

Prüfstelle  
Organismo di valutazione  
Organn de valutazion

## **Parere in merito alla Relazione sulla performance per l'anno 2025**

ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lett. b), della legge provinciale n.  
6/2022

AUDITOR

Elena Eccher  
Christoph von Ach

**PRÜFSTELLE**  
**ORGANISMO DI VALUTAZIONE**

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66  
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel.: 0471 402 212 | Fax 0471 260 114  
[pruefstelle@landtag-bz.org](mailto:pruefstelle@landtag-bz.org) | [organismovalutazione@consiglio-bz.org](mailto:organismovalutazione@consiglio-bz.org)  
[www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp](http://www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp)  
[www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp](http://www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp)  
PEC: [pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org](mailto:pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org)

Agosto 2026

## INDICE

|                                                                  |           |
|------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. Quadro giuridico e documentazione di riferimento .....</b> | <b>4</b>  |
| <b>II. Approccio metodologico e oggetto dell'analisi.....</b>    | <b>5</b>  |
| <b>III. Risultati dell'analisi .....</b>                         | <b>6</b>  |
| <b>IV. Conclusioni e raccomandazioni.....</b>                    | <b>10</b> |

## I. Quadro giuridico e documentazione di riferimento

Ai sensi dell'articolo 50, comma 1, lettera b) della legge provinciale 6/2022, l'Organismo di valutazione esprime un parere in merito alla Relazione sulla *performance* delle unità organizzative dell'amministrazione provinciale.

Per quanto riguarda la normativa nazionale, si fa riferimento al decreto legislativo n. 150/2009. L'articolo 74 del citato decreto contiene una serie di disposizioni che, in applicazione dell'articolo 97 della Costituzione, sono definite come principi dell'ordinamento giuridico e sono quindi vincolanti anche per la Provincia autonoma di Bolzano. In tale elenco figurano, tra l'altro, l'articolo 3 (Principi), l'articolo 4 (Ciclo di *performance*), l'articolo 5, comma 2 (Obiettivi e indicatori) e l'articolo 7 (Sistema di misurazione e valutazione della *performance*).

L'articolo 25, commi 1 e 2, della citata legge provinciale dispone quanto segue: «*La Giunta provinciale indica gli obiettivi di programmazione e governance che l'Amministrazione provinciale deve perseguire ed emana le direttive generali per il loro raggiungimento e per la verifica dei relativi risultati.*

*Il/La Presidente della Provincia, gli assessori e le assessore provinciali hanno la responsabilità politica dell'attività amministrativa svolta nelle materie di loro competenza. Nel Piano integrato di attività e organizzazione, attuato dalle strutture organizzative dell'Amministrazione previa approvazione della Giunta provinciale, sono definiti gli obiettivi programmatici e strategici della performance e il collegamento tra performance individuale e risultati attesi. La relazione sul raggiungimento degli obiettivi è sottoposta all'approvazione della Giunta provinciale. La finalità del Piano integrato è di garantire la massima semplificazione, una visione integrata e complessiva dei diversi assi di programmazione, la qualità e la trasparenza dei servizi per cittadini, cittadine e imprese, e la progressiva reingegnerizzazione dei processi.»*

Con delibera n. 45/2025 la Giunta provinciale ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione dell'amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano (PIAO) per il triennio 2025-2027, che è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- Scheda anagrafica dell'Amministrazione provinciale,
- Valore pubblico, *performance* e anticorruzione,
- Organizzazione e capitale umano,
- Monitoraggio.

Con delibera n. 493/2026 la Giunta provinciale ha approvato il Report sul PIAO dell'Amministrazione provinciale per l'anno 2025, che è l'oggetto del presente parere.

Il Report sul PIAO, che comprende la Relazione sulla *performance*, illustra i risultati raggiunti rispetto alle previsioni contenute nel PIAO. Nelle premesse si sottolinea che, finora, la rendicontazione sull'attuazione dei contenuti del piano è avvenuta tramite la sola Relazione sulla *performance*. Quest'ultima si limitava alla sottosezione 2.2 "*Performance*" del PIAO e illustrava principalmente il grado di raggiungimento degli obiettivi, nonché i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi strategici e alle priorità di sviluppo. Tuttavia, ciò rifletteva solo una parte della logica di gestione contenuta nel PIAO, mentre il presente Report sul PIAO si riferisce all'intero piano, con l'obiettivo di illustrare l'attuazione di tutti i contenuti del PIAO in forma integrata. Ciò mira a semplificare la programmazione, a un maggiore orientamento al valore pubblico e ai benefici per la società, nonché a un miglior coordinamento tra i diversi strumenti di pianificazione.

Nel quadro della Report sul PIAO 2025 vengono illustrate anche le misure volte a rafforzare l'equilibrio di genere, trattate nella sezione “Valore pubblico e benefici per la società”.

Il PIAO e la Relazione sulla *performance*, come descritto nella delibera sopra citata, vengono redatti congiuntamente da dipartimenti, ripartizioni e uffici in un processo condiviso che mira allo scambio e all'analisi critica. Tale processo viene supervisionato e coordinato dal Settore *Controlling*.

La Relazione può essere consultata sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”<sup>1</sup>.

Il sistema di misurazione e valutazione della *performance* (S.M.V.P.) è stato approvato con delibera della Giunta provinciale n. 879/2025<sup>2</sup>.

Si sottolinea in proposito che il PIAO, in particolare la sottosezione 2.2, e la Relazione sulla *performance* costituiscono strumenti dell'Amministrazione provinciale per una gestione orientata all'efficacia delle prestazioni, nonché la base per la misurazione e la valutazione delle prestazioni. In essi viene illustrata la procedura seguita dall'amministrazione nell'attuazione del ciclo della *performance*, in cui il sistema di pianificazione, misurazione e valutazione delle prestazioni è strettamente collegato alla programmazione economica e finanziaria e alla pianificazione di bilancio, nonché a tutti gli aspetti rilevanti di un ciclo di *performance* integrato, dalla trasparenza e dalla prevenzione della corruzione, alla pianificazione del fabbisogno di personale, alla pianificazione informatica, fino alla misurazione della *performance* individuale. Ciò avviene in conformità con le linee guida approvate con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025<sup>3</sup>.

Le modalità di predisposizione della Relazione sulla *performance* sono oggetto di diversi circolari. Ai fini al presente parere si è tenuto conto della circolare del Direttore Generale e del Segretario Generale del 30 aprile 2024, n. 4, nonché delle circolari del Direttore Generale del 15 maggio 2024, n. 5, relativa ai termini di pagamento, e quella del 18 luglio 2024, n. 7, relativa agli obiettivi operativi trasversali. È stata inoltre presa in considerazione la circolare n. 7 del 13 maggio 2025 nelle parti relative all'anno 2025.

## II. Approccio metodologico e oggetto dell'analisi

Il parere si orienta ai principi definiti dal Dipartimento della funzione pubblica (DFP) nelle linee guida per la Relazione annuale sulla *performance*<sup>4</sup>. Si ritiene che essi, pur essendo rivolti agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) delle amministrazioni statali ai fini della validazione delle relazioni, possano comunque costituire una guida valida per l'esame della Relazione sulla *performance* da parte dell'Organismo di valutazione della Provincia. Per questo motivo sono stati adottati i seguenti criteri:

- a. la conformità tra i contenuti della Relazione e i contenuti del Piano della *performance* relativi all'anno di riferimento;
- b. l'elenco dei risultati relativi a tutti gli obiettivi del Piano della *performance*;

<sup>1</sup> <https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/relazione-performance>.

<sup>2</sup> <https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/sistema-misurazione-valutazione-performance>.

<sup>3</sup> <https://www.funzionepubblica.gov.it/media/dmubevfl/piao-linee-guida-2025.pdf>.

<sup>4</sup> [https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione\\_28\\_novembre\\_2018\\_.pdf](https://performance.gov.it/system/files/LineeGuidaeRifNorm/LG-Relazione_28_novembre_2018_.pdf).

- c. la verifica che nella misurazione e valutazione della *performance* si sia tenuto conto degli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- d. la verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- e. l'affidabilità dei dati utilizzati per redigere la Relazione;
- f. l'evidenziazione – per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori – di eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con la relativa motivazione;
- g. la conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e al sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della *performance* dell'amministrazione provinciale;
- h. la sinteticità della Relazione;
- i. la chiarezza e comprensibilità della Relazione.

La valutazione avviene anche alla luce della direttiva del Ministro della pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 sulla misurazione e valutazione della *performance* individuale nonché delle citate linee guida del 30 ottobre 2025 e della delibera della Giunta provinciale n. 879/2025.

È stata prestata particolare attenzione all'attuazione delle raccomandazioni formulate l'anno scorso da parte dell'Organismo di valutazione.

### III. Risultati dell'analisi

Per quanto riguarda le raccomandazioni formulate nel parere del 2025, è possibile riassumere i seguenti risultati:

- Controllo trasversale e uniforme nell'ambito del ciclo di *performance* e, in particolare, nella definizione degli obiettivi strategici e nella determinazione dei relativi indicatori a livello centrale: Il Report sul PIAO informa che la redazione avviene da parte dei dipartimenti, ripartizioni e uffici seguendo un processo congiunto e coordinato dalla Direzione Generale tramite l'Ufficio Organizzazione, Settore *Controlling*. Nel S.M.V.P. la descrizione delle competenze dei diversi livelli organizzativi è stata notevolmente ampliata, attuando così in parte la raccomandazione del 2025; anche i compiti dell'Organismo di valutazione sono stati riportati correttamente. Non si evince però la previsione di una gestione centralizzata in capo alla Direzione generale, mentre continua a persistere la competenza a livello di dipartimenti, ripartizioni e uffici nella definizione degli obiettivi e degli indicatori.
- Attuazione di una pianificazione strategica per la gestione del personale e definizione delle competenze nell'ambito del ciclo di *performance* e del S.M.V.P., nonché delimitazione delle competenze delle ripartizioni Servizi trasversali e Personale: ai sensi della delibera n. 879/2025 è stata chiarita la definizione dei ruoli e delle competenze; inoltre, con la delibera della Giunta Provinciale n. 73 del 04.02.2025 sono state stabilite linee guida vincolanti relative alla portata della formazione individuale. Nel 2025 la *performance* individuale è stata misurata per la prima volta tramite una soluzione software integrata; stando a quanto riportato nella Relazione sulla *performance*, ciò ha consentito di migliorare in modo significativo la digitalizzazione e la standardizzazione del processo di definizione degli obiettivi, nonché la gestione del personale. Per quanto riguarda la delimitazione delle competenze tra le ripartizioni Servizi trasversali e Personale, il S.M.V.P. stabilisce che la Ripartizione Servizi trasversali è responsabile della verifica del PIAO in merito agli obiettivi e alle linee guida, nonché della comunicazione e del coordinamento tra Direzione Generale e stakeholder, mentre la Ripartizione Personale è responsabile per la dotazione organica, la pianificazione del fabbisogno di

personale e gestisce il fondo di produttività. Il Settore *Controlling* dell'Ufficio Organizzazione ha il compito di coordinare il processo di definizione e valutazione della *performance* strategica e operativa nonché la predisposizione del PIAO e della Relazione sulla *performance*. La raccomandazione relativa a una più chiara definizione delle competenze può quindi essere considerata in gran parte attuata.

- Definizione delle priorità degli obiettivi strategici in relazione alla creazione di valore pubblico, tenendo conto della strategia per lo sviluppo sostenibile: a tal proposito, nella Relazione sulla *performance* 2025 si sottolinea che nel periodo dal 2021 al 2025 è stata effettuata una riduzione progressiva del numero di obiettivi strategici e degli indicatori, il che serve fondamentalmente a stabilire delle priorità e corrisponde inoltre all'orientamento a livello nazionale, come previsto dalla legge n. 119 del 4 luglio 2026 («legge merito»). La creazione di valore pubblico, considerata anch'essa un punto centrale della riforma del sistema di valutazione della *performance* a livello nazionale, è indicata nella Relazione sulla *performance* come obiettivo principale e viene illustrata in dettaglio nella sezione 2 del PIAO con riferimento a dipartimenti, ripartizioni e uffici. Poiché, inoltre, le priorità di sviluppo elencate nella Relazione sulla *performance* sono legate in larga misura (65,5%) agli obiettivi di sostenibilità delle Nazioni Unite ed è stata ulteriormente sviluppata la strategia di sostenibilità "Everyday for Future" all'interno dell'Amministrazione provinciale – tra l'altro attraverso lo sviluppo di meccanismi di coordinamento interdipartimentali, l'istituzione dell'Ufficio Strategia di sostenibilità e dialogo per il bene comune, nonché la definizione di un modello interno di governance e organizzazione per la strategia di sostenibilità – si può presumere un maggiore impegno nell'attuazione della raccomandazione.
- Assegnazione di indicatori agli obiettivi trasversali e considerazione del benessere sul lavoro e le pari opportunità: secondo il Report sul PIAO 2025 sono stati definiti quattro obiettivi trasversali, su cui si basano indicatori corrispondenti. Il grado di realizzazione di tali obiettivi, secondo il Report, è molto elevato in tutte le unità organizzative, superando il 90%. Si sottolinea che tale misurazione si riferisce all'Amministrazione provinciale nel suo complesso ed è eseguita dal Settore *Controlling*; pertanto, non può essere verificata con riferimento alle singole unità organizzative da parte dell'Organismo di valutazione. Il Settore *Controlling* ha confermato che tali indicatori sono visibili solo nell'ambito di GZoom, ma che vengono presi in considerazione, tra l'altro, nella valutazione della *performance* individuale dei dirigenti. Per quanto riguarda il benessere sul posto di lavoro e le pari opportunità, si constata che questi aspetti non sono stati presi in considerazione in tutti gli obiettivi trasversali. Ciononostante, la misurazione del benessere sul posto di lavoro è stata effettuata anche nel 2025 e, nell'ambito delle pari opportunità, è stato ricostituito nell'anno di riferimento, come misura integrativa, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità. L'analisi suggerita nel parere del 2025 in merito al calo della soddisfazione sul posto di lavoro e della fiducia dei cittadini nella pubblica amministrazione è stata in parte affrontata nelle relative pubblicazioni dei sondaggi.
- Creazione di un gruppo interno di esperti per le questioni relative alla definizione degli obiettivi e degli indicatori: a tal proposito, il Report sul PIAO 2025 non fornisce alcuna indicazione, ma rimanda alla piattaforma software integrata, che dovrebbe rappresentare uno strumento di facile applicazione per i dirigenti. Il Settore *Controlling* dell'Ufficio Organizzazione continua a fungere da punto di riferimento per le informazioni.
- Collegamento del sistema di *performance* con un sistema di controllo interno (S.C.I.): secondo il Piano della *Performance* 2025-2027, la misurazione e la valutazione della *performance* sono state effettuate principalmente tramite la piattaforma software integrata, mentre il monitoraggio è previsto come parte del ciclo di *performance*; tuttavia, la descrizione di un S.C.I. non è contenuta né nella Relazione né nel S.M.V.P.. Di conseguenza, nella definizione degli obiettivi di *performance* e nella

valutazione della *performance* non sono state esplicitamente prese in considerazione le attività di monitoraggio indipendenti dai processi.

- Attuazione di un modello di gestione della qualità nell'ambito della misurazione della *performance*: secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance* 2025, la qualità è considerata un elemento centrale nella valutazione della *performance*. Il sistema di gestione della qualità si basa su circoli di qualità, carte dei servizi, indagini sulla soddisfazione e standard di qualità basati su indicatori quali il rispetto delle scadenze, l'accessibilità, la trasparenza e l'efficienza.

Di seguito vengono illustrati i risultati della verifica relativa al rispetto dei criteri elencati nella sezione II.

Il Report sul PIAO riprende in modo simmetrico la struttura del PIAO stesso e presenta i risultati ottenuti in relazione alla pianificazione. La corrispondenza tra la Relazione sulla *performance* e il Piano della *performance* è stata verificata mediante controlli a campione. A tal fine sono state selezionate a titolo di campione casuale sette unità organizzative (Ufficio Affari istituzionali e linguistici, Ripartizione Servizi trasversali, Ripartizione Informatica, Incarico speciale complesso Sostenibilità, Ripartizione Personale, Ufficio per la Cooperazione, Ripartizione Politiche sociali). In tutti questi casi è emersa una corrispondenza tra i due strumenti di pianificazione.

La considerazione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza avviene, da un lato, attraverso l'assegnazione di compiti a specifiche unità organizzative (Ufficio Affari istituzionali e linguistici, Ripartizione Personale) e, dall'altro, attraverso il collegamento di ulteriori obiettivi per l'amministrazione provinciale nel suo complesso in materia di rispetto delle disposizioni sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione (sezione 2.3 del PIAO).

Per quanto riguarda le misure di prevenzione della corruzione, nel Report sul PIAO 2025 vengono evidenziate le seguenti attività:

- Antiriciclaggio: nel 2025 è stato organizzato un corso di formazione ed è stata realizzata una mappatura delle aree a rischio; sono state inoltre elaborate nuove linee guida e nuovi moduli, pubblicati a partire da gennaio 2026. Nell'elaborazione di questi nuovi documenti si è fatto esplicito riferimento alla semplificazione.
- Codice di comportamento: nel 2025 è stata elaborata una proposta di testo per la revisione e il miglioramento del Codice di comportamento vigente, che è stata sottoposta al parere dell'Organismo di valutazione<sup>5</sup>. Con delibera della Giunta provinciale n. 281 del 10 aprile 2026, il Codice di comportamento è stato approvato.
- Conflitto di interessi: con la circolare del Segretario Generale n. 10/2025 è stata pubblicata una nuova guida per l'individuazione, la gestione e la prevenzione dei conflitti di interessi, i cui contenuti sono stati approfonditi nell'ambito della formazione continua del personale.
- *Pantouflage*: la Relazione sul PIAO 2025 sottolinea l'inserimento di una clausola specifica sul *pantouflage* nei contratti di lavoro a tempo determinato e indeterminato, anche per i dirigenti.

---

<sup>5</sup> Parere sulla bozza di "Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano", 16.10.2025, consultabile sul sito <https://www.consiglio-bz.org/it/relazioni-attezzazioni-e-pareri>.

- *Whistleblowing*: tutte le segnalazioni presentate sono state trattate correttamente ed entro i termini previsti; quattro segnalazioni sono state inviate tramite la piattaforma digitale. I decreti di archiviazione sono pubblicati su «Amministrazione trasparente», sezione «Prevenzione della corruzione».
- Formazione continua: anche nel 2025 i dipendenti a tempo pieno hanno raggiunto almeno 24 ore di formazione continua.
- Azioni di sensibilizzazione: queste si sono svolte nell'ambito delle riunioni del tavolo permanente di coordinamento, di vigilanza e controllo. Vi hanno partecipato, oltre ai rappresentanti della Regione Autonoma Trentino-Alto Adige, delle Province di Bolzano e Trento, nonché dei Comuni di Bolzano e Trento, anche i Consorzi dei Comuni delle due Province.

Per quanto riguarda la corretta applicazione del metodo di calcolo degli indicatori, nel Report sul PIAO vengono presentati in modo analitico i risultati raggiunti per ciascun indicatore collegato agli obiettivi. Nella motivazione vengono riportate le osservazioni relative a eventuali scostamenti tra i risultati pianificati e quelli effettivamente raggiunti. I controlli a campione sopra citati hanno evidenziato che, nonostante la standardizzazione del sistema, sussiste tuttora un ampio margine di discrezionalità da parte dell'unità organizzativa interessata nella definizione degli indicatori.

Si tratta di una questione sulla quale l'Organismo di valutazione ha sempre richiamato l'attenzione. Nel parere dell'Organismo di valutazione in merito alla Relazione sulla *performance* 2021 è stata sottolineata in modo dettagliato l'importanza di una definizione chiara degli obiettivi ai fini della significatività del Relazione sulla *performance*, precisando che a tal fine sono determinanti soprattutto la qualità e l'accuratezza degli indicatori.

Negli anni successivi questo tema è stato ripreso regolarmente. Nel parere dell'Organismo di valutazione in merito alla Relazione sulla *performance* 2024 si è fatto riferimento alla guida "Obiettivi SMART" elaborata dall'Ufficio Organizzazione, che ha lo scopo di affiancare i dirigenti nella definizione degli indicatori secondo il metodo SMART<sup>6</sup>. La guida è stata presentata nel corso della Giornata dei dirigenti del 2024 e costituisce uno strumento di supporto ai dirigenti nella definizione di obiettivi e indicatori.

Da una richiesta di informazioni rivolta al Settore *Controlling* è emerso che non sono stati organizzati ulteriori corsi di formazione sulla tematica. Questi saranno elaborati in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo Personale per i dirigenti di nuova nomina e dovrebbero essere offerti a partire dall'autunno 2026.

Va sottolineato che una conoscenza di base degli indicatori nell'ambito del Report sul PIAO contribuirebbe in modo significativo ad allineare meglio il *report* alla percezione pubblica delle prestazioni dell'amministrazione provinciale.

Va rilevato positivamente che, secondo il Report sul PIAO, nella pianificazione è stata inclusa anche l'identificazione dei conflitti di obiettivi tra i documenti di pianificazione strategica. Manca tuttavia ancora una descrizione esplicita della procedura che l'amministrazione intende seguire in caso di tali conflitti.

---

<sup>6</sup> Linee guida SMART, consultabili su: [provbz.sharepoint.com/sites/myNET-Controlling](https://provbz.sharepoint.com/sites/myNET-Controlling).

Per quanto riguarda la verifica dell'affidabilità dei dati e degli indicatori, per la quale era stata prevista una risorsa di personale, il Settore *Controlling* comunica che si trattava di un posto a tempo determinato e che non è prevista alcuna sostituzione. Si sta valutando in che misura queste mansioni possano essere coperte attraverso una ridistribuzione delle risorse umane all'interno dell'unità organizzativa.

Anche la concisione e la chiarezza del Report vengono valutate positivamente. A questo proposito va sottolineato che sia gli obiettivi strategici che le priorità di sviluppo sono stati leggermente ridotti: nel 2024 erano ancora elencati 170 obiettivi strategici (di cui 138 relativi al valore pubblico), nel 2025 erano 168 (di cui 139 relativi al valore pubblico). Per quanto riguarda le priorità di sviluppo, la riduzione è stata leggermente più marcata, passando da 238 (2024) a 229 (2025).

## IV. Conclusioni e raccomandazioni

Si può constatare che le raccomandazioni del 2025 sono state in parte recepite.

Ciò riguarda anche la chiara definizione delle funzioni e dei compiti della maggior parte degli attori nell'ambito del ciclo di *performance*, effettuata con il S.M.V.P. 2025.

È evidente, tuttavia, che il ruolo della Direzione generale nel ciclo di *performance* non sia stato definito in modo univoco: la descrizione dei compiti, formulata in termini molto generici nel S.M.V.P. 2025, riprende soprattutto le competenze già attribuite alla Direzione generale dall'art. 29 della Legge n. 6/2022. Non è quindi ancora prevista una gestione centralizzata dell'intero ciclo di *performance*, che conferirebbe un valore aggiunto significativo a questi importanti strumenti di pianificazione.

Per quanto riguarda il monitoraggio delle prestazioni, si ribadisce la raccomandazione di collegare i sistemi di controllo interno esistenti e in fase di attuazione<sup>7</sup> al ciclo delle *performance*, poiché questi dovrebbero fungere da fonte di dati per il Report sul PIAO. Ciò dovrebbe consentire di determinare, in modo non autoreferenziale, in che misura le prestazioni abbiano contribuito alla creazione del valore pubblico, quanto le misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza abbiano contribuito a salvaguardarlo e, infine, quale contributo effettivo abbiano apportato le condizioni di salute delle risorse dell'amministrazione provinciale al suo raggiungimento.

L'introduzione di un sistema di controllo interno e la sua istituzionalizzazione contribuirebbero inoltre a verificare la precisione degli indicatori e, se necessario, a correggerli in collaborazione con l'unità organizzativa interessata.

A tal proposito, sarebbe altrettanto vantaggioso predisporre un percorso formativo di accompagnamento per i collaboratori che si occupano del ciclo di *performance* in dipartimenti, ripartizioni e uffici, in modo da poter accrescere ulteriormente la conoscenza e l'importanza del ciclo di *performance*, nonché la precisione degli obiettivi e la coerenza con la percezione pubblica.

Va inoltre sottolineato che, a livello nazionale, proprio di recente la legge n. 119 del 2 luglio 2026 ha posto un forte accento sull'aspetto della creazione di valore pubblico. Questo viene certamente ripreso nel ciclo della *performance* della Provincia, ma il futuro sistema di misurazione e valutazione della *performance* dovrebbe essere rivisto anche alla luce di tali innovazioni legislative a livello statale e, se

<sup>7</sup> Si fa riferimento, in particolare, al sistema di contabilità analitica di costi.

necessario, aggiornato in considerazione delle modifiche introdotte dalla recente legge n. 119/2026 al decreto legislativo n. 150/2009.

Tra gli aspetti più significativi figura il rafforzamento del ruolo dei dirigenti, che non sono chiamati solo a raggiungere gli obiettivi loro assegnati, ma anche a promuovere lo sviluppo professionale dei collaboratori e l'evoluzione dell'organizzazione.

In questo contesto, occorre valorizzare ulteriormente il ruolo della formazione continua, poiché essa costituisce uno strumento essenziale per potenziare le competenze del personale e accompagnare il cambiamento nelle amministrazioni pubbliche.

Un'altra novità riguarda il processo di valutazione, che coinvolge sempre più una pluralità di attori, anche esterni, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi forniti agli utenti. Come indicato nelle suddette linee guida del 30 ottobre 2025, a tal fine sarebbe opportuno procedere a un censimento degli stakeholder e a una selezione degli ambiti di valutazione, dando priorità a quelli caratterizzati da scarsi risultati o da un elevato potenziale di conflitto con gli utenti.

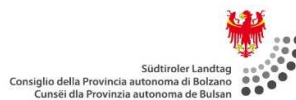
Come già sottolineato nel parere dell'anno scorso – e oggi a maggior ragione alla luce delle novità introdotte dalla legge n. 119/2026 –, l'adozione di una strategia unitaria per la gestione del personale riveste un'importanza fondamentale. Ciò richiede l'elaborazione di un modello di competenze che sia in linea con i profili professionali e le strategie da perseguire. In tal senso, la sezione del PIAO dedicata all'organizzazione e alle risorse umane dovrebbe contenere un'analisi delle lacune esistenti tra le competenze disponibili e quelle necessarie, nonché una corrispondente pianificazione delle misure di sviluppo del personale.

Infine, il percorso intrapreso per ridurre gradualmente il numero degli obiettivi assegnati alle unità organizzative va valutato positivamente. Allo stesso tempo, si sottolinea la necessità di proseguire su questa strada, affinché gli obiettivi siano fissati in un numero che rifletta le effettive priorità dell'amministrazione in relazione ai risultati attesi in termini di miglioramento dell'efficienza e dei servizi erogati. L'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 150/2009 richiede che gli obiettivi abbiano un peso commisurato alla loro importanza e siano definiti in modo tale che la relativa valutazione possa essere collegata a elementi che garantiscano il massimo grado possibile di obiettività.

11/09/2026

f.to  
Elena Eccher

f.to  
Christoph von Ach



**Prüfstelle**  
39100 Bozen | Freiheitsstraße 66  
**Organismo di valutazione**  
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114  
[pruefstelle@landtag-bz.org](mailto:pruefstelle@landtag-bz.org) | [organismovalutazione@consiglio-bz.org](mailto:organismovalutazione@consiglio-bz.org)  
PEC: [pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org](mailto:pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org)  
[www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp](http://www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp)  
[www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp](http://www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp)