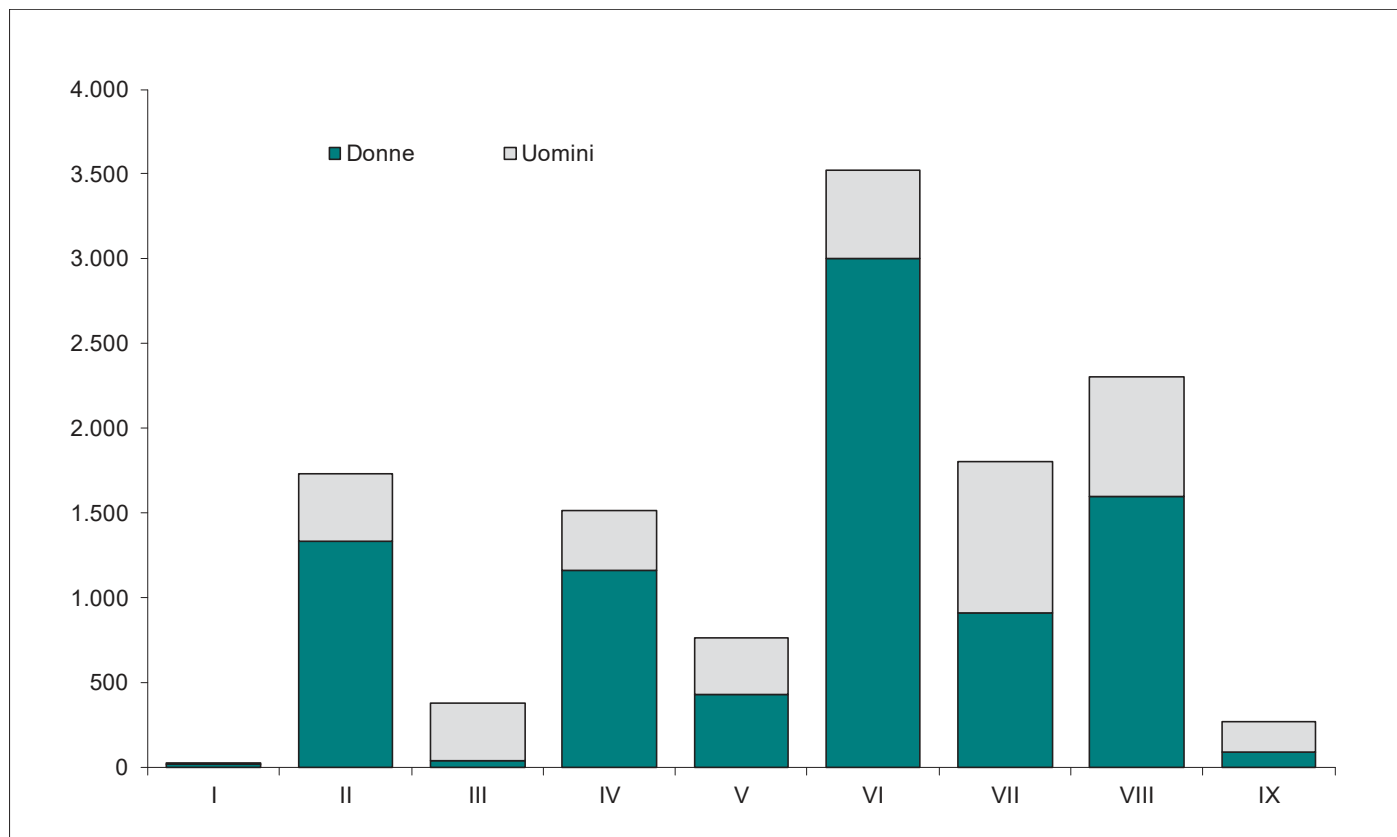
Il personale provinciale svolge oltre cento professioni diverse che, secondo le attività e i compiti, sono suddivise in nove qualifiche funzionali.

La quota di donne prevale nella maggior parte delle qualifiche funzionali, ad eccezione della III e della IX, nelle quali prevalgono invece gli uomini.

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

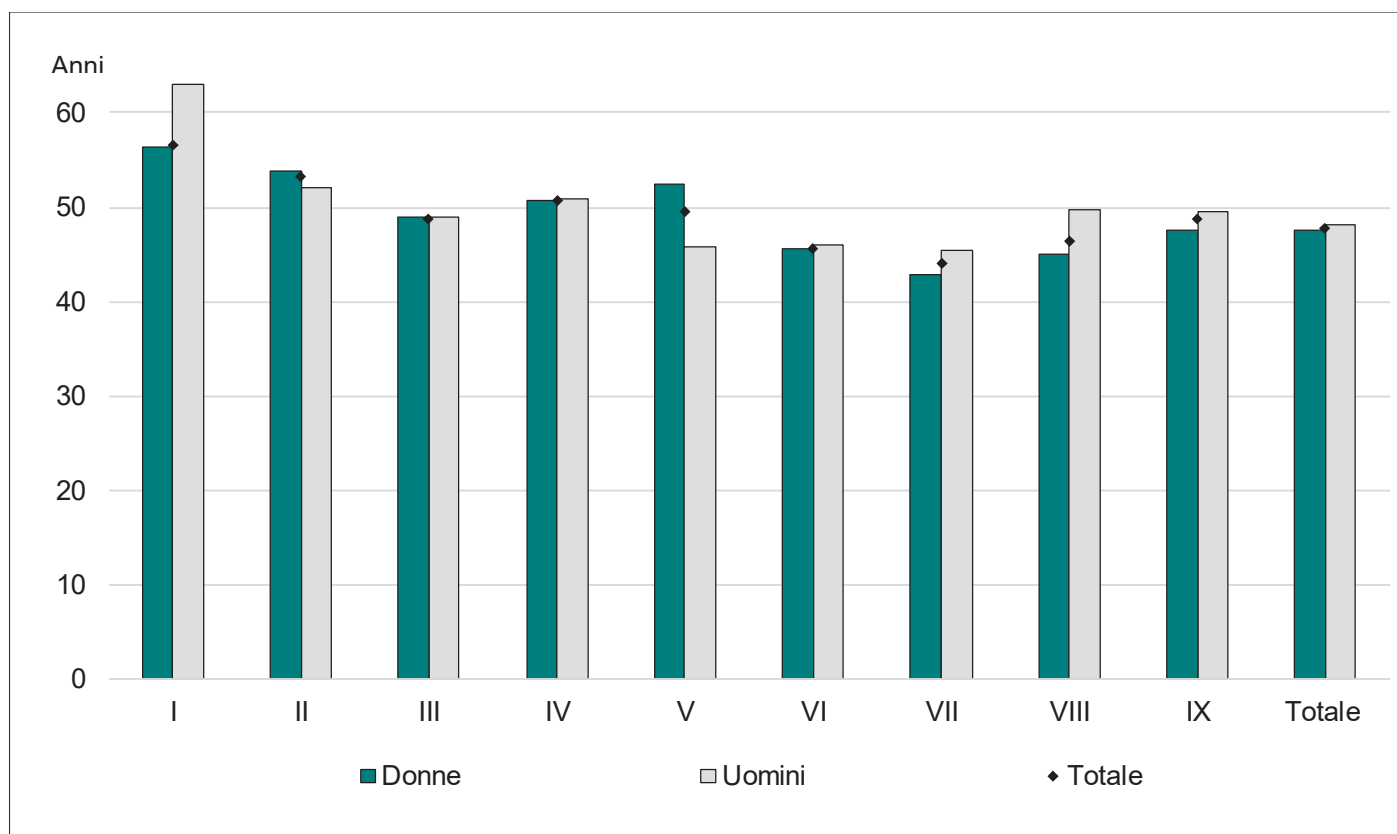
Graf. 3

Personale provinciale per qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2019
 Composizione percentuale



Graf. 4

Personale provinciale per età, qualifica funzionale e genere - Situazione al 31/12/2019



Al 31/12/2019 l'età media del personale provinciale si attesta a 47,8 anni, con una differenza minima tra l'età media delle donne (47,6 anni) e quella degli uomini (48,1 anni); in media, un dipendente su 4 ha almeno 55 anni.

Si nota che 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.

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 50,4 per gli uomini), del Servizio strade (48,9 anni, solamente uomini) e dell'Amministrazione in senso stretto (48,5 anni per le donne e 49,0 per gli uomini).

Tab. 3

Personale provinciale per età media e genere - Situazione al 31/12/2019

Settore	Donne	Uomini	Totale
Amministrazione provinciale in senso stretto	48,5	49,0	48,6
Enti strumentali e altri organismi	46,9	47,7	47,3
Corpo forestale provinciale	38,5	45,1	44,8
Servizio strade	-	48,9	48,9
Settore istruzione, di cui:	47,5	47,9	47,6
<i>Scuola dell'infanzia</i>	45,1	33,5	45,0
<i>Scuola professionale</i>	46,4	47,7	47,0
<i>Formazione professionale agricolo-forestale</i>	45,8	41,8	44,5
<i>Scuola di musica</i>	44,9	46,0	45,4
<i>Assistenza di persone con disabilità</i>	44,1	45,7	44,3
<i>Personale amministrativo</i>	51,3	50,4	51,1
Personale provinciale	47,6	48,1	47,8

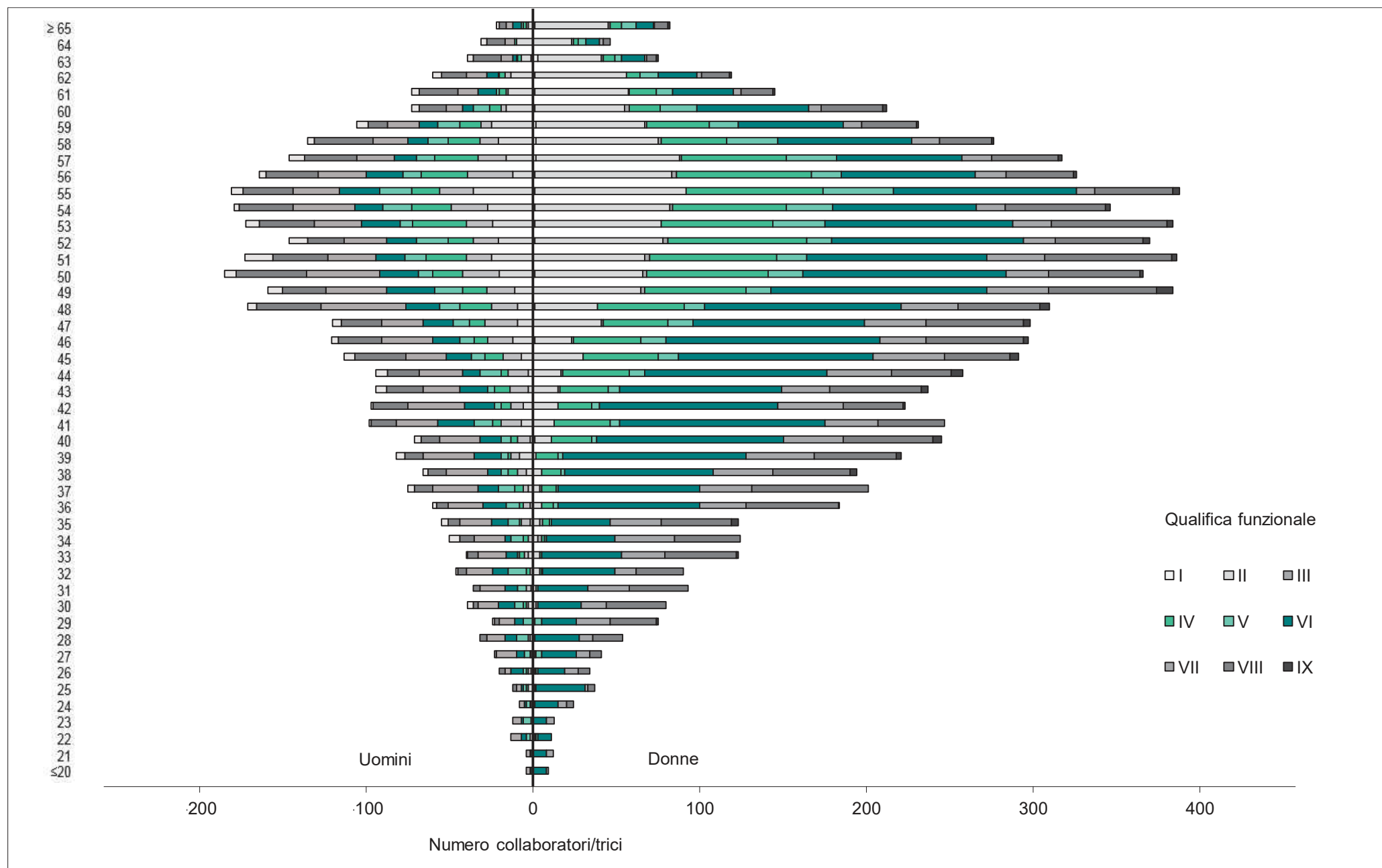
Il grafico seguente mette in luce la struttura al 31/2/2019 del personale dell'Amministrazione provinciale in termini di genere ed età.

Si possono notare alcuni aspetti interessanti:

- la parte sinistra (uomini) presenta una distribuzione analoga alla parte destra (donne) per quanto riguarda l'età. Si rilevano 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 31/12/2019



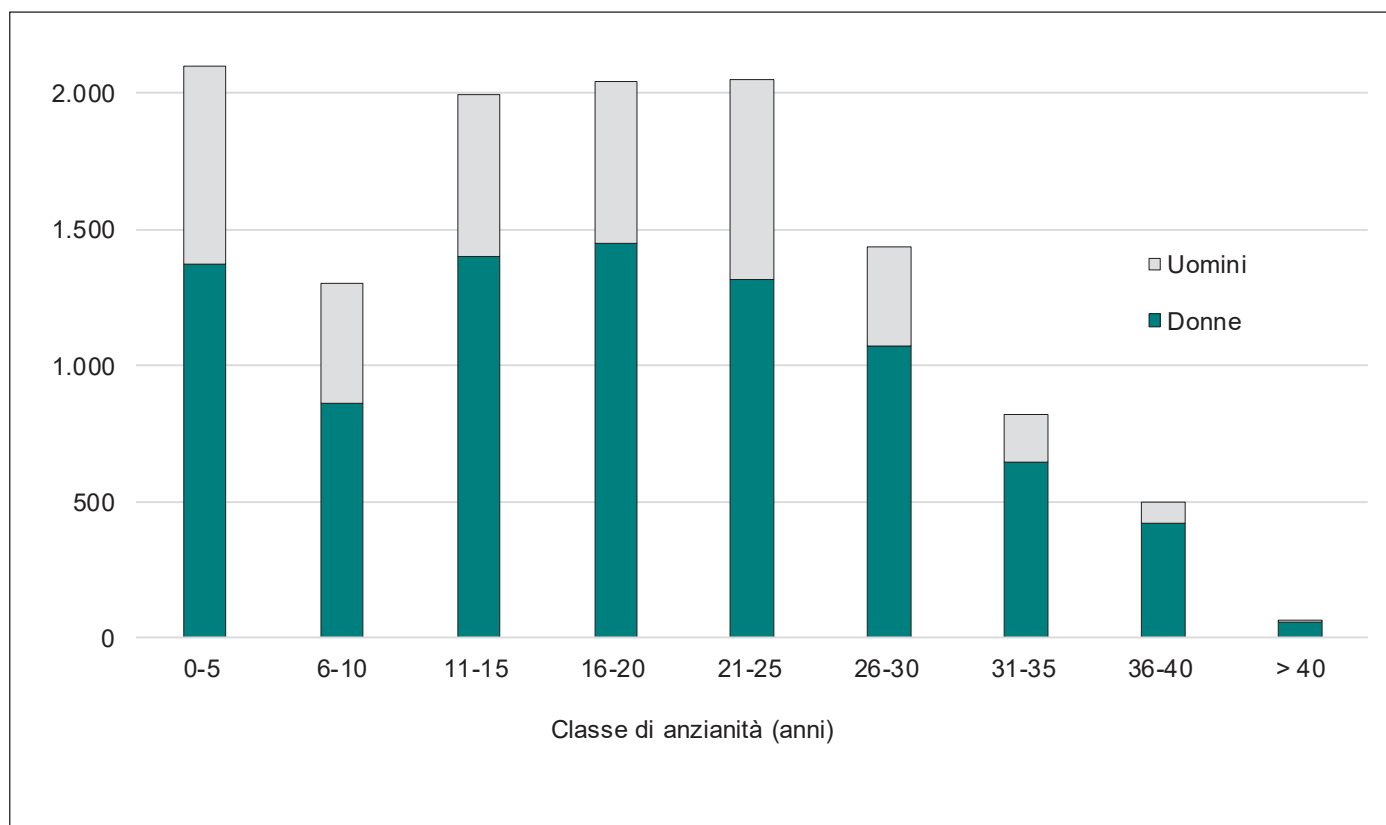
L'anzianità di servizio media nell'Amministrazione provinciale ammonta a 18,4 anni per le donne e 16,6 anni per gli uomini.

Un dipendente su due ha un'anzianità di servizio compresa tra 11 e 25 anni: la distribuzione del personale sulle varie classi di anzianità di servizio è molto simile per entrambi i generi.

Il numero elevato di dipendenti provinciali nella classe di anzianità più bassa (0-5 anni di servizio) 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 e genere - Situazione al 31/12/2019



Al 31/12/2019 il personale dirigente⁴ dell'Amministrazione provinciale ammonta complessivamente a 296 persone. Poco più di un terzo sono donne, contrariamente a quanto avviene per il resto del personale, dove il rapporto è di quasi sette collaboratrici ogni dieci dipendenti totali.

⁴ Vengono considerate solamente le figure dirigenziali a capo di una struttura con personale; i dirigenti in posizione di comando sono esclusi.

Tab. 4

Personale dirigente per genere - Situazione al 31/12/2019

Strutture	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
Direzione generale, Segreteria generale, Dipartimenti	2	9	11	18,2%	81,8%
Ripartizioni	13	24	37	35,1%	64,9%
Uffici	58	120	178	32,6%	67,4%
Aree	5	6	11	45,5%	54,5%
Formazione professionale	11	10	21	52,4%	47,6%
Scuole dell'infanzia	11	-	11	100,0%	-
Scuole di musica	4	13	17	23,5%	76,5%
Enti strumentali	1	9	10	10,0%	90,0%
Totale	105	191	296	35,5%	64,5%

**4. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022
DOTAZIONE ORGANICA AL 01/01/2020**

Al 01/01/2020 la dotazione organica⁵ dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 conta complessivamente 3.807,2 posti assegnati: di questi, 3.466,6 sono occupati e 93,1 in situazione particolare⁶; 120,6 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 220,0 sono vacanti.

Non sono considerati nel contingente ulteriori 592,7 posti messi a disposizione degli enti strumentali della Provincia, che redigono il proprio Piano in sede separata.

Tab. 5

Dotazione organica - Situazione al 01/01/2020

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	3.807,2
Posti occupati	3.466,6
Situazioni particolari	93,1
Posti indisponibili	120,6
Posti vacanti	220,0

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.

⁶ Casi particolari in soprannumero, dipendenti spesati, stagionali, inquadramento personale non idoneo da commissione medico-legale, progetto inserimento persone disabili.

Tab. 6

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/01/2020

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto/Addetta alle pulizie	13,3
II	Usciere/Usciera	53,7
II	Operaio/Operaia	4,0
II	Commesso bibliotecario/Commessa bibliotecaria	4,0
II	Domestico/Domestica	1,2
II	Custode	7,0
II	Bidello/Bidella	8,0
III	Assistente di servizio postale	5,0
III	Cantoniere/Cantoniera	290,0
III	Aiutante amministrativo/Aiutante amministrativa	19,5
IV	Operaio specializzato/Operaia specializzata	29,7
IV	Autista	14,0
IV	Gestore/Gestrice di magazzino	5,0
IV	Assistente agrario e forestale/Assistente agraria e forestale	2,0
IV	Assistente prove materiali	1,0
IV	Assistente di segreteria	174,6
IV	Cantoniere specializzato/Cantoniera specializzata	184,0
IV	Telefonista	5,3
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Operatore EDP/Operatrice EDP	3,0
V	Tecnico delle telecomunicazioni/Tecnica delle telecomunicazioni	4,0
V	Agente ed assistente forestale	143,4
V	Aiutante tavolare	16,2
V	Operatore/Operatrice catastale	11,1
V	Assistente all'infanzia	13,0
V	Assistente di laboratorio	3,0
V	Capo cantoniere	1,0
V	Operatore prove materiali/Operatrice prove materiali	6,0
V	Assistente agrario e forestale qualificato Assistente agraria e forestale qualificata	6,0
V	Assistente di segreteria qualificato/ Assistente di segreteria qualificata	202,0
V	Assistente per le aree protette	6,0
V	Disegnatore tecnico/Disegnatrice tecnica	14,1
V	Operatore amministrativo/Operatrice amministrativa	6,9
VI	Bibliotecario/Bibliotecaria	0,6
VI	Contabile	39,2
VI	Tecnico/Tecnica ai beni culturali	3,0
VI	Tecnico informatico	42,5
VI	Sovrintendente forestale	64,2
VI	Esaminatore/Esaminatrice per patenti di guida	10,8
VI	Geometra	3,9
VI	Tecnico/Tecnica di scavo	1,0
VI	Collaboratore tavolare	42,9
VI	Collaboratore/Collaboratrice catastale	26,5
VI	Tecnico/Tecnica di laboratorio	2,2

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VI	Agrotecnico/Agrotecnica	3,5
VI	Mediatore museale/Mediatrice museale	10,0
VI	Tecnico/Tecnica di organizzazione	7,6
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica	60,7
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa	613,2
VI	Collaboratore video/Collaboratrice video	1,6
VI	Collaboratore/Collaboratrice promozionale	0,6
VII	Ispettore/Ispettrice del lavoro	10,7
VII	Tecnico/Tecnica edile	69,3
VII	Bibliotecario/a qualificato/a	10,7
VII	Perito agrario/Perita agraria	24,4
VII	Tecnico informatico-analista EDP/Tecnica informatica-analista EDP	12,9
VII	Tecnico/Tecnica per l'integrazione lavorativa	14,9
VII	Ispettore forestale/Ispettrice forestale	33,6
VII	Tecnico/Tecnica catastale	26,4
VII	Personale docente delle scuole professionali	0,8
VII	Personale docente delle scuole di musica	1,3
VII	Tecnico di laboratorio qualificato/Tecnica di laboratorio qualificata	15,5
VII	Segretario scolastico/Segretaria scolastica	0,6
VII	Assistente sociale	2,3
VII	Educatore professionale/Educatrice professionale	5,3
VII	Statistico/Statistica	1,9
VII	Ispettore/Ispettrice tecnico del lavoro	23,9
VII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica con laurea triennale	6,5
VII	Coordinatore tecnico e catastale	8,5
VII	Collaboratore turistico/Collaboratrice turistica	2,9
VII	Traduttore/Traduttrice	0,7
VII	Ispettore/Ispettrice d'igiene e dell'ambiente	2,7
VII	Ispettore amministrativo/Ispettrice amministrativa con laurea triennale	15,8
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-ispettore/Ispettrice	15,6
VIII	Ispettore bibliotecario/Ispettrice bibliotecaria	9,9
VIII	Analista-sistemista EDP	30,1
VIII	Direttore conservatore	7,0
VIII	Conservatore/Conservatrice	27,4
VIII	Ispettore/Ispettrice contabile	25,6
VIII	Ispettore/Ispettrice catastale	1,0
VIII	Personale docente delle scuole professionali	2,5
VIII	Conservatore/Conservatrice superiore	10,3
VIII	Psicopedagogista	16,3
VIII	Ispettore statistico/Ispettrice statistica	24,7
VIII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica	80,2
VIII	Direttore tecnico e catastale/Direttrice tecnica e catastale	1,0
VIII	Esperto tecnico e catastale/Esperta tecnica e catastale	3,0
VIII	Ispettore traduttore/Ispettrice traduttrice	10,1
VIII	Ispettore amministrativo/Ispettrice amministrativa	494,7
IX	Agronomo/Agronoma	16,2
IX	Biologo/Biologa	20,8

QF	Profilo professionale	Posti occupati
IX	Esperto chimico/Esperta chimica	13,7
IX	Ufficiale forestale	43,9
IX	Tecnologo/Tecnologa alimentare	1,0
IX	Psicologo/psicologa	6,6
IX	Legale	14,3
IX	Esperto/Esperta in estimo	2,0
IX	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica del lavoro-ingegnere	1,0
IX	Esperto/Esperta nelle materie tecniche	90,7
IX	Esperto tecnico/Esperta tecnica nelle telecomunicazioni	1,0

VII	Segretario/a particolare	4,0
VIII	Segretario/a particolare	7,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Totale
17,9	77,9	314,5	415,7	436,7	934,2	293,7	764,8	211,3	3.466,6
0,5%	2,2%	9,1%	12,0%	12,6%	26,9%	8,5%	22,1%	6,1%	100,0%

5. NUOVE ASSUNZIONI 2020-2022

Nell'ambito delle proprie competenze, per la realizzazione delle molteplici attività e per il raggiungimento degli obiettivi illustrati nel Piano della performance 2020-2022, l'Amministrazione provinciale necessita per gli anni 2020, 2021 e 2022 complessivamente di 79,7 nuove assunzioni su posti vacanti.

La metà delle nuove risorse di personale previste riguarda l'ambito amministrativo, in particolare 20,8 posti nel profilo professionale di "collaboratore amministrativo/collaboratrice amministrativa" (VI qualifica funzionale) e 19,2 in quello di "ispettore amministrativo/ispettrice amministrativa" (VIII qualifica funzionale).

Tab. 7

Nuove assunzioni per copertura di posti vacanti - Piano triennale 2020-2022

Posti equivalenti a tempo pieno

QF	Profilo professionale	Posti
II	Usciere/Usciera	3,0
IV	Assistente agrario e forestale/Assistente agraria e forestale	1,0
IV	Assistente di segreteria	2,3
V	Agente ed assistente forestale	4,5
V	Assistente di segreteria qualificato/Assistente di segreteria qualificata	3,7
V	Operatore amministrativo/Operatrice amministrativa	1,0
VI	Bibliotecario/Bibliotecaria	0,6
VI	Sovrintendente forestale	4,7
VI	Agrotecnico/Agrotecnica	1,5

QF	Profilo professionale	Posti
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa	20,8
VII	Ispettore/Ispettrice del lavoro	1,3
VII	Tecnico/Tecnica edile	1,0
VII	Perito agrario/Perita agraria	0,6
VII	Tecnico informatico-analista EDP/Tecnica informatica-analista EDP	1,0
VII	Tecnico/Tecnica per l'integrazione lavorativa	0,6
VII	Ispettore forestale/Ispettrice forestale	2,1
VII	Statistico/Statistica	1,0
VII	Ispettore/Ispettrice tecnico del lavoro	1,3
VII	Ispettore amministrativo con laurea triennale Ispettrice amministrativa con laurea triennale	0,4
VIII	Ispettore statistico/Ispettrice statistica	2,0
VIII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica	0,4
VIII	Ispettore amministrativo/Ispettrice amministrativa	19,2
IX	Agronomo/Agronoma	2,0
IX	Ufficiale forestale	1,9
IX	Esperto/Esperta nelle materie tecniche	2,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Totale
-	3,0	-	3,3	9,2	27,6	9,2	21,5	5,9	79,7
-	3,8%	-	4,1%	11,6%	34,6%	11,5%	27,0%	7,4%	100,0%

6. CESSAZIONI E SOSTITUZIONI 2020-2022

Per il triennio 2020-2022 sono stimate complessivamente 393,3 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 199,2 nel 2020, 93,2 nel 2021 e 100,9 nel 2022.

Complessivamente per 9,4 posti non si ritiene necessaria una sostituzione.

Sono invece 383,9 le sostituzioni di posto considerate necessarie: per 232,0 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, mentre per i restanti 151,9 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 stessa qualifica funzionale: 122,5 posti nel 2020, 49,4 nel 2021 e 60,1 nel 2022; sono invece 69,5 nel 2020 i posti derivanti da cessazioni che vanno inquadrate in una nuova qualifica, 41,5 nel 2021 e 40,8 nel 2022.

In merito ai re-inquadramenti in seguito a cessazione, nel caso di 2,3 posti si ritiene necessaria una trasformazione in una qualifica funzionale inferiore, per 67,4 posti si tratta di un passaggio dalla IV e/o V qualifica funzionale alla VI, mentre per i restanti 82,2 posti la trasformazione riguarda un'altra qualifica funzionale superiore. Di quest'ultimi, 50 posti interessano la trasformazione del profilo professionale di "cantoniere" (III qualifica funzionale) in "cantoniere specializzato" (IV qualifica funzionale)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.

Da come si evince dalla maggior 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 strategici fissati nel Piano della performance 2020-2022.

In considerazione della crescente necessità di profili amministrativi maggiormente specializzati da una parte e del minor fabbisogno di competenze più basse dall'altra, il gruppo di lavoro stabilisce, come per il Piano triennale 2019-2021, che le trasformazioni di posto dalla IV e/o V qualifica funzionale alla VI qualifica funzionale vengano approvate senza ulteriore disamina, dopo aver verificato che tali trasformazioni di posto non comportino una maggiore spesa di personale.

Tab. 8

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto - Piano triennale 2020-2022

Posti equivalenti a tempo pieno

		2020	2021	2022	2020-2022
	Cessazioni	199,2	93,2	100,9	393,3
	Sostituzioni NON necessarie	7,2	2,2	-	9,4
	Sostituzioni necessarie, di cui:	192,0	90,9	100,9	383,9
	• nella stessa qualifica funzionale	122,5	49,4	60,1	232,0
TRASFORMAZIONI	• in altra qualifica funzionale, di cui:	69,5	41,5	40,8	151,9
	• <i>in QF inferiore</i>	1,3	1,0	-	2,3
	• <i>IV/V QF → VI QF</i>	30,8	19,0	17,6	67,4
	• <i>in altra QF superiore</i>	37,5	21,5	23,2	82,2

Tab. 9

Sostituzioni e trasformazioni di posto - Piano triennale 2020-2022

Posti equivalenti a tempo pieno

2020-2022		Qualifica funzionale in entrata									Σ
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	
Qualifica funzionale in uscita	I	1,7									1,7
	II		17,0	1,0		1,0					19,0
	III			2,0	50,0		1,0				53,0
	IV				52,9	1,7	21,7		2,0		78,4
	V					25,1	44,0	2,0	1,7		72,8
	VI					0,3	61,8	3,0	14,4		79,5
	VII						1,0	23,4	3,0		27,4
	VIII								32,1	3,0	35,1
	IX								1,0	16,0	17,0
	Σ		1,7	17,0	3,0	102,9	28,1	129,5	28,4	54,3	19,0
<i>di cui stessa QF</i>											232,0

Tab. 10

Trasformazioni di posto in un'ALTRA qualifica funzionale SUPERIORE⁸ - 2020-2022

Posti equivalenti a tempo pieno

QF out	Profilo professionale	Qualifica funzionale in entrata							
		III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
II	Usciere/Usciera	1,0							1,0
II	Commesso bibliotecario/Commessa bibliotecaria			1,0					1,0
III	Cantoniere/Cantoniera		50,0						50,0
III	Aiutante amministrativo/Aiutante amministrativa				1,0				1,0
IV	Assistente di segreteria						2,0		2,0
V	Assistente di laboratorio					1,0			1,0
V	Assistente di segreteria qualificato/Assistente di segreteria qualificata						0,7		0,7
V	Disegnatore tecnico/Disegnatrice tecnica					1,0	1,0		2,0
VI	Esaminatore/Esaminatrice per patenti di guida						1,0		1,0
VI	Geometra					1,0	1,0		2,0
VI	Collaboratore/Collaboratrice catastale						1,0		1,0
VI	Tecnico/Tecnica di laboratorio					1,0			1,0
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica						1,0		1,0
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa						10,4		10,4
VI	Istitutore/Istitutrice					1,0			1,0
VII	Tecnico/Tecnica edile						1,0		1,0
VII	Statistico/Statistica						1,0		1,0
VII	Ispettore/Ispettrice d'igiene e dell'ambiente						1,0		1,0
VIII	Consulente all'orientamento-ispettore/Ispettrice							2,0	2,0
VIII	Ispettore amministrativo/Ispettrice amministrativa							1,0	1,0
Totale		1,0	50,0	1,0	1,0	5,0	21,2	3,0	82,2

7. RISPARMIO TEORICO E SPESA POTENZIALE MASSIMA- 2020-2022

Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2020-2022 viene validato dal gruppo di lavoro tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo dell'anno 2019 relativamente al personale che cessa il proprio servizio nel triennio 2020-2022 è nel complesso pari a 12.867.147 €. Considerando le sostituzioni necessarie, nella stessa o in altra qualifica funzionale, il costo futuro stimato in base alle tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2020 per il suddetto personale è invece di 9.640.646 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 3.226.501 €.

⁸ Sono escluse le trasformazioni di posto dalla IV e/o V qualifica funzionale alla VI qualifica funzionale, che vengono approvate senza ulteriore disamina

Tab. 11

Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2020-2022

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2019	Stimato 2020-2022
Cessazioni	393,3	12.867.147 €	9.640.646 €
Sostituzioni NON necessarie	9,4	297.532 €	0 €
Sostituzioni necessarie, di cui:	383,9	12.569.615 €	9.640.646 €
• nella stessa QF funzionale	232,0	7.869.509 €	5.868.509 €
• in altra QF, di cui:	151,9	4.700.107 €	3.772.137 €
• in QF inferiore	2,3	93.006 €	61.469 €
• IV / V → VI	67,4	2.146.278 €	1.657.617 €
• in altra QF superiore	82,2	2.460.823 €	2.053.051 €
Posti vacanti	220,0	0 €	5.887.145 €
Nuove assunzioni	79,7	0 €	2.149.177 €
Ulteriori posti vacanti residui	140,3	0 €	3.737.968 €

Viene riscontrato che le trasformazioni di posto, seppur in una qualifica funzionale superiore, non comportano 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).

Le nuove assunzioni programmate per il triennio 2020-2022 su posti vacanti determinano un futuro costo teorico pari a 2.149.177 €.

Tab. 12

Tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2020

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

QF	Livello	Classe	Scatti	Stipendio	I.I.S.	Totale
I	Inferiore	0	0	7.280,26 €	11.287,03 €	18.567,29 €
II	Inferiore	0	0	8.778,39 €	11.361,08 €	20.139,47 €
III	Inferiore	0	0	9.539,03 €	11.421,12 €	20.960,15 €
IV	Inferiore	0	0	10.299,66 €	11.500,93 €	21.800,59 €
V	Inferiore	0	0	11.591,59 €	11.582,84 €	23.174,43 €
VI	Inferiore	0	0	12.936,13 €	11.694,32 €	24.630,45 €
VII	Inferiore	0	0	15.341,14 €	11.832,99 €	27.174,13 €
VII-ter	Inferiore	0	0	16.108,09 €	11.898,52 €	28.006,61 €
VII-bis	Inferiore	0	0	17.041,26 €	11.961,97 €	29.003,23 €
VIII	Inferiore	0	0	18.738,24 €	12.005,32 €	30.743,56 €
IX	Inferiore	0	0	22.388,89 €	12.184,54 €	34.573,43 €