

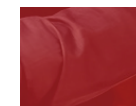
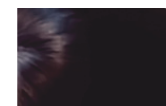
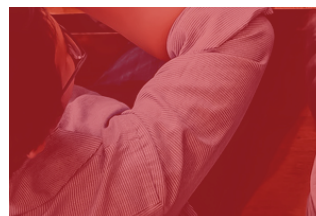
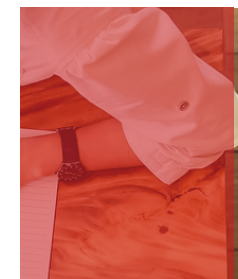


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Amministrazione provinciale



PIAO



2026 - 2028

Premessa

L'art. 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, recante “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*”, ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) entro il 31 gennaio di ogni anno.

Successivamente, il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*” e il decreto 30 giugno 2022, n. 132, “*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*”, emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, hanno completato la disciplina normativa sul PIAO.

Il PIAO, caratterizzato da una programmazione triennale con aggiornamento annuale, ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e trasparenza, molti degli atti programmatici cui sono tenute le amministrazioni pubbliche.

Con il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025 sono state approvate le “*Linee guida 2025 sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*” e i relativi Manuali operativi. Tali Linee guida costituiscono un supporto utile alle Pubbliche Amministrazioni per organizzare il processo di predisposizione del PIAO in modo da favorire la valorizzazione dei contributi da parte dei vari soggetti interni ed esterni all'amministrazione. Esse, inoltre, consolidano il PIAO come strumento integrato e strategico, semplificano la programmazione, rafforzano il Valore Pubblico come criterio guida e, migliorando partecipazione, qualità degli obiettivi e allineamento tra i piani, introducono una vera cultura del ciclo di programmazione e controllo.

In questo contesto il PIAO 2026–2028 dell'Amministrazione provinciale si caratterizza per un chiaro orientamento alla creazione di valore pubblico vicino ai cittadini e alla semplificazione amministrativa. In conformità alle Linee guida sopra indicate e sulla base delle priorità politiche definite nel Programma di governo per la legislatura 2023–2028 il Piano si concentra su 16 obiettivi strategici orientati direttamente alla generazione di valore pubblico. Essi costituiscono il nucleo della programmazione integrata, rappresentano la “stella polare” del PIAO e sono volti a migliorare il benessere complessivo e multidimensionale, economico, sociale, ambientale, sanitario della cittadinanza, delle imprese e degli altri stakeholder del territorio.

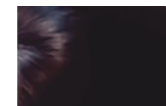
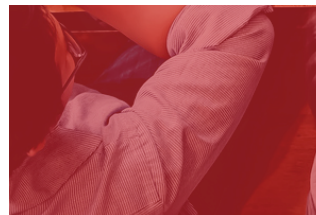
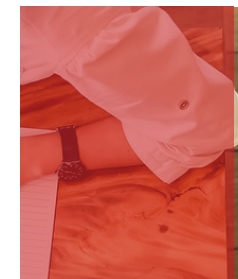


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

Sezione 1 Anagrafica dell'Amministrazione



PIAO



2026 - 2028

Dati identificativi dell'Amministrazione provinciale



Denominazione: Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige



Indirizzo: Piazza Silvius Magnago n. 1 – 39100 Bolzano



Sito internet istituzionale: <https://www.provincia.bz.it/>



Telefono: 0471 411111



Indirizzo PEC: adm@pec.prov.bz.it



Indirizzo mail istituzionale: info@provincia.bz.it



Codice fiscale: 0390090215



Facebook: [LandSuedtirol](#) – [ProvinciaBolzano](#) – [provinziadebulsan](#)



Instagram: [land.suedtirol](#) - [provincia.bolzano](#) - [provincia.bulsan](#)



LinkedIn: [Autonome Provinz Bozen](#) - [Provincia Autonoma di Bolzano](#)



TikTok: [suedtirol.altoadige](#)



YouTube: [Land Südtirol](#) - [Provincia Bolzano](#)



Whatsapp: [Land Südtirol](#) – [Provincia Bolzano](#)

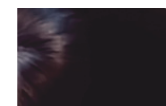
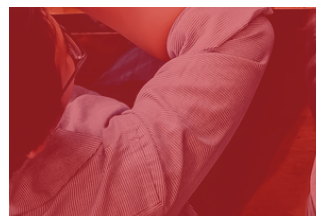
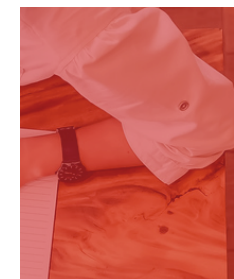


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

Sezione 2

Valore pubblico, performance e anticorruzione

PIAO

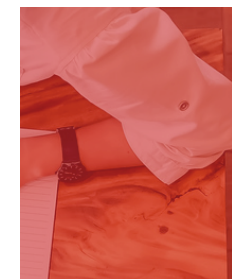


2026 - 2028



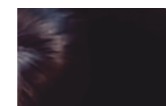
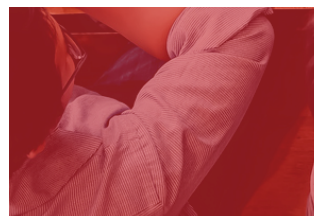
Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

PIAO



2.1 - Valore pubblico

Sezione 2 - Valore pubblico,
performance e anticorruzione



2026 - 2028

Indice

2.1.1 Azioni programmate per la creazione di valore pubblico

2.1.2 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2026-2028), a realizzare la piena accessibilità digitale all'Amministrazione da parte delle cittadine e dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini e delle cittadine con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da re-ingegnerizzare in un'ottica di semplificazione

2.1.3 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2026-2028), a realizzare la piena accessibilità fisica all'Amministrazione da parte delle cittadine e dei cittadini ultrasessantacinquenni e delle cittadine e dei cittadini con disabilità

2.1.4 Misure per il rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere

2.1.5 Strategia per lo sviluppo equo e sostenibile

2.1.1 Azioni programmate per la creazione di valore pubblico

La missione naturale ed intrinseca alla Pubblica Amministrazione è la creazione di valore pubblico per i propri utenti, stakeholder, cittadine e cittadini, ovvero per tutti quei soggetti direttamente o indirettamente interessati dagli effetti del suo operato. L'azione della medesima, affinché si possa definire generante valore pubblico e quindi migliorativa del livello di benessere sociale della comunità amministrata, deve essere ispirata ai principi di efficienza, economicità ed efficacia nella gestione delle risorse a disposizione, mirando alla valorizzazione del proprio patrimonio intangibile oltreché al reale soddisfacimento delle esigenze di contesto interne ed esterne.

Il valore pubblico, così definito, trova esplicazione concreta in cinque diverse dimensioni del benessere, ovvero in cinque ambiti all'interno dei quali le azioni intraprese producono degli effetti positivi verso l'esterno:

1. **Dimensione del benessere EDUCATIVO:** interventi a favore di istruzione, apprendimento, cultura e insegnamento;
2. **Dimensione del benessere ASSISTENZIALE:** interventi mirati a scongiurare la povertà e a garantire dignità sociale, tenori di vita minimi e servizi essenziali a cittadine/cittadini e famiglie;
3. **Dimensione del benessere SOCIALE:** azioni volte al soddisfacimento dei bisogni fondamentali della comunità locale ed al raggiungimento di una qualità di vita appagante sul territorio;
4. **Dimensione del benessere ECONOMICO:** operato dell'amministrazione mirato a garantire reddito, produzione, consumi e occupazione nonché a stimolare il benessere generale e la ricchezza della comunità;
5. **Dimensione del benessere AMBIENTALE:** interventi che agiscono sul miglioramento della qualità di aria, acqua, suolo, sottosuolo, ecc., in un'ottica di contrasto e prevenzione rispetto all'inquinamento degli ecosistemi ed al contenimento degli effetti negativi derivanti dalle attività umane.

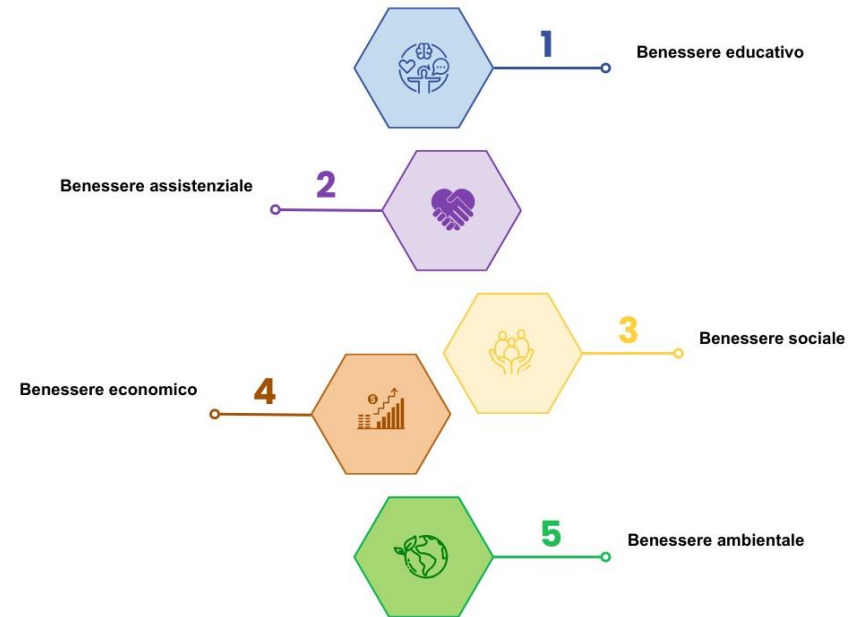
La Provincia autonoma di Bolzano, in virtù delle numerose competenze attribuitele dallo Statuto d'autonomia e dall'introduzione di varie norme d'attuazione susseguitesi nel tempo, è responsabile, direttamente o indirettamente, di molti servizi erogati sul territorio altoatesino¹. Ciò implica un contenimento delle esigenze, in un'ottica di adeguamento ad un mondo in continua evoluzione, oltreché una spinta multidirezionale – ma non per questo meno decisa – al perseguimento del valore pubblico nella definizione e gestione dell'azione amministrativa.

Sulla base delle priorità politiche delineate nel Programma di governo per la legislatura 2023–2028 ogni dipartimento ha individuato un solo obiettivo strategico tra quelli delle ripartizioni di sua competenza, selezionato in base all'importanza, alla realizzabilità e al grado di impatto atteso e funzionale alla creazione di valore pubblico e alla realizzazione di benefici sostenibili a lungo termine.

Nell'ambito del presente strumento di pianificazione gli obiettivi strategici sono stati sistematicamente associati alle principali dimensioni del valore pubblico come segue:

¹ Vedasi sezione "Le competenze dell'Amministrazione provinciale"

- dimensione del benessere educativo: 4 obiettivi strategici (18,2%)
- dimensione del benessere assistenziale: 2 obiettivi strategici (9,1%)
- dimensione del benessere sociale: 5 obiettivi strategici (22,7%)
- dimensione del benessere economico: 8 obiettivi strategici (36,4%)
- dimensione del benessere ambientale: 3 obiettivi strategici (13,6%)



Premessa la pari dignità di tutte le dimensioni di valore pubblico, emerge una forte presenza di azioni volte alla creazione di valore per la collettività soprattutto in ambito economico, sociale e educativo.

Partendo dal Programma di governo per la legislatura 2023–2028 i 16 obiettivi strategici per la creazione di valore pubblico vengono rappresentati in modo sistematico e associati alle diverse dimensioni del valore pubblico.

Programma di governo	Dimensione Valore pubblico	Obiettivo strategico per la creazione di valore pubblico
 Un'amministrazione a misura di cittadino e digitalizzazione	 	Amministrazione vicina al cittadino: l'amministrazione viene trasformata in un'organizzazione orientata ai cittadini, flessibile e basata sulle competenze, capace di adattarsi dinamicamente ai cambiamenti e di rispondere efficacemente alle esigenze dei cittadini. Le procedure elettorali sono svolte in modo corretto, sicuro e digitale, per rafforzare la vicinanza ai cittadini e la partecipazione democratica.
 Sociale, Famiglie, Anziani	  	Ai cittadini e alle cittadine è garantita un'adeguata offerta di servizi sociali e misure di sostegno. Il miglioramento e il raggiungimento della partecipazione e delle pari opportunità tra donne e uomini sono garantiti in tutti i comparti della vita sociale.
 Istruzione Formazione	 	La formazione professionale dei/delle giovani è garantita attraverso offerte formative flessibili e differenziate. Il sistema scolastico, accogliente e di alto livello, mette al centro il benessere degli studenti, in ogni suo aspetto.
 Cultura	 	L'offerta culturale in Alto Adige si distingue per varietà e qualità. Varietà e qualità delle offerte vengono garantite attraverso la concessione di contributi, l'elaborazione di piani settoriali, le iniziative specifiche e i nuovi impulsi, tenendo in considerazione sia le peculiarità delle grandi città che quelle dei centri periferici. Il mantenimento e lo sviluppo della cultura e delle politiche giovanili ladine sono garantiti.
 Salute		Il Servizio sanitario provinciale garantisce ai cittadini un'assistenza sanitaria qualitativamente elevata, appropriata, equa, efficiente e innovativa tramite la programmazione e la verifica delle prestazioni sanitarie

	Abitare	   	La costituzione di proprietà abitativa a prezzi accessibili e la disponibilità di alloggi in affitto sono garantite attraverso la promozione del recupero, dell'acquisto, della costruzione e dell'affitto di abitazioni per il fabbisogno abitativo primario.
	Tutela del paesaggio e pianificazione del territorio		Le strategie, i progetti e le direttive riguardanti lo sviluppo del territorio sono orientati in ottica delle necessità e degli obiettivi attuali.
	Infrastrutture e mobilità	   	Il trasporto pubblico locale è attrattivo e la raggiungibilità è garantita. Gli edifici pubblici sono progettati e realizzati nel rispetto delle tempistiche previste, in modo economico e secondo i più alti standard qualitativi, al fine di garantire la sostenibilità, la sicurezza e la soddisfazione dei cittadini.
	Economia e agricoltura	 	Le sfide particolari dell'agricoltura di montagna sono attenuate da misure di sostegno specifiche. La competitività delle imprese e dell'Alto Adige nel suo complesso viene mantenuta ed ampliata attraverso sostegni mirati, investimenti, internazionalizzazione e digitalizzazione.
	Lavoro		Svolgiamo un'efficace attività di mediazione per garantire un elevato livello di occupazione.

Gli obiettivi strategici individuati per la creazione di valore pubblico vengono rappresentati nella tabella che segue. La panoramica delinea le principali priorità di sviluppo che contribuiscono significativamente alla concreta attuazione degli obiettivi strategici, nonché l'unità organizzativa responsabile e gli stakeholder rilevanti. Il Piano della performance dell'Amministrazione provinciale, che costituisce l'allegato 2.2 del PIAO, descrive con precisione ogni obiettivo strategico e ne analizza le caratteristiche principali.

Al fine di verificare il grado di attuazione sono stati definiti appositi indicatori, tra i quali vi sono gli indicatori di outcome per misurare gli effetti ottenuti, gli indicatori di output per rilevare le prestazioni erogate, nonché gli indicatori per valutare l'efficienza e l'efficacia. La descrizione dettagliata delle priorità di sviluppo è parimenti contenuta nel Piano della performance dell'Amministrazione provinciale, i cui singoli punti focali vengono esaurientemente illustrati, contestualizzati e associati agli obiettivi strategici sovraordinati.

Obiettivi strategici per la creazione di Valore pubblico		Priorità di sviluppo per il raggiungimento degli obiettivi	Unità organizzativa responsabile	Stakeholder
1	Amministrazione vicina al cittadino: l'amministrazione viene trasformata in un'organizzazione orientata ai cittadini, flessibile e basata sulle competenze, capace di adattarsi dinamicamente ai cambiamenti e di rispondere efficacemente alle esigenze dei cittadini.		Ripartizione Servizi trasversali	Persone private, comuni, Amministrazione provinciale
2	Le procedure elettorali sono svolte in modo corretto, sicuro e digitale, per rafforzare la vicinanza ai cittadini e la partecipazione democratica.		Ripartizione Affari istituzionali e legislativi	Persone private
3	Ai cittadini e alle cittadine è garantita un'adeguata offerta di servizi sociali e misure di sostegno.	• Coordinamento del processo di realizzazione dei progetti sociali del PNRR - Missione 5 Inclusione • Approvazione del nuovo Piano sociale provinciale e realizzazione delle strategie e delle misure del nuovo Piano sociale provinciale • Organizzazione e coordinamento della gestione dell'accoglienza dei profughi	Ripartizione Politiche sociali	Persone private, comunità comprensoriali, imprese individuali e società, comuni, enti della provincia, istit. priv. nell'ambito culturale e di formazione, istit. priv. nell'ambito sociale e sanitario, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)
4	Il miglioramento e il raggiungimento della partecipazione e delle pari opportunità tra donne e uomini sono garantiti in tutti i comparti della vita sociale.	• Aumento della presenza delle donne nelle commissioni, comitati, organi decisionali nonché nella vita economica e sociale • Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS (DGP 666 dell'8/8/2023)	Ripartizione Presidenza	Persone private, Imprese individuali e società, scuole primarie, secondarie di I e II grado, istit. priv. nell'ambito sociale e sanitario, altre istit. private (coop., associaz., unioni)

Obiettivi strategici per la creazione di Valore pubblico	Priorità di sviluppo per il raggiungimento degli obiettivi	Unità organizzativa responsabile	Stakeholder
5 La formazione professionale dei/delle giovani è garantita attraverso offerte formative flessibili e differenziate.	- Digitalizzazione di processi e servizi amministrativi - Rafforzamento e sviluppo del sistema di sostegno nelle scuole professionali provinciali	Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca	Persone private, scuole professionali e di musica, imprese individuali e società, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)
6 Il sistema scolastico, accogliente e di alto livello, mette al centro il benessere degli studenti, in ogni suo aspetto.	Orientamento e contrasto alla dispersione scolastica	Direzione provinciale Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado a carattere statale in lingua italiana	Persone private, scuole primarie, secondarie di I e II grado
7 L'offerta culturale in Alto Adige si distingue per varietà e qualità. Varietà e qualità delle offerte vengono garantite attraverso la concessione di contributi, l'elaborazione di piani settoriali, le iniziative specifiche e i nuovi impulsi, tenendo in considerazione sia le peculiarità delle grandi città che quelle dei centri periferici.	- Lo sviluppo costante della qualità nelle unità settoriali (interne ed esterne) è prioritario ed avviene attuando misure continue - Sostegno dello sviluppo di strutture centrali e strategiche nel settore cultura così da valorizzare le eccellenze, le sinergie e il lavoro in rete	Ripartizione Cultura tedesca	Persone private, scuole professionali e di musica, comunità comprensoriali, imprese individuali e società, comuni, scuole primarie, secondarie di I e II grado, scuole dell'infanzia, enti della provincia, Amministrazione provinciale, istit. priv. nell'ambito culturale e di formazione, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)
8 Il mantenimento e lo sviluppo della cultura e delle politiche giovanili ladine sono garantiti.	- Rafforziamo e sviluppiamo la competenza della lingua ladina ed il plurilinguismo. - Digitalizzazione delle domande in ambito culturale - Sviluppo di sinergie nell'artigianato artistico ladino (promozione artigiani-artisti, promozione della generazione futura, museo, scuola professionale, domande per fondi terzi) - Promozione della collaborazione nel settore culturale ladino	Ripartizione Amministrazione scuola e cultura ladina	Persone private, scuole professionali e di musica, istit. priv. nell'ambito culturale e di formazione, altre istit. private (coop., associaz., unioni)
9 Il Servizio sanitario provinciale garantisce ai cittadini un'assistenza sanitaria qualitativamente elevata, appropriata, equa, efficiente e innovativa tramite la programmazione e la verifica delle prestazioni sanitarie.	- Implementazione del fascicolo sanitario elettronico (FSE-AA) - Digitalizzazione del servizio sanitario - Progetti PNRR - missione 6	Ripartizione Salute	Persone private, imprese individuali e società, comuni, amministrazione provinciale, istit. priv. nell'ambito sociale e sanitario, Azienda sanitaria, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)

Obiettivi strategici per la creazione di Valore pubblico	Priorità di sviluppo per il raggiungimento degli obiettivi	Unità organizzativa responsabile	Stakeholder
10 La costituzione di proprietà abitativa a prezzi accessibili e la disponibilità di alloggi in affitto sono garantite attraverso la promozione del recupero, dell'acquisto, della costruzione e dell'affitto di abitazioni per il fabbisogno abitativo primario.	• Ottimizzazione della consulenza clienti	Ripartizione Edilizia abitativa	Persone private, comuni, enti della provincia, Amministrazione provinciale, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)
11 Le strategie, i progetti e le direttive riguardanti lo sviluppo del territorio sono orientati in ottica delle necessità e degli obiettivi attuali.	• Consulenza ai Comuni nella elaborazione del programma di sviluppo comunale per il territorio e il paesaggio • Piano Clima Alto Adige 2040 • Next Level Parking • Approvazione del piano e del regolamento del Parco Nazionale dello Stelvio • Approvazione ed attuazione del piano strategico provinciale	Ripartizione Natura, Paesaggio e Sviluppo del territorio	Persone private, imprese individuali e società, comuni, Amministrazione provinciale, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)
12 Il trasporto pubblico locale è attrattivo e la raggiungibilità è garantita.	• Digitalizzazione nel settore della mobilità e dei trasporti	Ripartizione Mobilità	Persone private, comunità comprensoriali, imprese individuali e società, comuni
13 Gli edifici pubblici sono progettati e realizzati nel rispetto delle tempistiche previste, in modo economico e secondo i più alti standard qualitativi, al fine di garantire la sostenibilità, la sicurezza e la soddisfazione dei cittadini.	• Ottimizzazione della progettazione, dell'esecuzione e della gestione degli edifici mediante software - BIM	Ripartizione Edilizia e servizio tecnico	Persone private, comunità comprensoriali, imprese individuali e società, comuni, Amministrazione provinciale, istit. priv. nell'ambito culturale e di formazione, altri enti pubblici
14 Le sfide particolari dell'agricoltura di montagna sono attenuate da misure di sostegno specifiche.		Ripartizione Agricoltura	Persone private, altre istit. private (coop., associaz., unioni)
15 La competitività delle imprese e dell'Alto Adige nel suo complesso viene mantenuta ed ampliata attraverso sostegni mirati, investimenti, internazionalizzazione e digitalizzazione.	• Sviluppo del sostegno all'economia • Sviluppo dell'ordinamento dell'economia	Ripartizione Sviluppo economico	Persone private, imprese individuali e società, comuni, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)

Obiettivi strategici per la creazione di Valore pubblico	Priorità di sviluppo per il raggiungimento degli obiettivi	Unità organizzativa responsabile	Stakeholder
16 Svolgiamo un'efficace attività di mediazione per garantire un elevato livello di occupazione.	• Riorganizzazione del Servizio Mercato del lavoro per nuovi servizi	Ripartizione Servizio Mercato del lavoro	Persone private, scuole professionali e di musica, comunità comprensoriali, imprese individuali e società, comuni, enti della provincia, Amministrazione provinciale, istit. priv. nell'ambito culturale e di formazione, Azienda sanitaria, altri enti pubblici, altre istit. private (coop., associaz., unioni)

2.1.2 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2026-2028), a realizzare la piena accessibilità digitale all'Amministrazione da parte delle cittadine e dei cittadini ultrasessantacinquenni e delle cittadine e dei cittadini con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da re-ingegnerizzare in un'ottica di semplificazione

La semplificazione e la reingegnerizzazione dei servizi pubblici digitali sono aspetti cruciali per migliorare l'efficienza e l'efficacia delle interazioni tra l'Amministrazione e le cittadine/i cittadini. Questi sforzi sono particolarmente importanti per ridurre i tempi di gestione delle pratiche e migliorare complessivamente i servizi offerti.

La piena accessibilità digitale all'amministrazione è cruciale per garantire l'inclusione e la partecipazione attiva di tutti i cittadini, compresi quelli con disabilità. L'accesso ai servizi digitali a tutte le cittadine e tutti i cittadini, indipendentemente dalle loro abilità, è garantito grazie a misure che mirano alla riduzione del Digital Divide e al potenziamento dello sviluppo delle competenze digitali al fine di favorire la cultura digitale. Inoltre, grazie al potenziamento dell'accessibilità Web, tecnologie assistive ed infrastrutture tecnologiche e supporto tecnico l'accessibilità può diventare una realtà tangibile, migliorando la qualità della vita di tutte le cittadine e tutti i cittadini.

Per promuovere la riduzione della frammentazione e favorire la maturità dei servizi digitali, si considerano i seguenti principi:

- Semplicità e Standardizzazione
- Principio "Once Only"
- Open Source e Riutilizzo
- Conformità al CAD, d.lgs. 82/2005 e Linee Guida AgID
- Principio "Cloud First"
- Integrazione con Piattaforme Nazionali
- Accesso tramite Identità Digitale
- Rispetto della Normativa sull'Accessibilità
- Monitoraggio costante e accessibilità universale

L'implementazione di tali principi promuove una Pubblica Amministrazione più efficiente, trasparente e orientata ai cittadini e si arriva a un miglioramento sostanziale nella comunicazione tra i cittadini e la Pubblica Amministrazione.

I seguenti principi guidano la piena accessibilità digitale all'Amministrazione pubblica da parte di tutte le cittadine e tutti i cittadini, anche con abilità diverse:

- Inclusione sociale
- Uguaglianza di opportunità
- Efficienza Amministrativa
- Autonomia dei cittadini

Le azioni principali dell'Amministrazione provinciale sono:

- Ammodernamento delle dotazioni informatiche dei dipendenti e garanzia di una formazione adeguata
- Ottimizzazione degli ecosistemi digitali dell'Amministrazione provinciale, rispettando il requisito del bi- o trilinguismo
- Semplificazione dei processi e dei servizi digitali, valutando costantemente i processi esistenti
- Stretta collaborazione e interoperabilità con le Piattaforme nazionali per garantire una corretta integrazione e adesione agli standard nazionali

Le misure principali dell'Amministrazione provinciale per la riduzione del Digital Divide (cfr. DESI-Report) sono:

- Informazione e formazione lungo tutto l'arco della vita
- Accessibilità Web
- Tecnologie assistive
- Politiche inclusive
- Offrire assistenza tecnica e supporto continuo per risolvere problemi e facilitare l'uso delle piattaforme digitali e l'accesso ai servizi digitali dell'Amministrazione pubblica

Le misure sopracitate trovano fondamento nell'Agenda "Alto Adige Digitale 2022-2026" approvato con la delibera della Giunta provinciale del 29/03/2022, n. 202 ([Digital Now](#)) e vengono attuate tramite il Piano strategico ICT 2022-2026 approvato con delibera della Giunta provinciale n. 470/2022.

Inoltre, l'Amministrazione provinciale ha elaborato il Piano triennale per l'Informatica della Provincia autonoma di Bolzano (PTI-PAB) 2024-2026 in linea con le direttive AgID (Agenzia per l'Italia Digitale) e nel rispetto delle disposizioni normative stabilite dal CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) e che si inserisce nel più ampio contesto di riferimento definito dal programma Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022.



2.1.3 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2026-2028), a realizzare la piena accessibilità fisica all'Amministrazione da parte dei cittadini e delle cittadine ultrasessantacinquenni e dei cittadini e delle cittadine con disabilità

La Provincia Autonoma di Bolzano dispone già da diversi anni di una fonte normativa specifica volta a favorire il superamento o l'eliminazione delle barriere architettoniche negli edifici privati, pubblici, privati aperti al pubblico, negli spazi e nei servizi pubblici e nei luoghi aperti al pubblico. Tali disposizioni sono contenute nel Regolamento sull'eliminazione e il superamento delle barriere architettoniche ([Decreto del Presidente della Provincia 9 novembre 2009, n. 54](#)).

La normativa indica come "barriera architettonica" un qualsiasi ostacolo che limiti o impedisca l'uso in sicurezza e in modo autonomo di spazi, edifici, strutture e attrezzature e si applica alle nuove costruzioni, alle ristrutturazioni di interi blocchi funzionali, agli ampliamenti ed ai cambi di destinazione d'uso di edifici sia pubblici che privati. Relativamente agli edifici pubblici è previsto che questi debbano essere accessibili a chiunque, nella loro totalità e in modo autonomo, evitando fonti di affaticamento e disagi.

Le prescrizioni normative sull'eliminazione e il superamento delle barriere architettoniche riguardano la totalità degli elementi costituenti un edificio, ovvero: rampe, pavimentazioni, spazi esterni, accessi, percorsi interni orizzontali, scale, ringhiere, balaustre e parapetti, ascensori, porte, finestre e portefinestre, balconi e terrazze.

Negli anni successivi all'approvazione di questo regolamento l'Amministrazione provinciale ha effettuato una serie di interventi correttivi (ove applicabili) presso i palazzi di sua proprietà o in uso per scopi istituzionali ed ha adottato tali standard nella progettazione dei nuovi edifici.

2.1.4 Misure per il rafforzamento dell'impegno a favore dell'equilibrio di genere

La Giunta provinciale ha ribadito il proprio impegno sulla parità di genere in diversi punti del proprio programma di governo, indicandolo come obiettivo da perseguire nell'ambito della propria azione amministrativa. Risulta opportuno ricordare che la "gender equality" costituisce uno dei 17 *Sustainable Development Goals* (SDG) all'interno dell'Agenda 2030.

La delega alle Pari opportunità viene esercitata dal Presidente della Giunta provinciale, Arno Kompatscher. Al fine di promuovere una parificazione di condizioni e opportunità tra uomo e donna, la Provincia autonoma di Bolzano ha istituito nel tempo diversi organi ed istituzioni preposti, come la [Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne](#), il [Servizio donna](#) e la [Consigliera di parità](#).

In data 30 ottobre 2021, il Presidente della Provincia e Assessore provinciale alle pari opportunità Arno Kompatscher ha firmato, in rappresentanza della Provincia autonoma di Bolzano, la Carta Europea per l'uguaglianza e parità delle donne e degli uomini nella vita locale. I principi di questo documento saranno tradotti in misure concrete tramite il [Piano d'azione per la parità di genere /Equitas 2023-2028](#). Un ulteriore tassello nell'ambito della ricerca dell'equilibrio di genere è rappresentato dal [bilancio di genere 2024-2026](#), in virtù della sua analisi dell'impatto, diretto o indiretto, delle risorse pubbliche su uomini e donne.

Relativamente al proprio personale, la Provincia autonoma di Bolzano ha sviluppato il [Gender Equality Plan](#), allegato al PIAO 2024-2026, e ha attivo da anni un [Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG](#). Dal 2020, inoltre, opera nell'Amministrazione provinciale la figura della [Consigliera di fiducia per i dipendenti provinciali](#). L'[Ufficio Sviluppo personale](#) promuove iniziative di formazione e aggiornamento, nonché azioni di sensibilizzazione.

Attraverso l'Ufficio Personale, formazione e contributi in ambito sanitario, l'Amministrazione provinciale diffonde infine le conoscenze sulla medicina di genere per mezzo di interventi formativi specifici mirati a sensibilizzare i professionisti e le persone assistite sui diversi sintomi e decorsi clinici derivanti da medesime patologie a seconda del genere d'appartenenza.

2.1.5 Strategia per lo sviluppo equo e sostenibile

Con l'approvazione nel 2015 dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), la comunità internazionale ha riaffermato il proprio impegno per lo sviluppo sostenibile.

L'Amministrazione provinciale ha adottato il suo documento strategico ["Everyday for future - Insieme per la sostenibilità"](#), al quale, in tema di sostenibilità olistica, si affiancano una molteplicità di [piani](#) come: il Piano sociale provinciale 2030, il Piano di promozione per la famiglia, il Programma provinciale per lo Sviluppo turistico regionale per l'Alto Adige 2030+, il Piano strategico Agricoltura 2030, il Piano clima Alto Adige 2040, il Piano provinciale per la mobilità sostenibile 2035.



Frequenza degli SDGs/OSS delle Nazioni Unite per Obiettivi strategici all'interno del Piano della performance 2026-2028





Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

P I A O

2.2 Piano della performance

Sezione 2 - Valore pubblico,
performance e anticorruzione



2026 - 2028

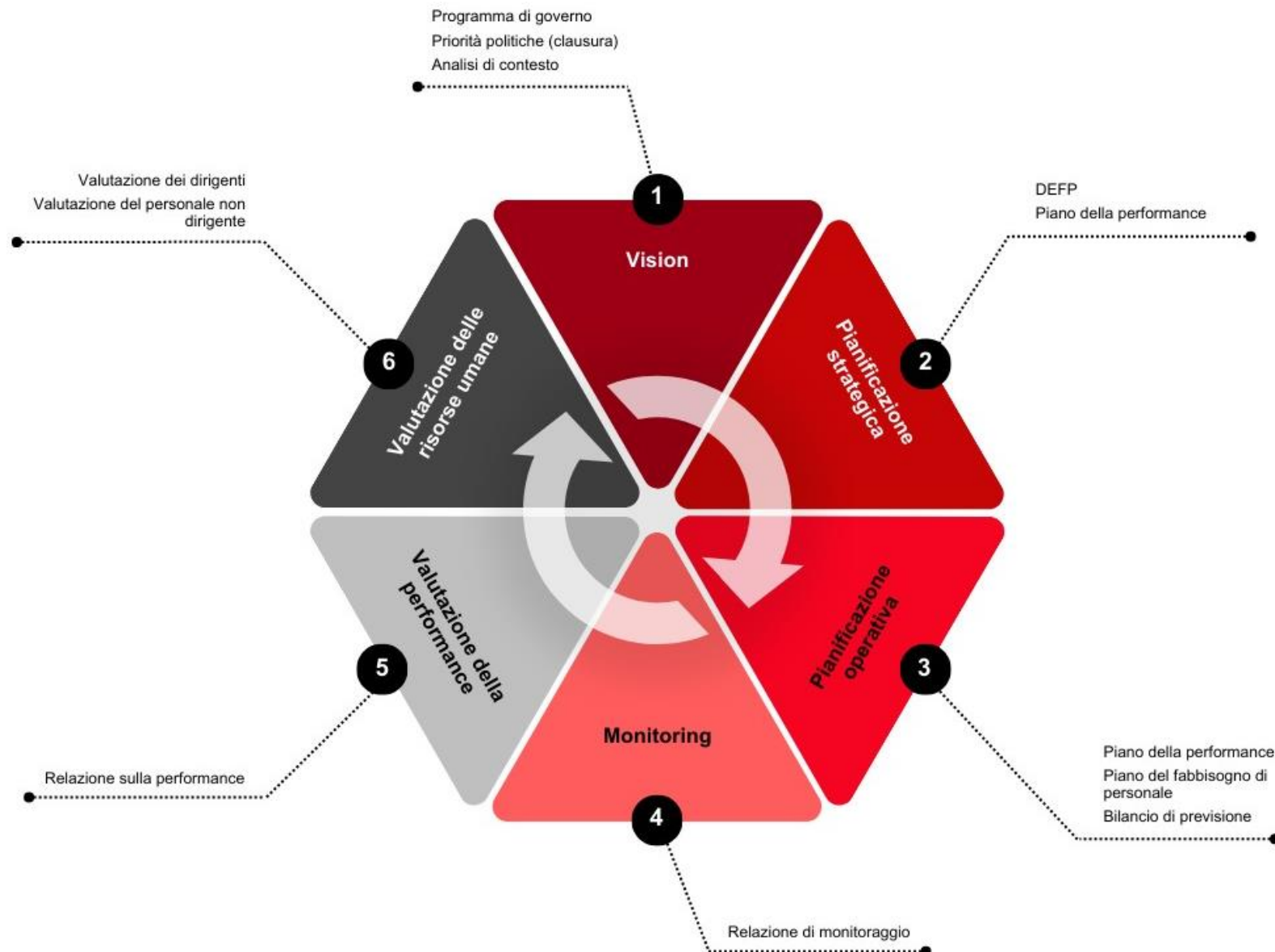
Il Piano della performance e la Relazione sulla performance sono strumenti dell'Amministrazione provinciale finalizzati alla gestione per risultati in termini di efficacia ed efficienza. Il Piano della performance è uno strumento pluriennale per la pianificazione e il monitoraggio, comprendente obiettivi, priorità di sviluppo e prestazioni e costituisce la base per il Bilancio di previsione e per il Piano triennale del fabbisogno di personale.

Il Piano della performance dell'Amministrazione provinciale delinea la performance strategica della medesima, comprende gli obiettivi strategici e le priorità di sviluppo dei dipartimenti, delle ripartizioni, degli uffici e degli incarichi speciali e viene sottoposto a inizio anno all'approvazione da parte della Giunta provinciale come parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Le strutture dirigenziali elaborano, oltre al Piano della performance strategica triennale dell'Amministrazione provinciale, anche i Piani di performance operativa, che comprendono la pianificazione delle prestazioni, connessa a quella delle risorse di personale e finanziarie e degli obiettivi operativi annuali.

Il Piano e la Relazione sulla performance sono redatti in collaborazione tra dipartimenti, ripartizioni, uffici e i titolari degli incarichi speciali. Di regola il Piano della performance viene predisposto a livello di ripartizione, inoltre gli uffici che dipendono direttamente da un dipartimento ne redigono uno proprio. Il Piano della performance dell'Amministrazione provinciale viene coordinato dal Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione su incarico della Ripartizione Servizi trasversali.

Nel Piano della performance si integrano la programmazione e la gestione strategico-politica, la pianificazione finanziaria e delle risorse del personale e la pianificazione operativa annuale. Il Ciclo della performance, descritto e illustrato in dettaglio nel [Sistema di misurazione e valutazione della performance](#), consiste in una sequenza di sei fasi interconnesse, che possono essere riassunte come segue:



[Il programma di governo della Giunta provinciale](#) costituisce il punto di partenza per la pianificazione strategica e operativa. L'orientamento politico di base è contenuto nel Programma di governo e nei rispettivi [documenti strategici e piani di settore](#). Inoltre, nel corso della chiusura annuale della Giunta provinciale per la redazione del bilancio, vengono fissate ulteriori priorità politiche. Un ulteriore punto di forza è costituito dal quadro normativo: i "compiti istituzionali" delle ripartizioni e degli uffici sono strettamente collegati all'applicazione delle leggi provinciali e statali.

Per la determinazione degli obiettivi è essenziale un'analisi del contesto e del suo sviluppo. All'interno di un'analisi di contesto opportunità e rischi vanno considerati in una prospettiva a lungo termine. Oggetto dell'analisi sono la posizione strategica delle strutture organizzative e le relative prestazioni, tenuto conto dei punti di forza e dei punti di debolezza, e le sfide da affrontare in relazione ai diversi gruppi di destinatari (*stakeholders*). Il [Programma di Governo della Giunta provinciale](#) descrive lo sviluppo del contesto esterno e le sfide ad esso connesse e definisce le strategie da perseguire. L'analisi e lo sviluppo dettagliato del contesto nei diversi ambiti dell'Amministrazione, tra i quali Politiche sociali e Salute, Istruzione e Cultura, Mobilità, Turismo, Agricoltura, Sviluppo del territorio e ad altri ambiti, sono contenuti anche nei piani settoriali.

La fase di pianificazione strategica inizia con la stesura del [Documento di economia e finanza provinciale \(DEFP\)](#). Il Documento di economia e finanza provinciale (DEFP) 2026-2028 fornisce la base per le decisioni sui programmi da attuare, il contenuto delle aree di responsabilità del bilancio, nonché le informazioni per la pianificazione strategica e il controllo, descrivendo il quadro di riferimento economico e finanziario per la definizione degli obiettivi e delle priorità nei vari settori dell'amministrazione provinciale per i prossimi tre anni. Nel Piano della performance seguono la pianificazione e la programmazione dettagliata degli obiettivi strategici e delle priorità di sviluppo per il successivo triennio.

Gli obiettivi strategici si basano sul mandato istituzionale e sui relativi compiti e descrivono i risultati attesi nel contesto sociale e ambientale di riferimento. Gli obiettivi strategici sono per la maggior parte obiettivi che si riferiscono agli effetti (*outcome*): trattasi di obiettivi di carattere generale e pluriennale, misurabili tramite indicatori per i quali vengono definiti e fissati adeguati valori e target per il periodo triennale di riferimento. Nel Piano della performance 2026-2028 sono stati complessivamente definiti e pianificati mediante indicatori 166 obiettivi strategici.

Accanto agli obiettivi strategici pluriennali si collocano le priorità di sviluppo, che rappresentano la spinta innovativa la cui realizzazione riveste una forte rilevanza politica, con l'obiettivo di incanalare le politiche strategiche affinché queste possano tramutarsi in progetti concreti. Queste ultime hanno carattere pluriennale, un forte impatto sul contesto e possono avere rilevanti ripercussioni in termini finanziari basandosi sul programma di governo, sui piani settoriali pluriennali e sulle priorità stabilite dalla Giunta provinciale. Le priorità di sviluppo del Piano della performance contengono i *milestone* (le pietre miliari), ovvero i principali interventi necessari alla loro attuazione. Nel Piano della performance 2026-2028 sono state formulate complessivamente 216 priorità di sviluppo e sono state delineate le fasi principali necessarie per la loro realizzazione.

La pianificazione strategica viene effettuata coerentemente con il [Programma di Governo per la XVII Legislatura \(2023-2028\)](#). Gli obiettivi strategici e le priorità di sviluppo sono assegnati alle seguenti aree tematiche del programma di governo. Oltre a quanto descritto, vengono prese in considerazione all'interno di tutte le aree tematiche le esigenze delle giovani generazioni, trattandosi di un aspetto trasversale.

Obiettivi strategici

40
Istruzione / Formazione



8
Energia e ambiente



3
Abitare



28
Un'amministrazione a misura di cittadino e digitalizzazione



5
Tutela del paesaggio e pianificazione del territorio



3
Salute



19
Economia e agricoltura



5
Lavoro



2
Sport



14
Infrastrutture e mobilità



5
Autonomia



2
Volontariato



12
Cultura



5
Ricerca, università e musei



1
Immigrazione e integrazione



10
Sociale, Famiglia, Anziani



4
Comuni - Aree rurali e Centri urbani



Priorità di sviluppo

50
Un'amministrazione a misura di cittadino e digitalizzazione



8
Tutela del paesaggio e pianificazione del territorio



2
Abitare



49
Istruzione / Formazione



5
Comuni - Aree rurali e Centri urbani



2
Volontariato



25
Infrastrutture e mobilità



5
Energia e ambiente



1
Immigrazione e integrazione



17
Cultura



5
Sport



1
Prevenzione



15
Economia e agricoltura



5
Autonomia



1
Giovani



9
Sociale, Famiglia, Anziani



4
Ricerca, università e musei



9
Lavoro



3
Salute



All'interno della pianificazione strategica viene data particolare importanza alla promozione dei seguenti temi:

- la determinazione di obiettivi per la creazione di valore pubblico,
- il collegamento dei progetti e delle prestazioni con i 17 Obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile,
- l'individuazione di progetti nell'ambito delle pari opportunità,
- la predisposizione di interventi di miglioramento della qualità e
- l'individuazione di progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC).



Alla pianificazione strategica segue la pianificazione operativa dei dipartimenti, delle ripartizioni, degli uffici e degli incarichi speciali che non è inclusa nel PIAO e che comprende le prestazioni e gli obiettivi operativi, sia trasversali che individuali, delle singole strutture direttive.

Gli obiettivi strategici sono realizzati attraverso prestazioni concrete. Le prestazioni sono “prodotti” che l'amministrazione fornisce ai diversi gruppi target (imprese, cittadine e cittadini, ecc.) e sono l'output delle azioni dell'Amministrazione.

Nei piani di performance operativa le prestazioni delle singole unità organizzative sono registrate in modo uniforme e descritte sotto forma di catalogo dei servizi: denominazione della prestazione, scopo, breve descrizione, destinatario della prestazione e indicatori. Le misurazioni delle prestazioni sono possibili attraverso l'utilizzo di indicatori, con obiettivi o valori target corrispondenti pianificati e definiti per il triennio.

La [pianificazione della performance](#) 2026-2028 è pubblicata all'interno della sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale della provincia.

Parallelamente alla pianificazione della performance vengono pianificati gli obiettivi operativi annuali, sia su base settoriale che trasversale, cioè per tutte le unità organizzative. A differenza degli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi sono obiettivi e misure a breve termine molto specifiche per garantire e migliorare l'erogazione delle prestazioni, ottimizzare i processi e le procedure, abbreviare i tempi e ridurre i costi, prestando sempre particolare attenzione agli aspetti qualitativi. Gli obiettivi operativi derivano dagli obiettivi strategici, dalle priorità di sviluppo, dal [Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza](#) e dall'[Agenda per la semplificazione](#) nell'amministrazione. Inoltre si applicano le disposizioni legislative vigenti, le direttive e le linee guida amministrative specifiche.

Per l'anno 2026 sono stati definiti i seguenti obiettivi operativi comuni a tutte le strutture dirigenziali:



Semplificazione, sburocratizzazione e digitalizzazione delle attività e dei procedimenti amministrativi per un'Amministrazione provinciale a misura di cittadino



Rispetto dei tempi di pagamento di debiti commerciali



Promozione dell'inclusione e dell'accessibilità ai servizi da parte delle cittadine e dei cittadini



Assegnazione degli obiettivi individuali e formativi

Per collegare il primo obiettivo operativo trasversale alle misure di semplificazione amministrativa proposte da collaboratori, cittadini e cittadine, nonché dai dipartimenti e valutate positivamente dalle unità organizzative competenti, la Giunta provinciale ha approvato il 19.12.2025 l'inserimento nel Piano della performance operativo dell'indicatore "Misure di semplificazione amministrativa attuate in rapporto al numero totale delle misure assegnate".

Anche la pianificazione delle risorse umane, finanziarie e gli accordi sugli obiettivi tra i vari livelli dirigenziali e i dipendenti fanno parte della pianificazione operativa.

Il documento "Piano della Performance dell'Amministrazione provinciale 2026-2028" è disponibile come **allegato** al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

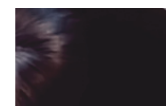
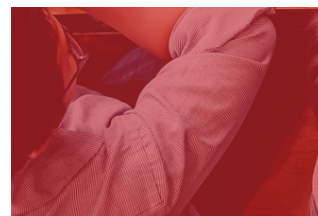


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

PIAO

2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 2 - Valore pubblico,
performance e anticorruzione



2026 - 2028

Indice

2.3.1 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

2.3.2 Analisi del contesto esterno e specificità considerate

2.3.3 Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, misure organizzative per il trattamento del rischio

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

2.3.5 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e misure organizzative per garantire l'accesso civico

Parte generale

2.3.1 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Segue l'elenco degli obiettivi strategici che l'amministrazione provinciale perseguirà nel medio termine in materia di prevenzione della corruzione, unitamente ad una breve sintesi descrittiva dei loro contenuti. Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono invece riportati nella relativa sottosezione. Gli obiettivi sono in linea con quelli precedenti.

1. Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR

Nell'amministrazione provinciale vengono già applicati specifici strumenti di controllo interno, ai fini dell'analisi dei rischi e della previsione di misure di prevenzione nell'ambito della gestione dei fondi strutturali dell'UE. L'adequazione dei meccanismi di controllo esistenti dovrà essere costantemente verificata e migliorata, in particolare con riferimento ai progetti finanziati dal PNRR.

2. Revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento)

Il vigente codice di comportamento per il personale della Provincia è stato approvato nell'anno 2018. Alla luce della recente riforma del codice di comportamento nazionale, i cui contenuti sono stati integrati e parzialmente modificati nel 2023, il codice di comportamento dell'amministrazione provinciale viene al momento sottoposto a revisione. Nell'arco del 2024 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha inoltrato alcune specifiche proposte di adeguamento alla Direzione generale ed alla Ripartizione Personale, da sottoporre ad analisi nell'ambito del procedimento di emanazione del nuovo codice di comportamento. Nel 2025 è stata elaborata una bozza, su cui si è espresso anche l'Organismo di valutazione della Provincia. L'amministrazione provinciale conta di adottare il nuovo codice di comportamento nell'arco della prima metà del 2026.

3. Incremento della formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché sulle regole di comportamento, anche ai fini della promozione del valore pubblico

Negli ultimi anni sono stati organizzati corsi sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché sul codice di comportamento. Questi corsi, dal carattere per lo più generale, saranno integrati in futuro da ulteriori offerte formative in ambiti più specifici, che per il personale avranno un valore aggiunto dal punto di vista operativo. Possibili contenuti dei corsi potrebbero essere, ad esempio, la regolamentazione dei conflitti di interesse (a tale riguardo si sono tenuti corsi nel 2025), l'attività extra-servizio, l'istituto del pantouflage, il diritto di accesso ai documenti amministrativi e l'ordinamento disciplinare. Ad ogni dirigente è stato assegnato l'obiettivo trasversale di favorire la formazione individuale delle collaboratrici e dei collaboratori, con la previsione di un livello di formazione media da raggiungere pari a 24 ore annuali.

4. Promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)

Sarà proseguita e rafforzata la ricerca di sinergie con altri enti, sia all'interno dell'Alto Adige che oltre i confini provinciali, per recepire eventuali buone pratiche e condividere esperienze (soprattutto con riguardo agli strumenti digitali che trovano applicazione nell'ambito della prevenzione della corruzione).

5. Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici

L'affidamento diretto di appalti pubblici merita un occhio di riguardo sia in considerazione della sua frequenza, sia in ragione della sua importanza per la pubblica amministrazione, gli operatori economici e la collettività. In collaborazione con l'Agenzia per i contratti pubblici saranno potenziati l'analisi dei rischi e l'individuazione di idonee misure di prevenzione in quest'ambito.

6. Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo

In considerazione dei vari punti di contatto tra la prevenzione della corruzione e la lotta al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo, saranno intensificati i raccordi già esistenti tra le strutture organizzative competenti, valutando anche lo svolgimento di iniziative congiunte.

2.3.2 Analisi del contesto esterno e specificità considerate

Il contesto esterno influisce in modo determinante sulla qualità di vita della popolazione e sul mondo del lavoro. L'analisi del **contesto esterno** ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. Ciò in relazione sia al territorio di riferimento, sia a possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzarne l'attività.

L'analisi del contesto esterno e del contesto interno sono importanti per la **valutazione del rischio corruttivo**, presupposto per il trattamento del rischio e l'identificazione e susseguente programmazione delle misure per prevenire e combattere la corruzione.

L'obiettivo dell'analisi del contesto esterno è la **rappresentazione dell'ambiente** in cui l'Amministrazione opera, tenendo in considerazione i parametri sociali, economici, criminologici ecc. del territorio. Influiscono altresì sull'Amministrazione le relazioni e le possibili influenze esistenti con portatori e rappresentanti di interessi esterni.

Il territorio:

Il contesto generale in cui l'Amministrazione provinciale è immersa, è il territorio della **Provincia Autonoma di Bolzano**. Assieme la Provincia autonoma di Trento, la Provincia autonoma di Bolzano fa parte della Regione Trentino-Alto Adige ed è la provincia più settentrionale d'Italia.

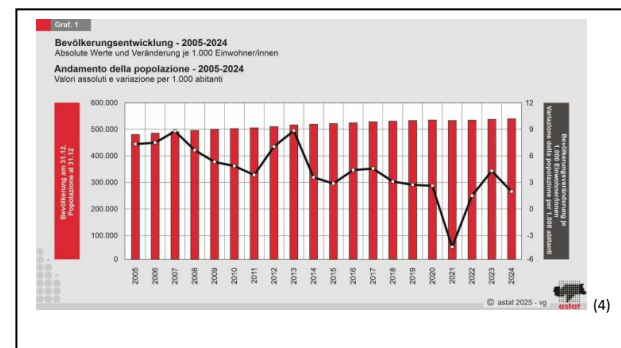
La Provincia autonoma di Bolzano ha una superficie di 7.398,38 km² ed il 31.12.2024 contava 539.386 abitanti.¹ A Bolzano, il capoluogo della Provincia, il 31.12.2024 risiedevano 106.463 persone.²

La demografia:

I dati demografici esprimono diversi aspetti della popolazione presente e della popolazione residente della Provincia. Grazie alla statistica ufficiale della popolazione, ai registri anagrafici ed ai registri di stato civile dei comuni si possono evincere la struttura demografica e l'andamento demografico della Provincia.

L'istituto addetto alle statistiche per la Provincia autonoma di Bolzano è l'Istituto provinciale di statistica (ASTAT).³

I dati demografici descrivono le principali caratteristiche demografiche strutturali (età, sesso, stato civile, nazionalità e tipologia familiare) come anche l'andamento demografico in seguito a nascite, decessi e migrazione.⁴



¹ Astat Info 31-2025: Andamento demografico (dati provvisori) - 2024

² Astat Info 31-2025: Andamento demografico (dati provvisori) - 2024

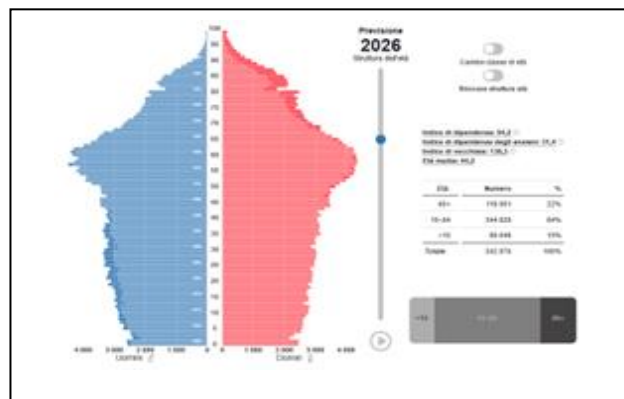
³ <https://astat.provinz.bz.it/it>

⁴ Astat Info 31-2025: Andamento demografico (dati provvisori) - 2024

Cambiamento demografico in Alto Adige

L'Istituto provinciale di statistica ASTAT diffonde i principali indicatori sul cambiamento demografico della popolazione residente in Alto Adige. Una delle principali caratteristiche del cambiamento demografico è l'invecchiamento della popolazione. L'aumento dell'aspettativa di vita insieme alla diminuzione delle nascite, dovuta a sua volta al calo della quota di donne in età feconda, alla diminuzione del tasso di fecondità e alla posticipazione della maternità, ha portato ad un'età media della popolazione sempre più elevata e ad una quota di persone anziane sempre maggiore rispetto a quella delle persone più giovani.⁵

La piramide delle età⁶ dell'ASTAT lo rende visibile:



Gruppi linguistici in Alto Adige

A cadenza decennale, l'ASTAT rileva e analizza **le peculiarità linguistiche dell'Alto Adige**.

Nel 2025 l'Alto Adige si presenta ancora una volta come un territorio multilingue e, allo stesso tempo, stabile nella sua composizione linguistica. Nonostante la crescita della popolazione di madrelingua straniera, l'equilibrio tra i gruppi linguistici rimane sostanzialmente costante - eppure qualcosa sta cambiando: sempre più persone dichiarano di crescere con più di una lingua madre.⁷

⁵ https://astat.provincia.bz.it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=5

⁶ <https://astat.provincia.bz.it/it/piramide-delle-eta>

⁷ <https://astat.provincia.bz.it/pubblicazioni/barometro-linguistico-dell-alto-adige-2025>

Persone per sentimento di appartenenza a un gruppo linguistico e madrelingua - 2025

Valori assoluti arrotondati alle centinaia e percentuali per gruppo linguistico; persone di 16 anni e oltre

MUTTERSPRACHE	Zugehörigkeitsgefühl zu einer Sprachgruppe Sentimento di appartenenza a un gruppo linguistico				Insgesamt Totale	MADRELINGUA
	Deutsch	Italienisch	Ladinisch	Keine dieser drei		
	Tedesco	Italiano	Ladino	Nessuno dei tre		

Absolute Werte / Valori assoluti

Deutsch	284.500	7.400	3.900	3.900	299.700	Tedesco
Italienisch	17.000	110.000	****	7.600	136.800	Italiano
Gadertalisch	****	****	8.000	****	9.200	Ladino della Val Badia
Grödnertisch	****	***	7.200	****	8.600	Ladino Gardinese
Albanisch	****	5.000	****	****	7.800	Albanese
Arabisch	****	****	****	****	3.500	Arabo
Urdu	****	****	****	****	3.000	Urdu
Andere Sprache	11.100	15.400	****	8.800	35.600	Altra lingua
Muttersprachen insgesamt 2025 (a)	316.500	142.600	21.900	23.200	504.200	Totale madrelingue 2025 (a)
Muttersprachen insgesamt 2014	272.900	112.000	17.300	20.000	422.200	Totale madrelingue 2014
Personen insgesamt 2025	293.100	127.300	16.200	17.600	454.200	Totale persone 2025

8

Indicatori di benessere equo e sostenibile nella Provincia autonoma di Bolzano

L'Istituto Nazionale di Statistica (Istat)⁹ ha pubblicato il **"Rapporto sul Benessere equo e sostenibile"**¹⁰ per l'anno 2024 basandosi su 152 indicatori statistici. Dal rapporto risulta che "per tutte le regioni del Nord e del Centro, escluso il Lazio, nell'ultimo anno disponibile, il 60% o più dei 134 indicatori regionali analizzati mostra livelli di benessere migliori della media Italia, con punte del 70% e oltre per le due Province autonome di Trento e Bolzano/Bozen, il Veneto e il Friuli-Venezia Giulia."

Occupazione - 2° trimestre 2025

Il mercato del lavoro si conferma stabile. Il **tasso di occupazione** è pari al 74,0%, invariato rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il tasso di disoccupazione resta basso all'1,6%.

Nel primo trimestre del 2025 gli occupati sono pari a 261.328 unità, i disoccupati 4.157 e gli inattivi 84.983. Il tasso di occupazione (15-64 anni) è pari al 74,0%, quello di disoccupazione (15-74 anni) all'1,6%. Il tasso di inattività (15-64 anni) è pari al 24,8%.¹¹

Popolazione altoatesina e ICT ("Tecnologie della Comunicazione e dell'Informazione") - 2024

⁸ ASTAT Collana Nr. 244 "Barometro linguistico dell'Alto Adige – 2025", tab. 1.1., pag. 14

⁹ <https://www.istat.it/>

¹⁰ <https://www.istat.it/comunicato-stampa/rapporto-sul-benessere-equo-e-sostenibile-anno-2024/>

¹¹ <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/occupazione-2-trimestre-2025>

In Alto Adige quasi tutta la popolazione usa internet: crescono social media, internet-banking e acquisti online. Nel 2024 l'89% delle persone tra i 16 e i 74 anni residenti in Alto Adige utilizzava quotidianamente internet. Tra il 2011 e il 2024 gli utenti dei social media (+118%) e dell'internet banking (+125%) sono più che raddoppiati, mentre le persone che acquistano online sono quasi triplicate (+187%). I valori rilevati superano spesso la media italiana e si collocano nella fascia intermedia nel confronto europeo.¹²

Inflazione (FOI) - Ottobre 2025

L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI) senza tabacchi a ottobre è pari all'1,7% per Bolzano e all'1,1% a livello nazionale. Nel mese di ottobre 2025 l'inflazione - calcolata sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI) senza tabacchi - risulta pari all'1,7% per il comune di Bolzano e all'1,1% a livello nazionale. L'indice generale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) a ottobre risulta pari all'1,9% per il comune di Bolzano e all'1,2% a livello nazionale.¹³

Liquidazioni giudiziali - 2024

Il termine "fallimenti" è ora definito come "liquidazioni giudiziali" nel Codice del diritto dei contratti pubblici. Nel 2024 in provincia di Bolzano sono state avviate 28 liquidazioni giudiziali, di cui 8 nel settore delle Costruzioni e 7 nel Commercio e negli Altri Servizi. Nella comunità comprensoriale di Bolzano sono state registrate 11 liquidazioni giudiziali; 4 procedure invece nel Burgraviato, nell'Oltradige-Bassa Atesina e nella Val Pusteria. 56 le liquidazioni giudiziali chiuse nel 2024. La durata media delle liquidazioni giudiziali chiuse nel 2024 è di 3,5 anni, mentre la vita media delle imprese sciolte è di 19,4 anni. Alle singole liquidazioni giudiziali sono stati ammessi in media 39 creditori.¹⁴

Commercio estero - 2° trimestre 2025

Nel secondo trimestre 2025 le **esportazioni** dall'Alto Adige raggiungono il **valore record** di 1.980,0 milioni di euro, in aumento del 3,8% rispetto allo stesso trimestre del 2024. Le esportazioni verso la Germania scendono del 6,1%, mentre verso la Francia il calo è più marcato (-24,4%). Le esportazioni verso la Romania crescono del 315,9% e quelle verso i Paesi Bassi del 16,2%; registrano un lieve incremento le esportazioni verso i Paesi europei non-UE (+0,6%), mentre al di fuori dell'Europa si rileva una crescita del 39,8% di merci esportate verso gli USA. Rispetto al settore di attività economica, si osserva un aumento significativo dell'export di Mezzi di trasporto (85,5%); a fronte di una contrazione del 42,6% per quello degli Apparecchi elettrici.¹⁵

Turismo - Agosto 2025

L'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) comunica che nel mese di agosto 2025 si registrano 1.230.156 arrivi (-3,1% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente) e 5.919.758 presenze (-1,9%).

La quota più consistente di presenze è da attribuire agli ospiti dall'Italia (48,7%), seguita dagli ospiti dalla Germania (34,6%).

Il 31,4% delle presenze si registra nella comunità comprensoriale della Val Pusteria, mentre il comune con più presenze (264.775) in agosto è Castelrotto.¹⁶

¹² <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/popolazione-altoatesina-e-ict-2024>

¹³ <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/inflazione-foi-ottobre-2025>

¹⁴ <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/liquidazioni-giudiziali-2024>

¹⁵ <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/commercio-estero-2-trimestre-2025>

¹⁶ <https://astat.provincia.bz.it/it/pubblicazioni/turismo-agosto-2025>

Relazione annuale dell'ANAC riguardante la corruzione

La **relazione annuale dell'ANAC**¹⁷ viene pubblicata sul sito dell'ANAC.¹⁸ La Relazione annuale 2025 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2024 è stata pubblicata il 20 maggio 2025.¹⁹ Nella relazione viene sottolineato il contesto globale e il ruolo strategico dell'Europa nell'ambito della corruzione (p.4). Per questo motivo l'ANAC ha rafforzato il proprio impegno sul piano internazionale (p.5). Viene spiegato che in ambito della prevenzione della corruzione vi è l'esigenza di una riforma armonica negli ambiti del conflitto di interessi, dell'inconferibilità e del pantouflage. (p.7), sottolineato che vi è l'assenza di una disciplina organica sul "lobbying" (p.9) e che l'istituto del "whistleblowing" è in espansione (p.9). ANAC dà supporto agli RPCT (p.10), si applica per la realizzazione della Piattaforma Unica della Trasparenza (p.11 ss.) e sta sperimentando nuove tecniche di "web scraping" con il Consiglio Nazionale delle ricerche che permettono di raccogliere automaticamente i dati dai siti d'origine (p.12). A dodici anni dal decreto legislativo n. 33 del 2013 serve una trasparenza più semplice e anche al servizio dell'efficienza, a vantaggio delle stesse amministrazioni per realizzare proficue sinergie con altri soggetti, aumentando l'efficienza operativa. (p.12). Nell'ambito dei contratti pubblici il 2024 è stato l'anno della digitalizzazione, con l'obbligo di svolgere tutte le procedure di affidamento attraverso piattaforme interconnesse alla Banca dati di ANAC (BDNCP) (p.13), oltre le sfide dell'intelligenza artificiale (p.23).



Criminalità e illegalità

Due volte all'anno viene pubblicata la **Relazione semestrale al Parlamento sull'attività svolta dalla Direzione investigativa antimafia** (Dia)²⁰. Nella relazione relativa al 1° e 2° semestre 2024²¹ viene menzionata a pag. 320 la Regione Trentino-Alto Adige: "La posizione geografica e la vivacità economica del Trentino-Alto Adige ne hanno fatto una regione in grado di attrarre, nel corso del tempo, gli interessi di quelle consorterie criminali avvezze a proiettarsi al di fuori dei territori d'origine al fine di infiltrarsi in fiorenti tessuti economici. Gli esiti delle attività investigative, condotte negli anni, dimostrerebbero tangibili tentativi di infiltrazione da parte di organizzazioni criminali, quali camorra e 'ndrangheta, attuati, talvolta, anche attraverso la costituzione di stabili e stanziali strutture mafiose nel territorio regionale.

Analogamente, pregresse indagini incentrate sulle dinamiche criminali camorristiche hanno appurato la presenza, in questo territorio, di propaggini della criminalità campana, impegnate a estendere nella Regione i propri interessi illeciti, principalmente nel settore del traffico di stupefacenti e del contrabbando di Tabacchi Lavorati Esteri.

Altro fenomeno delinquenziale è lo stanziamento, nella Regione, di alcune compagini malavitose, per lo più multietniche e ben strutturate, dedite prevalentemente al traffico e allo spaccio di droga e, marginalmente, ai reati contro il patrimonio."

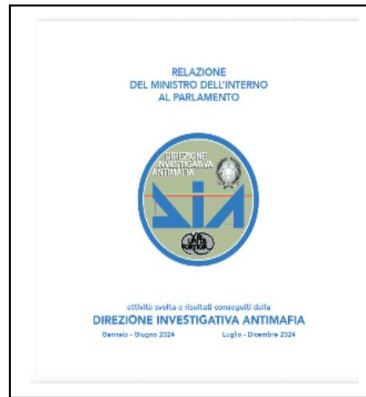
¹⁷ <https://www.anticorruzione.it/en/home>

¹⁸ <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2025>

¹⁹ <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2025>

²⁰ <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/>

²¹ <https://direzioneinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>



Stakeholder

L'analisi del contesto esterno ha anche come obiettivo di evidenziare come le possibili relazioni con **portatori di interessi esterni** (stakeholder) possono influenzarne l'attività.

I soggetti esterni che interagiscono con l'Amministrazione provinciale sono:

- comuni, Consorzio comuni, comunità comprensoriali, regioni, Stati esteri
- Corte dei conti
- Tribunale Amministrativo Regionale
- Azienda sanitaria
- Ministeri
- ordini di categoria
- associazioni, cooperative, circoli ricreativi, comitati
- fondazioni e altre organizzazioni senza scopo di lucro,
- società in-house della Provincia
- società partecipate, società controllate
- Informatica Alto Adige S.p.A.
- Libera Università Bolzano
- operatori economici
- cittadini

Qualità della vita

Infine, la somma di tutti i parametri si esprime nella **qualità della vita**:

Nel 2025 la Provincia di Bolzano è sul 2° posto sia nella classifica di Italia Oggi²² che nella classifica del Sole 24ore.²³

La classifica 2025 di Italia Oggi-Ital. Communications in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma è stata pubblicata il 16 novembre 2025. Per la classifica di Italia Oggi per l'anno 2025 sono stati applicati 92 indicatori, suddivisi in nove macro-categorie: "Affari e lavoro", "Ambiente", "Istruzione", "Popolazione", "Reati e sicurezza", "Reddito e ricchezza", "Salute", "Sicurezza sociale" e "Turismo e cultura".²⁴

Per la classifica de Il Sole24, pubblicata il 1° dicembre 2025, sono stati suddivisi 90 indicatori in sei macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori di uguale peso) che accompagnano l'indagine dal 1990: "ricchezza e consumi"; "affari e lavoro"; "ambiente e servizi"; "demografia, società e salute"; "giustizia e sicurezza"; "cultura e tempo libero".²⁵

Questi valori dimostrano che la qualità di vita della popolazione della Provincia di Bolzano è molto alta e che la maggioranza della popolazione può fruire di una serie di vantaggi competitivi di tipo economico, sociale e politico, i quali danno la possibilità di poter sviluppare le proprie potenzialità e di poter aspirare ad un tenore di vita ritenuto adeguato.

2.3.3 Mappatura dei processi, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, misure generali organizzative per il trattamento del rischio

Per il **contesto interno** si rinvia alla sezione 1 Anagrafe dell'Amministrazione e alla sezione 3.1 – Struttura organizzativa di questo documento.

La Metodologia di valutazione e gestione del rischio di corruzione viene attuata in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse/il valore pubblico; è parte del processo decisionale; è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione (performance); è un processo di miglioramento continuo e graduale; implica l'assunzione di responsabilità; è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione/ente; è processo trasparente e inclusivo; è ispirata al criterio della prudenza anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione; non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive.

Le fasi comprendono sia l'identificazione del rischio attraverso la possibilità di scelta dal catalogo predisposto nel sistema digitale GZoom che l'analisi del rischio con l'indicazione dei fattori abilitanti del rischio (ai sensi dell'allegato 1 del PNA 2019) e la misurazione del rischio attraverso indicatori di rischio (*key risk indicators*) predefiniti.

²² <https://www.italiaoggi.it/economia-e-politica/attualita/milano-al-vertice-per-qualita-della-vita-in-italia-gsbkc8d0>

²³ https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2025/classifica-finale?refresh_ce=1

²⁴ <https://www.italiaoggi.it/economia-e-politica/attualita/milano-al-vertice-per-qualita-della-vita-in-italia-gsbkc8d0>

²⁵ https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/tabelle/2025/classifica-finale?refresh_ce=1

31/12/2025 Ricerca

Fase/Attività attività di gestione ed accompagnamento delibere digitali

Rischio corruttivo mancato supporto

Stato Dati da controllare Torna Stato Prec

Struttura Organizzativa 10000315 - Ufficio Affari Istituzionali e Linguistici

Rischio corruttivo Misure da Catalogo Cause/Fattori abilitanti del rischio

Cause/Fattori abilitanti del rischio

Mancanza/Inadeguatezza di controlli

Mancanza di trasparenza

Eccessiva, complessa o scarsa chiarezza della normativa o regolamentazione di riferimento

Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto

Scarsa responsabilizzazione interna

Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi

Inadeguata diffusione della cultura della legalità e mancanza di valori etici

Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione

Insufficiente flusso interno di informazioni

Conflitto di interessi

Eccessiva discrezionalità

Mancanza/inefficienza sistemi IT

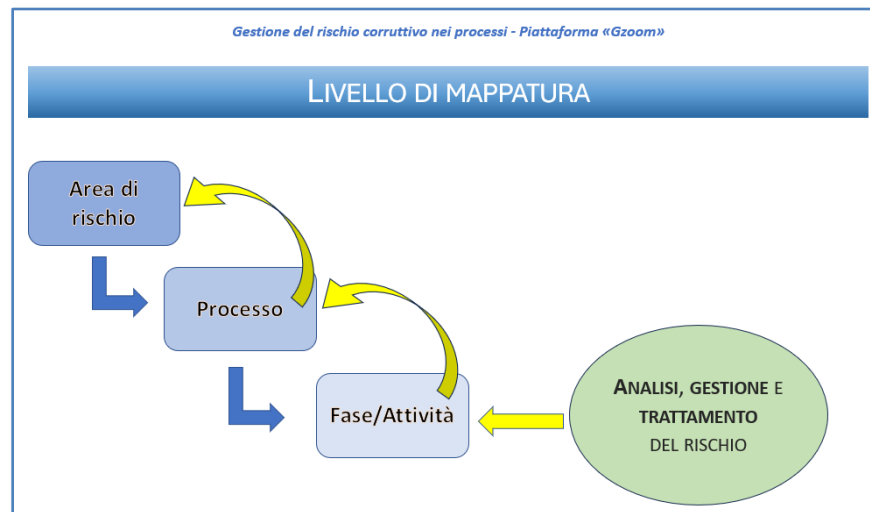
Altro fattore abilitante

Per quanto riguarda il trattamento del rischio, l'identificazione e la programmazione delle misure di prevenzione, durante l'attività di accompagnamento da parte della struttura di supporto dell'RPCT si è data importanza prevalente alla sensibilizzazione degli addetti all'inserimento dei dati, in modo che venissero scelte le misure più idonee a prevenire i rischi sia in riferimento al livello del rischio che in riferimento ai fattori abilitanti del rischio. In gran parte le misure scelte negli anni precedenti sono state ritenute idonee alla riduzione del rischio oppure al mantenimento del rischio ad un livello basso.

Più in dettaglio la metodologia di valutazione del rischio, di cui al manuale operativo parte delle Linee Guida approvate con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione in data 30 ottobre 2025, viene spiegata nei precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché nel PIAO 2024-2026, pubblicati sotto la sezione "Amministrazione trasparente - Altri contenuti"; ciò vale in particolare con riguardo ai criteri ed alle modalità per la mappatura dei processi, l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 nonché di quelle specifiche. In ordine alla programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio si privilegia l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Il sistema di prevenzione della corruzione della Provincia Autonoma di Bolzano prevede una metodologia di *risk assessment* conformemente agli indirizzi nazionali e internazionali in materia.

Tale metodologia viene applicata alla mappatura dei processi a rischio corruttivo e aggiornata annualmente.



Vengono individuati il livello di rischio (basso, medio, alto), la struttura responsabile ed altri dati di supporto per la gestione del rischio come le risorse finanziarie, il numero delle pratiche, le risorse umane. La fase/attività del processo si conclude con il trattamento del rischio che definisce le misure specifiche, individuando gli indicatori ed il target da raggiungere, i tempi e la struttura responsabile per l'attuazione della misura. I dati descritti vengono censiti nella piattaforma GZoom.

01/01/2025

Ricerca

Procedure economiche connesse all'esercizio

! accordo collusivo nell'attribuzione dell'incarico

disporre un'indagine di mercato

Misura di prevenzione

Misura di prevenzione

Categoria misura

Monitoraggio sulla misura

Indicatori di monitoraggio della misura

Informazioni sulla misura

Note di monitoraggio

N.	Indicatori di monitoraggio della misura	Denominazione	Denominazione	Unità Misura	Tipo Rilevazione	2025	2026	2027
1	Check misura di prevenzione	eine geeignete Markterhebung vorsehen	prevedere idonea ricerca di mercato	S/N	Target	☐ Presente	☐	☐
					Consuntivo	☐	☐	☐

01/01/2025 Ricerca

Fase/Attività: Procedure economiche connesse all'esercizio
Misura di prevenzione: disporre un'indagine di mercato

Stato: Dati da pubblicare Torna Stato Prec
Struttura Organizzativa:

Misura di prevenzione Categoria misura Monitoraggio sulla misura Indicatori di monitoraggio della misura Informazioni sulla misura Note di monitoraggio

*Nome	Nota	Nota
<u>Parametri per valutare l'efficacia della</u>	Überprüfung der Anzahl der Wirtschaftsteilnehmer; erhöhte Konkurrenz	verifica del numero di operatori economici; aumento della concorrenza
<u>Struttura responsabile dell'attuazione</u>	Amt für institutionelle Angelegenheiten	Ufficio Affari istituzionali
<u>Termine per l'attuazione</u>	sofort	immediato

Tutte le strutture dell'Amministrazione provinciale vengono accompagnate e supportate nell'attività dalle collaboratrici dell'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici, struttura di supporto del RPCT.

Attraverso l'utilizzo della piattaforma digitale GZoom il sistema del trattamento del rischio gode di una maggiore semplificazione, di una definizione più strutturata, più chiara e comprensibile. Risultano inoltre più semplici la conservazione, ricerca ed estrazione dei dati.

A partire dal 2021 la piattaforma digitale è stata allargata ad altri ambiti come la performance strategica ed operativa, i procedimenti amministrativi, il fabbisogno del personale. In collaborazione con il Controlling dell'Ufficio Organizzazione si è gestita questa attività di maggiore collegamento tra i diversi strumenti di pianificazione, così come auspicato dall'ANAC già prima dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113 del 6 agosto 2021). Si continua ad auspicare comunque una maggiore integrazione tecnica dei diversi moduli della stessa piattaforma. Si è tentato un primo approccio in riferimento al valore pubblico. Dopo un primo incontro in data 8 giugno 2023 con il fornitore informatico della piattaforma GZoom riguardo alla possibilità di implementare il valore pubblico e trovare un collegamento tecnico con la Performance, si sono riscontrate alcune difficoltà tecniche di collegamento e integrazione. All'interno del modulo della Performance il riferimento al valore pubblico insieme alle 5 dimensioni di benessere (educativo, assistenziale, sociale, economico e ambientale) è stato implementato con riguardo agli obiettivi strategici ed alle priorità di sviluppo. Si auspica di potere implementare in modo maggiore il valore pubblico anche all'interno del modulo della prevenzione della corruzione, rafforzando il collegamento con la performance strategica.

La missione naturale ed intrinseca della Pubblica Amministrazione è la creazione di valore pubblico per i propri utenti, stakeholder e cittadini e cittadine, ovvero per tutti quei soggetti direttamente o indirettamente interessati dagli effetti del suo operato. L'azione di un ente, affinché possa generare valore pubblico, deve proteggere il valore pubblico medesimo attraverso una buona, semplice ed efficace prevenzione della corruzione. Solo in questo modo riesce a garantire un reale soddisfacimento delle esigenze di contesto interne ed esterne.

Il collegamento della prevenzione della corruzione con gli obiettivi della Performance che garantiscono la creazione del Valore pubblico e con esso generano le dimensioni di benessere (Dimensione del benessere EDUCATIVO; Dimensione del benessere ASSISTENZIALE, Dimensione del benessere SOCIALE, Dimensione del benessere ECONOMICO, Dimensione del benessere AMBIENTALE) citate nella sezione 2.1.1. di questo documento, è pianificato per l'anno in corso.

Nel tentativo di creare un sistema integrato di prevenzione della corruzione con gli enti strumentali aventi personalità di diritto pubblico soggetti alla vigilanza della Giunta provinciale, nel 2021 si è distribuita la piattaforma a cinque enti ed al Consiglio provinciale attraverso in modalità *multitenancy*. Tutti e sei gli enti interessati hanno ottenuto l'accesso alla piattaforma GZoom per il modulo "Prevenzione della corruzione e Trasparenza" e la stanno utilizzando per l'elaborazione della mappatura dei loro processi e per il rispettivo *risk assessment*.

La finalità del progetto sta innanzitutto nel creare una certa uniformità nello svolgimento dell'attività di mappatura dei processi e di gestione del rischio corruttivo, in modo da creare per l'appunto un vero e proprio sistema integrato.

Nella seguente tabella sono individuate le misure generali obbligatorie e le misure generali ulteriori finalizzate alla gestione del rischio.

Attraverso le seguenti misure generali di prevenzione della corruzione, la tutela del Valore pubblico perseguito tramite gli obiettivi definiti diventa indirettamente efficace verso l'esterno – e quindi nelle diverse dimensioni del benessere – a favore dei cittadini e delle cittadine. Attualmente è difficile determinare nel dettaglio, per ogni singola misura, quale influsso essa eserciti sul contributo di valore perseguito e sulle varie dimensioni del benessere, poiché mancano sia le risorse di personale sia il tempo necessario per un'analisi approfondita

All'attuazione delle misure generali si darà seguito, per quanto possibile, con le risorse umane a disposizione delle singole attività. A seguito dell'emergere di specifiche esigenze ovvero di indicazioni operative da parte di ANAC sono possibili modifiche o integrazioni ritenute necessarie o opportune. Eventuali cambiamenti nelle modalità o nelle tempistiche di attuazione delle misure di prevenzione potranno essere considerati dall'Amministrazione e dal RPCT in base alle urgenze e necessità.

N.	Ambito	Misura	Indicatore	Target	Tempistica	Soggetto responsabile
1	Codice di comportamento	Aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione provinciale - fase 3: finalizzazione della bozza e approvazione del nuovo codice di comportamento	avvenuta approvazione del nuovo codice di comportamento	adozione di una delibera della Giunta provinciale, recante approvazione del nuovo codice di comportamento	giugno 2026	Ripartizione Personale, di concerto con Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT
		Aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione provinciale - fase 4: Analisi e vaglio di eventuali osservazioni presentate da stakeholder interessati, ai fini di una possibile futura integrazione dei contenuti del nuovo codice di comportamento	presenza di eventuali osservazioni da parte di stakeholder, nonché di un'analisi interna sulla possibilità di recepirle	eventuale adozione di una delibera della Giunta provinciale, recante approvazione di una versione integrata del nuovo codice di comportamento	dicembre 2026	Ripartizione Personale, di concerto con Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT
		Predisposizione di una lista di risposte a domande frequenti (FAQ), ovvero di un'altra forma di presentazione di casi esemplificativi, per illustrare l'applicazione pratica delle regole comportamentali	presenza di documentazione, recante illustrazione di casi esemplificativi	elaborazione di una lista di FAQ o di un altro tipo di documento, contenente una presentazione di casi esemplificativi, per illustrare l'applicazione pratica delle regole comportamentali	2026	Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT, di concerto con la Direzione generale, il Dipartimento Europa, Lavoro e Personale, nonché la Ripartizione Personale

		Diramazione di un'informativa a tutti i dipendenti, nella quale si comunica l'avvenuta approvazione del nuovo codice di comportamento	invio dell'informativa	predisposizione del testo di un'informativa, per comunicare l'avvenuta approvazione del nuovo codice di comportamento	2026	Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT, di concerto con la Direzione generale, il Dipartimento Europa, Lavoro e Personale, nonché la Ripartizione Personale
		Adeguamento dei contenuti del corso di formazione e-learning al nuovo codice di comportamento, nonché ricerca di una collaborazione con la Ripartizione Personale, al fine di includere tra le materie oggetto di formazione anche il vigente ordinamento disciplinare	corso di formazione e-learning aggiornato ai nuovi contenuti, nonché invio alla Ripartizione Personale di una proposta di estensione dell'offerta formativa	predisposizione dei contenuti per aggiornare l'attuale corso di formazione e-learning, nonché formulazione di una proposta alla Ripartizione Personale, per estendere l'offerta formativa anche al vigente ordinamento disciplinare	2026	Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT, in collaborazione con la Direzione generale, l'Ufficio Sviluppo personale, nonché la Ripartizione Personale
2	Rotazione del personale	Analisi interna dell'esposizione al rischio delle singole unità organizzative sulla base dei dati contenuti in GZoom	analisi ed elaborazione dei dati	elaborazione di un documento da sottoporre ai dipartimenti	2026	RPCT e Ufficio Affari istituzionali e linguistici
		Approfondita analisi dello schema di regolamentazione, elaborato dall'Ufficio Organizzazione e recante un piano operativo per l'attuazione della rotazione ordinaria, al fine di verificarne e garantirne la	presenza di un documento, recante gli esiti dell'analisi svolta, rispettivamente di uno schema di regolamentazione definitivo	elaborazione di uno schema di regolamentazione definitivo	2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione, Ripartizione Personale, RPCT e Ufficio Affari istituzionali e linguistici

		successiva attuabilità pratica				
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: rilevazione del fabbisogno formativo	presenza di un documento in cui viene specificato il fabbisogno formativo dei dirigenti	elaborazione di un documento, recante il fabbisogno formativo dei dirigenti che verranno sottoposti a rotazione	2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione e Ufficio Sviluppo Personale, nonché Ripartizione Personale
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: direttive in merito all'applicazione delle misure alternative alla rotazione	elaborazione di direttive sull'applicazione di misure alternative alla rotazione	elaborazione di direttive sull'applicazione di misure alternative alla rotazione	entro il 2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione nonché Ripartizione Personale, di concerto con il RPCT
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: pianificazione di uno specifico corso di formazione per la dirigenza	partecipazione dei dirigenti al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per la dirigenza	entro il 2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione e Ufficio Sviluppo Personale
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: creazione delle basi giuridiche necessarie per dare concreta attuazione alla rotazione	avvenuta approvazione o modifica dei relativi atti normativi o interni	approvazione di nuove disposizioni o modifica di quelle esistenti, nonché adozione di eventuali atti interni, al fine di garantire la concreta attuazione della rotazione	2027	Direzione generale, Ufficio Organizzazione nonché Ripartizione Personale, di concerto con il RPCT

3	Conflitto d'interessi	Osservanza degli obblighi di segnalazione ed astensione in materia di conflitto di interesse ai sensi degli artt. 5, 6, 7 e 13, comma 3, del DPR 62/2013, art. 6 bis della legge 241/1990, art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 ed artt. 5 e 8 del Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano (DGP n. 893/2018) - Utilizzo della modulistica approvata con DGP Nr. 1104 del 17/10/2017 con successive modifiche	acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per un incarico di dirigente o incarico amministrativo di vertice (allegato 6)	prima del conferimento dell'incarico	ad hoc	Ripartizione Personale, singoli Dipartimenti, RPCT
			acquisizione dichiarazioni preventive sul conflitto di interessi per dipendenti (allegato 4 e allegato 5)	al momento dell'assunzione o della mobilità	ad hoc	Ripartizione Personale, singole strutture organizzative, RPCT
			acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per incarichi di consulenza o collaborazione (allegato 8 / modulo di dichiarazione PerlaPA)	prima del conferimento dell'incarico	ad hoc	Strutture che conferiscono incarichi di consulenza o collaborazione

			acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi in riferimento alla singola pratica (dirigenti allegato 7 e dipendenti allegato 9)	prima dello svolgimento della pratica	ad hoc	Dirigente preposta/preposto
		Sensibilizzazione sull'osservanza degli obblighi di astensione e segnalazione	sollecitare l'utilizzo corretto dei moduli, informando i Referenti sulle novità in materia ed invitando a trasmettere l'insieme delle segnalazioni riguardanti l'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una singola pratica (modulo 7 e 9)	provvedere alla comunicazione annuale sul tema del conflitto di interessi	entro il 2026	RPCT
		Monitoraggio sulle dichiarazioni	verifica delle dichiarazioni rilasciate in riferimento a una singola pratica ai fini di fornire eventuali migliorie	tutte le dichiarazioni contenute negli allegati 7 e 9	entro il 2026	RPCT
		Digitalizzazione delle dichiarazioni	conservazione delle dichiarazioni preventive (allegati n. 4 e 5) nel fascicolo digitale	al momento dell'assunzione	ad hoc	Ripartizione Personale

			del dipendente			
			valutare la possibilità di allargare ad altre dichiarazioni un'eventuale digitalizzazione con inserimento nel fascicolo digitale	valutazione da effettuare insieme alla Ripartizione Personale la fattibilità	entro 6 mesi dall'approvazione del presente PIAO	RPCT, Ripartizione Personale
4	Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	Pianificazione di un corso di formazione in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-servizio, tenendo anche conto delle modifiche legislative dovute alla recente riscrittura del nuovo articolo 13 della legge provinciale n. 6/2015	partecipazione del personale al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per tutto il personale	2026	Ripartizione Personale
5	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	Analisi della possibilità di implementare un flusso di lavoro digitale per il rilascio delle dichiarazioni sostitutive dei dirigenti (ed eventualmente anche per l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione)	risultanze scritte dell'analisi svolta e, ove possibile, avvenuta implementazione del flusso di lavoro digitale - prosecuzione dell'analisi di dettaglio in corso	svolgimento di un'attenta analisi in ordine alla fattibilità di un flusso di lavoro in tutto o in parte digitalizzato, ai fini della sua eventuale successiva implementazione	2026	SIAG, Ripartizione Personale, Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT
6	Formazione di commissioni, assegnazioni agli	Osservanza della norma inerente alla causa impeditiva prevista dall'art.	acquisizione dichiarazione prima dell'assegnazione	prima dell'assegnazione agli uffici oppure prima	ad hoc	Singole strutture organizzative, preposte a gestione di risorse finanziarie, appalti e contributi o

	uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per reati contro la PA	35-bis del d. lgs. n. 165/2001	agli uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie, appalti e contributi oppure prima della nomina a componente delle citate commissioni (Modulo: Allegato per commissioni)	della nomina di componente delle commissioni in materia di risorse finanziarie, appalti e contributi		competenti alla nomina dei componenti delle relative commissioni
			verifica presso i Referenti in ordine all'osservanza della norma attraverso la comunicazione annuale via mail, esortandoli all'utilizzo della modulistica nonché a volere confermare l'assolvimento degli adempimenti	inserimento di apposito passaggio nella comunicazione annuale sul tema del conflitto di interessi	entro il 2026	RPCT
7	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors)	Divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali per conto della PA. (art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001)	inserimento nei contratti di assunzione a tempo determinato e indeterminato anche di tipo dirigenziale della specifica clausola sul pantouflage	tutti i contratti di lavoro	ad hoc	Ripartizione Personale

			tradurre in lingua tedesca le linee guida dell'ANAC (delibera n. 493 del 25 settembre 2024) e sensibilizzare attraverso una comunicazione	inviare una comunicazione a Dipartimenti e Ripartizioni	entro sei mesi dall'approvazione del presente PIAO	RPCT
			utilizzo del patto di integrità comprensivo della specifica clausola sul pantouflage nei procedimenti di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture gestiti dalle stazioni appaltanti		ad hoc	Singole Ripartizioni (stazioni appaltanti), Agenzia per i contratti pubblici (ACP)
			sensibilizzare in ordine all'utilizzo del patto di integrità nonché alla specifica clausola sul pantouflage nei procedimenti di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture gestiti dalle stazioni appaltanti	inviare una comunicazione a tutte le Ripartizioni	entro 6 mesi dall'approvazione del presente PIAO	Singole Ripartizioni (stazioni appaltanti), RPCT

			l'informazione sul divieto del pantouflage è riportata nelle comunicazioni di pensionamento	l'informazione sul divieto del pantouflage è riportata sia nelle lettere di conferma di avvenuto licenziamento oppure di accettazione delle dimissioni del personale che nelle comunicazioni di pensionamento	ad hoc	Ufficio pensioni
		Pianificazione di un corso di formazione sull'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage - Revolving Doors)	partecipazione del personale al corso di formazione	elaborazione dei contenuti sulla base di normativa, linee guida n. 1 (delibera ANAC n. 493 del 25 settembre 2024) ed altre indicazioni dei Piani Nazionali Anticorruzione	2026	Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT
8	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower	Gestione di eventuali nuove segnalazioni di whistleblowing in conformità alle regole procedurali vigenti, tenendo conto delle esperienze così maturate per valutare future modifiche alla procedura, ai canali di segnalazione o al sito internet	rilevamento per iscritto di eventuali carenze, che necessitano di correzione o adeguamento	eventuale adeguamento e perfezionamento della procedura, dei canali di segnalazione e del sito internet	misura attuata in via continuativa	Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT
		Supporto e coordinamento degli enti strumentali e delle società controllate dalla Provincia	comunicazioni scritte, con cui i citati enti vengono informati in merito	gli enti sono stati informati in ordine alle nuove disposizioni e, laddove interessati,	misura attuata in via continuativa	Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT

		nell'adeguamento alle nuove disposizioni, con particolare riguardo alla presentazione della piattaforma digitale dell'amministrazione provinciale per la presentazione e gestione delle segnalazioni	alle nuove disposizioni e invitati ad una presentazione della piattaforma digitale	hanno ricevuto la possibilità di partecipare ad una presentazione della piattaforma digitale		
		Analisi delle nuove linee guida dell'ANAC in materia di whistleblowing, nonché delle conclusioni e raccomandazioni riportate nella relazione finale sull'audit svolto dall'Organismo di valutazione, ai fini di un eventuale adeguamento della procedura per la gestione delle segnalazioni, attualmente praticata nell'amministrazione provinciale	presenza di documentazione, recante una sintesi degli aspetti rilevanti, nonché eventuali proposte di modifica della procedura vigente	analisi delle linee guida ANAC, nonché delle conclusioni e raccomandazioni riportate nella relazione finale sull'audit svolto dall'Organismo di valutazione	2026	Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT
9	Formazione	Pianificazione di un corso di formazione in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-servizio, tenendo anche conto delle modifiche legislative dovute alla riscrittura nel 2025 del nuovo articolo 13 della legge provinciale n. 6/2015	partecipazione del personale al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per tutto il personale	2026	Ripartizione Personale

		Pianificazione di un corso di formazione obbligatoria in materia di antiriciclaggio, in particolare sugli indicatori di anomalia, per i/le referenti	partecipazione del personale obbligato (referenti) al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per i/le referenti ed invio di una comunicazione a tutte le unità organizzative	2026	Ripartizione Finanze, Ufficio Sviluppo personale, RPCT
		workshop con singole strutture in materia di antiriciclaggio	partecipazione del personale di singole unità organizzative agli incontri, per approfondire le casistiche	workshop per strutture, che necessitano di specifico supporto	2026	Ripartizione Finanze
		Pianificazione di vari corsi di formazione del piano di sviluppo del personale 2026-2028, settore competenze amministrative: - accesso agli atti - adempimento dei diversi obblighi di pubblicazione e svolgimento del procedimento di accesso civico - conflitto di interessi - pantouflage	partecipazione del personale ai diversi corsi di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione dei corsi di formazione per il personale provinciale	2026	Ufficio Sviluppo personale, Ufficio Affari istituzionali e linguistici - RPCT
10	Patti di integrità	Inserimento nella documentazione delle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture di cui alla L.P. n. 16/2015 e	accettazione tramite allegato A1 del patto d'integrità (testo approvato con DGP n. 970 del 30.11.2021) per le	procedure di affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture	ad hoc	Singole Ripartizioni (stazioni appaltanti), Agenzia per i contratti pubblici (ACP)

		succ. modifiche e al D.lgs. n. 50/2016	procedure di affidamento svolte attraverso il sistema informativo contratti pubblici (SICP) dell'Agenzia per i contratti pubblici (ACP)			
			Sensibilizzare le strutture dell'amministrazione provinciale in ordine all'utilizzo del patto d'integrità approvato con DGP n. 970 del 30.11.2021	inviare una comunicazione alle unità organizzative (in particolare alle stazioni appaltanti)	entro 6 mesi dall'approvazione del presente PIAO	Singole Ripartizioni (stazioni appaltanti), RPCT
11	Azioni di sensibilizzazione	In materia di Antiriciclaggio mappatura delle aree di rischio	sensibilizzare tutte le strutture dell'amministrazione e provinciale per l'analisi, la valutazione e l'individuazione di aree a rischio e di operazioni sospette in materia di Antiriciclaggio	predisposizione di una mappatura delle aree di rischio in materia di Antiriciclaggio	misura attuata in via continuativa	Ripartizione Finanze, singole strutture organizzative

Antiriciclaggio

Stato e attuazione prevista delle disposizioni di legge

Nel corso del 2025 sono state semplificate le check list con gli indicatori di anomalia, in collaborazione con le strutture che si occupano dei singoli settori in ambito antiriciclaggio. Con l'occasione sono state anche riviste le linee guida, in particolare l'iter del processo del controllo delle pratiche. Tale documentazione è stata pubblicata su myNET.

L'11 dicembre 2025 via Teams è stato organizzato un corso di formazione specifica per i referenti e i collaboratori delegati a tale attività con il supporto dei consulenti della ripartizione Finanze. Il titolo della formazione è stato "Lotta al riciclaggio – incontro formativo sugli indicatori di anomalia". Hanno partecipato 224 interessati.

Nel corso dell'anno è stata vagliata e trasmessa alla UIF (Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia) una segnalazione di operazione sospetta (SOS).

Per l'anno 2026 sono previste le seguenti attività:

- a) incontri specifici in forma di workshop con le singole strutture che hanno manifestato una particolare necessità di approfondire le proprie casistiche;
- b) in collaborazione con il RPCT e l'Ufficio sviluppo personale, l'organizzazione di una formazione obbligatoria per i/le referenti specifica sugli indicatori di anomalia;
- c) mappatura delle aree di rischio in collaborazione con l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e con le diverse strutture dell'Amministrazione;
- d) valutazione dell'implementazione di un sistema informatico al fine di semplificare l'iter per la compilazione delle checklist.

Sintesi in ordine allo stato di attuazione delle misure generali, programmate con la precedente pianificazione

Codice di comportamento

In linea con quanto constatato gli anni passati, dai dati trasmessi dalla struttura organizzativa competente in materia di svolgimento dei procedimenti disciplinari risulta come una certa frazione delle segnalazioni pervenute continui ad afferire all'esercizio di attività extra-servizio.

Alla luce di quanto sopra, e anche nell'intento di assicurare una migliore conoscenza delle disposizioni rilevanti, che può contribuire ad una più efficace prevenzione di possibili violazioni, si dovrebbe valutare l'attuazione di una campagna informativa, rivolta alla generalità dei dipendenti. Tale campagna informativa potrebbe essere svolta o sotto forma di un breve corso di formazione online, o tramite la pubblicazione di un'apposita comunicazione su myNews, oppure secondo altre modalità, da concordarsi in ogni caso con le strutture organizzative competenti.

La Giunta provinciale nel 2023 ha preso in esame anche la proposta di approvare specifiche direttive applicative per l'autorizzazione di attività extra-servizio. La suddetta campagna informativa potrà quindi essere pianificata solo quando sarà certo se – ed eventualmente come – le disposizioni in materia di attività extra-servizio saranno oggetto di una revisione vera e propria, o più semplicemente di puntualizzazioni interpretative mediante direttive applicative.

Nell'ambito delle attività prodromiche all'aggiornamento del codice di condotta, in data 30 maggio 2024 ha avuto luogo una riunione tra il RPCT, il Direttore generale, il Direttore del Dipartimento Europa, Lavoro e Personale nonché il Direttore della Ripartizione Personale.

In occasione di detto incontro, il RPCT si è confrontato con i citati dirigenti, competenti in materia di amministrazione del personale e di procedimenti disciplinari, in particolare sulle proposte di modifica che presentano un'attinenza con il tema della prevenzione della corruzione. Il RPCT ha successivamente inviato via mail il testo delle proposte, su cui è stato raggiunto un sostanziale accordo, agli altri partecipanti della riunione. La Ripartizione Personale ha inserito le citate proposte di modifica nella bozza del nuovo codice di comportamento, sottoponendo a verifica anche i restanti contenuti del codice vigente, al fine di apportare le integrazioni o revisioni eventualmente necessarie.

In tale contesto sono state recepite anche alcune delle modifiche al codice di comportamento nazionale, apportate dal Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81.

In merito alla prima bozza del nuovo codice di comportamento, così predisposta, è stato richiesto nel corso del 2025 il prescritto parere dell'Organismo di valutazione, il cui esito è stato prevalentemente positivo. La Ripartizione Personale ha recepito buona parte delle raccomandazioni sui contenuti ivi espresse, sottoponendo in seguito alle organizzazioni sindacali la versione rielaborata.

La bozza risultante da questi lavori preliminari è stata infine trasmessa al RPCT, il quale ha effettuato una verifica finale dei contenuti per il tramite dell'Ufficio Affari istituzionali e linguistici. Il riscontro del RPCT alla Ripartizione Personale potrà quindi avvenire entro i primi mesi del 2026, affinché il nuovo codice di comportamento possa essere approvato dalla Giunta provinciale al più tardi entro giugno 2026.

Nell'ottica di semplificare la procedura di approvazione, la Giunta provinciale dovrebbe approvare direttamente la versione definitiva della bozza, concedendo però nel contempo a tutti gli stakeholder interessati un termine per la presentazione di eventuali osservazioni. In tal modo si garantisce che le principali novità entrino immediatamente in vigore, mentre eventuali ulteriori integrazioni ai contenuti potranno essere apportate anche in un secondo momento, qualora ritenute opportune dall'amministrazione. Le relative fasi per l'attuazione di questa misura sono state modificate di conseguenza.

Rotazione del personale

Con la legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, recante "Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale", sono stati creati alcuni presupposti fondamentali per la rotazione ordinaria del personale dirigenziale.

L'Ufficio Organizzazione della Direzione generale ha in seguito avviato le attività per addivenire alla predisposizione di una bozza di disciplina, volta all'implementazione della misura organizzativa della rotazione ordinaria.

Nel mese di gennaio del 2024, il predetto schema di regolamentazione è stato inoltrato all'Ufficio Affari istituzionali e linguistici. Il piano operativo contenuto nello schema prevede sia la rotazione ordinaria dei dirigenti, sia quella dei dipendenti privi di qualifica dirigenziale, ma operanti in settori ad alto rischio corruttivo.

In seguito all'elezione della nuova Giunta provinciale, avvenuta il 1° febbraio 2024, il Presidente della Provincia ha disposto con decreto n. 1684 del 6 febbraio 2024 la ripartizione degli affari tra gli assessori effettivi. Successivamente è stato approvato il regolamento recante il nuovo assetto della struttura amministrativa della Provincia autonoma di Bolzano (tale regolamento è stato emanato con Decreto del Presidente della Provincia 26 marzo 2024, n. 3).

Nell'anno 2025 è stata approvata una nuova (parziale) modifica del citato ordinamento degli uffici, e allo stesso tempo si è registrato un continuo avvicendamento nella direzione di molte strutture organizzative.

Avendo nel 2025 dovuto accordare la priorità ad altre attività e progetti, la prevista approfondita analisi del succitato schema di regolamentazione dovrà essere svolta nel 2026. Quale prima attività è prevista un'estrazione aggiornata dalla piattaforma GZoom dei dati inerenti all'esposizione al rischio delle singole unità organizzative, in modo da potere pianificare meglio i successivi passi dell'amministrazione.

Le determinazioni finali sul concreto assetto della rotazione ordinaria potranno essere assunte solo in un secondo momento dalla nuova Giunta provinciale.

In parallelo, l'amministrazione provinciale sta lavorando ad un progetto finalizzato alla creazione di un database digitale dei dirigenti, nel quale confluiranno tutta una serie di dati e informazioni sul personale dirigenziale. In futuro, tale banca dati verrà utilizzata in particolare per la copertura di posti dirigenziali vacanti, ma potrà allo stesso tempo servire quale importante strumento informativo ai fini dell'attuazione della rotazione ordinaria.

Conflitto d'interessi

Ai sensi della circolare n. 13/2022 del Direttore generale (*"Esecuzione operativa della Legge provinciale No. 6/2022 concernente la nomina dei direttori e delle direttrici d'Ufficio, delle scuole provinciali e dei circoli di scuola dell'infanzia – delega di competenze ai/alle sostituti/e dei direttori/delle direttrici di ufficio"*) ogni provvedimento di nomina deve essere corredato da diverse dichiarazioni a firma del dirigente da nominarsi, contenenti oltre all'indicazione delle eventuali cause di inconfiribilità dell'incarico, di situazioni di incompatibilità e di copertura di altre cariche (modulo n. 10) anche le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari (modulo n. 6) che possono porre il soggetto in conflitto di interessi con la funzione pubblica. Infine, nell'ipotesi di assegnazione ad una struttura organizzativa preposta alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture oppure alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, il dirigente dichiara nel modulo n. 6 di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (*"Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione"*).

Negli anni passati la modulistica è stata aggiornata, adeguata alle modifiche normative e digitalizzata per rendere l'utilizzo più pratico ed efficiente. Per dettagli si invita a rivedere i precedenti PIAO e PTPCT.

Con le comunicazioni annuali del RPCT inviate il 25 novembre 2022, il 13 dicembre 2023, il 13 dicembre 2024 ed il 17 dicembre 2025 tutte le strutture organizzative sono state sensibilizzate ed informate sull'utilizzo dei moduli pubblicati sulla pagina [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com).

Nell'ambito degli organi collegiali nel 2021 è stata inviata alle strutture la Circolare del Segretario generale n. 4/2016 recante *"Organi collegiali provinciali competenti in materia di erogazione di contributi – indicazioni per la prevenzione della corruzione e di possibili conflitti di interessi"*. L'Ufficio Affari istituzionali e linguistici rimane a disposizione in caso di richieste di informazioni e supporto delle strutture organizzative, ma al momento non vengono programmate nuove misure aggiuntive. La necessità di un'eventuale revisione normativa verrà valutata in ipotesi puntuali e congiuntamente all'Ufficio Legislativo, a seguito di eventuali segnalazioni o dubbi espressi da parte delle pertinenti strutture provinciali. Nel 2023 non vi sono state segnalazioni per quanto riguarda gli organi collegiali. Pertanto, per questioni legate alla semplificazione amministrativa non si è ritenuto opportuno avviare una ulteriore revisione normativa.

Come confermato dall'Ufficio assunzioni personale nei contratti di lavoro sono state inserite e sono tuttora presenti le clausole recanti il conflitto di interessi.

In data 19 giugno 2025 il Segretario generale con propria circolare n. 10 ha distribuito a tutti i dirigenti e tutte le dirigenti, ai collaboratori ed alle collaboratrici un Vademecum sul conflitto di interessi al fine di promuovere l'integrità, il buon andamento e l'imparzialità dell'azione amministrativa. Con esso intende sensibilizzare

i dipendenti e le dipendenti in ordine alla corretta gestione del conflitto di interessi, in modo da fare conoscere la disciplina applicabile, gli adempimenti prescritti e le conseguenze che scaturiscono in caso di violazione delle disposizioni vigenti. Il breve manuale fornisce indicazioni operative per riconoscere, gestire e prevenire situazioni di conflitto di interessi, concrete o potenziali, che possono compromettere l'imparzialità e l'integrità dell'azione amministrativa.

Inoltre, durante il 2025 è stata offerta a tutti i dipendenti e le dipendenti della Provincia Autonoma di Bolzano una formazione sul tema "Conflitto di interessi nella pubblica amministrazione", sia in lingua tedesca che italiana, durante cui è stato possibile porre domande e chiarire eventuali dubbi.

Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali

L'entrata in vigore della nuova legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, recante "Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale", ha riformato in parte la corrispondente disciplina, ragione per cui si è reso necessario rimettere mano alle direttive applicative per il personale.

In considerazione della rielaborazione di citate direttive per l'attività extra-servizio del personale provinciale, il RPCT ha preferito attendere l'elaborazione delle nuove linee guida da parte della ripartizione Personale, per chiedere informazioni in ordine alla procedura successivamente adottata ed agli esiti delle verifiche disposte in ordine al contenuto delle dichiarazioni rilasciate dai dipendenti all'atto della presentazione della richiesta di svolgimento di attività o incarichi extra-istituzionali (extra-servizio). In data 24 gennaio 2023 la ripartizione Personale ha sottoposto alla Giunta provinciale sotto forma di promemoria una prima bozza di lavoro contenente le nuove direttive applicative per l'attività extra-servizio del personale provinciale.

Nel corso del 2025 la ripartizione Personale ha sottoposto a revisione l'articolo 13 della legge provinciale n. 6/2015 sull'ordinamento del personale della Provincia. L'articolo 13 disciplina l'incompatibilità e il divieto di cumulo di impieghi e di incarichi. A seguire è stata predisposta una prima bozza di regolamento di esecuzione sulle attività extra-servizio, che sarà sottoposta alla Giunta provinciale nell'arco dei primi mesi del 2026.

L'Ufficio Affari istituzionali e linguistici, struttura di supporto del RPCT, si metterà successivamente in contatto con la Ripartizione Personale per coordinare le modalità di attuazione della misura.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali

In seguito all'entrata in vigore della legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, recante "Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale", sono in parte cambiate anche le competenze per il conferimento degli incarichi dirigenziali, nel senso che dirigenti di prima fascia (che dirigono un dipartimento o una ripartizione) vengono nominati dalla Giunta provinciale, mentre la nomina di quelli di seconda fascia (preposti ad un ufficio) spetta direttamente alle direttrici e ai direttori di dipartimento.

In considerazione di questa nuova regolamentazione, è stata tra l'altro concordata una procedura con i dipartimenti, per portare immediatamente a conoscenza del RPCT l'avvenuta emanazione dei decreti inerenti alla conferma o alla nuova nomina delle direttrici e dei direttori d'ufficio, affinché possano essere svolte le necessarie verifiche.

Le disposizioni della succitata legge provinciale hanno reso necessario anche una modifica puntuale di alcuni articoli del Decreto del Presidente della Provincia 27 aprile 2018, n. 12 (Regolamento in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi), attuata tramite l'emanazione del DPP 28 giugno 2023, n. 18.

Nel corso del 2023, durante una riunione tra rappresentanti dell'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e della Ripartizione Personale, è stata avanzata la proposta

di velocizzare e semplificare l'assolvimento dei relativi obblighi dichiarativi, analizzando la possibilità di implementare un flusso di lavoro digitale per il rilascio delle dichiarazioni sostitutive dei dirigenti (ed eventualmente anche per l'attuazione dei rispettivi obblighi di pubblicazione).

A tal fine hanno avuto luogo successivi contatti tra l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e un direttore d'ufficio della Ripartizione Personale, nell'ambito dei quali sono state proposte due vie alternative per l'attuazione del flusso di lavoro digitale. L'analisi è stata affidata ad un gruppo di sviluppatori (Team PowerApp).

Nel mese di febbraio 2024, ai dipendenti dell'Ufficio Affari istituzionali e linguistici è stata inviata una tabella excel con i risultati di una prima analisi. A tale riguardo, si è ipotizzato di integrare anche il flusso di lavoro per il rilascio delle dichiarazioni sostitutive in materia di cause di incompatibilità (ed eventualmente anche di inconferibilità) nel più ampio progetto relativo alla creazione di un database digitale per i dirigenti. Nel mese di aprile 2024, l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici ha trasmesso al direttore d'ufficio della Ripartizione Personale una presa di posizione dettagliata, nell'ambito della quale sono stati esaminati anche ulteriori obblighi di pubblicazione dei dirigenti. Proposte concrete per un'eventuale attuazione dipenderanno anche dagli sviluppi della riforma in corso in tema di trasparenza e dalla struttura definitiva dello schema standard per le dichiarazioni in tema di inconferibilità e incompatibilità.

A livello statale, tra il 2024 e il 2025 sono state apportate varie modifiche alle disposizioni del d.lgs. n. 39/2013. L'Ufficio Affari istituzionali e linguistici ha costantemente tenuto conto di tali modifiche normative, adeguando di conseguenza i contenuti dei moduli per il rilascio delle dichiarazioni sostitutive.

Verso la fine del 2025, l'Ufficio Personale amministrativo ha nuovamente contattato l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici, per richiedere la sua disponibilità a collaborare e fornire supporto nell'ambito del suddetto progetto di digitalizzazione, il quale richiede un'analisi approfondita.

Nell'anno 2025, l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici, in qualità di struttura di supporto del RPCT, ha inoltre effettuato un totale di 97 controlli di carattere formale, esaminando i contenuti delle dichiarazioni sostitutive e dei curricula dei dirigenti incaricati. Nell'ambito di tali verifiche, non è stata rilevata alcuna violazione delle disposizioni legislative vigenti.

Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per reati contro la PA

Come negli ultimi anni, così anche nel 2025, i Referenti, nonché tutti i dirigenti provinciali sono stati informati tramite una comunicazione annuale del RPCT (vedi Sintesi stato di attuazione misure generali "Conflitto di interessi") in merito al contenuto delle disposizioni normative, anche attraverso la formazione svoltasi durante il 2025, in cui è stata data specifica evidenza delle modalità operative introdotte per dare attuazione alle misure di prevenzione. Attraverso queste comunicazioni il RPCT verifica l'utilizzo dei moduli messi a disposizione del personale o di altra modulistica per garantire l'applicazione della norma, inerente alla causa impeditiva prevista dall'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001. Attraverso la comunicazione annuale informa riguardo alla pubblicazione della modulistica ed esorta all'utilizzo della modulistica nonché a volere confermare l'assolvimento di citati adempimenti.

Le strutture dovranno continuare a far compilare *prima dell'assegnazione* di qualunque dipendente (indipendentemente dal ruolo) agli uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie, appalti e contributi i moduli già in uso, opportunamente integrati oppure far compilare *prima della nomina* di un soggetto a componente delle citate commissioni il nuovo modulo messo a disposizione, i cui contenuti potranno anche venire riversati in altra modulistica in uso presso le strutture.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors)

In una risposta del 23 dicembre 2020 del direttore dell'Ufficio Assunzioni personale, è stato confermato che nei contratti di lavoro in uso è stata inserita la clausola in materia di *pantouflage*. Inoltre, è stato confermato con e-mail del 20 maggio 2021 da parte del direttore d'ufficio reggente dell'Ufficio Pensioni, che l'informazione sul divieto del *pantouflage* è riportata sia nelle lettere di conferma di avvenuto licenziamento oppure di accettazione delle dimissioni del personale che nelle

comunicazioni di pensionamento. Come comunicato telefonicamente il 13 gennaio 2026 da una collaboratrice della Ripartizione Personale viene confermato che l'informazione sul divieto del pantouflage continua ad essere riportata nelle lettere di cui sopra.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza continuerà a monitorare l'attuazione della misura attraverso la regolare attività di monitoraggio presso la Ripartizione Personale. Il monitoraggio potrà avvenire anche mediante una e-mail, con l'invito ad effettuare verifiche e comunicare eventuali casi di *pantouflage* tra ex dipendenti dell'Amministrazione provinciale. Questa misura viene riprogrammata per il 2026.

La clausola sul pantouflage è stata inserita nell'ambito del patto di integrità, aggiornato nel 2021 che fa parte della documentazione dei contratti pubblici ed è scaricabile dalla piattaforma della Agenzia per i contratti pubblici.

Con l'approvazione delle linee guida dell'Autorità nazionale anticorruzione (delibera n. 493 del 25 settembre 2024) in tema del c.d. divieto di *pantouflage* la tematica è stata ulteriormente regolamentata. Per favorire la conoscenza dei contenuti, in particolare dei divieti molto stringenti, nel 2025 si è provveduto anche alla traduzione in lingua tedesca delle linee guida. La traduzione si trova in fase di completamento, dopodiché il RPCT provvederà a trasmettere le linee guida alle collaboratrici ed ai collaboratori. Durante l'anno 2026 la struttura di supporto del RPCT provvederà inoltre a svolgere una formazione per sensibilizzare su questa materia.

Come risulta inoltre da un parere dell'ANAC del 28 novembre 2024, fascicolo n. 4801/2024, l'ambito di applicazione del divieto di pantouflage è stato esteso agli enti di diritto privato in controllo pubblico stabilendo che - ai soli fini dell'applicazione di tale divieto - sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi previsti dal decreto legislativo n. 39/2013. Resta fermo, infatti, che negli enti pubblici economici e negli enti di diritto privato in controllo, come nel caso in esame, gli atti esercizio di poteri autoritativi e negoziali rilevano solo se posti in essere dai soggetti con mansioni dirigenziali che abbiano "competenze gestionali rilevanti", svolgendo "un'attività caratterizzata peraltro da una certa autonomia e dall'esercizio della discrezionalità anche decisionale".

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower

Dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, il quale in Italia rappresenta il nuovo quadro giuridico di riferimento per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing, l'amministrazione provinciale ha approvato, con delibera della Giunta provinciale n. 1113 del 19 dicembre 2023, la nuova procedura per la gestione delle segnalazioni di informazioni su violazioni. In seguito, è stata rivista la pagina tematica sul whistleblowing del sito istituzionale dell'amministrazione provinciale ed è stata acquistata e implementata una piattaforma digitale per la gestione delle relative segnalazioni.

Oltre a prendere in carico le nuove segnalazioni pervenute, l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici a partire dall'anno 2024 si è soprattutto concentrato sulla fornitura di supporto ad una serie di enti strumentali della provincia, affinché questi ultimi possano a loro volta adeguarsi alle nuove disposizioni, con particolare riguardo al reperimento di una piattaforma digitale per la presentazione e gestione delle segnalazioni.

La relativa misura in materia di whistleblowing, programmata per l'anno 2024, può pertanto considerarsi effettivamente attuata, fermo restando che l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici offrirà anche in futuro la propria assistenza agli enti della Provincia, ad es. fornendo informazioni o inviando documenti utili.

Il RPCT e l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici continueranno a gestire tutte le nuove segnalazioni di whistleblowing in conformità alle regole procedurali tempo per tempo vigenti, avvalendosi delle esperienze maturate nella prassi operativa per valutare e, se del caso, provvedere ad un eventuale adeguamento della procedura, dei canali di segnalazione o del sito internet.

A tali fini, saranno rilevanti in particolare i contenuti delle nuove linee guida in materia di whistleblowing, approvate dall'ANAC con delibera n. 478 del 26 novembre 2025.

Nell'anno 2024 è stato inoltre concluso un audit dell'Organismo di valutazione sull'implementazione del whistleblowing in Provincia e in due enti da essa dipendenti. Le conclusioni e raccomandazioni espresse nella relazione finale dell'Organismo di valutazione potranno ora essere valutate anche alla luce dei contenuti delle nuove linee guida dell'ANAC.

Resoconto delle segnalazioni sinora presentate:

In linea di continuità con gli anni precedenti, anche dall'esame delle segnalazioni di whistleblowing presentate nel corso del 2025 non sono emersi elementi tali da poter essere considerati indici sintomatici di una diffusa commissione di reati all'interno dell'amministrazione, né segni evidenti dell'esistenza di possibili punti deboli del sistema di prevenzione della corruzione.

Nell'anno scorso, 4 segnalazioni sono state inviate tramite la piattaforma digitale. Solo tre di queste segnalazioni si riferivano peraltro a fatti nuovi, mentre con la quarta è stata avanzata un'istanza in merito ad un precedente caso.

Una delle menzionate segnalazioni è stata archiviata in esito alla conduzione di un'istruttoria, essendosi rivelate infondate le contestazioni mosse. Due segnalazioni sono invece state archiviate in quanto inammissibili, e l'istanza avanzata con la quarta segnalazione è infine stata evasa dall'amministrazione.

Oltre a ciò, 3 segnalazioni sono state presentate nella tradizionale forma scritta. Con riguardo a due di queste segnalazioni è stata svolta un'istruttoria, la quale ha portato all'adozione di misure conseguenti da parte della competente struttura organizzativa. Una segnalazione, invece, è stata trasmessa per competenza a un altro ente.

Entro la fine del 2025, tutte le segnalazioni pervenute sono state compiutamente trattate.

Conclusivamente e in base alle esperienze ad oggi maturate, si può constatare come spesso le persone segnalanti riferiscano fatti che non rientrano chiaramente nell'ambito di applicazione delle pertinenti disposizioni normative. In ogni caso, la piattaforma digitale può ormai considerarsi collaudata quale strumento facile e sicuro per effettuare segnalazioni.

Tutti i provvedimenti, con cui viene disposta (in modo cumulativo e con cadenza semestrale) l'archiviazione delle segnalazioni di whistleblowing, sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, sottosezione "Prevenzione della corruzione" (<https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/prevenzione-corruzione>).

Formazione

L'Ufficio Sviluppo Personale ha riservato nel "Piano di sviluppo del personale dell'Amministrazione provinciale 2025-2027" un ampio novero di corsi al settore delle competenze amministrative, tra cui figurano anche tutte le offerte formative in tema di prevenzione della corruzione, trasparenza, accesso civico, accesso agli atti, codice di comportamento e conflitto di interessi.

La circolare del Direttore Generale n. 7 del 18 luglio 2024 è ancora in vigore. Questa ha attribuito espressamente alla dirigenza il compito di assegnare al personale, oltre agli obiettivi individuali, anche chiari e specifici obiettivi formativi. Il personale dell'amministrazione provinciale che lavora a tempo pieno anche durante l'anno 2026 deve completare in media 24 ore di misure obbligatorie di formazione, personale con orario di lavoro ridotto in percentuale meno.

Come negli anni precedenti, anche nel 2025 gli utenti e le utenti della piattaforma digitale GZoom dell'Amministrazione provinciale e degli enti dipendenti della Provincia sono stati accompagnati dall'Ufficio Affari istituzionali e linguistici nell'attuazione pratica dell'analisi del rischio e durante l'inserimento dei dati.

Ha continuato ad essere attivo anche nel 2025 sulla piattaforma e-learning Copernicus il corso in forma di webinar in lingua tedesca ed in lingua italiana, predisposto dall'Ufficio Affari istituzionali e linguistici assieme all'Ufficio Sviluppo personale per l'applicazione pratica dell'analisi del rischio e l'inserimento dei dati sulla piattaforma GZoom "Piattaforma GZoom - Gestione del rischio corruttivo nei processi". Durante l'anno 2025 hanno concluso il corso 117 dipendenti, 70 persone hanno iniziato il corso e lo devono ancora concludere.

Ha continuato ad essere messo a disposizione anche nel 2025 sulla piattaforma e-learning Copernicus il corso "Prevenzione e lotta alla corruzione". Hanno terminato il corso 1119 dipendenti, 102 persone lo hanno iniziato.

Al corso sul "Codice di comportamento" in forma di webinar sulla piattaforma e-learning Copernicus durante l'anno 2025 hanno partecipato 1181 persone, 182 persone hanno iniziato il webinar.

Sulla piattaforma e-learning Copernicus nel 2025 è stato proposto anche un corso sulla "Privacy" in forma di webinar. A questo corso hanno partecipato 1071 persone, 380 persone lo hanno iniziato.

Il Webinar „Conflitto di interesse nella Pubblica Amministrazione“ è stato tenuto sia in lingua italiana che in lingua tedesca ("Interessenkonflikt in der öffentlichen Verwaltung"). Hanno partecipato complessivamente 361 persone.

I due moduli e-learning dedicati alla trasparenza (parte 1 – "Introduzione e principi fondamentali" e parte 2 – "Trasparenza e accesso civico") sono stati conclusi durante l'anno 2025 da complessivamente 459 dipendenti e 222 persone li hanno incominciati.

Il 22 maggio, 9 ottobre e 6 novembre 2025 è stato proposto un corso in presenza sulla trasparenza ("Adempimento di diversi obblighi di pubblicazione e svolgimento del procedimento di accesso civico") in lingua italiana ed in lingua tedesca. Complessivamente hanno partecipato 129 persone.

La Ripartizione Finanze ha svolto con il supporto dei suoi consulenti l'11 dicembre 2025 un corso di formazione specifica sul tema "Lotta al riciclaggio – Incontro formativo sugli indicatori di anomalia". in forma di webinar su Teams per i referenti per la lotta al riciclaggio e per interessati. A questo evento formativo hanno partecipato 224 persone.

Inoltre, hanno partecipato 76 persone al corso di 8 ore sulla piattaforma online "Syllabus" in forma di webinar "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa", 12 persone lo hanno iniziato. Il test d'ingresso è stato superato da 63 persone, senza poi svolgere il corso.

Patti di integrità (o protocolli di legalità) in materia di contratti pubblici

Nelle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture di cui alla L.P. n. 16/2015 con successive modifiche e al nuovo codice sui contratti pubblici d. lgs. n. 36/2023 svolte attraverso il Sistema informativo contratti pubblici dell'ACP il patto di integrità approvato con DGP n. 970 del 30.11.2021 viene inserito

nella documentazione. L'accettazione del patto di integrità avviene tuttora tramite la sottoscrizione dell'Allegato A1 "Dichiarazione" (Sez. VI, Ulteriori dichiarazioni obbligatorie per l'ammissione alla gara (da rendere da qualsiasi tipologia di concorrente che partecipa alla gara) previsto per l'utilizzo del SICP dell'Agenzia per i contratti pubblici (ACP).

Il patto di integrità è pubblicato inoltre sul portale della Provincia [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://gzoom.sharepoint.com) nella sezione 1. Anticorruzione – Korruptionsvorbeugung/ Öffentliche Verträge – Contratti pubblici in formato Word e PDF ed è liberamente consultabile e scaricabile.

Con la digitalizzazione di tutte le gare d'appalto pubbliche, ovvero degli incarichi, viene notevolmente semplificata la presa di conoscenza e l'accettazione del patto di integrità come parte della documentazione di gara da parte degli operatori economici.

Azioni di sensibilizzazione

Nel 2025 si sono svolti due incontri del "Tavolo permanente di coordinamento, di vigilanza e controllo", cui partecipano le amministrazioni della Regione Trentino Alto-Adige, delle Province di Bolzano e di Trento, nonché dei Comuni di Bolzano e di Trento. Il tavolo di coordinamento è stato nell'arco del 2025 esteso ai Consorzi dei comuni della Provincia di Bolzano e di Trento. Fra i temi oggetto di discussione vi erano soprattutto il PIAO, i contenuti del PNA 2025 ed i nuovi schemi standard di pubblicazione proposti e successivamente approvati da ANAC.

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Si rimanda alla sezione "4.2 Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione" di questo Piano.

2.3.5 Programmazione dell'attuazione della trasparenza e misure organizzative per garantire l'accesso civico

Principi generali e obiettivi strategici

La trasparenza è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di un'amministrazione aperta, al servizio del cittadino (cfr. articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013).

Le pubbliche amministrazioni sono le principali destinatarie delle misure di trasparenza e tenute a pubblicare i dati, i documenti e le informazioni concernenti la propria organizzazione e attività, assicurando altresì la libertà di accesso di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle stesse tramite l'istituto dell'accesso civico generalizzato.

La trasparenza amministrativa rende così possibile il coinvolgimento e la partecipazione di chiunque all'azione svolta dalla pubblica amministrazione e consente a tutti i cittadini di esercitare il diritto di controllo sull'andamento e sulla gestione delle funzioni pubbliche. Per l'Amministrazione provinciale la trasparenza si traduce in uno stimolo a modificare i propri comportamenti e le proprie prassi alla luce della rapida evoluzione culturale della società e quindi dell'opinione pubblica in tempi di progressiva digitalizzazione, rafforzando così la fiducia nell'attività amministrativa.

In tale accezione, la disciplina della trasparenza costituisce una forma di garanzia per il cittadino, sia quale destinatario delle attività dell'amministrazione, sia quale utente dei servizi pubblici. La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma è ritenuta la misura più ampia ed efficace per la prevenzione della corruzione e per promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e prevenzione della corruzione, la trasparenza contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e il rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi e orientando correttamente l'azione amministrativa. È quindi necessario assicurare il coordinamento tra gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza con gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica utilizzati dall'amministrazione.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), da adottarsi secondo lo schema stabilito con decreto ministeriale del 30.6.2022, non contiene novità sostanziali per quanto riguarda la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, in quanto le stesse vengono sempre regolate dal decreto legislativo n. 33 del 2013. Elementi essenziali della parte relativa alla trasparenza sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della legge 6 novembre 2012 n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Le misure di trasparenza costituiscono un corpo di norme autonomo, che però deve essere coordinato con le altre parti del PIAO, specialmente con i contenuti della sottosezione "Valore pubblico, performance e anticorruzione" per quanto riguarda la definizione dei risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici di valore pubblico, la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, tutto quanto in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione Provinciale.

Gli **obiettivi strategici** in materia di trasparenza per il triennio 2026-2028 sono sostanzialmente quelli dei precedenti programmi e sono finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione più aperta, attraverso una migliore accessibilità a tutti i dati, informazioni e documenti. Di seguito i singoli obiettivi che l'Amministrazione provinciale si prefigge di raggiungere:

- assicurare ai cittadini l'effettiva conoscenza dei servizi offerti dall'Amministrazione provinciale, rafforzando così il rapporto di fiducia reciproco;
- garantire la legalità dell'azione amministrativa con l'attuazione delle misure in materia di trasparenza, rendendo conto della correttezza e dell'efficacia dei provvedimenti adottati;
- adeguare costantemente la sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale della Provincia alla normativa vigente;
- semplificare i processi mediante attivazione (ove possibile) di flussi informatizzati per alimentare la pubblicazione dei dati;
- rendere più accessibili e fruibili i dati;
- semplificare il rapporto con i cittadini, migliorando i processi di ascolto;
- consentire il controllo "diffuso" sull'attività dell'Amministrazione provinciale;

- assicurare la piena attuazione della disciplina sul diritto di accesso civico nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa;
- incidere sul senso di appartenenza e sulla motivazione dei dipendenti, creando un buon sistema di comunicazione all'interno dell'Amministrazione provinciale;
- incrementare la formazione in materia di trasparenza tra i dipendenti, in particolare la formazione specifica per garantire il corretto bilanciamento privacy-trasparenza;
- realizzare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure di trasparenza e i sistemi interni di controllo;
- adeguare le singole sottosezioni interessate ai nuovi schemi standard di pubblicazione introdotti dall'ANAC, ai fini dell'inserimento di questi dati, documenti e informazioni tramite l'uso di formati uniformi nelle diverse banche dati interoperabili.

Adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente

Il d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, ha esteso in modo significativo i confini della trasparenza. Per garantire ampia accessibilità alle informazioni, ai fini della prevenzione della corruzione e a garanzia dei diritti fondamentali dei cittadini nonché quale presupposto per il rafforzamento e ripristino del rapporto di fiducia tra cittadini e Amministrazione provinciale, è indispensabile che **le singole strutture organizzative** competenti dell'Amministrazione provinciale **procedano a una pubblicazione proattiva e tempestiva**.

Per migliorare il livello di trasparenza e la **qualità dei dati, informazioni e documenti pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente**, rendendoli più chiari per gli utenti, è necessario porre attenzione al rispetto dei seguenti criteri:

- integrità degli stessi: *la pubblicazione non deve essere parziale;*
- tempestività: *le informazioni, i dati e i documenti vanno pubblicati nell'immediatezza della loro adozione;*
- costante aggiornamento: *la pubblicazione deve essere attuale e aggiornata rispetto al procedimento a cui si riferisce; accanto ad ogni singolo documento pubblicato è necessario inserire la rispettiva data di pubblicazione e in fondo alla pagina la data dell'ultimo aggiornamento, usando sempre il formato standardizzato GG/MM/AAAA;*
- completezza: *la pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva e riferita a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione Provinciale;*
- semplicità di consultazione: *le pubblicazioni devono essere organizzate in modo da consentirne agevolmente la consultazione, ad esempio evitando articolazioni complesse o ripetuti rinvii esterni;*
- comprensibilità: *le pubblicazioni devono essere chiare e facilmente intellegibili nel loro contenuto;*
- omogeneità: *le pubblicazioni devono essere coerenti e non presentare contraddittorietà rispetto ad altre pubblicazioni dell'Amministrazione Provinciale;*

- facile accessibilità e la riutilizzabilità: *i dati, le informazioni e i documenti devono essere predisposti e pubblicati in formato aperto ai sensi dell'articolo 1, co. 1, lett. I-bis) e I-ter) del d.lgs. n. 82/2005 "Codice dell'amministrazione digitale" e devono essere riutilizzabili senza ulteriori restrizioni; non possono essere aggiunti filtri e altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione "Amministrazione trasparente"*
- conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione: *qualora i dati o le informazioni pubblicati siano alimentati dai contenuti di atti o documenti, è necessario che non ne sia alterata la sostanza;*
- indicazione della loro provenienza: *qualora i dati e le informazioni pubblicati siano il risultato di una rielaborazione di atti o documenti, è necessario indicarne la fonte.*

Al presente Piano si allega la versione allo stato disponibile, denominata "Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza – anno 2026", aggiornata al 15.1.2026, che sostituisce la versione approvata con il PIAO 2025-2027. Si tratta di un elenco in forma tabellare, nel quale sono riportati gli obblighi di pubblicazione ai sensi del decreto trasparenza e delle relative direttive ANAC (in particolare le delibere ANAC n. 1310 del 28.12.2016 e n. 241 del 8.3.2017 con successive modifiche e integrazioni) che trovano applicazione per l'amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano. Il predetto documento serve sia quale documento di lavoro e strumento pratico, per ottenere un livello di pubblicazione ancora maggiore, che per l'individuazione delle singole competenze e responsabilità. Pertanto, sarà necessario prestare attenzione all'utilizzo dell'ultima versione disponibile della Mappa degli obblighi di pubblicazione, approvata dalla Giunta provinciale assieme al presente Piano integrato e pubblicata su Amministrazione trasparente nella sottosezione „Disposizioni generali”:

<https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/piano-triennale-prevenzione-corrruzione-trasparenza>

La tabella aggiornata contiene **240 diversi obblighi di pubblicazione applicabili per l'Amministrazione Provinciale** e il loro posizionamento sistematico all'interno della struttura della sezione Amministrazione trasparente, predefinita dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ed uniforme e vincolante per tutte le pubbliche amministrazioni sul territorio dello Stato. La tabella contiene inoltre le denominazioni corrette ai sensi delle direttive ufficiali dell'ANAC e i contenuti esatti dei singoli obblighi con i relativi riferimenti normativi che risultano molto utili e vengono controllati sempre. Nell'ultima colonna sono indicate nuovamente le **strutture organizzative responsabili**, i cui dirigenti sono tenuti a individuare, elaborare e trasmettere o, in ogni caso, mettere a disposizione, i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare. I soggetti responsabili quindi sono tenuti a garantire il tempestivo e regolare flusso degli stessi e a verificare l'avvenuta pubblicazione nel rispetto dei termini e secondo le modalità stabilite dalla legge e dall'ANAC. Laddove non sia prevista una scadenza specifica o periodicità di aggiornamento fissata dalle norme, ci si attiene al principio della tempestività. Si raccomanda, inoltre, di indicare i casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione provinciale.

Rispetto all'anno precedente la novità principale riguarda il nuovo art. 23-bis del decreto trasparenza, introdotto con l'articolo 2, comma 5, lettera a), del d.lgs. n. 103 del 2024, che dispone la pubblicazione di un "elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche per ottemperare alle disposizioni normative". Questo elenco è stato predisposto secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e va aggiornato almeno con cadenza triennale.

Per quanto riguarda la materia dei contratti pubblici e gli specifici obblighi di pubblicazione di atti, dati e informazioni da assolvere nella sottosezione “Bandi di gara e contratti”, si ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2024 è stata attivata dall’ANAC la Piattaforma dei Contratti Pubblici (PCP) che è interoperabile con la piattaforma di approvvigionamento digitale dell’ACP usata dalla Provincia. Questa piattaforma permette all’Amministrazione la gestione digitale di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici, a partire dalla programmazione fino all’esecuzione. La conseguente pubblicazione nella Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP), garantisce quindi, l’assolvimento degli obblighi di pubblicità legale degli atti e l’assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti dell’ANAC; permette inoltre, anche ai sensi dell’articolo 28 del Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36/2023, l’assolvimento di gran parte degli obblighi di trasparenza ai fini e per gli effetti dell’articolo 37 del decreto trasparenza.

Continuano invece a dover essere pubblicati nella sezione “Bandi di gara e contratti” del sito istituzionale, tramite collegamento con le pagine web settoriali dei singoli dipartimenti e delle singole ripartizioni – anche dopo il 1° gennaio 2024 – alcuni atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono puntualmente elencati nell’Allegato 1 della delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023. L’ANAC, di recente, ha emanato diverse direttive in merito alle specifiche modalità da seguire. Queste saranno da chiarire direttamente tra le singole stazioni appaltanti interessate e l’ACP che ha già provveduto ad inviare alcune comunicazioni in merito.

Con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, l’ANAC ha approvato tre schemi standard relativi agli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto trasparenza di cui all’articolo 4-bis “Trasparenza nell’utilizzo delle risorse pubbliche”, articolo 13 “Obblighi di pubblicazione concernenti l’organizzazione delle pubbliche amministrazioni” nonché articolo 31 “Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull’organizzazione e sull’attività”. Il periodo transitorio che l’ANAC ha concesso alle singole amministrazioni per procedere agli eventuali adeguamenti necessari nelle sottosezioni di “Amministrazione trasparente” interessate è trascorso nel mese di gennaio 2026, e quindi le strutture responsabili sono obbligate ad assolvere gli obblighi di pubblicazione secondo le modalità definite con i predetti schemi; l’ANAC ha annunciato di eseguire i relativi monitoraggi già nei prossimi mesi.

Per quanto riguarda le altre sottosezioni di Amministrazione trasparente, non ci sono delle variazioni sostanziali dei contenuti, ma solamente alcune precisazioni in ordine alle modalità di adempimento e alle strutture organizzative responsabili dell’adempimento dei singoli obblighi.

Per le pubblicazioni già esistenti, qualunque sia la sottosezione interessata, oltre al **continuo aggiornamento dei contenuti**, è necessario impegnarsi ad un miglioramento della qualità delle stesse, per rispondere il più possibile ai requisiti posti dal decreto di trasparenza e dalle linee guida ANAC, ove questo non sia già avvenuto.

Flussi di dati utilizzati

I flussi di dati concretamente utilizzati dalle singole strutture responsabili per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione possono essere suddivisi nelle seguenti categorie:

a) Caricamento diretto nella sezione Amministrazione trasparente

Informazioni riguardanti la struttura dell'Amministrazione trasparente, testi standard e collegamenti permanenti con altri siti istituzionali e banche dati in conformità alle disposizioni di legge e alle direttive ANAC nonché informazioni generali e di particolare importanza che non subiscono delle modifiche frequenti, vengono caricati direttamente nelle rispettive sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Provincia ed aggiornati o corretti solamente ove necessario. Per il controllo in ordine alla correttezza di queste pubblicazioni ed al loro costante aggiornamento sono responsabili le singole strutture organizzative competenti indicate nell'ultima colonna della "Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza" di cui al punto precedente.

b) Collegamento con le pagine web settoriali dei singoli dipartimenti e delle singole ripartizioni

Ulteriori obblighi di pubblicazione, soprattutto quelli relativi a specifici settori, vengono assolti direttamente per il tramite delle pagine web delle singole strutture organizzative competenti per materia e gestite ed aggiornate direttamente dalle stesse secondo le vigenti disposizioni in materia di trasparenza. Queste pubblicazioni specifiche devono però essere collegate con le corrispondenti sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente per poter essere accessibili da lì tramite un semplice clic, soluzione ammissibile ai sensi delle direttive ANAC. Per l'utente, il punto di partenza della ricerca è la sezione Amministrazione trasparente, a sua volta accessibile direttamente dal sito principale e strutturata in modo uniforme e standardizzato per ogni pubblica amministrazione o altro soggetto tenuto ad applicare il decreto trasparenza.

Incombe alle singole ripartizioni comunicare all'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici gli indirizzi web esatti delle sotto-pagine, in cui assolvono i propri obblighi di trasparenza. Successive modifiche degli URL collegati, sono altresì da comunicare immediatamente e anche il corretto funzionamento di questi link è da controllare regolarmente a cura delle strutture responsabili per l'adempimento dei rispettivi obblighi. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici, quale sua struttura di supporto, hanno un ruolo di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma non sostituiscono le singole strutture competenti nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati e possono effettuare soltanto dei controlli a campione e/o segnalare eventuali carenze o inadempimenti, dare dei suggerimenti e fare proposte di miglioramento ed effettuare consulenze. Sono indispensabili cooperazione e buona comunicazione tra tutte le strutture organizzative interessate.

c) Collegamento con banche dati provinciali in uso

Alcuni obblighi di pubblicazione vengono assolti tramite il collegamento delle relative sottosezioni di Amministrazione trasparente con banche dati provinciali, in cui i dati e documenti sono già pubblicati. Ciò è conforme all'articolo 9 del decreto trasparenza, secondo cui, al fine di evitare duplicazioni, le pubblicazioni possono essere sostituite attraverso un collegamento ipertestuale al sito, in cui sono già presenti i relativi dati, le informazioni o i documenti, assicurando allo stesso tempo la qualità delle informazioni di cui all'articolo 6.

d) Collegamento con le banche dati centrali dello Stato

Con decreto legislativo n. 97/2016 („*attuazione della Riforma-Madia*“) è stato inserito un nuovo articolo 9-*bis* nel decreto trasparenza. Questo prevede per alcuni tipi di dati, documenti ed informazioni, che già devono essere comunicati a diverse banche dati centrali dello Stato in base a disposizioni settoriali, la possibilità di assolvere il relativo obbligo di pubblicazione tramite collegamento ipertestuale delle relative sottosezioni di Amministrazione trasparente con queste banche dati statali (le banche dati interessate sono elencate nell’„allegato B” del “decreto trasparenza”). Le singole amministrazioni possono continuare a pubblicare i relativi dati e documenti direttamente sul proprio sito, purché questi siano identici a quelli comunicati alla banca dati centrale.

Protezione dei dati personali

In ordine alla pubblicazione di grandi quantità di dati e documenti ai fini di trasparenza in rete, le disposizioni in materia di protezione dei dati personali rappresentano una notevole sfida, in quanto l’osservanza delle stesse non può essere garantita esclusivamente tramite ausili tecnici, ma presuppone delle formazioni specifiche di tutto il personale. A causa delle disposizioni e sanzioni rigorose in materia di protezione dei dati personali, nel caso concreto sarà necessario effettuare un bilanciamento molto accurato tra adempimento degli obblighi di trasparenza e tutela dei diritti individuali. In ogni caso la pubblicazione di dati personali è ammessa soltanto in caso di esplicita previsione di una norma legge o, nei soli casi previsti dalla legge, di regolamento. Quindi, prima di procedere alla loro pubblicazione, bisogna verificare l’esistenza della corrispondente base giuridica espressa (principio di *liceità del trattamento*). Devono, inoltre, essere utilizzati soltanto i dati personali strettamente necessari e idonei al raggiungimento delle specifiche finalità di trasparenza (risp. alla comprensione dell’atto e per l’adeguatezza della motivazione della pubblicazione), mentre dati non indispensabili o non pertinenti devono essere resi inintelligibili ancora prima della pubblicazione (principi di *limitazione della finalità, esattezza e minimizzazione dei dati personali*). È espressamente vietata la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati o a procedimenti penali o sanzionatori. Tali informazioni non possono mai essere pubblicate o diffuse, neppure in forma indiretta o desumibile dal contesto dell’atto. Anche l’oscuramento parziale può risultare insufficiente se consente comunque l’identificazione dell’interessato.

Allo stesso modo bisogna porre attenzione all’esatta osservanza della durata dell’obbligo di pubblicazione affinché la stessa non venga superata, perché altrimenti viene nuovamente meno la base giuridica per la pubblicazione dei dati personali, con il rischio di sanzioni da parte del Garante per la protezione dei dati personali nonché di richieste risarcitorie degli interessati. La regola generale è che i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza sono **pubblicati per un periodo di 5 anni**. Questo periodo decorre dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti. Bisogna tenere conto di eccezioni specifiche previste dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali nonché dagli articoli 14 (obblighi di pubblicazione dei titolari di incarichi politici e di incarichi dirigenziali) e 15 (obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza) del decreto trasparenza che prevedono dei periodi di pubblicazione più brevi.

Si consiglia di effettuare i relativi controlli ad ogni fine anno, in particolare ove i contenuti pubblicati contengono o potrebbero contenere dei dati personali, in modo da **garantire il rispetto del diritto all'oblio** degli interessati.

Per approfondire la materia della tutela dei dati personali, specialmente per le pubblicazioni in internet, si rinvia al materiale di lavoro e studio pubblicato nell'Intranet provinciale (vedi sotto "i miei strumenti di lavoro" "DeReg/Documenti" cartella "Veröffentlichung - Pubblicazione").

Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

Il decreto legislativo n. 33 del 2013 prevede anche un sistema di controlli e di sanzioni sull'attuazione delle norme in materia di trasparenza. Gli esiti sui monitoraggi svolti, sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico. Per quanto riguarda la verifica dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione, trovano applicazione i seguenti metodi:

a) Monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione da parte dell'Organismo di valutazione

Uno dei metodi di controllo consiste nel monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in base alle delibere ANAC con le quali vengono individuati annualmente gli obblighi di pubblicazione oggetto di controllo e attestazione da parte degli OIV, ai quali l'ANAC fornisce anche le rispettive indicazioni. L'Organismo di valutazione non è solo chiamato ad attestare la mera presenza/assenza del dato o documento nella sezione «Amministrazione trasparente», ma ad esprimersi anche su profili qualitativi che investono la completezza del dato pubblicato, ovvero se riporta tutte le informazioni richieste dalle previsioni normative, se è riferito a tutti gli uffici, se è aggiornato, se il formato di pubblicazione è aperto ed elaborabile. Le attestazioni vengono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente, di regola, entro il 30 aprile di ogni anno:

<https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/organismi-indipendenti-valutazione-nuclei-altri-organismi-funzioni-analoghe>

Nello svolgimento della vigilanza d'ufficio, l'ANAC esamina poi i contenuti delle attestazioni degli OIV, relativamente ad un campione selezionato di soggetti, al fine di verificare il grado di concordanza delle stesse rispetto a quanto effettivamente pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" dei siti web istituzionali.

b) Ordinaria attività di controllo da parte del RPCT

Ai sensi dell'articolo 43 del decreto trasparenza, il RPCT è tenuto a svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, avvalendosi a tal fine dell'ausilio dell'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici. Tenuto conto del gran numero di pubblicazioni (attualmente si possono contare n. 240 obblighi diversi, suddivisi nelle 23 sottosezioni di Amministrazione trasparente), vengono effettuati prevalentemente dei controlli di routine e a campione, che possono essere meramente casuali, ma effettuati anche in specifiche occasioni, come per esempio durante le operazioni di manutenzione o aggiornamento sul sito o all'inizio dell'anno nuovo durante le operazioni di archiviazione dei dati e documenti per i quali è decorso il periodo di pubblicazione o in occasione dell'aggiornamento del PIAO o in caso di richieste di accesso civico o segnalazioni, ecc. Di regola le anomalie riscontrate vengono segnalate immediatamente alle strutture organizzative responsabili in modo che vengano eliminate il prima possibile.

c) Ulteriori monitoraggi interni specifici e a campione

Per rafforzare il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed effettuare un controllo più qualitativo e in profondità, anche per il triennio dal 2026 al 2028 è programmato di effettuare ulteriori monitoraggi che saranno specifici e a campione. A tal fine il RPCT, supportato dall'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici, selezionerà alcuni obblighi di pubblicazione, estratti da cinque diverse sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente. Gli obblighi di pubblicazione prescelti vengono comunicati ai dirigenti delle strutture interessate all'inizio del mese in cui ha luogo il monitoraggio, per procedere poi, l'ultimo giorno dello stesso mese, alla verifica delle pubblicazioni effettivamente presenti sul sito Amministrazione trasparente. Questi controlli interni vengono effettuati in aggiunta al monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in base alle delibere ANAC e quindi, per evitare coincidenze temporali e duplici attività, di regola vengono svolti nel mese di novembre.

Così, per ultimo, con decreto del Segretario Generale della Provincia n. 20118 del 17.11.2025 venivano individuate le specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da sottoporre al controllo. Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle singole strutture responsabili, l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici ha utilizzato una Griglia di rilevazione "monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione 30.11.2025 acclusa al decreto come allegato A". Il decreto, assieme all'allegata Griglia di rilevazione contenente gli obblighi di pubblicazione scelti ed i parametri di valutazione, veniva comunicato ai dirigenti delle strutture organizzative interessate dal monitoraggio.

All'esito dei controlli effettuati in data 30.11.2025 si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e solo in due casi doveva essere effettuata una lieve detrazione che riguardava la completezza e l'aggiornamento della pubblicazione. I problemi sono stati resi note alle strutture organizzative responsabili e attualmente si attende la conferma del completamento dei necessari adeguamenti.

Accesso ai dati, informazioni e documenti dell'Amministrazione provinciale a richiesta

Con decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33 è stato introdotto il **diritto di accesso civico** ai dati, ai documenti e alle informazioni detenuti della pubblica amministrazione che può essere esercitato da chiunque senza necessità di una specifica legittimazione. La richiesta può essere presentata in qualsiasi momento, non deve essere motivata, ma deve comunque contenere le indicazioni necessarie per l'identificazione dei dati, informazioni o documenti richiesti. La richiesta può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82. L'accesso civico deve essere inteso come integrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, allo scopo di garantire a chiunque il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Attualmente è necessario distinguere tra due tipi diversi di accesso civico:

a) accesso civico semplice:

L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare dati, informazioni o documenti comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di accesso civico semplice quindi può avere per oggetto esclusivamente

i dati, le informazioni e i documenti, oggetto di pubblicazione obbligatoria nell'apposita sezione del sito istituzionale denominato Amministrazione trasparente, ai sensi della vigente normativa sulla trasparenza (articolo 5, comma 1, d.lgs. n. 33/2013 e articolo 28-ter legge provinciale n. 17/1993).

In caso di accoglimento dell'istanza di accesso civico semplice la persona responsabile del procedimento pubblica, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, sul sito istituzionale, i documenti, le informazioni e i dati richiesti e comunica alla persona richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicando altresì il relativo collegamento ipertestuale. Nel procedimento di accesso civico semplice non esistono controinteressati, in quanto si tratta di adempimenti di obblighi di pubblicazione previsti per legge.

b) accesso civico generalizzato:

Con decreto legislativo n. 97/2016 è stato introdotto l'accesso civico generalizzato, che è il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dall'Amministrazione provinciale, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria. Mentre l'accesso civico semplice è utile come una specie di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto trasparenza, questa seconda forma di accesso civico può avere per oggetto tutti gli altri dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. La richiesta può essere presentata da chiunque, senza particolari presupposti come la prova di un interesse specifico e senza motivazione, ma è soggetta al rispetto di alcuni limiti relativi alla tutela degli interessi pubblici e privati e delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5, comma 2 e art. 5-bis d.lgs. n. 33/2013 e art. 28-quater legge provinciale n. 17/1993).

L'istanza può essere indirizzata all'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici, definito dalla Giunta provinciale quale struttura organizzativa competente a ricevere tali richieste, oppure direttamente alla struttura organizzativa responsabile, cui compete la detenzione dei dati o documenti. Nel primo caso l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici provvede a protocollare la richiesta e l'assegna alla, o alle strutture organizzative competenti, le quali poi devono evadere la richiesta e concludere il procedimento con provvedimento espresso e motivato entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione del relativo esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tale termine è sospeso nel caso di comunicazione dell'istanza al controinteressato durante il tempo stabilito dalla norma per consentire allo stesso di presentare eventuale opposizione (max. 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, si tratta dell'unica ipotesi di sospensione ammissibile per questo tipo di procedimento).

I dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, per i quali è già decorso il periodo di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo n. 33/2013, rimangono di seguito ancora accessibili tramite richiesta di accesso civico generalizzato, per tutto il periodo di conservazione previsto dalla legge.

Nella gestione delle procedure di accesso civico, indipendentemente che si tratti della forma di "accesso civico semplice" per omessa o incompleta osservanza degli obblighi di pubblicazione legali oppure della forma di "accesso civico generalizzato" a tutti i dati e documenti detenuti dall'amministrazione ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, oltre all'osservanza delle norme procedurali, particolare attenzione deve essere prestata anche ai seguenti criteri:

- **Dialogo cooperativo con i richiedenti**, che di regola prende suo inizio con la trasmissione della ricevuta che attesta alla persona richiedente l'avvenuta presentazione della richiesta, nella quale vanno indicati il numero di protocollo assegnato, la struttura organizzativa responsabile del procedimento e il termine entro il quale la stessa è tenuta a rispondere con provvedimento motivato. Qualora nella richiesta siano omessi gli elementi indispensabili al fine

di individuare i dati, le informazioni o i documenti richiesti, oppure venga richiesto l'accesso ad un numero manifestamente irragionevole di documenti, tale da compromettere il buon andamento dell'amministrazione, ne viene data comunicazione entro 5 giorni alla persona richiedente, assegnando un termine non superiore a 10 giorni per precisare o limitare l'oggetto, dovendo l'amministrazione, ove necessario, prestargli assistenza.

- **Individuazione di eventuali soggetti controinteressati e il coinvolgimento degli stessi**, tramite notificazione della comunicazione ai sensi dell'articolo 5, comma 5 del decreto legislativo n. 33/2013 (mediante invio di raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione), con la quale si informano i controinteressati della richiesta pervenuta e della possibilità di presentare, entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso.
- **Rispetto dei limiti ed esclusioni relativi alla tutela di interessi pubblici o privati giuridicamente rilevanti**, ai sensi dell'articolo 5-bis del decreto legislativo n. 33/2013, fra cui spiccano particolarmente la tutela dei dati personali, nonché gli interessi economici e commerciali (ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali).
- **Osservanza dei tempi procedurali previsti dalla Legge.**

Il Regolamento sull'esercizio del diritto di accesso nonché dei diritti derivanti dagli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle pubbliche amministrazioni" con il quale vengono disciplinate le modalità per la presentazione e la trattazione dei diversi tipi di richieste di accesso (accesso agli atti procedurali ai sensi della legge provinciale n. 17/1993, accesso documentale da parte dei Consiglieri Provinciali nell'espletamento del loro mandato, accesso civico semplice e generalizzato, accesso ai dati personali, accesso alle informazioni ambientali ecc.) è stato promulgato con Decreto del Presidente della Provincia n. 4 del 13 gennaio 2020. Si è pertanto ritenuto opportuno riunire le modalità di esercizio dei diversi diritti derivanti dagli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni in modo sistematico e trasparente in modo da estendere questo regolamento provinciale ad una sorta di Testo unico in materia:

http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/218579/decreto_del_presidente_della_provincia_13_gennaio_2020_n_4.aspx

Per la corretta trattazione delle richieste di accesso civico deve essere osservata anche la circolare n. 2/2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione che prevede, oltre a chiare linee guida generali per l'attuazione, anche i criteri e le modalità per una corretta risoluzione di specifici problemi applicativi, in particolare per quanto riguarda gli eventuali motivi di rigetto o differimento della richiesta:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/07/13/17A04795/sq>

Per quanto riguarda il diritto di accesso civico, nella sottosezione "Altri contenuti/Accesso civico", in ottemperanza alle Linee Guida ANAC e alla circolare Ministeriale n. 2/2017, sono stati messi a disposizione un testo esplicativo e corrispondenti moduli per le richieste di "accesso civico semplice", "accesso civico generalizzato" e "riesame al Responsabile per la trasparenza" per facilitare a tutti gli interessati l'accesso a tale diritto. Inoltre, viene tenuto un registro di tutte le istanze di accesso civico pervenute, che viene pubblicato semestralmente su Amministrazione trasparente:

<https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/accesso-civico>

Nel 2021 si è disposta l'implementazione del programma di protocollo "eProcs" con alcune nuove funzionalità, che permettono di registrare per i protocolli in entrata in modo separato le istanze di accesso civico, in modo da raccogliere sistematicamente le informazioni necessarie per la predisposizione del "registro unico degli accessi civici". A tale proposito, in data 16.9.2021 è stata inviata una comunicazione da parte del RPCT, con la quale si sono avvisate tutte le strutture organizzative dell'attivazione di questa nuova funzionalità. Inoltre, è stato elaborato e messo a disposizione un breve manuale, con istruzioni specifiche per la compilazione delle maschere del protocollo ai fini della generazione del registro di accessi, contenente anche indicazioni operative utili per la trattazione di richieste di accesso civico. Attualmente, per motivi di semplificazione, la maschera di regola viene compilata direttamente dall'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici. A tal fine è però necessario che le strutture responsabili assegnino nel protocollo tutti gli atti relativi al procedimento di accesso civico (istanza, eventuale attestazione di ricevimento, comunicazioni ai controinteressati, provvedimento finale, eventuale riesame o altri rimedi esperiti) per conoscenza al predetto Ufficio, in modo che questo disponga di tutti i dati necessari per la corretta compilazione del registro.

Formazione specifica in materia di trasparenza

L'Ufficio Sviluppo personale attualmente mette a disposizione due corsi specifici in materia di trasparenza, i cui contenuti sono stati predisposti dall'Ufficio Affari istituzionali e linguistici e linguistici.

a) Trasparenza - Introduzione e principi fondamentali _Parte 1

Questo corso originariamente veniva predisposto in forma di una presentazione PowerPoint denominata "*Trasparenza, obblighi di pubblicazione ed accesso civico*" messo a disposizione di tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici tramite l'Intranet della Provincia (sezione "documentazione dei corsi", formazione generale, ufficio sviluppo personale, ed in GZoom, sezione "documenti", trasparenza, ufficio Affari istituzionali e linguistici), dove può essere visionato o scaricato. Di seguito il corso è stato convertito, tramite il programma "Ilias", anche in un corso di autoapprendimento moderno, accessibile sulla piattaforma e-learning della Provincia "Copernicus" sotto il nome "*Trasparenza - Introduzione e principi fondamentali _Parte 1*". Obiettivo del corso è di fornire un quadro dei principi e delle norme principali in tema di trasparenza ed in ordine ai profili applicativi. La parte principale del corso contiene informazioni e spiegazioni dettagliate, oltre a riportare link con siti esterni, su cui si possono trovare ulteriori informazioni, leggi, regolamenti e circolari, contributi giurisprudenziali e commenti. L'appendice del corso contiene poi numerose FAQ utili in merito a specifiche questioni tecniche riferite alla prassi applicativa.

b) Trasparenza e accesso civico _Parte 2

Si tratta di un corso di autoapprendimento più avanzato, creato direttamente con il programma "Ilias" che dalla lunghezza e contenuto risulta essere più impegnativo rispetto al primo corso. Dopo aver fornito una panoramica dettagliata su disposizioni e principi fondamentali del decreto trasparenza e i relativi regolamenti di attuazione, il corso si dedica in particolare alle concrete modalità di gestione di richieste di accesso civico, fornendo suggerimenti pratici e mettendo a disposizione tra altro dei moduli per provvedimenti e comunicazioni. Inoltre, il testo del corso può essere scaricato in formato PDF e stampato e quindi utilizzato e consultato come manuale, da utilizzare nel corso dell'attività lavorativa giornaliera.

I due corsi di cui sopra sono stati inoltre inseriti nel programma di formazione di base per dipendenti provinciali di 6a e 8a qualifica funzionale che dal 2022 viene

tenuta ogni anno.

Nell'anno 2025 si sono tenuti 3 corsi in presenza, in materia di trasparenza, adempimento dei singoli obblighi di pubblicazione e svolgimento del procedimento di accesso civico con una durata di 4 ore per ciascuno, frequentati da complessivamente 176 persone.

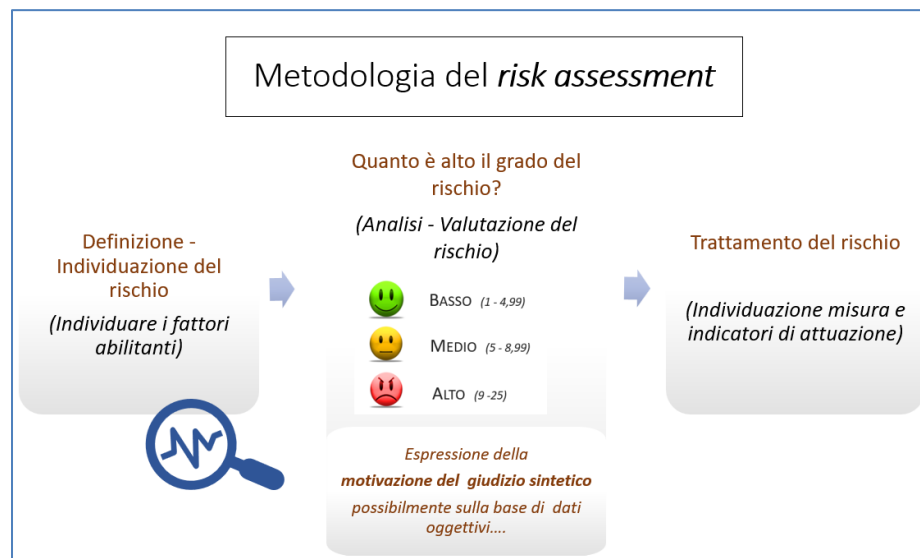
Per l'anno 2026 sono programmati ulteriori 4 corsi in presenza, di cui 2 in materia di accesso civico e altri 2 in materia di adempimento degli obblighi di pubblicazione - che comprenderanno anche gli ultimi sviluppi e aggiornamenti di questo settore in continua evoluzione per la quale, già da tempo, si sta lavorando ad un progetto di riforma che dovrebbe portare ad una maggiore semplificazione e razionalizzazione degli adempimenti e correlata più agli effettivi fabbisogni informativi della società. Al posto della trasparenza come mero adempimento burocratico si vuole arrivare ad una trasparenza incentrata più alla creazione di valore pubblico tramite messa a disposizione e riutilizzabilità di dati in formati standardizzati, tramite piattaforme aperte al pubblico e l'utilizzo di tecnologie avanzate, tra i quali l'intelligenza artificiale e visualizzazione dei dati tramite dashboard.

Parte funzionale

In questa parte funzionale si opera un rinvio alle misure specifiche ed ai processi gestionali con l'analisi di contesto interno, cioè con un focus sul processo gestionale e l'indicazione di "chi fa cosa come e quando". L'identità del processo può essere unica oppure suddividersi in fasi/attività. Ogni fase/attività contiene i diversi step di identificazione, descrizione e rappresentazione delle attività, dei rischi e delle misure. Ogni attività ha una descrizione analitica in ordine a input/output, stakeholder esterni/interni, interesse primario e secondario e base giuridica. Nell'attività di *risk assessment* e *risk treatment* è compreso il processo gestionale che comprende ove previsto anche procedimenti amministrativi.

Attraverso un'attività di nuova strutturazione e semplificazione della mappatura, si sono potuti accorpare processi negli ultimi 3 anni, così da ridurre la rilevazione di 96 processi e 26 fasi/attività. In data 01/01/2026 risulta un totale di 585 processi e di 722 fasi/attività sottoposti alla gestione ed al trattamento del rischio corruttivo.

Le fasi di risk assessment sono fondamentalmente le seguenti:



L'identificazione e la valutazione del rischio con il relativo trattamento attraverso le misure specifiche viene svolto dalle singole strutture organizzative con l'ausilio delle collaboratrici dell'Ufficio Affari istituzionali e linguistici, struttura di supporto dell'RPCT.

Nell'accompagnamento delle strutture è stato fornito supporto applicativo per il sistema digitale GZoom e si è riproposta un'attività di sensibilizzazione. Poiché tecnicamente non esiste un legame tra i fattori abilitanti del rischio e la scelta della misura di prevenzione, si è suggerita nel limite del possibile alle strutture la selezione corretta dei fattori abilitanti. Le misure di prevenzione specifiche sono state individuate dalle unità organizzative negli anni precedenti ed essendo risultate nel corso del monitoraggio nella maggior parte dei casi efficaci per la riduzione del rischio corruttivo, le stesse sono state ulteriormente confermate in un'ottica di semplificazione. Durante l'anno 2025 è stato effettuato anche un monitoraggio di secondo livello nei confronti di 5 strutture dell'amministrazione scelte a campione (vedasi capitolo 4. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure).

Tutti i Referenti e delegati anticorruzione delle strutture organizzative sono stati invitati ad integrare nella loro mappatura i processi svolti sulla base di finanziamenti, sia mediante risorse del "Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)", che mediante risorse del "Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC)".

Alcune delle strutture hanno ritenuto opportuno effettuare una verifica dell'elencazione dei propri processi/fasi/attività, così da eliminare doppioni, aggiornare e aggregare le attività ove possibile, per rendere più snella, semplice e chiara la rappresentazione dei processi con le loro fasi e attività. Quest'attività è stata accompagnata da parte della struttura di supporto del RPCT nel 2025.

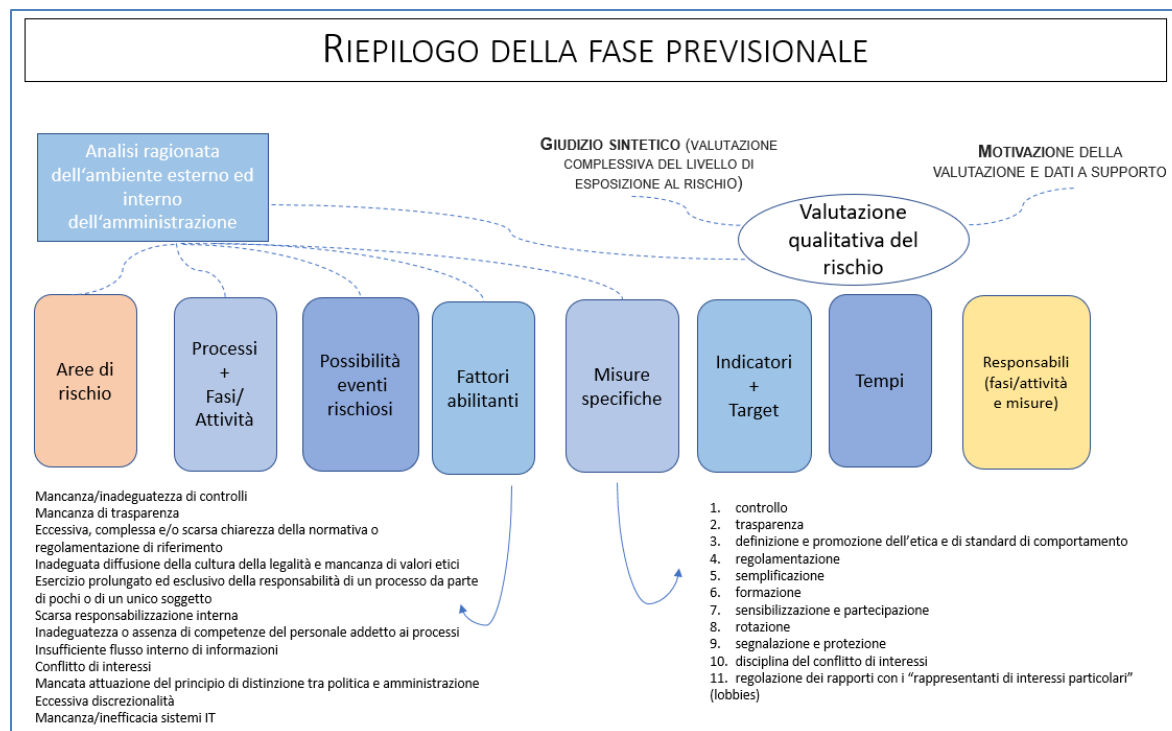
La creazione di un collegamento ed una integrazione tra il Valore pubblico perseguito attraverso gli obiettivi della Performance e l'attività/le misure nell'ambito della prevenzione della corruzione ai sensi del manuale operativo per le regioni (approvato dal Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025) ha appena avuto inizio.

Segue una tabella degli Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione già indicati nella Parte generale, punto 1 di questa sezione 2.3. *Rischi corruttivi e trasparenza* con indicazioni funzionali sulle misure di attuazione, sul collegamento con la Performance strategica e la protezione del Valore pubblico:

Numero	Obiettivo strategico per la prevenzione della corruzione	L'Obiettivo strategico per la prevenzione della corruzione è funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico previste nella sezione 2.1.1. della Performance?	Quale è la misura per attuare l'obiettivo? (per il dettaglio si rinvia al Punto 1 di questa sezione)
1	Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR	Si (benessere sociale, economico, ambientale)	controllo
2	Revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento)	Si (benessere sociale)	Standard di comportamento e Sensibilizzazione
3	Incremento della formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché sulle regole di comportamento, anche ai fini della promozione del valore pubblico	Si (benessere educativo e sociale)	Formazione
4	Promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche (ad esempio costituzione/partecipazione a Reti di RPCT in ambito territoriale)	Si (benessere sociale)	Sensibilizzazione, partecipazione
5	Rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici	Si (benessere economico, ma anche sociale ed ambientale)	Sensibilizzazione e partecipazione, in collaborazione con l'Agenzia per i contratti pubblici
6	Coordinamento della strategia di prevenzione della corruzione con quella di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo	Si (benessere economico e sociale)	Partecipazione con le strutture competenti

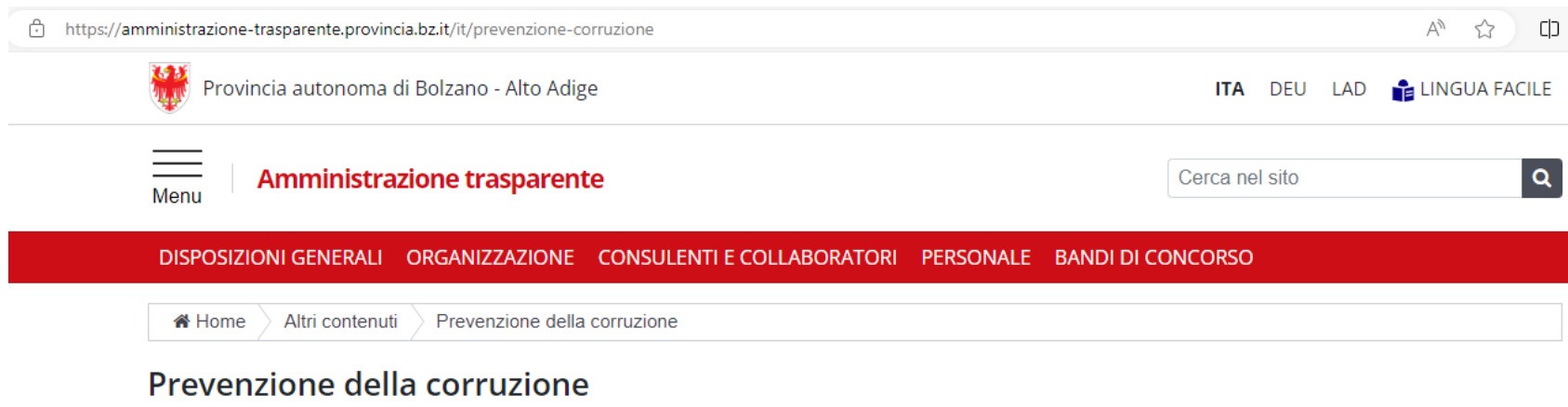
L'Ufficio Affari istituzionali e linguistici, struttura di supporto del RPCT, prosegue con il lavoro di accompagnamento delle unità organizzative, sia nel momento dell'attività di definizione del PIAO, che nel momento dell'attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione, soprattutto quelle specifiche, non limitandosi solo a questi due momenti, ma estendendo l'attività di supporto all'intero periodo dell'anno.

Gli enti che nell'ambito del progetto *multitenant* hanno deciso di utilizzare la piattaforma digitale GZoom, modulo "Prevenzione della corruzione e trasparenza", svolgono le attività di raccolta per lo più in modo autonomo, ma continuano a essere supportate se necessario o richiesto.



Segue il link per la mappatura dei processi, Fasi/Attività dell'Amministrazione Provinciale per il periodo 2026-2028 e si rinvia alle misure specifiche ed i processi gestionali risultanti da questa mappatura, in cui viene indicato "chi fa cosa come e quando", ai sensi del manuale operativo rilasciato dal Ministero ad ottobre 2025.

Il documento navigabile, con il titolo "Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione provinciale 2026-2028 - Mappatura dei processi e gestione del rischio corruttivo" è consultabile e liberamente scaricabile da Amministrazione trasparente della Provincia, sottosezione "Altri contenuti / Prevenzione della corruzione": <https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/prevenzione-corruzione>



The screenshot shows the website interface for the Province of Bolzano. At the top, there is a header with the province's name in Italian and German, and a language selector (ITA, DEU, LAD, LINGUA FACILE). Below the header is a navigation bar with a menu icon and the text "Amministrazione trasparente". A search bar is located on the right side of the navigation bar. The main content area has a red banner with the following links: DISPOSIZIONI GENERALI, ORGANIZZAZIONE, CONSULENTI E COLLABORATORI, PERSONALE, BANDI DI CONCORSO. Below the banner is a breadcrumb trail: Home > Altri contenuti > Prevenzione della corruzione. The main heading is "Prevenzione della corruzione".

https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/prevenzione-corruzione

Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige

ITA DEU LAD LINGUA FACILE

Menu | Amministrazione trasparente

Cerca nel sito

DISPOSIZIONI GENERALI ORGANIZZAZIONE CONSULENTI E COLLABORATORI PERSONALE BANDI DI CONCORSO

Home > Altri contenuti > Prevenzione della corruzione

Prevenzione della corruzione

[Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione provinciale 2026-2028 - Sezione Rischi corruttivi e trasparenza](#)

Il documento "Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza" è disponibile come **allegato** al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

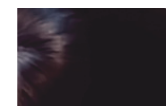
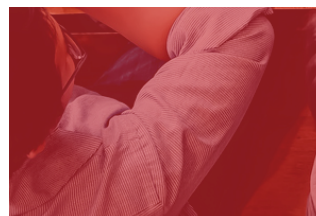
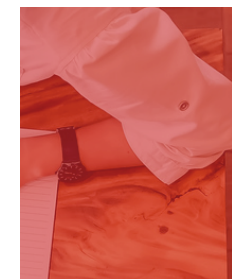


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

PIAO

Sezione 3

Organizzazione e capitale umano



2026 - 2028

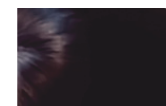
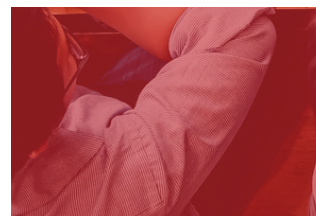
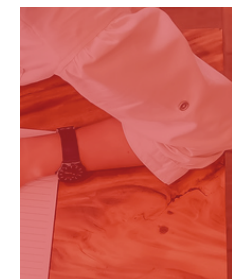


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

3.1 - Struttura organizzativa

Sezione 3 - Organizzazione e capitale
umano

P I A O



2026 - 2028

La struttura dirigenziale della Provincia autonoma di Bolzano, disciplinata dalla [legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6](#) “Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell’Amministrazione provinciale” e dal [decreto del Presidente della Provincia 26 marzo 2024, n. 3](#), “Regolamento di esecuzione relativo alla struttura amministrativa della Provincia autonoma di Bolzano”, nel testo vigente¹, al 31/12/2025 risulta essere articolata come segue:



Situazione al 31/12/2025

¹ Ultima modifica del regolamento di esecuzione relativo alla struttura amministrativa della Provincia autonoma di Bolzano: [Decreto del Presidente della Provincia 28 ottobre 2025, n. 29](#)

Il Segretario generale ed il Direttore generale operano alle dipendenze funzionali del Presidente della Provincia.

I dipartimenti raggruppano le ripartizioni, le aree funzionali e gli uffici posti alle dipendenze dei membri della Giunta provinciale, in ragione della suddivisione delle materie di competenza. Alle strutture dirigenziali è preposto il personale dirigente appartenente alle corrispondenti fasce dirigenziali.

Per la realizzazione di progetti di dimensioni e complessità particolari sono invece conferiti incarichi speciali strategici e complessi, con funzioni di amministrazione attiva, consulenza, studio e ricerca, funzioni ispettive, di controllo e di natura tecnico-professionale caratterizzate da contenuti di altissimo livello.

Con la sopra citata legge provinciale n. 6/2022 sono stati istituiti **due livelli della struttura dirigenziale della Provincia**:

- **prima fascia**, della quale fanno parte il Segretario generale, il Direttore generale, le direttrici/i direttori dei Dipartimenti, delle Direzioni Istruzione e Formazione e delle Ripartizioni;
- **seconda fascia**, che comprende invece le direttrici/i direttori degli Uffici, dei Circoli di scuola dell'infanzia e delle Direzioni di scuola di musica.

Sono invece escluse dall'applicazione normativa la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del Servizio sanitario provinciale oltre alla dirigenza delle scuole a carattere statale (art. 1, comma 1).

È stato inoltre istituito il **ruolo unico della dirigenza a livello provinciale**, la cui gestione è affidata alla Commissione per la dirigenza del sistema pubblico provinciale, che opera in piena autonomia di valutazione (art. 2, comma 3).

Ulteriore punto di forza nell'attuazione della legge provinciale n. 6/2022 è il [contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale per il triennio 2020-2022](#) di data 24 agosto 2023, che costituisce, rafforza e valorizza l'autonomia ed il ruolo della dirigenza pubblica, coniuga le esigenze delle strutture organizzative e la flessibilità dell'attività dirigenziale facendo leva sul principio dell'autoresponsabilizzazione delle/dei dirigenti rispetto al raggiungimento degli obiettivi. Esso ha inoltre introdotto specifiche misure al fine di garantire un corretto equilibrio tra vita privata e attività dirigenziale, oltreché una presenza bilanciata di uomini e donne nell'Amministrazione provinciale.

L'[organigramma](#) dell'Amministrazione provinciale mostra la struttura gerarchica dirigenziale e il numero medio di dipendenti, espresso in teste ed unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA).

Il [personale provinciale](#) è inquadrato all'interno degli oltre 100 [profili professionali](#) previsti, sulla base dei requisiti d'accesso e delle mansioni assegnate, che si articolano complessivamente in dieci [ambiti di lavoro](#) e nove [qualifiche funzionali](#).

Per lo svolgimento delle attività strumentali, anch'esse necessarie al regolare assolvimento delle funzioni istituzionali, la Provincia si avvale dei cosiddetti enti strumentali, elencati nell'Allegato A della citata legge provinciale n. 6/2022.



Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano



Indice

3.2.1 Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2025

3.2.2 Soddisfazione per il lavoro agile

3.2.3 Modalità attuative

Regolamentazione

Organizzazione

Tecnologia

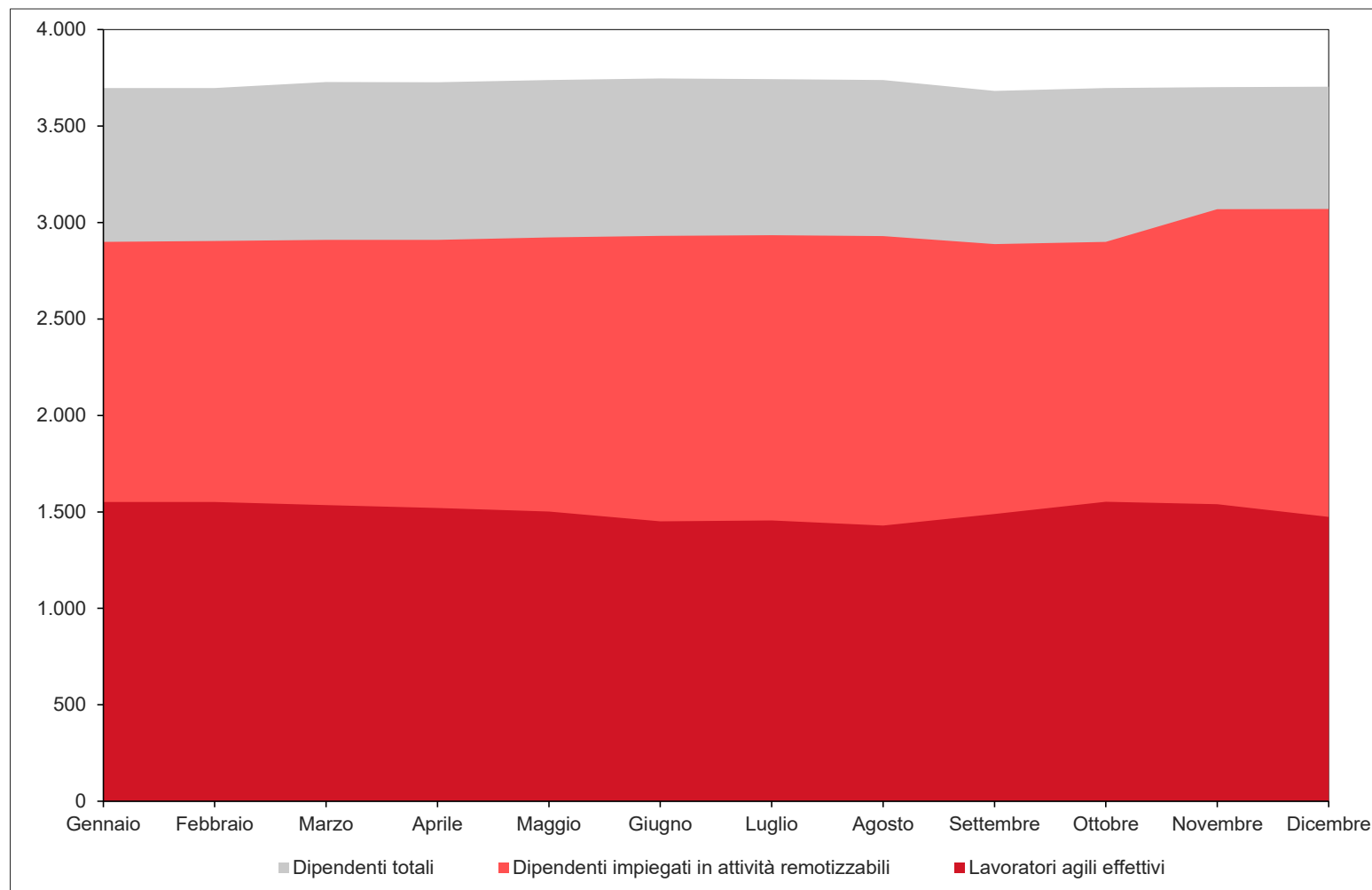
Formazione

Spazi di lavoro

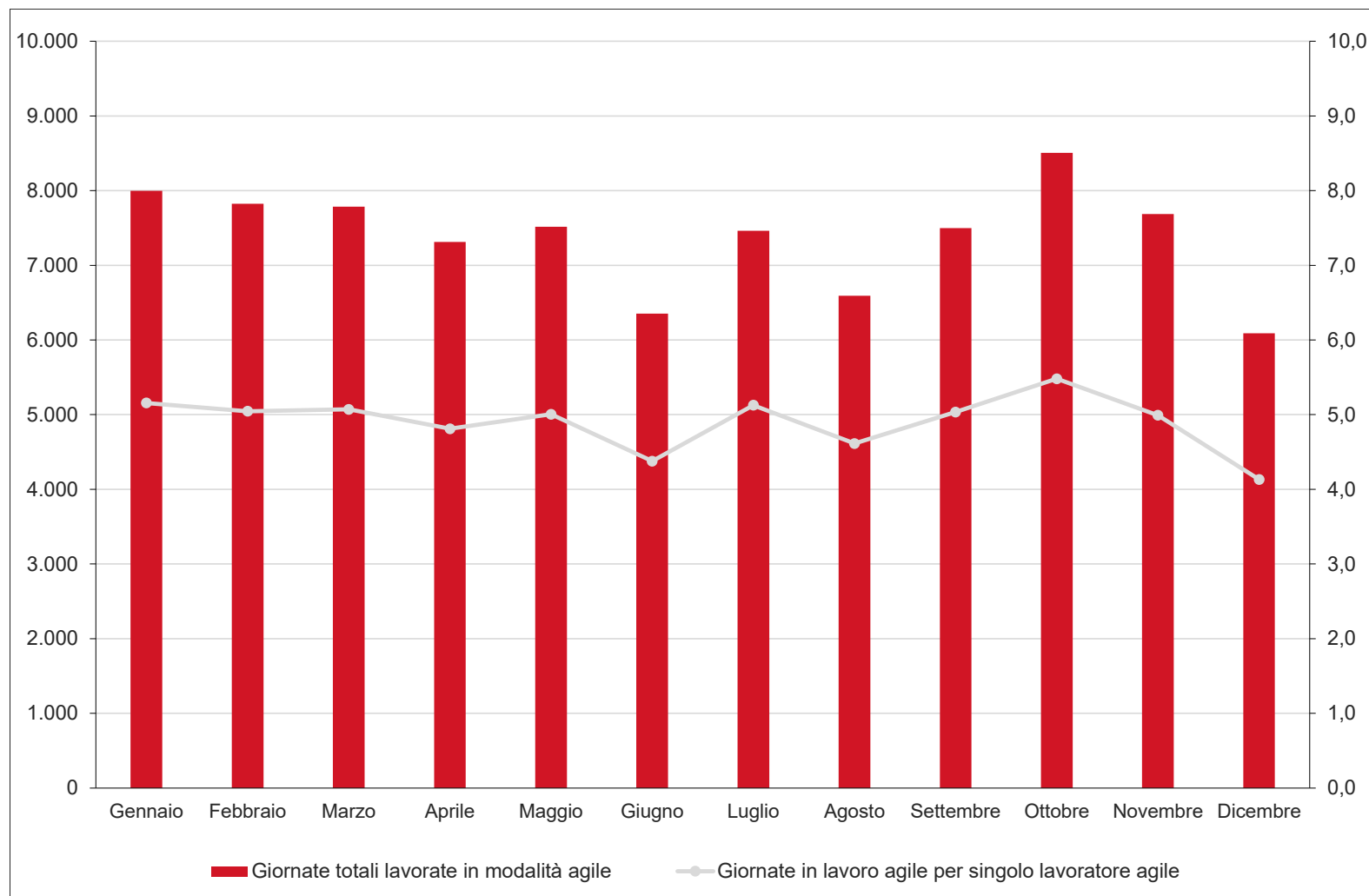
3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

3.2.1 Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2025

Dipendenti totali, dipendenti impiegati in attività remotizzabili e lavoratori agili effettivi - 2025



I dati relativi ai mesi di novembre e dicembre sono provvisori.

Giornate lavorate in modalità agile da parte del personale provinciale - 2025

I dati relativi ai mesi di novembre e dicembre sono provvisori.

Stato del lavoro agile nell'Amministrazione provinciale - 2025

	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.
Dipendenti totali	3.697	3.697	3.728	3.727	3.738	3.746	3.743	3.738	3.682	3.697	3.701	3.704
Dipendenti impiegati in attività remotizzabili ¹	2.899	2.904	2.910	2.910	2.922	2.931	2.934	2.930	2.888	2.900	3.069	3.070
Lavoratori agili effettivi ²	1.551	1.551	1.535	1.520	1.502	1.451	1.456	1.429	1.489	1.552	1.540	1.474
Giornate in lavoro agile per singolo lavoratore agile ³	5,2	5,0	5,1	4,8	5,0	4,4	5,1	4,6	5,0	5,5	5,0	4,1
Giornate totali lavorate in modalità agile ⁴	7.997	7.825	7.784	7.312	7.517	6.352	7.463	6.593	7.497	8.506	7.687	6.090
Percentuale lavoratori agili effettivi in rapporto ai dipendenti impiegati in attività remotizzabili ⁵	53,5%	53,4%	52,7%	52,2%	51,4%	49,5%	49,6%	48,8%	51,6%	53,5%	50,2%	48,0%
Percentuale ore lavorate in modalità agile in rapporto al totale delle ore lavorate ⁶	16,4%	16,5%	16,2%	16,3%	15,9%	16,1%	14,8%	15,3%	14,5%	15,3%	14,2%	13,6%

I dati considerati si riferiscono ai/dipendenti dell'Amministrazione provinciale in senso stretto, ovvero al personale amministrativo dei dipartimenti, delle ripartizioni e degli uffici provinciali (compresi i giornalisti e i supplenti) ed effettivamente in servizio alla fine del mese. Non vengono quindi considerati i cantonieri ed i forestali. È escluso inoltre il personale provinciale messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia, nonché tutto il personale docente e ATA delle scuole provinciali e a carattere statale.

¹ Viene considerato il personale amministrativo inquadrato in profili compresi tra la IV e la IX qualifica funzionale.

² Dipendenti che hanno svolto almeno mezza giornata in lavoro agile nel mese/anno di riferimento.

³ Valore medio di giornate per dipendente, calcolato come rapporto tra il numero totale di giornate svolte in lavoro agile in ciascun mese e il numero di dipendenti che nello stesso mese ha lavorato in modalità agile (smart working + telelavoro).

⁴ Somma totale per ciascun mese di riferimento delle ore lavorate in modalità agile diviso il monte ore teorico giornaliero (le giornate sono considerate su unità di lavoro a tempo pieno).

⁵ Rapporto percentuale tra il totale dei lavoratori agili effettivi nel mese (smart working + telelavoro) e il totale dei dipendenti impiegati in attività remotizzabili nello stesso mese.

⁶ Rapporto percentuale tra il totale delle ore svolte in modalità agile nel mese (smart working + telelavoro) diviso il totale delle ore lavorate nello stesso mese.

I dati relativi ai mesi di novembre e dicembre sono provvisori.

3.2.2 Soddisfazione per il lavoro agile

Nell'ambito dell'[indagine sul lavoro agile](#), svolta ad aprile 2024, è stato chiesto al personale di esprimere la propria soddisfazione riguardo all'esperienza di lavoro agile e all'accordo individuale sottoscritto col diretto superiore. La soddisfazione dei lavoratori agili si è dimostrata ancora una volta molto elevata: l'86,7% ha dichiarato di essere complessivamente soddisfatto dalla propria esperienza di lavoro agile e l'84,8% ha affermato di essere soddisfatto dell'accordo stipulato. Dovendo attribuire un voto complessivo su una scala da 1 a 10, oltre l'80% dei rispondenti ha dato un voto alto, compreso tra 8 e 10 punti. Al

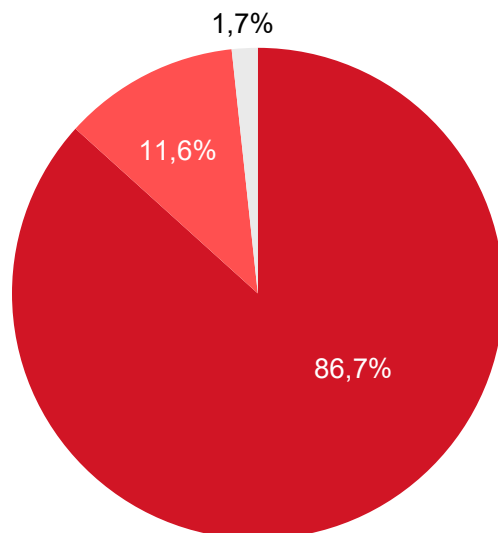
contrario, appena il 4,9% ha espresso una valutazione negativa, ovvero inferiore a 6.

L'impatto maggiormente positivo della diffusione del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione è stato riscontrato in particolare in ambiti come la conciliazione lavoro-vita privata, la gestione e organizzazione del lavoro oltreché la motivazione e soddisfazione per il lavoro.

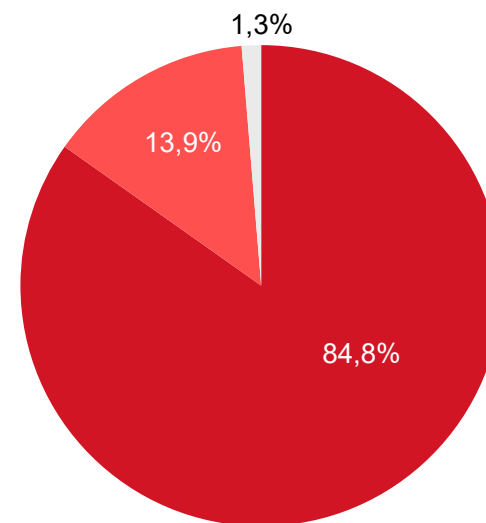
Al contrario, le maggiori criticità sono invece state rilevate in termini di costi a carico, a dimostrazione della necessità di operare ancora degli interventi correttivi, così da non minare la fiducia e la soddisfazione per questo importante strumento.

Soddisfazione rispetto all'esperienza di lavoro agile - 2024

È complessivamente soddisfatto/a della Sua esperienza di lavoro agile?



È soddisfatto/a del Suo accordo individuale di lavoro agile?



■ Sì ■ In parte ■ No

3.2.3 Modalità attuative

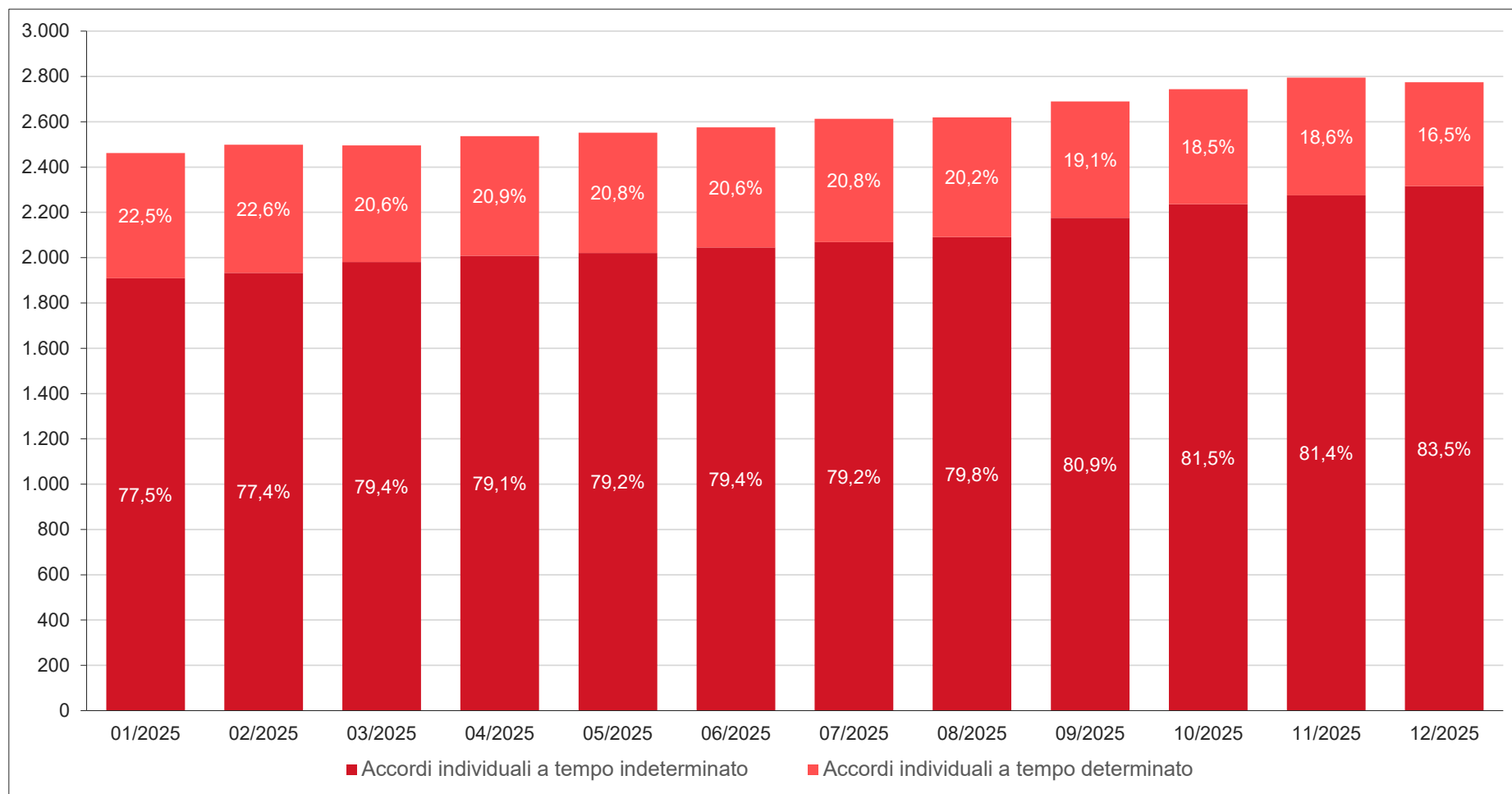
Regolamentazione

Dal 1° aprile 2022, per l'attuazione pratica del lavoro agile, fanno fede le disposizioni specifiche contenute nel secondo accordo stralcio del [contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021](#), nonché le linee guida esplicative indicate nella [Circolare del Direttore generale n. 7 del 16/03/2022](#) e nella [Circolare del Direttore generale n. 12 del 21/06/2022](#).

Per una disciplina di dettaglio, il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo prescrive che questa sia da determinarsi di caso in caso per mezzo dell'accordo individuale (ex articolo 19, legge n. 81/2017). L'accordo individuale viene infatti indicato come l'atto per mezzo del quale il lavoro agile viene attuato, tenendo in debita considerazione le esigenze della parte dirigenziale, della struttura di riferimento e del personale richiedente.

Alla data del 31/12/2025, risultano validi complessivamente 2.775 accordi individuali di lavoro agile. Per 2.316 accordi i termini concordati rimangono validi a tempo indeterminato o comunque finché non intervengono modifiche, mentre per circa un sesto degli accordi totali (459) è stata prefissata una data di scadenza. Solo 375 accordi prevedono un ricorso a giorni della settimana predeterminati, mentre in 2.400 casi è prescritto solamente un numero massimo di giornate fruibili alla settimana (866) o al mese (1.534).

Nel corso dell'anno si è registrata una progressiva crescita del numero di accordi individuali in corso di validità. Infatti, partendo da circa 2.500 accordi validi a gennaio 2025, nell'ultimo trimestre è stata superata stabilmente la soglia dei 2.700 accordi. Contestualmente la percentuale di accordi a tempo indeterminato si è mantenuta stabilmente su un rapporto di circa quattro a cinque, oscillando attorno alla quota dell'80% nel corso di tutto l'anno.

Accordi individuali validi e percentuale accordi individuali a tempo indeterminato - 2025

Organizzazione

Per un'attuazione del lavoro agile che si adatti al meglio alla tipologia di lavoro delle singole unità organizzative ed alle diverse mansioni svolte dai singoli e dalle singole dipendenti, è demandata al personale dirigente di ogni unità organizzativa l'effettuazione della mappatura (e relativo aggiornamento) delle attività praticabili in modalità agile.

Ai/Alle dirigenti delle unità organizzative è inoltre attribuito il compito di individuare il personale da avviare al lavoro agile, sulla base delle richieste pervenute, e di sottoscrivere singolarmente, col personale ritenuto idoneo, un apposito accordo individuale.

Sempre al personale dirigente è infine richiesto di verificare periodicamente le condizioni abilitanti, affinché sia possibile concedere al maggior numero possibile di richiedenti l'opportunità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità agile.

Tecnologia

La predisposizione delle necessarie condizioni tecnologiche è un presupposto fondamentale per l'attuazione del lavoro agile.

Nei prossimi anni, sulla base di un programma di progressivo ammodernamento del materiale tecnologico, si procederà con l'acquisto di nuovi PC portatili, non tanto in affiancamento quanto soprattutto in sostituzione degli attuali computer fissi. La scelta del nuovo materiale hardware sarà quindi incentrata sulla creazione di un nuovo concetto di postazione di lavoro, più flessibile e adatto sia al *desk sharing* che all'alternanza tra giornate in presenza e giornate in lavoro agile.

Cruciale nel prossimo triennio sarà inoltre l'avvio e la successiva messa a regime della tecnologia Virtual Desktop per permettere al personale un'esperienza lavorativa più agile e moderna. Con questa nuova tecnologia, per accedere agli applicativi della Provincia, non sarà infatti più necessario un collegamento da remoto con il PC d'ufficio ed anzi, con la diffusione dei PC portatili, questo dualismo verrà progressivamente accantonato. Le connessioni VPN (Virtual Private Network) attualmente in uso verranno perciò progressivamente dismesse.

Formazione

Il lavoro agile deve non solo contribuire alla modernizzazione e al miglioramento dell'amministrazione, ma anche rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi per la cittadinanza. Il lavoro agile offre infatti opportunità per raggiungere obiettivi comuni in modo più efficiente e veloce. Si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro e apprendimento comune all'interno di team virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme, indipendentemente dal luogo in cui si trovano. Il prerequisito di base per questo è l'uso efficiente degli strumenti di lavoro digitali, e in particolare i vari applicativi di Microsoft 365 con i quali la comunicazione e la collaborazione del team possono essere gestite in modo efficace ed efficiente.

Il lavoro agile è supportato e accompagnato da una serie di misure di sviluppo del personale. Nel portale Intranet provinciale myNET è disponibile una pagina dedicata allo Smart Working. Nella Biblioteca digitale dell'Ufficio Sviluppo personale, sono disponibili diverse offerte di autoapprendimento (video tutorial, corsi e-learning, registrazioni di webinar, ed altri) sugli strumenti di Microsoft 365 e sul tema del lavoro agile. Inoltre, sono previsti coaching e corsi per i dirigenti sul tema della leadership agile e della collaborazione in team distribuiti. Sulla piattaforma di apprendimento della Provincia è offerto un corso di aggiornamento specifico sul tema "Sicurezza e salute in smart working". Questo corso, mirato ad aggiornare le conoscenze del personale in merito alle regole da rispettare in lavoro agile ed agli accorgimenti da adottare a tutela della propria salute, è obbligatorio

per tutti coloro che hanno firmato o firmeranno un accordo individuale con il/la dirigente ed è valido, inoltre, anche come aggiornamento della formazione di base sulla sicurezza sul lavoro con un credito formativo di due ore.

Spazi di lavoro

Allo stato attuale, l'adozione del lavoro agile non ha ancora determinato delle trasformazioni concrete nella gestione e concezione generale degli spazi di lavoro dell'Amministrazione provinciale. È tuttavia allo studio un progetto pilota per realizzare, auspicabilmente nel breve termine, delle postazioni di desk-sharing approfittando della ricollocazione di alcune strutture organizzative. Nell'ambito della progettazione e pianificazione di nuovi edifici per uffici amministrativi si sta inoltre spingendo per stabilire il principio secondo il quale, in considerazione del personale in lavoro agile nonché dei numerosi contratti di part-time, le postazioni di lavoro non siano più da realizzarsi secondo la logica di una postazione per ogni collaboratore/collaboratrice.

Facendo seguito all'[indagine](#) effettuata a novembre 2022 per verificare l'interesse per il coworking tra tutto il personale delle amministrazioni pubbliche operanti sul territorio della Provincia di Bolzano, nel mese di novembre 2024 è stata effettuata una rilevazione con focus specifico sull'area della Val Pusteria. È risultato esserci interesse da parte di circa un terzo dei rispondenti, e tra questi sono stati individuati 15 soggetti idonei all'utilizzo di uno spazio di coworking. Sulla base delle richieste emerse e delle specifiche in termini di collocazione geografica e di dotazione tecnologica, è stato quindi avviato uno spazio nei pressi del centro di Brunico, operativo già dalla fine del 2024.

Questa analisi rappresenta il primo tassello di un percorso che si auspica possa portare alla progressiva realizzazione di diversi spazi di coworking sul territorio.

3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

	Unità	Consuntivo		2026	Pianificato	
		2024	2025		2027	2028
Livello di attuazione						
Dipendenti totali	Quantità	3.703	3.717	3.700	3.700	3.700
Accordi di lavoro agile validi al 31.12	Quantità	2.504	2.775	2.770	2.770	2.770
Lavoratori agili effettivi	Quantità	1.492	1.504	1.500	1.500	1.500
Giornate svolte in lavoro agile a settimana per singolo lavoratore agile	Quantità	1,4	1,3	1,5	1,5	1,5
Giornate svolte in modalità agile nell'anno	%	16,3	15,4	18,0	18,0	18,0
Rapporto lavoratori agili effettivi/dipendenti totali	%	40,3	40,5	40,5	40,5	40,5
Rapporto accordi individuali a tempo indeterminato/accordi individuali totali	%	76,4	79,9	83,0	83,0	83,0
Formazione						
Iniziative formative di potenziamento delle competenze digitali						
Iniziative formative	Quantità	102	-*	50	50	50
Partecipanti	Quantità	10.247	-*	6.000	6.000	6.000
Iniziative formative per dirigenti in tema di lavoro agile						
Iniziative formative	Quantità	1	-*	1	1	1
Partecipanti	Quantità	54	-*	30	30	30
Iniziative formative per collaboratori/trici in tema di lavoro agile						
Iniziative formative	Quantità	3	-*	1	1	1
Partecipanti	Quantità	1.467	-*	400	400	400

* I dati per l'anno 2025 non sono ancora disponibili.

	Unità	Consuntivo		Pianificato		
		2024	2025	2026	2027	2028
Tecnologia						
PC portatili	Quantità	3.000	3.120	6.240	6.240	6.240
Rapporto PC portatili/PC totali	%	42,0	42,3	82,0	82,0	82,0
Dispositivi aggiuntivi (stampanti, cuffie, webcam)	Quantità	8.600	8.600	8.500	8.500	8.500
Connessioni VPN attive**	Quantità	4.100	4.163	2.000	0	0
PC virtuali	Quantità	250	500	2.000	4.000	4.000
Impatto interno						
Personale						
Giornate medie di assenza per malattia	Quantità	8,0	7,3	7,0	7,0	7,0
Benessere sul posto di lavoro***	%	-	80,2%	-	85,0%	-

** L'avvio e la successiva messa a regime della tecnologia Virtual Desktop determinerà la conseguente drastica diminuzione delle attuali connessioni VPN.

*** L'indagine sul benessere sul posto di lavoro (rivolta al personale dell'Amministrazione provinciale) viene svolta ogni due anni. Il dato riportato è dato dalla soddisfazione generale espressa dai/dalle rispondenti (somma della percentuale dei rispondenti che dichiarano di essere *molto soddisfatti* o *abbastanza soddisfatti*). La prossima edizione si svolgerà nel 2027; i risultati delle indagini degli anni precedenti sono consultabili all'interno della [sezione Benessere organizzativo](#) dell'Amministrazione trasparente.



Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

3.3 - Piano triennale del fabbisogno di personale

Sezione 3 - Organizzazione e capitale
umano

P I A O



2026 - 2028

Indice

3.3.1 I riferimenti normativi

3.3.2 Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2026-2028

Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2026-2028

Risparmio teorico e spesa potenziale massima

3.3.3 Sviluppo del personale e formazione

3.3.1 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.

3.3.2 Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2026-2028

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2026, 2027 e 2028 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 2026-2028 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 2026-2028, programmandovi all'interno anche il fabbisogno di personale messo a disposizione dalla Provincia. Infine, sono esclusi dalla pianificazione anche i dirigenti dell'Amministrazione provinciale che dal 1° gennaio 2024 non sono più compresi nel ruolo generale, bensì in quello unico della dirigenza³.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato predisposto tra settembre e ottobre 2025. Partendo dai posti occupati nel ruolo generale, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2026, 2027 e 2028 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 da nuove disposizioni di legge o contratti collettivi. Mediante questo strumento vengono inoltre ottimizzati lo svolgimento dei concorsi e l'assunzione di personale.

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

³ Legge provinciale del 21 luglio 2022, n. 6

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 2026-2028 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 12.01.2026. Il gruppo di lavoro ha inoltre preso atto dei Piani triennali del fabbisogno di personale 2026-2028 approvati dagli enti strumentali² della Provincia per le risorse di personale messe a disposizione dalla Provincia stessa.

Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale

A fine agosto 2025 la dotazione organica⁴ dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2026-2028 conta complessivamente 3.707,4 posti assegnati: di questi, 3.163,7 sono occupati. 163,8 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 379,9 sono vacanti. In aggiunta, vi sono 211,5 posti in situazione particolare, al di fuori del contingente di personale. Non sono considerati ulteriori 376,1 posti messi a disposizione agli enti strumentali della Provincia, i quali redigono il proprio Piano in separata sede.

Dotazione organica - Situazione al 01/09/2025

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	3.707,4
Posti occupati	3.163,7
Posti indisponibili	163,8
Posti vacanti	379,9
<i>Situazioni particolari</i>	211,5

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/09/2025

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	7,6
II	Commesso bibliotecario	4,0
II	Custode	6,0
II	Domestico	1,9
II	Operaio	2,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
II	Usciere	52,0
III	Aiutante amministrativo	10,0
III	Assistente al servizio postale	2,5
III	Cantoniere	213,0
IV	Assistente di segreteria	111,0

⁴ 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.

QF	Profilo professionale	Posti occupati
IV	Assistente agrario e forestale	1,0
IV	Assistente prove materiali	1,0
IV	Autista	12,0
IV	Autista per Assessore	7,0
IV	Cantoniere provinciale	2,0
IV	Cantoniere specializzato	221,7
IV	Gestore di magazzino	3,0
IV	Operaio specializzato	26,0
IV	Telefonista	2,8
V	Agente ed assistente forestale	145,2
V	Aiutante tavolare	8,2
V	Assistente per le aree protette	4,0
V	Assistente agrario e forestale qual.	5,5
V	Assistente geriatrico ed assistenziale	2,0
V	Assistente di segreteria qualificato	117,8
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Assistente di laboratorio	2,0
V	Disegnatore tecnico	5,1
V	Operatore socio-assistenziale	18,9
V	Operatore amministrativo	3,6
V	Operatore catastale	6,7
V	Operatore EDP	3,0
V	Operatore prove materiali	2,0
V	Tecnico delle telecomunicazioni	4,0
VI	Agrotecnico	2,0
VI	Bibliotecario	1,3
VI	Collaboratore catastale	25,6
VI	Collaboratore tavolare	39,8

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VI	Collaboratore amministrativo	646,4
VI	Collaboratore all'informazione	2,0
VI	Collaboratore tecnico	53,9
VI	Collaboratore promozionale	0,6
VI	Collaboratore video	1,9
VI	Contabile	35,4
VI	Esaminatore patenti di guida	6,9
VI	Geometra	1,9
VI	Mediatore al lavoro	36,3
VI	Mediatore museale	12,1
VI	Sovrintendente forestale	55,9
VI	Tecnico beni culturali	1,0
VI	Tecnico di laboratorio	2,0
VI	Tecnico di scavo	1,0
VI	Tecnico informatico	36,0
VI	Tecnico di organizzazione	6,1
VII	Assistente sociale	1,5
VII	Bibliotecario qualificato	10,8
VII	Collaboratore turistico	1,0
VII	Coord. tecnico catastale	2,6
VII	Educatore professionale	3,0
VII	Giornalista della pubblica amm.	3,0
VII	Ispettore amministrativo laurea trien	26,3
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	14,9
VII	Ispettore tecnico del lavoro	21,3
VII	Ispettore del lavoro	13,7
VII	Ispettore forestale	22,6
VII	Ispettore d'igiene e dell'ambiente	1,9

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Perito agrario	22,7
VII	Segretario scolastico	3,7
VII	Statistico	0,9
VII	Tecnico di laboratorio qualificato	16,5
VII	Tecnico catastale	30,8
VII	Tecnico edile	53,4
VII	Tecnico informatico-analista EDP	8,7
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	18,0
VIII	Analista-sistemista EDP	25,7
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-isp.	12,2
VIII	Conservatore	25,8
VIII	Conservatore superiore	5,7
VIII	Ispettore amministrativo	490,2
VIII	Ispettore bibliotecario	5,2

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VIII	Ispettore contabile	20,9
VIII	Ispettore statistico	20,1
VIII	Ispettore tecnico	72,1
VIII	Ispettore traduttore	10,1
VIII	Psicopedagogista	15,1
IX	Agronomo	6,0
IX	Biologo	19,8
IX	Esperto nelle materie tecniche	85,1
IX	Esperto chimico	12,7
IX	Esperto in estimo	2,0
IX	Esperto tecnico delle telecom.	1,0
IX	Giornalista della pubbl. amm. esperto	6,2
IX	Legale	15,7
IX	Psicologo	7,1
IX	Ufficiale forestale	31,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Segretari particolari	Totale
7,6	65,9	225,5	387,6	329,0	968,2	277,3	704,1	186,6	12,0	3.163,7
0,2%	2,1%	7,1%	12,3%	10,4%	30,6%	8,8%	22,3%	5,9%	0,4%	100,0%

Al 01/09/2025, su 3.707,4 posti assegnati, 379,9 risultano essere vacanti.

Di questi, più della metà rientra in profili professionali della VI (120,1 posti) e della VIII qualifica funzionale (82,2 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 (83,5 posti) e di Ispettore/trice amministrativo/a (55,2 posti).

Posti vacanti - Situazione al 01/09/2025, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
I	Addetto alle pulizie	0,4
II	Custode	1,0
II	Domestico	0,1
II	Usciere	5,1
III	Aiutante amministrativo	1,0
III	Assistente al servizio postale	1,7
III	Cantoniere	18,0
IV	Assistente di segreteria	8,1
IV	Autista	1,0
IV	Autista per assessore	-1,0
IV	Cantoniere provinciale	255,0
IV	Cantoniere specializzato	-221,7
IV	Gestore di magazzino	2,0
IV	Operaio specializzato	6,5
IV	Telefonista	3,5
V	Agente ed assistente forestale	2,1
V	Aiutante tavolare	8,0
V	Assistente agrario e forestale qual.	2,0
V	Assistente di segreteria qualificato	11,3
V	Assistente di laboratorio	0,1

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
V	Capo cantoniere	1,0
V	Disegnatore tecnico	1,0
V	Operatore catastale	1,5
V	Operatore socio-assistenziale	1,5
V	Operatore EDP	2,0
V	Operatore prove materiali	2,0
VI	Bibliotecario	1,0
VI	Collaboratore catastale	3,0
VI	Collaboratore tavolare	2,1
VI	Collaboratore amministrativo	83,5
VI	Collaboratore all'informazione	1,0
VI	Collaboratore tecnico	3,7
VI	Collaboratore video	0,7
VI	Consulente ecologico	0,2
VI	Contabile	2,3
VI	Mediatore al lavoro	15,1
VI	Sovrintendente forestale	4,4
VI	Tecnico informatico	3,0
VI	Tecnico di organizzazione	0,1

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VII	Bibliotecario qualificato	-0,2
VII	Collaboratore turistico	1,0
VII	Coordinatore tecnico catastale	2,0
VII	Giornalista nella pubblica amm.	0,7
VII	Ispettore amministrativo laurea trien.	14,6
VII	Ispettore del lavoro	0,3
VII	Ispettore forestale	7,6
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	0,7
VII	Ispettore tecnico del lavoro	0,1
VII	Tecnico informatico-analista EDP	5,5
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	2,0
VII	Tecnico di laboratorio qualificato	1,0
VII	Tecnico catastale	2,9
VII	Tecnico edile	7,8
VIII	Archivista	0,7
VIII	Analista-sistemista EDP	3,9
VIII	Consulente all'orientamento-ispettore	1,0

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VIII	Conservatore	3,3
VIII	Ispettore amministrativo	55,2
VIII	Ispettore bibliotecario	0,8
VIII	Ispettore catastale	1,0
VIII	Ispettore statistico	0,2
VIII	Ispettore tecnico	11,8
VIII	Ispettore traduttore	2,4
VIII	Ispettore contabile	1,8
VIII	Psicopedagogista	0,2
IX	Agronomo	0,1
IX	Biologo	0,8
IX	Esperto nelle materie tecniche	13,1
IX	Esperto chimico	1,0
IX	Esperto tecnico ing. In sicurezza sul lavoro	1,0
IX	Giornalista esperto	1,0
IX	Psicologo	0,5
IX	Ufficiale forestale	1,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Altro	Totale
0,4	6,2	20,7	53,4	32,4	120,1	46,0	82,2	18,5	-	379,9
0,1%	1,6%	5,5%	14,1%	8,5%	31,6%	12,1%	21,6%	4,9%	-	100,0%

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2026-2028

Per il triennio 2026-2028 sono stimate complessivamente 310,1 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 165,8 nel 2026, 88,8 nel 2027 e 55,6 nel 2028.

Di queste, per 245,1 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, mentre per i restanti 61,3 posti è necessaria una trasformazione del posto in una qualifica funzionale diversa.

In merito ai re-inquadramenti in seguito a sostituzione, per 45,5 posti si tratta di un passaggio ad una qualifica superiore fino alla VI, mentre per i restanti 15,8 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 - 2026-2028 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

		2026	2027	2028	Totale 2026-2028
Cessazioni		165,8	88,8	55,6	310,1
Sostituzioni necessarie, di cui:		163,1	87,8	55,6	306,4
nella stessa qualifica funzionale		124,2	73,3	47,5	245,1
TRASFORMAZIONI	in altra qualifica funzionale, di cui:	38,8	14,4	8,0	61,3
	<i>in QF inferiore</i>	-	-	-	-
	<i>II-V QF → III-VI QF</i>	29,9	9,6	6,0	45,5
	<i>in altra QF superiore</i>	8,9	4,9	2,0	15,8

Sostituzioni e trasformazioni di posto – 2026-2028 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

2026-2028		Qualifica funzionale in entrata									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Qualifica funzionale in uscita	I	-									0,0
	II		5,2				1,0				6,2
	III			23,0	1,0		2,5				26,5
	IV				66,1	0,7	12,8		1,0		80,6
	V					19,1	27,4	2,0		1,0	49,5
	VI						76,9	0,7	6,6	0,6	84,8
	VII							14,3	1,0	1,9	17,2
	VIII								32,6	1,0	33,6
	IX									7,7	7,7
	Σ	0,0	5,2	23,0	67,1	19,8	120,6	17,0	41,2	12,2	306,4
di cui stessa QF											245,1

Trasformazioni di posto in una qualifica funzionale dalla VII alla IX - 2026-2028 - 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
V	Operatore amministrativo/Operatrice amministrativa	1,0		1,0	2,0
V	Operatore catastale/Operatrice catastale	1,0			1,0
VI	Bibliotecario/Bibliotecaria		0,6		0,6
VI	Collaboratore all'informazione/Collaboratrice all'informazione		1,0		1,0
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa		4,0	0,6	4,6
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica	0,7	1,0		1,7
VII	Coordinatore tecnico e catastale/Coordinatrice tecnica e catastale		1,0		1,0
VII	Ispettore tecnico del lavoro/Ispettrice tecnica del lavoro			0,9	0,9
VII	Tecnico edile/Tecnica edile			1,0	1,0
VIII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica			1,0	1,0
Totale		2,7	8,6	4,5	15,8

Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2026-2028 viene approvato dal gruppo di lavoro⁵ tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo sostenuto nel 2025 relativamente al personale che cesserà il proprio servizio nel triennio 2026-2028 è pari complessivamente a 11.861.057 €. 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 9.386.802 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 2.474.255 €.

In data 01/09/2025 risultano vacanti complessivamente 379,9 posti: la copertura ipotetica di tutti questi posti comporterebbe costi del personale pari a 12.222.214 €.

Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2026-2028

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2025	Stimato 2026-2028
Cessazioni	310,1	11.861.057 €	9.481.086 €
Sostituzioni necessarie, di cui:	306,4	11.757.423 €	9.386.802 €
nella stessa QF	245,1	9.446.712 €	7.408.222 €
in altra QF, di cui:	61,3	2.310.711 €	1.978.580 €
<i>in QF inferiore</i>	-	0 €	0 €
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	45,5	1.664.802 €	1.386.950 €
<i>in altra QF superiore</i>	15,8	645.909 €	591.630 €
Posti vacanti	379,9	0 €	12.222.214 €

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 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 prevede un notevole risparmio. Su questa base, viene fissato un limite annuale massimo di un milione di euro per ulteriori trasformazioni non incluse in questa pianificazione che saranno richieste solo nel corso dell'anno⁶. Richieste oltre a tale importo potranno essere prese in considerazione solo nell'anno successivo.

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 01/01/2025⁷

QF	Livello	Classe	Scatti	Annuo			
				Stipendio	I.I.S.	Bilinguismo	Totale
I	Inf.	0	0	7.280,26 €	15.331,27 €	618,00 €	23.229,53 €
II	Inf.	0	0	8.778,39 €	15.602,99 €	618,00 €	24.999,38 €
III	Inf.	0	0	9.539,03 €	15.822,43 €	618,00 €	25.979,46 €
IV	Inf.	0	0	10.299,66 €	16.062,97 €	679,80 €	27.042,43 €
V	Inf.	0	0	11.591,59 €	16.507,24 €	679,80 €	28.778,63 €
VI	Inf.	0	0	12.936,13 €	16.815,53 €	951,72 €	30.703,38 €
VII	Inf.	0	0	15.241,14 €	17.311,69 €	951,72 €	33.504,55 €
VII-ter	Inf.	0	0	16.108,09 €	17.408,16 €	1.062,96 €	34.579,21 €
VII-bis	Inf.	0	0	17.041,26 €	17.516,90 €	1.062,96 €	35.621,12 €
VIII	Inf.	0	0	18.738,24 €	17.873,83 €	1.062,96 €	37.675,03 €
IX	Inf.	0	0	22.388,89 €	18.375,52 €	1.062,96 €	41.827,37 €

⁶ Per il calcolo dei costi aggiuntivi di queste trasformazioni, vengono utilizzati i costi del personale per livello funzionale secondo il Controlling report "Costi di un posto di lavoro nell'Amministrazione provinciale".

⁷ [Tabelle stipendiali](#)

3.3.3 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. Nel concreto, gli ambiti di rafforzamento sono i seguenti: sviluppo e marketing del marchio Amministrazione provinciale, semplificazione delle procedure, digitalizzazione dei processi, rafforzamento della collaborazione e dell'intesa con le unità organizzative richiedenti.

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. Nello specifico, nei concorsi vengono rese note le attività principali da effettuare presso i singoli posti banditi onde garantire la copertura degli stessi con collaboratori e collaboratrici dotati con le competenze e le professionalità richieste.

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

Il Piano triennale di sviluppo del personale provinciale è lo strumento strategico di pianificazione e gestione della formazione e dello sviluppo del personale. Esso definisce le priorità strategiche dello sviluppo del personale e comprende il programma di formazione e aggiornamento.

Il [Piano di sviluppo del personale 2026-2028 della Provincia](#) è strettamente collegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in quanto rappresenta uno strumento fondamentale per garantire lo sviluppo delle competenze del personale necessarie per attuare le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, in linea con gli obiettivi del PNRR.

Le iniziative dedicate allo sviluppo delle conoscenze e delle competenze sono finalizzate a generare valore per tre gruppi di destinatari. In primo luogo, per il personale, che attraverso il rafforzamento delle proprie competenze risulta maggiormente preparato ad affrontare le esigenze attuali e future. In secondo luogo, per l'Amministrazione, che può raggiungere i propri obiettivi e svolgere le proprie funzioni con maggiore efficienza e qualità grazie a collaboratrici e collaboratori adeguatamente formati. Infine, per le cittadine, i cittadini e le imprese, che beneficiano di servizi più efficaci, moderni e rispondenti ai principi di una pubblica amministrazione orientata alla performance e alla qualità del servizio.

Lo sviluppo strategico del personale si orienta in particolare anche agli obiettivi trasversali dell'Amministrazione provinciale e si concentra sui seguenti ambiti prioritari:

- misure di accompagnamento della transizione digitale e della semplificazione burocratica;
- competenze IA per il futuro - Qualificazione dei collaboratori per un'amministrazione vicina al cittadino;
- promozione dell'inclusione e dell'accessibilità ai servizi da parte delle cittadine e dei cittadini;
- promozione del benessere sul posto di lavoro, pari opportunità, parità di genere e diversità;
- rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills);
- gestione della salute nell'ambito lavorativo;
- l'Amministrazione provinciale come learning organization: promuovere la cultura dell'apprendimento e il life-long learning;
- definizione degli obiettivi formativi.

Lo sviluppo e l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze del personale costituiscono un presupposto essenziale di una moderna gestione delle risorse umane. In un contesto caratterizzato da trasformazioni tecnologiche e sociali sempre più rapide, la qualificazione continua diventa un fattore strategico di successo. Attraverso mirati percorsi di formazione e aggiornamento, l'Amministrazione rafforza la propria capacità di governare il cambiamento in modo proattivo, nell'interesse delle cittadine, dei cittadini e dell'intera comunità. La valorizzazione del personale rappresenta dunque un pilastro fondamentale del PIAO e contribuisce a rendere la Provincia capace di operare in modo efficiente, innovativo e responsabile nell'affrontare le sfide future.

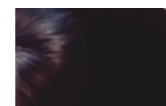
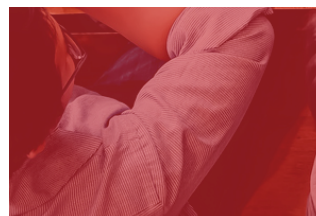
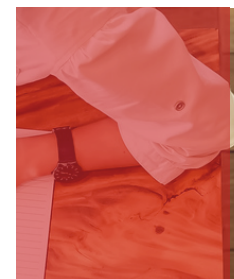


Autonome Provinz Bozen
Provincia autonoma di Bolzano
Provincia autonoma de Bulsan
SÜDTIROL • ALTO ADIGE

Sezione 4 Monitoraggio



PIAO



2026 - 2028

Indice

4.1 Misurazione e valutazione della performance

4.2 Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

4.3 Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

4.4 Business Intelligence e altri strumenti di monitoraggio

4.5 Benessere sul posto di lavoro

4.6 Soddisfazione delle cittadine e dei cittadini nei confronti dei servizi pubblici

4.1 Misurazione e valutazione della performance

Ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 150/2009 l'Amministrazione provinciale adotta il Sistema di misurazione e valutazione della performance ([SMVP](#)), che definisce l'insieme degli ambiti, i ruoli e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nelle diverse fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Per *misurazione* si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti su cittadine, cittadini e stakeholder, attraverso il ricorso a indicatori.

La fase di *misurazione* serve pertanto a quantificare i risultati raggiunti dall'Amministrazione provinciale nel suo complesso, i contributi delle singole strutture organizzative (performance organizzativa delle ripartizioni e degli uffici), nonché i contributi individuali (performance individuale) del personale dirigente e non dirigente della Provincia. Al fine di monitorare regolarmente l'attuazione degli obiettivi strategici e delle priorità di sviluppo e poter intervenire con misure correttive in caso di mancato raggiungimento intermedio dei risultati, è prevista una rilevazione semestrale del grado di raggiungimento: il monitoraggio è documentato anche attraverso un sistema di reportistica di business intelligence.

Per *valutazione* si intende l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono avere determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento: la fase di *valutazione* si concretizza con la **Relazione annuale sulla performance** che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel documento di programmazione.

L'Amministrazione provinciale aggiorna annualmente il Sistema di misurazione e valutazione della performance.



La [Relazione sulla performance](#) costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione provinciale illustra alle cittadine, ai cittadini e agli stakeholder, interni ed esterni, le molteplici attività e i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo della performance. La Relazione sulla performance dell'Amministrazione provinciale evidenzia a consuntivo gli obiettivi e le priorità di sviluppo raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le eventuali misure correttive adottate. Queste informazioni costituiscono una base preziosa per analizzare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

La Relazione sulla performance dell'Amministrazione provinciale è composta dalle singole relazioni delle ripartizioni e delle altre strutture dirigenziali. Oltre alla Relazione annuale sulla performance dell'Amministrazione provinciale (approvata dalla Giunta provinciale), le strutture organizzative predispongono le proprie relazioni sulla performance operativa, che includono la rilevazione delle prestazioni, l'impiego efficace ed efficiente delle risorse di personale e la valutazione degli obiettivi operativi annuali.

4.2 Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

Il processo di gestione del rischio comprende infine l'importante fase di **monitoraggio e riesame periodico** attraverso cui verificare l'**attuazione e l'adequatezza delle misure di prevenzione** nonché il **complessivo funzionamento del processo** stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio e il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

Il monitoraggio di primo livello sull'attuazione e l'adequatezza delle misure – salvo esigenze che rendano opportune o necessarie modifiche in corso d'anno – avviene a cadenza annuale (dalla metà dicembre dell'anno di riferimento al 31 gennaio dell'anno successivo). Si svolge attraverso un'autovalutazione da parte delle singole strutture dell'amministrazione con l'accompagnamento dei collaboratori e collaboratrici dell'Ufficio Affari istituzionali e linguistici, struttura di supporto del RPCT. I Referenti (Direttori di dipartimento e Direttori di ripartizione) e delegati (collaboratori dei referenti) vengono sensibilizzati a considerare anche l'idoneità e l'efficacia della misura, facendo una valutazione sull'analisi e definizione dei fattori abilitanti del rischio e la scelta della misura di prevenzione adeguata. Si segnala peraltro come in ogni caso, nell'individuare le misure di trattamento specifiche, si debba tenere conto di struttura, attuazione, idoneità ed efficacia di quelle già in essere. Nell'attività di accompagnamento si può notare che la maggior parte delle misure già adottate negli anni passati risultano idonee, adeguate ed efficaci per la riduzione del rischio che non può mai essere del tutto escluso. Ciò si riflette anche nel monitoraggio di secondo grado. Per motivi legati alle scadenze, il risultato del monitoraggio sulle misure specifiche dei processi è stato approvato successivamente al PIAO 2025-2027 con decreto del RPCT (n. 4837 del 2 aprile 2025) e pubblicato su Amministrazione Trasparente della Provincia ([Monitoraggio delle misure di prevenzione specifiche programmate per l'anno 2024 - approvate con decreto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del 2 aprile 2025, n. 4837](#)). Ai sensi della logica sequenziale e ciclica i risultati vengono comunque presi in considerazione nella definizione del successivo Piano.

Il monitoraggio di secondo livello sull'idoneità ed efficacia delle misure specifiche è stato finora svolto dalla struttura di supporto del RPCT, l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici, attraverso l'attività di accompagnamento e di sensibilizzazione delle unità organizzative, soprattutto durante i due periodi di compilazione e monitoraggio del Piano. Nel PTPCT 2022-2024 è stato programmato per la prima volta di effettuare questo monitoraggio in modo più strutturato. Per motivi contingenti, la misura è stata poi attuata tra la seconda metà del 2022 ed inizio 2023 su un campione di cinque strutture organizzative: Ufficio Legislativo, Istituto provinciale di Statistica - ASTAT, Ufficio Sviluppo personale, Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano, Organismo pagatore provinciale. Nel 2023 questo tipo di monitoraggio ha trovato espressione sempre su un campione di cinque strutture organizzative, individuate con decreto del 30 novembre, n. 22328 del RPCT: Avvocatura, Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca, Area funzionale Turismo, Direzione provinciale Scuole dell'infanzia in lingua italiana, Ripartizione Diritto allo studio. La valutazione complessiva dell'attività di monitoraggio di primo livello effettuata dalle unità organizzative direttamente può definirsi tra buona e ottima. I dati risultanti dalla piattaforma GZoom riflettono la completezza e la correttezza dell'attività di monitoraggio effettuata dalle strutture stesse.

Con decreto n. 22527 dell'11 dicembre 2024 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha individuato a campione le 5 strutture da sottoporre al monitoraggio di 2. livello nel 2024: Ripartizione Finanze, Area Autorità di audit per i finanziamenti comunitari, Ufficio Sport, Ripartizione Cultura tedesca, Ufficio Volontariato e solidarietà. Il controllo è stato effettuato su un totale di 47 fasi/attività con il rispettivo risk assessment eseguito per l'anno 2023. La valutazione complessiva dell'attività di monitoraggio di primo livello effettuata dalle unità organizzative direttamente può definirsi tra molto buona e ottima. I dati risultanti dalla piattaforma GZoom riflettono la completezza e la correttezza dell'attività di monitoraggio effettuata dalle strutture stesse.

Nel 2025 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con decreto n. 20109 del 17.11.2025 ha informato le cinque strutture individuate a campione da sottoporre al monitoraggio di 2. livello: l'Agenzia di stampa e comunicazione, l'Incarico speciale complesso "Giochi Olimpici e Paralimpici invernali Milano Cortina 2026", la Scuola di musica in lingua italiana, la Direzione provinciale Formazione professionale in lingua italiana e la Direzione provinciale Scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado a carattere statale in lingua italiana. Con riguardo alla verifica di secondo livello effettuata nel 2025 l'attività di monitoraggio di primo livello effettuata dalle unità organizzative campionate può definirsi ottima.

Il monitoraggio di secondo livello viene eseguito per il tramite di quesiti del seguente tipo:

“Sono stati indicati i soggetti responsabili dell’attuazione della misura? Sono stati indicati ed osservati i tempi per l’attuazione della misura? Sono state previste delle fasi per l’attuazione di una misura più complessa? È stata attuata la misura? Se no, perché? È stato programmato ed attuato il monitoraggio sull’attuazione e sull’idoneità della misura (in riferimento agli indicatori per il monitoraggio della misura)? La misura è adeguata? La misura è efficace in relazione ai parametri ed ai fattori correttivi? La misura è efficace in riferimento alle “cause/fattori abilitanti del rischio”? La misura è efficace ed efficiente?”.

Alla fine, viene assegnata una valutazione che si esprime in “non soddisfacente/soddisfacente/buono/molto buono/ottimo”.

Nell’attività di monitoraggio si continuerà con il coinvolgimento dei soggetti chiamati a collaborare con il RPCT nella definizione del Piano e nella sua attuazione. Pertanto, il riesame periodico della funzionalità del sistema di gestione del rischio, coordinato dal RPCT, sarà un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti per riverificare i principali passaggi e risultati, al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. In tal senso, il riesame del sistema riguarda tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare ulteriori processi organizzativi, migliorare i criteri per analisi e trattamento del rischio.

4.3 Monitoraggio dell’adempimento degli obblighi di pubblicazione

A seguire si riportano in questa sezione anche i risultati dell’attività di monitoraggio nel settore della trasparenza.

Ai sensi dell’art. 43 del decreto trasparenza, il RPCT è tenuto a svolgere una stabile attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate, avvalendosi a tal fine dell’ausilio dell’Ufficio Affari istituzionali e linguistici. Tenuto conto del gran numero di pubblicazioni (attualmente si possono contare all’incirca n. 240 obblighi diversi, suddivisi nelle 22 sottosezioni di Amministrazione trasparente), vengono effettuati prevalentemente dei controlli di routine e a campione, che possono essere meramente casuali, ma effettuati anche in specifiche occasioni, come per esempio durante le operazioni di manutenzione o aggiornamento sul sito o all’inizio dell’anno durante le operazioni di archiviazione dei dati e documenti per i quali è decorso il periodo di pubblicazione, in occasione dell’aggiornamento del PTPCT/della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO o in caso di richieste di accesso civico o segnalazioni, ecc. Di regola le anomalie riscontrate vengono segnalate immediatamente alle strutture organizzative responsabili in modo che vengano eliminate il prima possibile.

Ulteriori monitoraggi interni specifici e a campione in materia di trasparenza:

Per rafforzare il controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione ed effettuare un controllo più qualitativo e in profondità, anche per il triennio dal 2026 al 2028 è programmato di effettuare ulteriori monitoraggi che saranno specifici e a campione. A tal fine il RPCT, supportato dall’Ufficio Affari istituzionali e linguistici, selezionerà alcuni obblighi di pubblicazione, estratti da cinque diverse sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente. Gli obblighi di pubblicazione prescelti vengono comunicati ai dirigenti delle strutture interessate all’inizio del mese in cui ha luogo il monitoraggio, per procedere poi, l’ultimo giorno dello stesso mese, alla verifica delle pubblicazioni effettivamente presenti sul sito Amministrazione trasparente. Questi controlli interni vengono effettuati in aggiunta al monitoraggio sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione in base alle delibere ANAC e quindi, per evitare coincidenze temporali e duplici attività, di regola vengono svolti nel mese di novembre.

Così, per ultimo, con decreto del Segretario della Provincia n. 20188 del 17.11.2025 venivano individuate le specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da sottoporre al controllo. Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull’assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle singole strutture responsabili, l’Ufficio Affari istituzionali e linguistici ha utilizzato una Griglia di rilevazione “monitoraggio sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione al 30.11.2025” acclusa al decreto come allegato “A”. Il decreto, assieme all’allegata Griglia di rilevazione contenente gli obblighi di pubblicazione scelti ed i parametri di valutazione, veniva comunicato ai dirigenti delle strutture organizzative interessate dal monitoraggio.

Sono state sottoposte a controllo le seguenti specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013: - Disposizioni generali (articoli 10 e 12); - Enti controllati (articolo 22); - Beni immobili e gestione patrimonio (articolo 30); - Pagamenti dell’amministrazione (articoli 4-bis, 33 e 36); - Pianificazione e governo del territorio (articolo 39).

All’esito dei controlli effettuati in data 30.11.2025 si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e

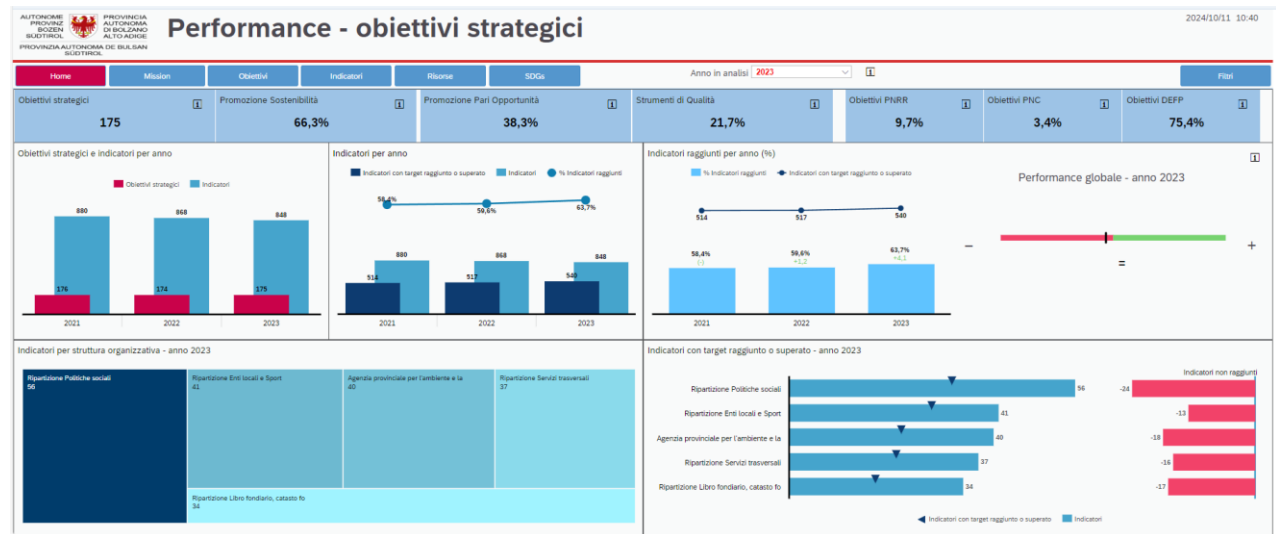
solo in due casi doveva essere effettuata una lieve detrazione che riguardava la completezza e l'aggiornamento della pubblicazione. La questione è stata resa nota alle strutture organizzative responsabili e attualmente si attende la conferma del completamento dei necessari adeguamenti.

4.4 Business Intelligence e altri strumenti di monitoraggio

Accanto agli strumenti generali di monitoraggio della performance e della prevenzione della corruzione – già descritti nei paragrafi precedenti – i dipartimenti, le ripartizioni e gli uffici dell'Amministrazione provinciale attuano periodicamente controlli e rilevazioni su svariati aspetti della propria attività istituzionale, anche in termini di valutazione partecipativa e coinvolgimento degli stakeholder.

Nel 2024 il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione ha messo in atto due nuovi importanti progetti:

1. un documento di *business intelligence* in tema di performance strategica e più nello specifico di obiettivi strategici: si tratta di uno strumento di esplorazione, analisi e visualizzazione grafica che funge da supporto all'interno dei processi decisionali e delle funzioni di monitoraggio degli obiettivi strategici, derivante dai data mart del software gestionale della performance. L'obiettivo è quello di fornire alla dirigenza uno strumento *user-friendly*, sempre aggiornato, corredato da una grande mole di dati storici e indicatori, selezionabili a seconda delle esigenze.



2. un *sistema di contabilità analitica dei costi*: in collaborazione con docenti e ricercatori della Libera università di Bolzano, il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione sta progettando un sistema di contabilità analitica dei costi per la Provincia Autonoma di Bolzano, al fine di garantire all'intera Amministrazione provinciale uno strumento di analisi per migliorare ed efficientare le prestazioni erogate e le risorse disponibili. In particolare, il progetto permette la quantificazione oggettiva dei costi e degli elementi riconducibili ai processi interni e di creazione di valore pubblico, consentendo la validazione e la rendicontazione puntuale dell'operato, in linea con la logica di creazione di un'Amministrazione provinciale a misura di cittadino, come esplicitato nel Programma di Governo della XVII Legislatura. Il sistema migliorerà inoltre la gestione sostenibile (economica, sociale e ambientale) della Provincia, all'interno di una prospettiva di sviluppo di lungo periodo. Nel corso del 2025 si è proceduto a formare il personale interno che si occupa di impegni e liquidazioni rispetto alla contabilità analitica, con due corsi di formazione, tenuti dal personale del Settore Controlling e dalla UniBZ con cui il Settore collabora.

Nel corso del 2025 si è proceduto a formare il personale interno che si occupa di impegni e liquidazioni rispetto alla contabilità analitica, con due corsi di formazione, tenuti dal personale del Settore Controlling e dalla UniBZ con cui il Settore collabora da anni.

Inoltre, il Servizio Controlling svolge due indagini online continuative riguardanti le persone che entrano nell'Amministrazione provinciale e i/le dipendenti che escono dalla stessa. La prima indagine denominata **“Entry survey”**, si svolge a partire dal 2024, coinvolgendo volontariamente le persone che fanno il loro primo ingresso nell'Amministrazione, mentre la seconda è denominata **“Exit survey”**, ed è partita a dicembre 2025, per le persone che escono dall'Ente a partire da gennaio 2026. In tal caso si chiede a quei e quelle dipendenti che - per pensionamento, collocamento a riposo d'ufficio, comando volontario ad altro ente o dimissioni volontarie - lasciano l'Ente di rispondere ad un questionario online.

Entrambe le indagini online hanno lo scopo di monitorare i motivi per cui l'Amministrazione provinciale attira personale da un lato e quali sono le motivazioni di uscita dall'altro.



4.5 Benessere sul posto di lavoro

L'Ufficio Sviluppo personale organizza ogni due anni in collaborazione con l'Ufficio Organizzazione (Controlling), il [Comitato unico di garanzia](#) e la [Consigliera di fiducia](#), un'indagine sul benessere sul posto di lavoro rivolta al personale dell'Amministrazione provinciale.

La prossima edizione si svolgerà nel 2027, i risultati delle indagini degli anni precedenti sono consultabili all'interno della sezione [Benessere organizzativo](#) dell'Amministrazione trasparente.

4.6 Soddisfazione delle cittadine e dei cittadini nei confronti dei servizi pubblici

Accanto alle rilevazioni periodiche interne in tema di [benessere organizzativo](#) sul posto di lavoro del personale provinciale, sul [lavoro agile](#) e sul [coworking](#), l'Amministrazione provinciale svolge anche indagini esterne rivolte alla soddisfazione delle cittadine, dei cittadini, degli stakeholder e dei portatori di interesse ai diversi livelli.

In particolare, dal 1998 l'Istituto provinciale di statistica - ASTAT effettua indagini sulla soddisfazione della cittadinanza nei confronti della pubblica amministrazione, con focus specifico sull'Amministrazione provinciale. I risultati dell'edizione 2023 sono consultabili sul [sito dell'ASTAT](#).

La prossima indagine ASTAT risulta pianificata per il 2028.