

Piano integrato di attività e organizzazione
Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano
Allegato della deliberazione n. 25/BA del 25/01/2024

Piano triennale del fabbisogno di personale della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria 2024-2026

Indice

| | |
|---|----|
| 1. I riferimenti normativi | 4 |
| 2. Fabbisogno di personale della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria 2024-2026 | 4 |
| 2.1 Dotazione organica della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria al 31/12/2023 | 5 |
| 2.2 Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2024-2026 | 8 |
| 2.3 Nuovi posti 2024 - 2026 | 8 |
| 2.4 Mantenimento dei servizi e sviluppo dei costi del personale | 11 |
| 3. Sviluppo del personale e formazione | 12 |



Il cambiamento delle strategie di vita, la volontà di cambiare più frequentemente e la necessità di conciliare vita professionale e vita privata pongono sfide importanti per la pubblica amministrazione.

L'impiego nel settore pubblico è in parte poi anche legato a particolari esigenze di necessità prescritte: un'adeguata conoscenza di tutte e due le lingue territoriali, ovvero dell'italiano e del tedesco e, se del caso, della lingua ladina, è un prerequisito per l'ammissione al servizio nella Provincia autonoma di Bolzano. Fattori come questi possono portare a un mercato del lavoro confinato al territorio locale.

La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria è divisa in tre aree principali: la sede centrale, il servizio tecnico e i servizi sociali. Le attività sono varie e comprendono, ad esempio, compiti amministrativi in tutti i reparti, il supporto dei clienti nei vari settori dei servizi sociali, la fornitura di servizi nel campo della gestione dei rifiuti e l'esecuzione di lavori nei servizi tecnici, per i quali sono richiesti operai e tecnici specializzati. Diventa subito evidente che la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria ha bisogno di lavoratori qualificati per i vari campi di attività e con una grande varietà di formazione, con l'attuale difficoltà di trovarli sul mercato del lavoro.

Nel 2019 sono stati condotti studi nel settore dell'assistenza domiciliare e nel 2021 nelle strutture per persone con disabilità, che forniscono anche informazioni sull'evoluzione delle esigenze del personale. Entrambi gli studi confermano un aumento del numero di persone assistite, con un numero quasi costante di dipendenti. La disponibilità dei dipendenti è molto alta, ma anche le loro richieste e bisogni aumentano. Lo status del personale nel settore sociale spesso non è elevato ed è addirittura al di sotto delle aspettative. Negli ultimi anni, l'onere amministrativo per i dipendenti è aumentato rispetto il "tempo dedicato alle persone" che ha visto una diminuzione nel corso degli anni.

La nostra amministrazione sta lavorando per contrastare i problemi e le difficoltà sopra menzionati. Creando un campo di lavoro attraente per stagisti e tirocinanti, l'obiettivo è quello di trovare e di trattenere lavoratori qualificati. Inoltre, la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria sta lavorando per trovare nuove forme di occupazione e valutarne la loro attuazione in modo che la carenza di lavoratori qualificati possa essere contrastata da modelli innovativi. Questo viene sempre fatto tenendo conto delle condizioni quadro normative. Ai dipendenti viene inoltre offerta una vasta gamma di opportunità di formazione e perfezionamento professionale e, al fine di rafforzare la posizione sul mercato del lavoro in Vall Pusteria, l'ente sta lavorando anche sulla comunicazione interna ed esterna.

La sfida nei prossimi anni e decenni sarà quella di essere in grado di trattenere personale e assumere personale qualificato in un'ampia varietà di settori. Solo così sarà possibile ridurre al minimo i punti deboli esistenti e soddisfare le principali esigenze in tutti gli ambiti. Ciò è accompagnato dalla necessità di creare incentivi per le generazioni Z e Alpha di apprendere professioni nel campo dei servizi sociali e poter così dare un contributo importante alla società, nonché di avere l'entusiasmo per lo svolgimento del lavoro tecnico e amministrativo.

1. I riferimenti normativi

- Legge provinciale 20 marzo 1991, n. 7 nella versione vigente – Ordinamento delle Comunità Comprensoriali
- Legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 nella versione vigente - Ordinamento del personale della Provincia
- Legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6 nella versione vigente – Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale
- Decreto del Presidente della Provincia 2 settembre 2013, n. 22 – Regolamento di esecuzione sull'accesso all'impiego provinciale
- 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. 620 dd. 25/07/2023 concernente il Regolamento di esecuzione sulla determinazione dei parametri per le piante organiche delle comunità comprensoriali nei settori amministrativo e di polizia locale
- Ordinamento del personale della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria

2. Fabbisogno di personale della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria 2024-2026

Il primo Piano triennale del fabbisogno di personale è stato predisposto nell'estate del 2023. La base per la pianificazione del fabbisogno di personale della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria sono ancora le posizioni occupate secondo la dotazione organica del personale. È stato cercato anche di prevedere le uscite di vari tipi del personale, anche se difficilmente prevedibili con certezza, e le possibili sostituzioni per gli anni 2024, 2025 e 2026.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è quindi un importante strumento di pianificazione aggiuntivo oltre al piano integrato di attività e organizzazione e al budgeting. Le risorse devono essere utilizzate in modo efficiente, le spese per il personale devono essere meglio pianificate e incluse anche nella pianificazione del bilancio. È inoltre essenziale dare maggiore flessibilità ai servizi e alle strutture della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria ed essere nello stesso momento uno strumento ausiliario per la gestione dei concorsi e delle assunzioni.

L'obiettivo è quello di pianificare il fabbisogno del personale per le esigenze dell'ente e la gestione dei servizi, in modo tale che non vi siano colli di bottiglia a breve termine e sia noto come possa svilupparsi il fabbisogno di personale. I costi del personale devono rimanere stabili, ad eccezione degli aumenti della dotazione organica, dei trasferimenti di nuove competenze o delle direttive giuridiche e di contrattazione collettiva.

2.1 Dotazione organica della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria al 31/12/2023

Al 31/12/2023 il contingente di posti della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per la pianificazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 conta complessivamente **306,85** posti assegnati, di cui 281,85 coperti. La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria impiega anche persone in part-time, facendo sì che in totale sono 391 le persone impiegate presso l'ente.

Dotazione organica – situazione al 31/12/2023

| Dotazione organica | Posti |
|-----------------------------|--------------|
| Posti assegnati in organico | 306,85 |
| Posti occupati | 281,85 |
| Posti vacanti | 25,0 |

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 31/12/2023, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

| QF | Profilo professionale | Posti occupati |
|-----------|--|-----------------------|
| II | Usciere | 1,1 |
| II | Addetto alle pulizie qualificato/inservente | 10,35 |
| III | Operaio qualificato | 1,5 |
| III | Aiuto cuoco | 1,75 |
| III | Custode manutentore | 2,95 |
| IV | Coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica | 1,85 |
| IV | Operaio specializzato | 14,75 |
| IV | Cuoco | 1,0 |
| IV | Cuoco dietista specializzato | 1,0 |
| IV | Ausiliario socio assistenziale | 4,2 |
| IV | Operatore socio-sanitario | 5,0 |

| QF | Profilo professionale | Posti occupati |
|-----------|---|-----------------------|
| V | Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E. | 7,15 |
| V | Assistente geriatrico ed assistenziale | 19,85 |
| V | Operatore per l'inclusione lavorativa | 1,0 |
| V | Assistente per soggetti portatori di handicap | 23,60 |
| V | Operatore socio-assistenziale | 94,05 |
| V | Operaio altamente specializzato | 2,0 |
| VI | Programmatore C.E.D. | 1,0 |
| VI | Assistente amministrativo | 26,40 |
| VI | Educatore al lavoro | 7,75 |



| QF | Profilo professionale | Posti occupati |
|-----------|--|-----------------------|
| VII | Educatore in convitto e servizio giovani | 2,25 |
| VII | Educatore per soggetti portatori di handicap | 3,5 |
| VII | Assistente informatico | 1,0 |
| VII ter | Assistente sociale | 11,65 |
| VII ter | Educatore sociale | 20,45 |

| QF | Profilo professionale | Posti occupati |
|-----------|--|-----------------------|
| VII ter | Funzionario con diploma triennale | 0 |
| VIII | Funzionario amministrativo o contabile | 6,50 |
| VIII | Operatore laureato in scienze sociali | 6,25 |
| IX | Ingegnere/architetto/geologo | 1,0 |
| IX | Segretario comprensoriale | 1,0 |

Del numero totale di posti assegnati pari a 306,85 posti, 25,0 sono vacanti e liberamente disponibili al 31/12/2023.



Posti vacanti - Situazione al 31/12/2023, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

| QF | Profilo professionale | Posti vacanti |
|-----|---|---------------|
| II | Usciere | 0 |
| II | Addetto alle pulizie qualificato/inservente | 0,7 |
| III | Operaio qualificato | 0,6 |
| III | Aiuto cuoco | 0,25 |
| III | Custode manutentore | 0,05 |
| IV | Coadiutore anche con mansioni di applicazione dell'informatica | 0 |
| IV | Operaio specializzato | 3,25 |
| IV | Cuoco | 0 |
| IV | Cuoco dietista specializzato | 0 |
| IV | Ausiliario socio assistenziale | 0,05 |
| IV | Operatore socio-sanitario | 0,25 |
| V | Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E. | 0,15 |
| V | Assistente geriatrico ed assistenziale | 0,4 |
| V | Operatore per l'inclusione lavorativa | 1,5 |
| V | Assistente per soggetti portatori di handicap | 0,55 |
| V | Operatore socio-assistenziale | 2,8 |
| V | Operaio altamente specializzato | 1,0 |

| QF | Profilo professionale | Posti vacanti |
|---------|--|---------------|
| VI | Programmatore C.E.D. | 0 |
| VI | Assistente amministrativo | 1,55 |
| VI | Educatore al lavoro | 0,75 |
| VII | Educatore in convitto e servizio giovani | 0 |
| VII | Educatore per soggetti portatori di handicap | 0 |
| VII | Assistente informatico | 0 |
| VII ter | Assistente sociale | 2,6 |
| VII ter | Educatore sociale | 5,3 |
| VII ter | Funzionario con diploma triennale | 1,0 |
| VIII | Funzionario amministrativo o contabile | 1,0 |
| VIII | Operatore laureato in scienze sociali | 1,25 |
| IX | Ingegnere/architetto/geologo | 0 |
| IX | Segretario comprensoriale | 0 |

Per il triennio 2024-2026 è prevista la seguente pianificazione di massima delle procedure di mobilità rispettivamente di concorso pubblico per l'assunzione di personale a tempo indeterminato presso la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria:

| Profilo professionale | Qualifica funzionale | Numero posti |
|-----------------------|----------------------|--------------|
|-----------------------|----------------------|--------------|



| | | |
|---|-------|--------------------------------|
| Funzionario amministrativo o contabile | VIII. | 2 posti a tempo pieno |
| Educatore sociale | VIII. | Posti a tempo parziale e pieno |
| Assistente amministrativo | VI. | Posti a tempo parziale e pieno |
| Operatore per l'inclusione lavorativa | V. | Posti a tempo parziale e pieno |
| Operaio altamente specializzato | V. | Posti a tempo pieno |
| Operatore socio-assistenziale | V. | Posti a tempo parziale e pieno |
| Operario specializzato | IV. | Posti a tempo parziale e pieno |
| Operatore socio-sanitario | IV. | Posti a tempo parziale e pieno |
| Addetto alle pulizie qualificato/inservente | II. | Posti a tempo parziale e pieno |

2.2 Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2024-2026

Per il triennio 2024-2026 sono stimate complessivamente 24,00 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 7,00 nel 2024, 9,00 nel 2025 e 8,00 nel 2026.

Di regola il subentro avviene nella stessa qualifica funzionale.

In alcuni casi – soprattutto in materia dell'amministrazione (appalti pubblici, etc.) le sostituzioni sono collegate con la trasformazione della qualifica funzionale. Ciò si rende necessario ed indispensabile al fine di poter garantire il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni istituzionali.

La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria ha un organico stabile ed è necessario mantenerlo, se non ampliarlo (v. 2.3), al fine di garantire gli importanti servizi nel campo dei servizi sociali e ambientali, nonché nell'amministrazione. La priorità assoluta è mantenere l'offerta completa, perché i servizi alle persone devono funzionare.

Tuttavia, sarà una sfida trovare il personale necessario sul mercato del lavoro. Lo sottolineano gli studi sul cambiamento demografico. Anche la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria dovrà affrontare un'ondata di pensionamenti. È importante garantire un'efficiente occupazione dei posti liberatisi a causa dei pensionamenti ed è evidente il necessario trasferimento di conoscenze tra le generazioni.

2.3 Nuovi posti 2024 - 2026

Per il periodo 2024-2026 vengono previsti – in aggiunta ai posti già previsti nella pianta organica (approvato con deliberazione n. 21/BR del 28/04/2023 e con deliberazione della Giunta Provinciale n. 543 dd. 27/06/2023) – i seguenti nuovi posti per profili professionali specifici.

Si tratta dei seguenti profili professionali:

- 1 assistente amministrativo/a VI qualifica funzionale: Questo posto è necessario nei servizi ambientali della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per l'attuazione delle numerose gare d'appalto e affidamenti diretti.
- 0,40 operatore/trice amministrativo/a anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E. V qualifica funzionale (aumento da tempo parziale al 60% a tempo pieno): Questo posto è necessario nei servizi ambientali della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per lo svolgimento di compiti amministrativi e burocratici presso il centro gestione rifiuti Brunico.
- 1 assistente amministrativo/a VI qualifica funzionale: Questo posto è necessario nei servizi ambientali della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per il Facility Management della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria.
- 1 operaio/a specializzato/a IV qualifica funzionale: Questo posto è necessario nei servizi ambientali della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria per la realizzazione del servizio custode nell'ambito del Facility Management e come supporto del personale amministrativo in questo ambito.
- 0,25 funzionario/a amministrativo/a o contabile VIII qualifica funzionale (aumento da tempo parziale al 50% a tempo parziale al 75%): Questo posto è necessario nei servizi ambientali della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria nell'ambito della sicurezza sul lavoro.
- 1 dirigente di secondo livello ai sensi della L.P. n. 6/2022: Sostituzione della responsabile dei servizi finanziari della Comunità Comprensoriale Valle Pusteria in caso di pensionamento della stessa.
- 41,25 operatore/ice socio-assistenziale V qualifica funzionale (175% Bar Trayah come sede distaccata del laboratorio, 200% laboratorio centro diurno socio pedagogico La Spona; 300% comunità alloggio La Spona per apertura fine settimana e per ampliamento dei posti; 500% centro diurno demenza per ampliamento da 8 a 16 posti; 600% struttura abitativa Dobbiaco; 1.600% ampliamento servizi assistenza domiciliare secondo WLS; 300% se l'ambito dell'assistenza domiciliare viene trasformata in 36 ore; 450% se l'ambito dei servizi per persone con disabilità viene trasformata in 36 ore): Il centro diurno per le persone affette da demenza di Brunico attualmente offre posti per 8 persone e il numero attuale di dipendenti non è in grado di coprire l'assistenza necessaria in caso di assenze, quindi è necessario un aumento del contingente del personale nella misura di 100%. Visto che le domande per posti di assistenza diurna per persone affette da demenza è in forte aumento e che la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria offre un livello di prestazioni essenziali notevolmente inferiore a quello previsto nell'ambito dell'assistenza diurna, è programmato un ampliamento di 16 posti. La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria è già impegnata alla ricerca di nuovi locali. Per questo motivo è necessario un ulteriore aumento del 400% delle risorse umane. Nella comunità alloggio La Spona attualmente vengono assistite 8 persone. Visto che sono disponibili stanze per ulteriori assistiti e l'orario di apertura verrà esteso ai fine settimana e ai giorni festivi, è necessario un aumento di 300% unità di personale. Negli ambiti strutture residenziali per persone con disabilità, persone con malattia psichica e persone con dipendenza patologica, la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria offre un livello di prestazioni essenziali notevolmente inferiore a quello previsto. Oltre al servizio di occupazione lavorativa, in futuro verrà istituito un centro diurno socio-pedagogico presso il centro sociale La Spona. Sulla lista d'attesa della struttura si trovano diverse persone che potrebbero essere prese in considerazione per questo tipo di struttura. Per coprire l'assistenza aggiuntiva, è necessario un aumento delle risorse umane del 200%. Attualmente la Comunità Comprensoriale Valle offre un livello di prestazioni essenziali inferiore a quello previsto nell'ambito centri diurni socio-pedagogici. La realizzazione del centro sociale a Dobbiaco verrà completata nel 2025 ed oltre al trasferimento del servizio di occupazione lavorativa, verrà creata anche una struttura residenziale. Per rendere possibile questa



apertura, sarà necessario un aumento del personale del 600%. Nell'ambito dell'assistenza domiciliare, la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria continuerà a impegnarsi di offrire un livello di prestazioni essenziali anche in futuro. Per raggiungere le ore di assistenza previste, nei prossimi 3 anni sarà necessario un aumento delle risorse umane di circa 1.600%. Nel caso di un passaggio da 38 a 36 ore settimanali, sarà necessario un aumento del 300% delle unità di personale per l'assistenza domiciliare e del 450% per l'ambito persone con disabilità, persone con malattia psichica e persone con dipendenza patologica. Nel 2024 la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria prevede di gestire il Bar Trayah come sede distaccata del servizio di occupazione lavorativa Trayah. Per questo motivo è necessario impiegare ulteriormente un 175% di risorse umane.

- 9,75 educatore/ice sociale VII ter qualifica funzionale (140% assistenza socio-pedagogica di base Val Badia; 60% assistenza socio-pedagogica di base e Responsabile di distretto Tures-Aurina; 75% assistenza socio-pedagogica Brunico-Circondario; 100% sportello unico assistenza e cura; 50% dipartimento sociale autismo; 200% accompagnamento socio pedagogico abitativo; 50% centro affidi famiglie; 100% Lavoro+; 200% strutture abitative Dobbiaco): Il bisogno di assistenza sociopedagogica di base (minori e adulti) continua ad aumentare nei distretti sociali. Per poter soddisfare le esigenze della società, nei prossimi tre anni il personale dei distretti sociali dovrà essere leggermente aumentato. La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria sta progettando la creazione di uno sportello unico per l'accoglienza e la consulenza persone con disabilità, persone con malattia psichica e persone con dipendenza. Lo sportello unico è destinato a offrire alle persone una consulenza più specifica e una migliore assegnazione ai diversi servizi. Per l'apertura dello sportello è necessaria un'unità di personale aggiuntiva. Per quanto riguarda il dipartimento per l'autismo, sarà necessario ampliarlo nei prossimi anni, visto che le richieste continuano a crescere. Nell'ambito accompagnamento socio-pedagogico abitativo la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria attualmente offre un livello di prestazioni essenziali inferiore a quello previsto. Per poter ampliare ulteriormente il servizio, è necessario impiegare più unità di personale in questo ambito. Impiegando 2 persone al 100%, è possibile assistere altre 32 persone. L'affidamento familiare è una risorsa importante per l'inserimento di bambini e giovani. Per poter trovare famiglie affidatarie in modo più mirato e fornire un sostegno migliore, è necessario investire ulteriori risorse di personale in questo ambito. La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria offre un livello di prestazioni essenziali notevolmente inferiore a quello previsto nell'ambito delle convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa. Aumentando le risorse umane del 100%, è possibile concludere e gestire altre 20 convenzioni. Con l'apertura della struttura residenziale presso il centro sociale di Dobbiaco, oltre al personale di cura saranno necessitati due educatori sociali per affrontare le questioni socio-pedagogiche.
- 3,00 assistente amministrativo/a Vi qualifica funzionale (50% amministrazione distretto sociale Val Badia/centro sociale La Spona; 50% amministrazione distretto sociale Brunico-Circondario servizio a favore dei cittadini; 100% direzione dei servizi sociali; 100% distretto sociale Alta Pusteria assistenza economica sociale): Il responsabile del distretto sociale Alta Pusteria in precedenza era impiegato nell'ambito dell'assistenza economica sociale. Per poter garantire la sua sostituzione è necessaria la creazione di un nuovo posto. Finora presso il centro sociale La Spona non è stato/a impiegato/a personale amministrativo/a. A causa della prevista espansione della comunità alloggio e dell'aggiunta di un centro diurno socio-pedagogico, è necessario assumere una persona nella misura di 50%. Il distretto sociale Brunico-Circondario è il più grande distretto della Comunità Comprensoriale; per poter rispondere meglio alle richieste, è necessario impiegare ulteriori risorse umane presso lo sportello informativo. Il carico amministrativo è cresciuto negli ultimi anni. Per alleviare i distretti e le strutture, è necessario impiegare ulteriori assistenti amministrativi nella direzione dei servizi sociali.
- 0,10 assistente sociale VII ter qualifica funzionale (10% distretto sociale Tures-Aurina): Nel distretto sociale Tures-Aurina è necessario un aumento del contingente per coprire meglio i bisogni nell'ambito dell'assistenza sociopedagogica di base per minori.



- 1 funzionario/a amministrativo/a o contabile VIII qualifica funzionale (100% ufficio legale e affidamenti): Una funzionaria amministrativa della direzione dei servizi sociali ora si occupa della gestione del laboratorio Reha, del laboratorio Öko e del laboratorio di Campo Tures. È necessario creare un posto aggiuntivo per coprire il posto vacante.
- 0,50 cuoco/cuoca IV qualifica funzionale (50% centro sociale Trayah): Il numero di persone che frequentano il centro sociale Trayah è in aumento, anche se finora è stato possibile coprire parte del personale di cucina attraverso convenzioni individuali per l'occupazione lavorativa. Per poter continuare con il servizio di cucina, è necessario un aumento del personale.
- 0,25 operatore/ice laureato/a in scienze sociali VIII qualifica funzionale (25% direzione dei servizi sociali): Per poter continuare a svolgere il lavoro socio-pedagogico nella direzione dei servizi sociali ad un livello qualitativo elevato, è necessario aumentare le risorse umane.
- 1 dirigente di secondo livello ai sensi della L.P. n. 6/2022 nella direzione dei servizi sociali: A causa della complessità la struttura organizzativa dei servizi sociali deve essere modificata, per cui è necessario un ulteriore dirigente di secondo livello.

2.4 Mantenimento dei servizi e sviluppo dei costi del personale

I campi di attività della Comunità Comprensoriale della Valle Pusteria sono principalmente vicino alle persone. Di conseguenza, anche la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria si trova con la necessità di svolgere o essere in grado di svolgere i servizi nei settori ambientale e sociale. È difficile risparmiare sui costi. Piuttosto, è vero il contrario: il bisogno di assistenza dei cittadini è in aumento, l'attrattività del lavoro è legata al trattamento economico e per trovare lavoratori qualificati sul mercato del lavoro, che possono sostituire i pensionati, ma che possono anche semplicemente soddisfare il fabbisogno dell'ente nei prossimi anni, la retribuzione deve essere adeguata e appropriata.

Tablelle stipendiali in vigore dal 01/01/2021¹

| 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 € |

¹ [Ufficio Personale - Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano](#)



| | | | | | | | |
|---------|------|---|---|-------------|-------------|------------|--------------------|
| 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 € |

3. Sviluppo del personale e formazione

Lo sviluppo e la formazione del personale svolgono un ruolo decisivo nel nostro ente in tutti i settori, al fine di migliorare continuamente le competenze e le capacità dei nostri dipendenti e di soddisfare le esigenze del mercato del lavoro. La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria riconosce l'importanza di questi aspetti e si impegna attivamente a sostenere i propri dipendenti attraverso misure mirate ed ad essere così in grado di reagire ai cambiamenti necessari in una fase precoce.

Sono le aspettative sociali in continua evoluzione nella pubblica amministrazione, la carenza di lavoratori qualificati sul mercato del lavoro e anche le esigenze dei dipendenti che rendono necessario implementare una pianificazione e una leadership del personale innovative e quindi assumere una posizione attraente sul mercato del lavoro, sia per i dipendenti esistenti che per quelli futuri.

La Comunità Comprensoriale Valle Pusteria ha riconosciuto l'importanza di ulteriori misure di formazione anni fa e sta migliorando continuamente. È obbiettivo di attuare piani di sviluppo individuali dopo aver effettuato una valutazione dei bisogni e verranno poi organizzate regolarmente misure di formazione sia interne che esterne. L'ente vuole così promuovere la cultura dell'apprendimento, al fine di inviare un segnale positivo e innovativo al mercato del lavoro circa l'attrattività del lavoro nella Comunità Comprensoriale Valle Pusteria.

Lo sviluppo del personale non avverrà solo a livello individuale, ma terrà anche conto della direzione strategica a lungo termine dell'ente stesso. Identificando le posizioni chiave e portando i dipendenti a svilupparsi all'interno della Comunità Comprensoriale, è l'obbiettivo costruire una forza lavoro motivata e competente in grado di affrontare le sfide future.

Attraverso questo continuo processo di ulteriore sviluppo e apertura alle condizioni in continua evoluzione del mercato del lavoro, al riconoscimento dei punti di forza e di debolezza e all'uso di strumenti appropriati nella pianificazione, l'amministrazione è convinta di essere in grado di affrontare le sfide del futuro.

Dal 2024 al 2026, la Comunità Comprensoriale Valle Pusteria si concentrerà sull'ampliamento delle opportunità di formazione con le relative analisi dei bisogni e sul rinnovamento della comunicazione interna. Questo con l'obbiettivo di garantire, a sua volta, un onboarding innovativo e facendo sì di garantire un piacevole arrivo a nuovi dipendenti.

Per garantire il rispetto di tutte le direttive, sia strategici che legali, e il raggiungimento degli obiettivi, è indispensabile poter contare su dipendenti competenti, sani e soddisfatti.