

Personalentwicklungsplan der Südtiroler Landesverwaltung

Piano di sviluppo del personale della Provincia autonoma di Bolzano

2026-2028

Kompetente, engagierte, gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Erfolgsfaktoren für die Südtiroler Landesverwaltung und die Qualität der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger.

Durch ansprechende und herausfordernde Aufgaben, eigenverantwortliches Handeln und Lernen sowie ein förderliches Arbeitsumfeld können die Mitarbeitenden ihre Stärken und Fähigkeiten einbringen und sich kontinuierlich weiterentwickeln.

Collaboratrici e collaboratori competenti, motivati, sani ed efficienti sono i fattori di successo per l'Amministrazione provinciale e la qualità dei servizi offerti ai cittadini.

Grazie a compiti interessanti e stimolanti, all'azione e all'apprendimento autonomi e a un ambiente di lavoro favorevole, i e le dipendenti possono mettere a disposizione i propri punti di forza e le proprie competenze e crescere in maniera continuativa.

Inhaltsverzeichnis

Indice

1	Rahmen und Umfeldentwicklung	Quadro di riferimento e sviluppo del contesto	3
2	Strategische Schwerpunkte 2026-2028	Priorità strategiche 2026-2028	4
3	Hebel der Personalentwicklung	Leve dello Sviluppo personale	16
4	Beitrag der Personalentwicklung zur Agenda 2030 und den Nachhaltigkeitszielen	Contributo dello Sviluppo personale all'Agenda 2030 e agli obiettivi di sviluppo sostenibile	19
5	Akteurinnen und Akteure der Personalentwicklung	I soggetti coinvolti	22
6	Aus- und Weiterbildungsprogramm	Programma di formazione e aggiornamento	27
7	Personalentwicklungsbudget 2026-2028	Risorse finanziarie 2026-2028	39

1. Rahmen und Umfeldentwicklung

Kompetente, engagierte, gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Erfolgsfaktoren für die Südtiroler Landesverwaltung und die Qualität der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger. Durch ansprechende und herausfordernde Aufgaben, eigenverantwortliches Handeln und Lernen sowie ein förderliches Arbeitsumfeld können die Mitarbeitenden ihre Stärken und Fähigkeiten einbringen und sich kontinuierlich weiterentwickeln.

Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung des Landespersonals und leistet dadurch einen maßgeblichen Beitrag zu einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung und Zielerreichung der Südtiroler Landesverwaltung. Es geht darum, die Kompetenzen und Potenziale der Bediensteten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Bediensteten und dem Bedarf der Organisation zu fördern.

In der Südtiroler Landesverwaltung ist die Personalentwicklung strategie- und innovationsorientiert und unterstützt den nachhaltigen Entwicklungs- und Veränderungsprozess der gesamten Organisation. Die Teilnahme von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an beruflicher Weiterbildung hat einen signifikant positiven Einfluss auf die Innovationsfähigkeit. Voraussetzung ist dabei ein Arbeitsumfeld, das durch herausfordernde Aufgabenstellungen, eigenverantwortliche Entscheidungs-kompetenzen und Lernen am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist.

Vor dem Hintergrund der veränderten gesellschaftlichen Erwartungen und Anforderungen an die Verwaltung, der demographischen Entwicklung, des Fachkräftemangels, dem Wandel der Arbeitswelt, der Digitalisierung und Verwaltungsmodernisierung sind ein innovatives Personalmanagement und die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber zentrale Erfolgsfaktoren für eine Verwaltung der Zukunft.

Personalentwicklung kann hierfür einen wertvollen Beitrag leisten: für die Sicherstellung eines optimalen Personaleinsatzes, die Stärkung der Führungskräfte als Schlüsselpersonen (die Führungskräfte „als erste Personalentwickler vor Ort“), die Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung, die Erhöhung der Attraktivität der Verwaltung als moderner Arbeitgeber und die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Förderung der Gesundheit, der Lernbereitschaft und der Leistungsfähigkeit der Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein entscheidender Faktor ist die „Arbeitszufriedenheit“ bzw. das Wohlbefinden bei der Arbeit. Zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter, führen zu höheren Leistungen, mehr Produktivität, höherer Qualität

1. Quadro di riferimento e sviluppo del contesto

Collaboratrici e collaboratori competenti, motivati, sani ed efficienti costituiscono i fattori di successo per l'Amministrazione provinciale e la qualità dei servizi offerti ai cittadini. Grazie a compiti interessanti e stimolanti, all'azione e all'apprendimento autonomi e a un ambiente di lavoro favorevole, i e le dipendenti possono mettere a disposizione i propri punti di forza e le proprie competenze e svilupparsi in maniera continuativa.

Lo sviluppo del personale comprende tutte le misure relative alla formazione e allo sviluppo del personale provinciale, che possono contribuire in modo significativo alla proficua realizzazione dei compiti ed obiettivi dell'Amministrazione. Si tratta di individuare, mantenere e promuovere le competenze ed il potenziale del personale, in linea con gli obiettivi del personale stesso nonché con le esigenze dell'organizzazione.

Nell'Amministrazione provinciale di Bolzano lo sviluppo del personale è orientato strategicamente e volto all'innovazione oltre a supportare il processo di cambiamento e di sviluppo sostenibile dell'intera organizzazione. La partecipazione dei dipendenti alla formazione professionale continua ha significativi effetti positivi sulla capacità di innovazione. Un presupposto essenziale in tal senso è infatti costituito da un ambiente di lavoro che si caratterizza per compiti complessi, autonomia decisionale e apprendimento sul posto di lavoro.

Considerando le mutate aspettative e richieste della società nei confronti dell'amministrazione, lo sviluppo demografico, la carenza di personale qualificato, i cambiamenti nel mondo del lavoro, la digitalizzazione e la modernizzazione amministrativa, fattori centrali per il successo di un Amministrazione sostenibile sono una gestione innovativa delle risorse umane e l'aumento dell'attrattività come datore di lavoro.

Lo sviluppo del personale può dare perciò un prezioso contributo per garantire l'impiego ottimale del personale, rafforzando i/le dirigenti (i dirigenti come "primi promotori dello sviluppo personale sul posto di lavoro"), per rendere agile la struttura lavorativa, per aumentare l'attrattività dell'amministrazione quale moderno datore di lavoro, per conquistare nuove collaboratrici e collaboratori, per promuovere la salute e la motivazione all'apprendimento sia dei/delle dirigenti che delle collaboratrici e dei collaboratori.

Uno dei fattori decisivi è la "soddisfazione lavorativa" ovvero il benessere sul posto di lavoro: collaboratrici e collaboratori soddisfatti sono più motivati, offrono prestazioni elevate, una migliore produttività ed una maggiore qualità, fattori che portano ad una maggiore soddisfazione anche dell'utente

und zu einer höheren Kundenzufriedenheit. Sie sind das Aushängeschild der Verwaltung.

Die Förderung und Entwicklung des Personals in den öffentlichen Verwaltungen ist ein zentraler Bestandteil der Strategie des Nationalen Plans für Wiederaufbau und Resilienz. Für den Erfolg des PNRR sowie jeder anderen öffentlichen Politik, die sich an Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen richtet, sind die Menschen in der Verwaltung die wesentlichen Erfolgsfaktoren.

2. Strategische Schwerpunkte 2026-2028

Für die Personalentwicklung ist im Sinne der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen insbesondere das Nachhaltigkeitsziel Nr. 4 „Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern“ von besonderer Relevanz. Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung werden immer wichtiger.

Nachhaltige Personalentwicklung bedeutet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung mit kontinuierlichen bedarfsgerechten Aus- und Weiterbildungsangeboten zu befähigen, die Aufgaben zu erfüllen und gute Lösungen für die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen der öffentlichen Verwaltung zu finden.

Eine nachhaltige Personalentwicklung ist dann gegeben, wenn die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden langfristig erhalten bleibt. Dies erfordert von den Verantwortlichen für die Personalentwicklung flexibel auf die sich schnell ändernden Lernanforderungen und Lernformate zu reagieren, ohne dabei den zukünftigen Bedarf an Kompetenzen in der Verwaltung aus den Augen zu verlieren. Um eine nachhaltige Personalentwicklung erfolgreich zu gestalten, ist es wichtig, die Ziele der Organisation mit den Bedürfnissen der Lernenden zu vereinen.

Der Personalentwicklungsplan stützt sich auf die Mitteilung der Europäischen Kommission zur Stärkung des europäischen Verwaltungsraums (ComPact) vom 25. Oktober 2023, welche eine Reihe von gemeinsamen übergreifenden Prinzipien für die Qualität der öffentlichen Verwaltung vorsieht, u. a.: strategische Vision und Führung, die Handlungsfähigkeit, Resilienz und dauerhaftes Vertrauen der Öffentlichkeit gewährleisten; kohärente, vorausschauende, faktengestützte, partizipatorische, digitaltaugliche und inklusive Politikgestaltung; ein unparteiischer, professioneller, leistungsbasierter, kooperativer und leistungsfähiger öffentlicher Dienst, der unter guten Arbeitsbedingungen arbeitet; hochwertige, innovative, auf den Menschen ausgerichtete und barrierefreie öffentliche

cliente. Essi rappresentano di fatto il biglietto da visita dell'amministrazione.

In particolare, la valorizzazione delle risorse umane delle pubbliche amministrazioni è centrale nella strategia del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza "Sulle persone si gioca il successo non solo del PNRR, ma di qualsiasi politica pubblica indirizzata a cittadini e imprese".

2. Priorità strategiche 2026-2028

In linea con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, l'obiettivo di sostenibilità n. 4 ovvero "Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti" riveste un'importanza particolare per lo sviluppo delle risorse umane. La qualificazione e la formazione professionale sono sempre più importanti.

In linea con gli obiettivi di sostenibilità, con un'offerta di formazione e un aggiornamento continuo orientato ai fabbisogni dell'Amministrazione, i collaboratori e le collaboratrici sono sostenuti nell'adempimento dei loro compiti e nel trovare buone soluzioni alle grandi sfide attuali e future dell'amministrazione pubblica.

Lo sviluppo sostenibile delle risorse umane si ottiene quando l'occupabilità dei dipendenti viene mantenuta nel lungo periodo. Ciò richiede che i responsabili dello sviluppo delle risorse umane rispondano in modo flessibile ai fabbisogni di apprendimento e ai formati di apprendimento in rapida evoluzione, senza perdere di vista le future necessità di competenze dell'amministrazione. Per progettare con successo uno sviluppo sostenibile delle risorse umane, è importante combinare gli obiettivi dell'organizzazione con le esigenze di apprendimento delle persone.

Il Piano di sviluppo del personale è coerente con la Comunicazione della Commissione Europea sul rafforzamento dello spazio amministrativo europeo (ComPact) del 25 ottobre 2023, che prevede un insieme comune di principi generali alla base di una pubblica amministrazione di qualità, tra cui: una visione strategica e una leadership che siano garanti di capacità, resilienza e fiducia costante del pubblico; un processo decisionale coerente, lungimirante, basato su dati concreti, partecipativo, pronto per il digitale e inclusivo; una pubblica amministrazione imparziale, professionale, basata sul merito, collaborativa ed efficiente, che svolga la propria attività in condizioni di lavoro ottimali; servizi pubblici di alta qualità, innovativi, antropocentrici e accessibili. Un'attenzione

Dienstleistungen. Ein besonderer Fokus wird im ComPact auf die Zusammenarbeit öffentlicher Verwaltungen zur Förderung der Personalentwicklung mit Blick auf aktuelle und künftige Herausforderungen gelegt.

Der Personalentwicklungsplan ist unmittelbar mit dem Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Landesverwaltung (PIAO) verknüpft, da er ein grundlegendes Instrument darstellt, um die Entwicklung der Kompetenzen des Personals sicherzustellen. Diese Kompetenzen sind unerlässlich, um die administrativen, digitalen und grünen Transformationsprozesse erfolgreich zu gestalten und die Ziele des PNRR effektiv umzusetzen.

Die strategische Personalentwicklung orientiert sich insbesondere auch an den bereichsübergreifenden Zielen der Landesverwaltung: Vereinfachung, Entbürokratisierung und Digitalisierung der Tätigkeiten und Verwaltungsverfahren für eine bürgernahe Landesverwaltung, Digital Inclusion und Vereinbarung von Weiterbildungszielen.

Die Initiativen zur Entwicklung von Wissen und Kompetenzen sollen für drei Gruppen von Akteuren einen Mehrwert schaffen: zunächst für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die direkten Nutzen aus den Weiterbildungsmaßnahmen ziehen; zweitens für die Verwaltungen selbst; und schließlich für die Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen, welche die Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Bei der Qualifizierung des Personals wird neben den fachlichen juristischen Verwaltungskompetenzen, den digitalen Kompetenzen und den *green skills*, besonderer Wert auf die Vermittlung von Querschnittskompetenzen gelegt. Grundlagen bilden hier das 4K-Modell der sogenannten *21st century skills* und der Kompetenzrahmen des EPSO (*European Personnel Selection Office*) sowie das Rahmenmodell der transversalen Kompetenzen und die Grundsätze für die Aus- und Weiterbildung des Personals in der öffentlichen Verwaltung in Italien. Wesentliche Schlüsselkompetenzen sind: Kritisches Denken, kreative Problemlösungskompetenz, Kommunikation, Kollaboration (Teamfähigkeit), Selbstmanagement, Resilienz, Digitalkompetenz, Lernfähigkeit und Eigenverantwortung. Diese Fähigkeiten brauchen Menschen und Organisationen, um die komplexen Herausforderungen mit Freude, Erfolg und Gesundheit zu meistern. Dabei werden die genannten Kompetenzen im Kontext der jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten innerhalb der öffentlichen Verwaltung betrachtet, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf bürgernahe, effiziente und verantwortungsvolle Verwaltungsprozesse gelegt wird.

Aufgrund der strategischen Ziele der Verwaltung, neuer oder geänderter rechtlicher Rahmenbedingungen und aktueller Erfordernisse ergeben sich schließlich folgende Schwerpunkte für die Jahre 2026-2028:

1. Die Attraktivität der Landesverwaltung als moderne, kompetente und inklusive Arbeitgeberin stärken

particolare nel ComPact è posta sulla collaborazione delle amministrazioni pubbliche per promuovere lo sviluppo del personale in vista delle sfide attuali e future.

Il Piano di sviluppo del personale 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.

Lo sviluppo strategico del personale è orientato in particolare anche agli obiettivi trasversali dell'Amministrazione provinciale: semplificazione, sburocratizzazione e digitalizzazione dell'attività e dei procedimenti amministrativi per un'Amministrazione provinciale a misura di cittadino, digital inclusion e definizione di obiettivi formativi.

Le iniziative di sviluppo delle conoscenze e delle competenze dovranno generare valore per tre insiemi di soggetti: innanzitutto, per le collaboratrici e i collaboratori quali beneficiari diretti dei percorsi formativi, in secondo luogo, per la stessa amministrazione, e infine, per i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati.

Nella qualificazione del personale, accanto alle competenze amministrative giuridico-professionali, le competenze digitali e le *green skills*, viene data particolare importanza all'apprendimento delle competenze trasversali. Le offerte formative si basano sul modello 4K delle cosiddette *21st century skills* e sul quadro di competenze dell'EPSO (*European Personnel Selection Office*) nonché sul quadro delle competenze trasversali e i principi che costituiscono la base della formazione del personale nella pubblica amministrazione italiana. Le competenze chiave sono: il pensiero critico, la capacità di risolvere i problemi in maniera creativa, la comunicazione, la collaborazione, l'autogestione, la resilienza, la competenza digitale, la capacità di apprendimento e la capacità di agire in modo autonomo. Queste sono le competenze delle quali le persone e le organizzazioni hanno bisogno per affrontare sfide complesse con gioia, successo e in modo salutare. In questo contesto, le competenze menzionate sono considerate in relazione ai compiti e alle responsabilità specifiche all'interno dell'amministrazione pubblica, con particolare attenzione a processi amministrativi mirati a essere accessibili ai cittadini, efficienti e responsabili.

Sulla base degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, dell'evoluzione del quadro normativo e delle esigenze attuali emergono infine le seguenti priorità per gli anni 2026-2028:

1. potenziare l'attrattività dell'Amministrazione provinciale come datrice di lavoro moderna, competente ed inclusiva

2. Personalentwicklungsmaßnahmen zur Unterstützung der digitalen Transformation (KI) und Verwaltungsvereinfachung
3. Förderung von Wohlbefinden, Gesundheit, Chancengleichheit und Diversität am Arbeitsplatz
4. Stärkung der Transversalen Kompetenzen (Soft Skills)
5. Die Landesverwaltung als lernende Organisation: Förderung der Lern- und Wissenskultur und des lebenslangen Lernens
6. Vereinbarung von Weiterbildungszielen

In der Folge werden die Schwerpunkte und entsprechenden Initiativen und Maßnahmen beschrieben.

2. misure di accompagnamento della transizione digitale (IA) e della semplificazione burocratica
3. promozione del benessere, della salute, delle pari opportunità e della diversità sul posto di lavoro
4. rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills)
5. l'Amministrazione provinciale come *learning organization*: promuovere la cultura dell'apprendimento e il *life-long learning*
6. definizione degli obiettivi formativi

Di seguito sono descritte le priorità e le relative iniziative e misure.

2.1 Die Attraktivität der Landesverwaltung als moderne, kompetente und inklusive Arbeitgeberin stärken



Die Landesverwaltung verfolgt das Ziel, motivierte und qualifizierte Mitarbeitende systematisch zu gewinnen, weiterzuentwickeln und langfristig zu halten, indem die Menschen und ihre Fähigkeiten in den Mittelpunkt gestellt werden. Dies erfolgt durch Maßnahmen, die faire und transparente Arbeitsbedingungen sichern, gezielte berufliche Entwicklungschancen eröffnen, passende Weiterbildungsangebote bereitstellen und organisatorische Rahmenbedingungen schaffen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihr Potential bestmöglich einzubringen.

Damit leistet dieses Ziel einen direkten Beitrag zur Umsetzung der strategischen Schwerpunkte des Landes: Die Verwaltung stellt sicher, dass sie über die notwendigen Kompetenzen verfügt, um aktuellen und zukünftigen administrativen, digitalen und gesellschaftlichen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen – und stärkt gleichzeitig Wohlbefinden, Beteiligung und Anerkennung innerhalb der Organisation.

Eine wirkungsvolle Personalentwicklung ist entscheidend, um die Landesverwaltung als modernen und attraktiven Arbeitgeber zu stärken. Sie legt die Grundlage dafür, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, ihre Motivation zu fördern und sie langfristig zu binden. Ziel ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihres gesamten Beschäftigungszyklus – vom Eintritt bis zum Austritt – bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen. Dafür stehen verschiedene Entwicklungsbausteine zur Verfügung wie z. B. systematisches Onboarding, Entwicklungsgespräche, kontinuierliche Weiterbildung, Coaching und Teamentwicklung sowie die Planung beruflicher Laufbahnen.

2.1 Potenziare l'attrattività dell'Amministrazione provinciale come datrice di lavoro moderna, competente ed inclusiva



L'Amministrazione provinciale intende rafforzare in modo sistematico la propria capacità di attrarre, sviluppare e trattenere persone motivate e qualificate, mettendo al centro il valore del capitale umano. Ciò avviene attraverso politiche che promuovono ambienti di lavoro equi e trasparenti, opportunità di crescita professionale, percorsi formativi mirati e strumenti organizzativi che facilitino l'espressione del potenziale individuale.

L'obiettivo contribuisce direttamente alla realizzazione delle strategie provinciali, assicurando che l'organizzazione disponga delle competenze necessarie per affrontare sfide amministrative, digitali e sociali, favorendo al tempo stesso benessere, partecipazione e riconoscimento professionale all'interno della struttura pubblica.

Uno sviluppo del personale efficace è essenziale per rafforzare l'Amministrazione provinciale come datore di lavoro moderno e attrattivo. Esso rappresenta la base per attrarre personale qualificato, promuoverne la motivazione e garantirne una fidelizzazione duratura. L'obiettivo è accompagnare e sostenere in modo ottimale le collaboratrici e i collaboratori lungo l'intero ciclo di impiego – dall'ingresso fino all'uscita. A questo scopo sono disponibili diversi ambiti di sviluppo, quali un onboarding strutturato, colloqui di sviluppo, formazione continua, coaching, team building e la pianificazione dei percorsi professionali. Per uno sviluppo del personale realmente efficace è indispensabile una

Voraussetzung für eine wirksame Personalentwicklung ist ein abgestimmtes und koordiniertes Zusammenwirken aller beteiligten Akteurinnen und Akteure.

Zur nachhaltigen Steigerung der Attraktivität der Landesverwaltung als moderner Arbeitgeber wird die bestehende Employer-Branding-Strategie weiter ausgebaut und gezielt gestärkt. Im Mittelpunkt steht die sichtbare und konsistente Vermittlung der Stärken des Landesdienstes – darunter die Arbeit für das Gemeinwohl, die vielfältigen beruflichen Perspektiven, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, flexiblen Arbeitsmodelle sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Durch eine zentrale, benutzerfreundliche Karriereseite wird ein authentisches und konsistentes Arbeitgeberprofil vermittelt, das die Werte und Vorteile des Landesdienstes sichtbar macht und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber gezielt anspricht.

Ergänzend dazu organisiert die Landesverwaltung sogenannte Career Days, um insbesondere junge Talente frühzeitig anzusprechen. Gleichzeitig können sich Bedienstete über zentrale Dienste und aktuelle Entwicklungen innerhalb der Landesverwaltung informieren, neue Angebote kennenlernen und sich vernetzen. Diese Maßnahmen tragen wesentlich dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der Landesverwaltung im Arbeitsmarkt zu erhöhen, qualifizierte und motivierte Fachkräfte zu gewinnen und zu halten sowie das Zusammengehörigkeitsgefühl, die interne Identifikation und Loyalität der Mitarbeitenden zu stärken.

collaborazione coordinata e coerente di tutte le attrici e tutti gli attori coinvolti.

Per rafforzare in modo sostenibile l'attrattività dell'Amministrazione provinciale quale datore di lavoro moderno e orientato al bene comune, la strategia di employer branding già esistente viene ulteriormente sviluppata e rafforzata in maniera mirata. L'obiettivo è comunicare in modo chiaro, coerente e riconoscibile i punti di forza del servizio provinciale, valorizzando la missione pubblica, le molteplici opportunità professionali, i percorsi di formazione e sviluppo, i modelli di lavoro flessibili e le misure a sostegno della conciliazione tra vita privata e lavoro e del benessere organizzativo. Attraverso un sito carriera centrale e di facile utilizzo viene presentato un profilo del datore di lavoro autentico e coerente, capace di mettere in evidenza i valori e i vantaggi del servizio provinciale e di rivolgersi in modo mirato alle potenziali candidate e ai potenziali candidati.

A integrazione delle misure di employer branding, l'Amministrazione provinciale promuove i Career Days, con l'obiettivo di avvicinare precocemente giovani talenti. Allo stesso tempo, questi eventi offrono al personale la possibilità di informarsi sui servizi centrali e sugli sviluppi attuali all'interno dell'Amministrazione provinciale, di conoscere nuove offerte e di ampliare la propria rete professionale. Queste misure contribuiscono in modo significativo a incrementare la competitività dell'Amministrazione provinciale nel mercato del lavoro, ad attrarre e trattenere personale qualificato e motivato e a rafforzare il senso di appartenenza e la fidelizzazione delle collaboratrici e dei collaboratori.

2.2 Personalentwicklungsmaßnahmen zur Unterstützung der digitalen Transformation und Verwaltungsvereinfachung



Die Stärkung der Kompetenzen des Personals ist eines der wichtigsten Instrumente zur Förderung und Umsetzung von Innovationsprozessen (administrativ, organisatorisch, digital) der öffentlichen Verwaltung und somit zur Steigerung der Effizienz und Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen für Bürger und Unternehmen.

Smart Working hat sich auch dank neuer IT-Lösungen und Werkzeuge für das kollaborative Arbeiten sowie dank intensiver Schulungsprogramme als Arbeitsform etabliert und zugleich der Verwaltung einen massiven Entwicklungsschub

2.2 Misure di accompagnamento della transizione digitale e della semplificazione burocratica



Il rafforzamento delle competenze del personale costituisce uno dei principali strumenti per promuovere e implementare i processi di innovazione (amministrativa, organizzativa, digitale) della pubblica amministrazione e quindi per innalzare l'efficienza e migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese.

Il lavoro agile è divenuto una delle modalità della prestazione lavorativa e una serie di strumenti di collaboration sono entrati nella quotidianità lavorativa dei/delle dipendenti (anche grazie a specifiche attività di formazione). Ciò ha reso possibile per l'Amministrazione un importante sviluppo

in der Digitalisierung ermöglicht. In diesem Bereich werden weiterhin Aus- und Weiterbildungsinitiativen angeboten.

Die Schlüsselakteure der digitalen Transformation sind die Führungskräfte. Das breit angelegte Weiterbildungsprogramm „Digital Leadership – Value-based Leadership und Management mit den Tools von Microsoft 365“ unterstützt sie dabei, eine moderne, werteorientierte und vertrauensvolle Führungskultur zu gestalten und ihre Teams durch den Wandel zu begleiten. Im Mittelpunkt stehen ein ganzheitlicher Führungsansatz, der Vertrauen, Sinnorientierung und Beziehungsarbeit stärkt, sowie der gezielte Einsatz digitaler Werkzeuge zur Verbesserung von Kommunikation, Zusammenarbeit und Arbeitsorganisation.

Eine leistungsfähige und zukunftsorientierte Verwaltung erfordert Mitarbeitende, die ihre digitalen Kompetenzen kontinuierlich erweitern. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Informationstechnik werden Bildungsangebote zu den Tools von Microsoft 365, zur IT-Sicherheit und im Rahmen der Einführung neuer IT-Anwendungen bei der Digitalisierung und Standardisierung der Prozesse bereitgestellt. Von strategischer Relevanz ist die Aus- und Weiterbildung im Bereich Künstliche Intelligenz. Dabei stehen der verantwortungsvolle und rechtssichere Einsatz von KI-Technologien, die Vermittlung der grundlegenden Funktionsweisen sowie die Anforderungen des europäischen AI-Act im Mittelpunkt. Diese Qualifizierungsmaßnahmen stärken die digitale Souveränität des Personals und fördern eine kompetente, transparente und zukunftsorientierte Nutzung von KI in der Landesverwaltung.

Von strategischer Bedeutung ist die Initiative des Leitprojektes „Simply Digital“ (PNC, Nationaler Ergänzungsplan), die strukturell in die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse eingreift und die Nutzererfahrung der Bürgerinnen und Bürger im Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung verbessert. Dies geschieht entlang dreier integrierter Schwerpunkte: Bekämpfung und Prävention von Betrug (Fraud Management), eine Citizen-Relationship-Management-Plattform (CzRM) und ein neues Modell für Bürgerservices (Service Desk CIVIS). Die eingesetzten Lösungen basieren auf der Einführung neuer Komponenten der künstlichen Intelligenz. Diese spielen eine zentrale Rolle, indem sie die Wissensdatenbank erweitern und aufwerten und die Mitarbeitenden bei der Automatisierung von Analyse- und Bearbeitungsprozessen wirksam unterstützen.

Die strukturierte Darstellung der Beitrags- und Verwaltungsverfahren auf integrierten Plattformen ermöglicht es, Verfahren zu standardisieren, die Bearbeitungszeiten zu verkürzen und die Qualität der Kontrollen zu verbessern. Besonders die Weiterentwicklung des Service Desk CIVIS erleichtert einen schnelleren und gezielten Zugang zur internen Wissensdatenbank und unterstützt das Personal bei der Bearbeitung komplexer Fälle sowie bei der einheitlichen Beantwortung von Anfragen der Bürgerinnen und Bürger.

nell'ambito della digitalizzazione. In questo settore saranno offerte ulteriori iniziative di formazione e aggiornamento.

Le figure chiave della trasformazione digitale sono le dirigenti e i dirigenti. Il programma di formazione ampio e strutturato “Digital Leadership – Value-based Leadership e Management con i tool di Microsoft 365” li supporta nella creazione di una cultura di leadership moderna, basata sui valori e sulla fiducia, e nel supportare i team nel processo di cambiamento. Al centro vi è un approccio di leadership olistico, che rafforza la fiducia, l’orientamento al senso e la qualità delle relazioni, insieme a un utilizzo mirato degli strumenti digitali per migliorare comunicazione, collaborazione e organizzazione del lavoro.

Un’amministrazione efficiente e orientata al futuro richiede personale che continui ad ampliare le proprie competenze digitali. In collaborazione con la Ripartizione Informatica vengono messi a disposizione percorsi formativi dedicati agli strumenti di Microsoft 365, alla sicurezza informatica e alle nuove applicazioni IT introdotte nell’ambito della digitalizzazione e standardizzazione dei processi. Di particolare rilevanza strategica è la formazione nel settore dell’intelligenza artificiale: al centro vi sono l’utilizzo responsabile e conforme alla normativa delle tecnologie di IA, la comprensione dei loro principi di funzionamento e le prescrizioni previste dall’AI Act dell’Unione Europea. Queste iniziative formative rafforzano la sovranità digitale del personale e favoriscono un impiego competente, trasparente e orientato al futuro dell’intelligenza artificiale nell’Amministrazione provinciale.

In questo ambito si colloca l’iniziativa del Progetto Bandiera “Simply Digital” (PNC, Piano Nazionale Complementare), che interviene in modo strutturale sulla digitalizzazione dei processi amministrativi e sull’ottimizzazione dell’esperienza della cittadinanza con la Pubblica Amministrazione attraverso tre direttrici integrate: contrasto e prevenzione delle frodi (Fraud Management), Piattaforma Citizen Relationship Management (CzRM) e nuovo modello di assistenza alla cittadinanza (Service Desk CIVIS). Le soluzioni adottate si basano sull’introduzione di nuovi componenti di intelligenza artificiale, che svolgono un ruolo chiave nella diffusione e valorizzazione della Knowledge Base a supporto degli operatori e nell’automazione dei processi di analisi e gestione delle pratiche.

L’esposizione strutturata dei processi contributivi e amministrativi su piattaforme integrate consente di standardizzare le procedure, ridurre i tempi di lavorazione e migliorare la qualità dei controlli. In particolare, l’evoluzione del Service Desk CIVIS favorisce un accesso più rapido e guidato alla base di conoscenza interna, supportando il personale nella gestione dei casi complessi e nella risposta uniforme alle richieste dell’utenza.

Im Sinne einer bürgernahen Verwaltung ist die Kommunikation mit den Bürgerinnen und Bürgern auf Inklusion, Zugänglichkeit und personalisierte Dienstleistungen ausgerichtet. Die neuen Plattformen ermöglichen es, Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen durch alle Phasen eines Verfahrens zu begleiten. Sie bieten einfache, transparente und konsistente Interaktionsmöglichkeiten über verschiedene Kanäle hinweg. Intelligente Funktionen unterstützen dabei die Analyse von Anfragen und die gezielte Weiterleitung zu passenden Diensten.

Besondere Aufmerksamkeit gilt der Überprüfung und Verbesserung der Zugänglichkeit digitaler Dienste sowie der Einführung neuer Unterstützungsangebote für Bürgerinnen und Bürger mit geringeren digitalen Kompetenzen. In diesem Zusammenhang arbeiten die Digi Points eng mit dem landesweiten Service-Desk-System zusammen. Sie entwickeln sich zu territorialen Anlaufstellen innerhalb des Unterstützungsnetzwerks und gewährleisten im gesamten Landesgebiet einen begleiteten und einheitlichen Zugang zu den digitalen öffentlichen Diensten.

Das Projekt beinhaltet ein umfassendes Weiterbildungsprogramm, welches auch Unterstützungsmaßnahmen in den Phasen Pre-Go-Live sowie eine laufende operative Begleitung umfasst. Ziel ist es, die digitalen Kompetenzen des Landespersonals zu stärken und den bewussten, sicheren Einsatz KI-basierter Werkzeuge zu fördern. Dies steht im Einklang mit den strategischen Prioritäten zur Kompetenzentwicklung für die digitale Transformation.

Diese Maßnahmen sollen die Professionalisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und einen wertvollen Beitrag für eine bürgernahe Verwaltung leisten. Gemeinsam können wir die Qualität unserer Dienstleistungen weiter steigern und die Zufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger erhöhen.

In un'ottica di un'amministrazione vicina ai cittadini, la relazione con l'utenza è orientata a inclusione, accessibilità e personalizzazione dei servizi. Le nuove piattaforme permettono di accompagnare cittadini e imprese lungo tutto il ciclo di vita della pratica, offrendo strumenti di interazione semplici, trasparenti e coerenti su più canali, anche grazie al supporto di funzionalità intelligenti per l'analisi delle richieste e l'indirizzamento guidato ai servizi più pertinenti.

Particolare attenzione è dedicata alla verifica e al miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali, nonché all'introduzione di nuove forme di facilitazione per i cittadini con minori competenze digitali. In questo contesto, i Digi Point operano in stretta integrazione con il sistema provinciale di Service Desk, diventando nodi territoriali della rete di supporto e garantendo un accesso assistito e omogeneo ai servizi pubblici digitali su tutto il territorio.

Il progetto è accompagnato da un articolato programma di formazione continua, che include attività di affiancamento in fase pre-go-live e supporto operativo continuativo, con l'obiettivo di rafforzare le competenze digitali e la capacità di utilizzo consapevole degli strumenti basati su AI da parte del personale provinciale, in coerenza con le priorità strategiche di sviluppo delle competenze per la transizione digitale.

Queste misure favoriranno la professionalità dei dipendenti e contribuiranno in modo significativo a creare un'Amministrazione vicina ai cittadini. Insieme possiamo migliorare ulteriormente la qualità dei nostri servizi e aumentare la soddisfazione dei cittadini.

2.3 Förderung von Wohlbefinden, Gesundheit, Chancengleichheit und Diversität am Arbeitsplatz



Förderung des Wohlbefindens und der Gesundheit am Arbeitsplatz

2.3 Promozione del benessere, della salute, delle pari opportunità e della diversità sul posto di lavoro



Promozione del benessere e della salute sul posto di lavoro

Verschiedene Ämter und Strukturen der Landesverwaltung sind mit Stress, ständigen Veränderungen oder Konflikten konfrontiert. Die steigende Komplexität, eine erhöhte Belastung durch mehr Arbeit, die von weniger Personal geleistet werden muss, Reorganisationen, schwierige Beziehungen zu Kundinnen und Kunden wirken sich oft belastend aus und können zu Überforderung und sogar Krankheit führen.

Die Förderung des Wohlbefindens und der psychischen und physischen Gesundheit sind wesentlich für die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit der Bediensteten. Dies auch vor dem Hintergrund eines steigenden Durchschnittsalters beim Personal und insgesamt längerer Lebensarbeitszeit. Eine Schlüsselrolle tragen auch hier die Führungskräfte, wenn es darum geht, ein gutes Arbeitsklima zu schaffen, das Leistung und Motivation möglichst nachhaltig sicherstellt. In diesem Sinne gilt es, ein besonderes Augenmerk auf die Führungskräfteentwicklung zu legen, um sie zu stärken und die erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln.

Die Landesverwaltung wird ihre betriebliche Gesundheitsförderung in den Jahren 2026-2028 systematisch weiterentwickeln. Dazu nimmt sie am Programm WHP – Workplace Health Promotion „Gesundheitsfördernder Arbeitsplatz“ teil, das auf den Grundsätzen der Weltgesundheitsorganisation basiert und vom Gesundheitsministerium im Rahmen der Initiative „Guadagnare Salute“ anerkannt ist. Ziel des Programms ist es, gesundheitliche Risikofaktoren im Arbeitsumfeld zu reduzieren und die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig zu fördern. Mit Unterstützung des Südtiroler Sanitätsbetriebes sollen hierzu schrittweise organisatorische Maßnahmen umgesetzt werden, die zu einer langfristigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Gleichzeitig wird die offizielle Anerkennung der Landesverwaltung als „Gesundheitsfördernder Arbeitsplatz“ angestrebt, was einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsplatzattraktivität und zum Employer Branding darstellt.

Weitere Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens und der Gesundheit sind u. a.:

- Verschiedene Weiterbildungsformate für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- Erhebungen zum Arbeitsklima und zur Mitarbeiterzufriedenheit (in Zusammenarbeit mit der Dienststelle für Controlling),
- Die professionelle Begleitung von einzelnen Personen (Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern), Teams oder Organisationseinheiten bei schwierigen Situationen, Herausforderungen und Veränderungsprozessen soll durch Angebote wie Supervision, Mentoring, Coaching oder Teamentwicklung und Organisationsentwicklung

Vari uffici e strutture dell'Amministrazione provinciale devono confrontarsi con lo stress, i conflitti ed il cambiamento continuo. La maggiore complessità, l'aumentato carico di lavoro al quale far fronte con meno personale, le riorganizzazioni, i rapporti difficili con gli/le utenti, incidono spesso gravosamente e possono condurre a sovraccarico sul lavoro e addirittura alla malattia.

La promozione del benessere e della salute psichica e fisica è essenziale per il mantenimento delle prestazioni del personale. Questo anche in considerazione del continuo aumento dell'età media del personale e della vita lavorativa più lunga. Anche in questo caso i dirigenti rivestono un ruolo chiave in quanto devono favorire un clima di lavoro, tale da garantire motivazione e rendimento dei singoli collaboratori. In questa situazione va quindi data particolare attenzione allo sviluppo professionale dei dirigenti, in modo da rinforzarli in queste competenze.

L'Amministrazione provinciale svilupperà in modo sistematico le proprie misure di promozione della salute sul posto di lavoro nel triennio 2026-2028. A tal fine partecipa al programma WHP – Workplace Health Promotion “Luogo di lavoro che promuove salute”, basato sui principi dell'Organizzazione Mondiale della Sanità e riconosciuto dal Ministero della Salute nell'ambito dell'iniziativa “Guadagnare Salute”. L'obiettivo del programma è ridurre i fattori di rischio per la salute negli ambienti di lavoro e promuovere in modo sostenibile il benessere delle collaboratrici e dei collaboratori. Con il supporto dell'Azienda Sanitaria dell'Alto Adige verranno attuate, in modo graduale, misure organizzative volte a migliorare nel lungo periodo le condizioni di lavoro. Parallelamente, si mira al riconoscimento ufficiale dell'Amministrazione provinciale come “Luogo di lavoro che promuove salute”, un aspetto fondamentale per aumentare l'attrattività del posto di lavoro e rafforzare l'employer branding.

Ulteriori misure per la promozione del benessere e della salute includono, tra l'altro:

- un'offerta formativa mirata per dirigenti e collaboratrici e collaboratori;
- rilevazioni del clima di lavoro e della soddisfazione del personale nelle singole unità organizzative (in collaborazione con il settore Controlling);
- supervisione, mentoring, coaching o team building e sviluppo organizzativo sono iniziative volte a garantire l'accompagnamento professionale individuale delle singole persone (dirigenti e collaboratrici/collaboratori), dei team e delle unità organizzative in caso di situazioni difficili, sfide e processi di cambiamento; questi servizi vengono offerti su richiesta;

sichergestellt werden. Diese Leistungen werden in der Regel auf Anfrage angeboten,

- Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin zur Bearbeitung von Fällen bzw. Situationen von Belästigung, Mobbing, Konflikten und Diskriminierung am Arbeitsplatz und im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen (siehe Beschluss der Landesregierung Nr. 584 vom 11. August 2020),
- Maßnahmen zur Prävention und Initiativen zur Förderung der Gesundheit des Personals,
- Interne Kommunikation in myNET zur Gesundheit am Arbeitsplatz und myNEWS zu verschiedenen Themen der Gesundheit,
- Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit, wie Beratungs- und Begleitungsangebote, Leitfaden für Führungskräfte zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.

Diese und weitere Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens und der Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Unterstützung bei schwierigen Situationen sollen zu einem guten Arbeitsklima und bestmöglicher Aufgabenerfüllung und Qualität der Dienste für die Bürgerinnen und Bürger beitragen.

Förderung der Chancengleichheit und Diversität am Arbeitsplatz

Die Personalentwicklung orientiert sich an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen „Geschlechtergleichstellung“ (Ziel Nr. 5) und „Weniger Ungleichheit“ (Ziel Nr. 10) sowie „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ (Ziel Nr. 16). Weitere wichtige Bezugsdokumente sind die Strategie der Europäischen Union für die Gleichstellung der Geschlechter und die nationale Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2021-2026 sowie der Gleichstellungsaktionsplan Æquitas 2023-2028.

Ein gesundes, auf Wertschätzung und Chancengleichheit aufbauendes Arbeitsklima trägt wesentlich zum Wohlbefinden und zur Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden bei. Grundvoraussetzung für ein gutes Arbeitsklima sind ein wertschätzender Umgang miteinander und Respekt vor der Verschiedenheit und Einzigartigkeit jeder Person. Die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung und Förderung der Chancengleichheit erfolgen u. a. mit dem Gender Equality Plan (GEP) 2024 - 2026 mit den folgenden Themenbereichen:

- 1) Ausgewogenes Verhältnis zwischen Privat- und Berufsleben und Organisationskultur,
- 2) Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Führung und bei der Entscheidungsfindung,
- 3) Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung,

- collaborazione con la Consigliera di fiducia per la gestione di casi o situazioni di molestia, mobbing, conflitti e discriminazione sul posto di lavoro e nell'ambito delle iniziative di formazione (vedasi deliberazione della Giunta provinciale n. 584 dell'11 agosto 2020);
- misure di prevenzione e iniziative per promuovere la salute mentale e fisica del personale;
- comunicazione interna in myNET sulla salute sul posto di lavoro e myNEWS su diversi temi legati alla salute;
- misure per promuovere la salute mentale, come servizi di consulenza e accompagnamento, linee guida per le/ dirigenti sulla salute mentale nei luoghi di lavoro.

Queste e altre misure, volte a promuovere il benessere e la salute sul posto di lavoro e a fornire supporto in situazioni difficili, sono destinate a contribuire ad un buon clima di lavoro, al miglior svolgimento possibile dei compiti dell'Amministrazione e al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle cittadine.

Promozione delle pari opportunità e della diversità sul posto di lavoro

Lo sviluppo del personale si ispira agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite "Parità di genere" (Obiettivo n. 5) e "Ridurre le disuguaglianze" (Obiettivo n. 10) nonché "Pace, giustizia e istituzioni solide" (Obiettivo n. 16). Altri importanti documenti di riferimento sono la Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere e la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, nonché il Piano d'azione per la parità di genere Æquitas 2023-2028.

Un clima di lavoro sano, improntato alla stima reciproca e caratterizzato da pari opportunità, contribuisce in modo significativo al benessere e al rendimento dei e delle dipendenti. Condizioni essenziali per un buon clima di lavoro sono un rapporto di reciproca fiducia, nonché il rispetto per la diversità e l'unicità di ogni persona. L'attuazione della parità di genere e la promozione delle pari opportunità avvengono, tra l'altro, attraverso il Gender Equality Plan (GEP) 2024 - 2026 con le seguenti aree tematiche:

- 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2) equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
- 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nella progressione di carriera;

- 4) Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte,
- 5) Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

Der Gender Equality Plan 2024 - 2026 umfasst insgesamt 24 Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Landesverwaltung, die im Dreijahreszeitraum schrittweise umgesetzt werden.

Mit dem neuen Bereichsvertrag des Landes vom Dezember 2024 wurde das neue **Berufsbild der „Hilfskraft“** eingeführt. Diese Hilfskräfte werden sowohl in administrativen als auch in schulischen Einrichtungen eingesetzt und führen unter Anleitung und Aufsicht höher qualifizierter Fachkräfte einfache administrative und/oder technische Hilfsaufgaben aus. Dieses Berufsbild ist vor allem für Menschen mit Beeinträchtigung vorgesehen, kann außerhalb des Stellenplans geführt werden und die Personen können direkt aufgenommen werden. In diesem Sinne ist es wichtig, die Führungskräfte für die Möglichkeit der Anstellung dieser Personen zu sensibilisieren und auszubilden. Sie sollten lernen, wie man mit diesen Personen umgeht und wo sie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen am besten zur Entfaltung bringen können.

Inklusive Führung bedeutet, die Vielfalt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen, wertzuschätzen und Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten zur Geltung kommen können. Ein inklusives Arbeitsumfeld ermöglicht es allen Beschäftigten – unabhängig von individuellen Voraussetzungen – ihr Potenzial zu entfalten, wertvolle Beiträge zum Gesamtergebnis zu leisten und das Arbeitsklima positiv mitzugestalten. Inklusion ist damit kein rein soziales Engagement, sondern ein wesentlicher Erfolgsfaktor und liegt im grundlegenden Interesse der Landesverwaltung. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels stellt sie zudem eine nachhaltige Investition in die Zukunftsfähigkeit der Organisation dar.

Zudem werden im Rahmen des Projektes „Arbeitsschutz in leichter Sprache“ Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, um Menschen mit Lernschwierigkeiten die Inhalte zur verpflichtenden Grundausbildung im Arbeitsschutz verständlich zu machen.

Wichtige Partner des Amtes für Personalentwicklung sind zu diesem Themenbereich das „Einheitlichen Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung“, kurz EGK, und die Vertrauensräten. Gemeinsam mit ihnen und weiteren Partnern und Akteuren werden verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen geplant und umgesetzt.

- 4) integrazione della prospettiva di genere nella ricerca e nei contenuti didattici;
- 5) misure di contrasto ad ogni forma di violenza di genere, incluse le molestie sessuali.

Il Gender Equality Plan 2024 - 2026 comprende un totale di 24 misure per promuovere la parità di genere all'interno dell'Amministrazione provinciale, che saranno attuate gradualmente nel triennio 2024 - 2026.

Con il nuovo contratto di comparto della Provincia del dicembre 2024 è stato introdotto il nuovo **profilo professionale del "personale ausiliario"**. Questi ausiliari sono impiegati sia in strutture amministrative che scolastiche e possono svolgere semplici compiti di supporto amministrativo e/o tecnico sotto la guida e la supervisione di esperti qualificati. Questo profilo professionale è destinato principalmente alle persone con disabilità, può essere gestito al di fuori dell'organico e le persone possono essere assunte direttamente. In questo senso, è importante sensibilizzare e formare i dirigenti sulla possibilità di assumere questo tipo di personale. Essi possono imparare a confrontarsi con queste persone e individuare gli ambiti in cui esse possono sviluppare al meglio le loro capacità e competenze.

La **leadership inclusiva** consiste nel riconoscere e valorizzare la diversità di tutte le collaboratrici e di tutti i collaboratori, creando condizioni che favoriscano l'espressione delle diverse prospettive, esperienze e competenze. Un ambiente di lavoro inclusivo permette a ogni persona – indipendentemente dalle proprie caratteristiche individuali – di sviluppare appieno il proprio potenziale, contribuire in modo significativo ai risultati complessivi e influenzare positivamente il clima organizzativo. L'inclusione non rappresenta dunque un semplice impegno sociale, ma un fattore strategico di successo e risponde agli interessi fondamentali dell'amministrazione provinciale. In un contesto segnato da una crescente carenza di personale qualificato, essa costituisce inoltre un investimento duraturo nella sostenibilità e nella capacità futura dell'organizzazione.

Inoltre, nell'ambito del progetto „sicurezza sul lavoro in lingua facile“ saranno adottate misure volte a rendere comprensibili i contenuti della formazione obbligatoria sulla sicurezza sul lavoro alle persone con difficoltà di apprendimento.

Partner importanti dell'Ufficio Sviluppo personale in questo ambito sono il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", in breve CUG, e la Consigliera di fiducia. Insieme a loro e ad altri partner e attori vengono pianificate e attuate varie misure di sviluppo del personale.

2.4 Stärkung der Transversalen Kompetenzen (Soft Skills)



In einer sich ständig verändernden Arbeitswelt sind soziale Kompetenzen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung von wachsender Bedeutung. Das Verständnis für die eigene Rolle und Funktion, die Fähigkeit, sich selbst klar wahrzunehmen und die eigenen Stärken und Potenziale zu erkennen, ermöglichen eigenverantwortliches Handeln, das sowohl die individuelle Leistung als auch die Unternehmenskultur nachhaltig stärkt.

Durch die Entwicklung und Stärkung sozialer Kompetenzen wie Reflexionsfähigkeit und Eigenverantwortung sowie der Fähigkeiten in Kommunikation, Kollaboration und Problemlösung können die Mitarbeitenden der Landesverwaltung motivierter und eigenständig auf berufliche Herausforderungen reagieren und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Verwaltung beteiligen.

Die Aus- und Weiterbildung soll nicht nur technische und digitale Fähigkeiten fördern, sondern auch humanistische Themen umfassen. „Wenn Roboter bessere Roboter werden, müssen Menschen humanere Menschen werden“, fordert Zukunftsforscher Tristan Horx.

Im jährlichen Aus- und Weiterbildungsprogramm werden verschiedene Angebote zu diesen Themen vorgesehen.

2.5 Die Landesverwaltung als lernende Organisation: Förderung der Lern- und Wissenskultur und des lebenslangen Lernens



Personalentwicklung erschöpft sich nicht im reinen Angebot an Aus- und Weiterbildungsinitiativen von Seiten der Verwaltung. Im Besonderen gilt es, die Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre eigene Entwicklung zu stärken. Eine moderne agile Lernkultur soll daher das selbstgesteuerte selbstorganisierte autonome Lernen und den kontinuierlichen Austausch mit Kolleginnen

2.4 Rafforzamento delle competenze trasversali (soft skills)



In un mondo del lavoro in continua evoluzione, le competenze trasversali diventano sempre più importanti per la crescita personale e professionale. La consapevolezza del proprio ruolo e della propria funzione, la capacità di percepire chiaramente se stessi, di riconoscere i propri punti di forza e le proprie potenzialità consente di agire in modo più autonomo e responsabile nell'ambito professionale, migliorando sia le proprie prestazioni individuali, sia la cultura aziendale.

Costruire un solido background di competenze trasversali, come responsabilità personale capacità di riflessione, di comunicazione, collaborazione e risoluzione dei problemi, consente ai dipendenti provinciali di rispondere meglio alle sfide professionali e di affrontarle con un approccio più motivato e autonomo. In questo modo essi possono avere un ruolo più attivo e partecipativo nello sviluppo futuro dell'Amministrazione provinciale.

La formazione non deve concentrarsi solo sulle competenze tecniche e digitali, ma deve includere anche discipline umanistiche. „Se i robot diventano robot migliori, gli esseri umani devono diventare più umani“, sostiene il futurologo Tristan Horx.

Nel programma annuale di formazione e aggiornamento sono inclusi diversi corsi su questi argomenti.

2.5 L'Amministrazione provinciale come *learning organization*: promuovere la cultura dell'apprendimento e il *life-long learning*



Lo sviluppo del personale non si limita alla mera offerta di iniziative di formazione e aggiornamento da parte dell'amministrazione. In particolare, è importante rafforzare l'autoresponsabilità dei dipendenti per il proprio sviluppo. Una moderna cultura dell'apprendimento agile dovrebbe quindi promuovere l'apprendimento attivo autogestito e autonomo e uno scambio continuo con i colleghi e le colleghe anche nel senso dell'apprendimento permanente.

und Kollegen auch im Sinne eines lebenslangen Lernens fördern.

Im Sinne der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Agenda 2030 der Vereinten Nationen) wird der Fokus insbesondere auf die Förderung der Lern- und Wissenskultur und des kontinuierlichen autonomen und digitalen arbeitsbegleitenden Lernens gelegt. Der Einsatz digitaler Medien und die Möglichkeiten der neuen kollaborativen Arbeitsinstrumente von Microsoft 365 verändern das Arbeiten und das Lernen. Durch moderne Technologien soll kollaboratives, personalisiertes und adaptives Lernen ermöglicht werden. Durch die Integration des digitalen Lernens wird der Zugang zu Wissen flexibel, einfach, schnell, individuell und selbstgesteuert, weitgehend unabhängig von Zeit und Ort. Die Teilnahme an Angeboten wird erleichtert und die Effizienz gesteigert. Ziel ist es, durch diese Maßnahmen das kontinuierliche autonome und eigenverantwortliche Lernen zu unterstützen.

Es werden folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Laufende Aktualisierung und Weiterentwicklung der digitalen Lernbibliothek mit Selbstlernangeboten: Übersichtliche und nutzerorientierte Bereitstellung von asynchronen Online-Lernangeboten wie Video-Tutorials, kurze Micro-Learning-Einheiten sog. Lernnuggets, E-Learning-Kurse und anderes,
- Weiterentwicklung der myNET-Seite der Personalentwicklung: Die myNET-Seite wird regelmäßig aktualisiert und durch zusätzliche Funktionen ergänzt, um eine moderne und nutzerorientierte Lernumgebung sicherzustellen,
- Förderung der Lern- und Wissenskultur: Stärkung der Lernkompetenzen und Sensibilisierung für eigenverantwortliches Lernen; Unterstützung bei der Nutzung von Lern- und Wissens-Tools wie beispielsweise der Instrumente von Microsoft 365; Stärkung des Netzwerkes der Weiterbildungsbeauftragten der Landesabteilungen,
- Weiterentwicklung der landeseigenen Lernplattform: Für die Nutzung asynchroner Lernangebote wird die landeseigene Lernplattform ILIAS/Copernicus kontinuierlich optimiert und weiterentwickelt,
- Bereitstellung eines modernen Learning Management Systems (LMS) mit dem Ziel, alle Personalentwicklungsprozesse zu integrieren und personalisiertes sowie adaptives Lernen zu ermöglichen: Zusammenführung der verschiedenen Prozesse und Systeme, nutzerorientierte Bereitstellung der Lernangebote und Lernpfade, Monitoring auf verschiedenen Ebenen, Vereinheitlichung und Digitalisierung der internen Prozesse.

In linea con l'obiettivo di sostenibilità (Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile) l'accento è posto sulla promozione della cultura dell'apprendimento e della conoscenza e dell'apprendimento continuo autonomo e digitale nell'Amministrazione provinciale. L'uso dei media digitali e le potenzialità dei nuovi strumenti di lavoro collaborativo di Microsoft 365 stanno trasformando il modo di lavorare e apprendere. Le moderne tecnologie mirano a promuovere un apprendimento collaborativo, personalizzato e adattivo. Attraverso l'integrazione dell'apprendimento digitale, l'accesso alla conoscenza diventa flessibile, semplice, rapido, individuale e autogestito, ampiamente indipendente rispetto ai vincoli di tempo e di luogo. La partecipazione alle offerte risulta facilitata e l'efficienza aumenta. Queste misure mirano a promuovere un apprendimento continuo, autonomo e autogestito.

Sono previste le seguenti iniziative:

- aggiornamento e sviluppo continuo della biblioteca di apprendimento digitale: offerta di apprendimento online asincrono sistematica e mirata alle esigenze degli utenti, per esempio video tutorial, brevi unità di microapprendimento, le cosiddette pillole di apprendimento, corsi e-learning, ecc;
- sviluppo continuo della pagina myNET dell'Ufficio Sviluppo personale: la pagina myNET viene regolarmente aggiornata e arricchita con nuove funzionalità per garantire un ambiente di apprendimento moderno e orientato all'utente.
- promozione della cultura dell'apprendimento e della conoscenza: potenziamento delle competenze di apprendimento e sensibilizzazione all'apprendimento autonomo; supporto nell'utilizzo degli strumenti di apprendimento e conoscenza, come quelli di Microsoft 365; rafforzamento della rete dei responsabili della formazione continua delle Ripartizioni provinciali.
- ulteriore sviluppo della propria piattaforma di apprendimento: Per l'apprendimento asincrono, la piattaforma di apprendimento provinciale ILIAS/Copernicus è continuamente ottimizzata e ulteriormente sviluppata;
- implementazione di un moderno sistema di gestione dell'apprendimento (LMS), con l'obiettivo di integrare tutti i processi di sviluppo del personale e di consentire un apprendimento personalizzato e adattivo: connessione dei vari processi e sistemi, offerta di percorsi di apprendimento orientati all'utente, monitoraggio a vari livelli, standardizzazione e digitalizzazione dei processi interni.

2.6 Vereinbarung von Weiterbildungszielen



Die Aus- und Weiterbildung sowie die Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind grundlegend für eine kontinuierliche Verbesserung unserer Dienste für die Bürgerinnen und Bürger und somit von strategischer Bedeutung.

Aus diesem Grund soll für die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten des Landespersonals ein jährliches Mindestausmaß an Weiterbildungsstunden vorgesehen werden:

- mindestens 24 Stunden jährlich für das Personal von der fünften bis zur neunten Funktionsebene und für die Führungskräfte
- mindestens 8 Stunden jährlich für das Personal von der ersten bis zur vierten Funktionsebene

Bei Teilzeit, längeren Abwesenheiten (z. B. Wartestand) oder Dienstverhältnissen unter einem Jahr kann das Mindestausmaß entsprechend angepasst werden. Diese Regelungen gelten auch für das Verwaltungspersonal an den Bildungseinrichtungen des Landes, für welche sie erstmals mit dem Schuljahr 2025/2026 in Kraft treten.

Die Weiterbildungsaktivitäten sind mittels individuellen Weiterbildungsplänen im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs zu vereinbaren und können auf vielfältige Art und Weise erfolgen:

- Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von Seiten der Verwaltung oder externer Bildungsträger angeboten werden,
- Teilnahme an Kursen, Lehrgängen, Master und weiteren universitären Ausbildungen,
- Teilnahme an Tagungen, Kongressen und Vorträgen,
- Coachings, Teamentwicklungen und Supervisionen,
- Workshops mit Expertinnen und Experten, Ask the Experts, Klausurtagungen, Netzwerktreffen, Exkursionen, Veranstaltungen im Rahmen von Communities of Practice, Lernsprechstunden und Ähnliches,
- Einschulung in neue Tätigkeiten im Arbeitsumfeld sowie amtsinterne Schulungen,
- Hospitationen, Job Shadowing,
- Autonomes selbstorganisiertes Lernen, Selbststudium durch E-Learning-Kurse, Video-Tutorials, Podcasts, Aufzeichnungen von Webinaren und ähnliches,

2.6 Definizione degli obiettivi formativi



La formazione e l'aggiornamento, così come lo sviluppo delle conoscenze, delle abilità e delle competenze delle nostre collaboratrici e dei nostri collaboratori sono fondamentali per il continuo miglioramento dei servizi da noi offerti ai cittadini e pertanto sono di interesse strategico.

Per questo motivo, per le attività di formazione e aggiornamento del personale dell'Amministrazione provinciale, sarà previsto un numero minimo annuale di ore:

- almeno 24 ore annuali per il personale provinciale dalla quinta qualifica funzionale in su e per i dirigenti
- almeno 8 ore annuali per il personale provinciale fino alla quarta qualifica funzionale

In caso di lavoro a tempo parziale, assenze prolungate (p.es. periodi di aspettativa) o rapporti di lavoro inferiori a un anno l'ammontare minimo può essere corrispondentemente adeguato. Queste disposizioni si applicano anche al personale amministrativo delle istituzioni scolastiche della Provincia, per le quali entreranno in vigore per la prima volta nell'anno scolastico 2025/2026.

Le attività formative e di sviluppo vengono concordate mediante piani di formazione nell'ambito del colloquio individuale di inizio anno e possono essere svolte in forme e modi diversi:

- partecipazione a corsi di formazione e sviluppo offerti dall'Amministrazione oppure a corsi organizzati da enti esterni;
- partecipazione a corsi, percorsi di formazione, master e ulteriori corsi universitari;
- partecipazione a convegni a porte chiuse, congressi e conferenze;
- coaching, team building e supervisione;
- workshop con esperti in settori specifici, Ask the experts, incontri a porte chiuse, incontri di rete, escursioni, eventi nell'ambito di communities of practice, consulenze di apprendimento e iniziative analoghe;
- formazione relativa a nuove attività realizzate internamente nell'ambiente di lavoro e formazione interna ai singoli uffici;
- affiancamento professionale, job shadowing;
- formazione in auto-apprendimento, attività di studio autonoma attraverso corsi e-learning, video-tutorial, podcast, registrazioni di webinar e altro;

- Interne Referententätigkeit bei Kursen, Tagungen oder anderen Veranstaltungen, wissenschaftliche Veröffentlichungen oder Vorträge.

Für das Lernen und die Entwicklung von Kompetenzen wird die Auswahl von unterschiedlichen Formaten empfohlen, sei es in Präsenzform, online oder mittels Blended-Learning (Kombination verschiedener Formate). Die Lerninhalte sind auf die für die Aufgabenerfüllung und Zielerreichung erforderlichen Kompetenzen abzustimmen. Sie können von den Soft-Skills über die verwaltungsrechtlichen und digitalen Kompetenzen bis hin zu den fachspezifischen Kompetenzen und den Themen Gesundheit und Arbeitsschutz reichen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, stellt die Landesverwaltung über die myNET-Seite des Amtes für Personalentwicklung den Kurskalender und die digitale Lernbibliothek zur Verfügung. Auf der myNET-Seite finden sich darüber hinaus auch Weiterbildungsmöglichkeiten bei externen Bildungsträgern, andere spezielle Angebote wie „Arbeiten mit Microsoft 365“, die Lernplattform „Syllabus“ des *Dipartimento della funzione pubblica*, Links auf andere Lernplattformen samt deren Kursen und anderes mehr.

Die Förderung der Weiterbildung und insbesondere die aktive Teilnahme der Mitarbeitenden an den Personalentwicklungsinitiativen stellt ein Performanceziel für die Führungskräfte dar.

- attività come relatori interni in corsi, convegni a porte chiuse e incontri analoghi, pubblicazioni e presentazioni scientifiche.

Per l'apprendimento e lo sviluppo delle competenze si consiglia la scelta di interventi formativi in “formati” diversi: in presenza, online, oppure mediante blended learning (combinazione di diverse tipologie). I contenuti didattici devono essere adeguati alle competenze necessarie per l'adempimento dell'attività lavorativa e il raggiungimento degli obiettivi. Possono spaziare dalle soft skills, alle competenze gestionali e digitali, fino alle competenze specialistiche e ai temi della salute e della sicurezza sul lavoro.

Al fine di poter soddisfare tali esigenze, l'Amministrazione provinciale mette a disposizione il calendario corsi e la biblioteca digitale disposizione tramite il sito myNET dell'Ufficio Sviluppo personale. Sul sito si trovano inoltre corsi di formazione esterna, altre iniziative come „Lavorare con Microsoft 365“, la piattaforma „Syllabus“ del Dipartimento della funzione pubblica e altri link a ulteriori piattaforme di formazione con i rispettivi corsi e quant'altro.

La promozione della formazione costituisce uno specifico obiettivo di performance di ciascun dirigente che deve assicurare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative.

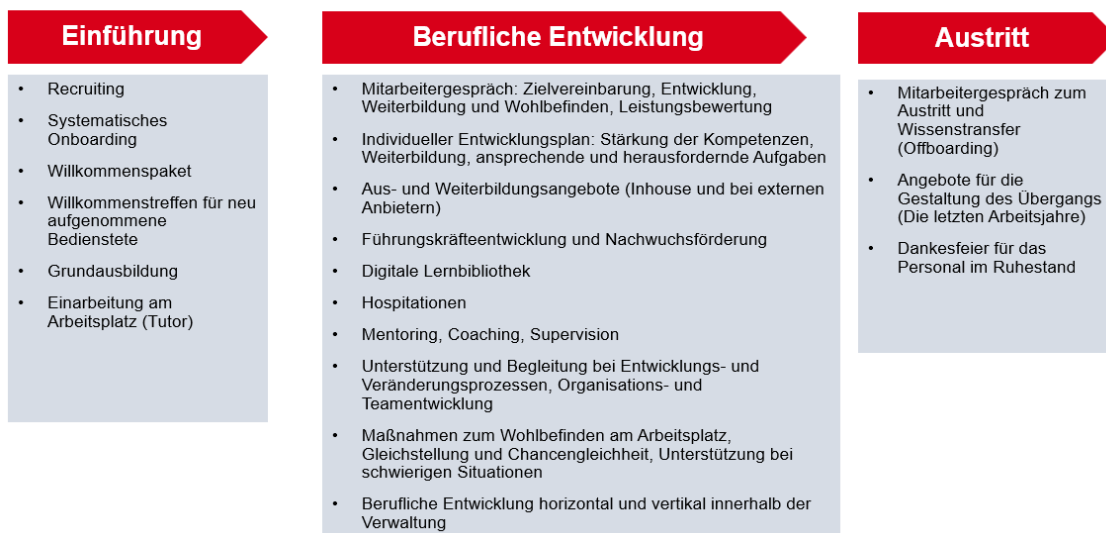
3. Hebel der Personalentwicklung

Durch eine nachhaltige und wirkungsorientierte Personalentwicklung sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während ihres gesamten Beschäftigungszyklus – vom Eintritt bis zum Austritt – bestmöglich begleitet, gefördert und in ihrer beruflichen Entfaltung unterstützt werden. Hierfür stehen vielfältige Entwicklungsinstrumente zur Verfügung, darunter ein strukturiertes Onboarding, regelmäßige Mitarbeitergespräche, kontinuierliche Weiterbildung, Coaching-Formate, Initiativen für die Anerkennung des Personals für langjährige Mitarbeit und besondere Verdienste bzw. für das in den Ruhestand getretene Personal sowie verschiedene Maßnahmen zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz. Eine erfolgreiche Personalentwicklung setzt zudem voraus, dass alle beteiligten Akteurinnen und Akteure – Führungskräfte, Weiterbildungsbeauftragte, Fachabteilungen und das Amt für Personalentwicklung – eng, abgestimmt und verantwortungsvoll zusammenwirken, um individuelle Entwicklungsbedarfe und organisatorische Ziele in Einklang zu bringen.

3. Leve dello Sviluppo del personale

Attraverso un approccio allo sviluppo del personale sostenibile e orientato ai risultati, l'Amministrazione assicura che le collaboratrici e i collaboratori vengano accompagnati, valorizzati e sostenuti in modo ottimale lungo l'intero ciclo di vita lavorativo – dall'ingresso fino alla conclusione del rapporto di lavoro. A tale scopo l'organizzazione mette a disposizione un articolato insieme di strumenti di sviluppo, quali un onboarding strutturato, colloqui periodici con il personale, attività di formazione continua, interventi di coaching, iniziative quali segni di riconoscimento in favore del personale distintosi per una durata di servizio ed esperienza pluriennale, per particolari meriti o collocato a riposo nonché varie misure volte a promuovere il benessere sul posto di lavoro. L'efficacia dello sviluppo del personale richiede inoltre una collaborazione stretta, coordinata e responsabile tra tutti gli attori coinvolti – dirigenti, referenti per la formazione, unità organizzative e Ufficio per lo Sviluppo del Personale – al fine di integrare in modo armonico i bisogni di crescita individuali con gli obiettivi strategici dell'organizzazione.

Hebel der Personalentwicklung



Leve dello sviluppo del personale



Die MyNET-Seite Personalentwicklung (Intranet) umfasst alle Dienste und Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung des Landespersonals. Die Bediensteten finden den Kurskalender, die digitale Lernbibliothek, das Angebot an E-Learning-Kursen, Maßnahmen zur Unterstützung und Begleitung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte, Kurse und Informationen zur Arbeitssicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz und Informationen zur internen Referententätigkeit.

La pagina myNET Sviluppo personale (intranet) comprende tutti i servizi e le misure relative alla formazione e allo sviluppo del personale provinciale. I/Le dipendenti trovano il calendario corsi, la biblioteca digitale, l'offerta di corsi e-learning, misure di sostegno e accompagnamento per il personale e i/le dirigenti, corsi e informazioni relativi alla sicurezza sul lavoro, salute e benessere sul lavoro, informazioni sulle attività di relatrice interna/relatore interno.

 Kurskalender und Anmeldung Calendario corsi e iscrizioni	 App Monitoring 24 H	 Lernbibliothek Biblioteca digitale	 Verpflichtende E-Learning-Kurse Corsi e-learning obbligatori
 Weiterbildung bei externen Einrichtungen Formazione presso en...	 24 Stunden - Weiterbildung 24 ore - Formazione	 Die Plattform Syllabus La piattaforma Syllabus	 Anfragen um maßgeschneiderte fachspezifische Kurse Richiesta di form
 Arbeiten mit Microsoft 365 Lavorare con Microsoft 365	 Sprachen lernen Imparare le lingue	 Leitfaden Onboarding Linee guida Onboarding	 Weiterbildungsangebot für Führungskräfte Offerta formativa pe...
 Frauen in Führung! - Donne Leader!	 Mentoring und Coaching für Führungskräfte Mentoring e coachin...	 Organisations- und Teamentwicklung Organizzazione e sviluppo del team	 Vertrauensrätin Consigliera di fiducia
 Gesundes Arbeiten Lavorare in salute	 Sicherheit am Arbeitsplatz Sicurezza sul lavoro	 Sicherheit am Arbeitsplatz - Leichte Sprache Sicurezza sul lavoro - lingua...	 Einheitliches Garantiekomitee Comitato unico di garanzia
 Lern- und Unterstützungsangebot Offerta di formazione e sostegno	 Interne Referententätigkeit Attività di relatore/relatrice interna	 Beauftragung externer Referenten Incarico per relatore/relatrice esterna	

4. Beitrag der Personalentwicklung zur Agenda 2030 und zu den Nachhaltigkeitszielen

Im Mai 2019 wurde der "NachhaltigkeitsPakt für Südtirol" ins Leben gerufen. Das Ziel war, von nun an alle Bemühungen rund um die Nachhaltigkeit zu identifizieren und klar auszurichten. Südtirol verpflichtet sich damit, die 17 globalen Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung zu unterstützen. Die Landesverwaltung richtet somit ihr gesamtes Verwaltungshandeln nach diesen übergeordneten Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen aus.

Die Europäische Kommission verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit fest und systematisch in der allgemeinen sowie beruflichen Bildung zu verankern. Auf diese Weise soll der Wandel hin zu einer umweltfreundlicheren, gerechteren und nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt werden. Als zentrales Instrument hierfür wurde der Europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit – GreenComp – entwickelt. Er schafft eine gemeinsame Bezugsbasis für Lernende, bietet Lehrkräften Orientierung und liefert zugleich ein gemeinsames Verständnis davon, was Nachhaltigkeit als Kompetenz ausmacht.

Der GreenComp umfasst 12 Kompetenzen, die vier Themenbereichen zugeordnet sind:

- 1) Verankerung von Nachhaltigkeitswerten mit den Kompetenzen
 - Wertschätzung der Nachhaltigkeit
 - Unterstützung der Gerechtigkeit
 - Förderung der Natur
- 2) Berücksichtigung der Komplexität der Nachhaltigkeit mit den Kompetenzen
 - Systemorientiertes Denken
 - Kritisches Denken
 - Problemformulierung
- 3) Visionen für eine nachhaltige Zukunft mit den Kompetenzen
 - Zukunftskompetenz
 - Anpassungsfähigkeit
 - Forschungsorientiertes Denken
- 4) Handeln für Nachhaltigkeit mit den Kompetenzen
 - Politisches Handeln
 - Kollektives Handeln
 - Individuelle Initiative

Die Themen und Leitprinzipien des GreenComp werden schrittweise und kontinuierlich in die Personalentwicklungsmaßnahmen sowie in das Aus- und Weiterbildungsprogramm integriert. Dabei erfolgt die Verankerung nicht nur auf inhaltlicher Ebene, sondern auch methodisch und didaktisch. Nachhaltigkeitskompetenzen

4. Contributo dello sviluppo del personale all'Agenda 2030 e agli Obiettivi di sviluppo sostenibile

Nel mese di maggio 2019 è stato lanciato il "Patto di sostenibilità dell'Alto Adige". L'obiettivo era quello di identificare e orientare in modo chiaro, da quel momento in poi, tutti gli sforzi relativi alla sostenibilità. Con ciò l'Alto Adige si impegna a sostenere i 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite. L'Amministrazione provinciale orienta pertanto l'intera azione amministrativa a questi obiettivi generali di sostenibilità delle Nazioni Unite.

La Commissione europea persegue l'obiettivo di integrare la sostenibilità in modo stabile e sistematico sia nell'istruzione generale sia nella formazione professionale. In questo modo si intende sostenere la transizione verso un'economia e una società più ecologiche, più eque e più sostenibili. A tal fine è stato sviluppato il Quadro europeo delle competenze in materia di sostenibilità – GreenComp – quale strumento centrale. Esso crea una base di riferimento comune per le persone in formazione, offre orientamento sia alle educatrici e agli educatori sia ai discenti e fornisce al contempo una comprensione condivisa di ciò che costituisce la sostenibilità come competenza.

Il GreenComp comprende 12 competenze, che sono attribuite a quattro aree tematiche:

- 1) Incarnare i valori della sostenibilità, che comprende le competenze
 - attribuire valore alla sostenibilità
 - difendere l'equità
 - promuovere la natura
- 2) Accettare la complessità nella sostenibilità, che comprende le competenze
 - pensiero sistemico
 - pensiero critico
 - definizione del problema
- 3) Immaginare futuri sostenibili, che comprende le competenze
 - senso del futuro
 - adattabilità
 - pensiero esplorativo
- 4) Agire per la sostenibilità, che comprende le competenze
 - agentività politica
 - azione collettiva
 - iniziativa individuale

Le tematiche e i principi guida del GreenComp vengono integrati in modo graduale e continuo nelle misure di sviluppo del personale e nel programma di formazione e aggiornamento. Tale integrazione avviene non solo a livello contenutistico, ma anche sul piano metodologico e didattico. Le competenze per la sostenibilità vengono inserite in modo

werden gezielt in Lernziele, Formate, Lehr- und Lernmethoden sowie in die Gestaltung von Lernprozessen eingebunden. Auf diese Weise wird Nachhaltigkeit als Querschnittsthema gestärkt und langfristig in der Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden verankert.

Die Personalentwicklung richtet sich an den 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen aus und leistet einen aktiven Beitrag zu deren Erreichung. In der Folge werden jene Nachhaltigkeitsziele angeführt, zu deren Umsetzung die Personalentwicklung in besonderem Maße beitragen kann. Diese Schwerpunktsetzung ist auch im Aus- und Weiterbildungsprogramm entsprechend ersichtlich.

mirato negli obiettivi formativi, nei formati, nei metodi di insegnamento e apprendimento, nonché nella progettazione dei processi formativi. In questo modo la sostenibilità viene rafforzata come tema trasversale e radicata nel lungo periodo nella qualificazione e nello sviluppo professionale del personale.

Lo sviluppo del personale si orienta ai 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals) delle Nazioni Unite e contribuisce attivamente al loro raggiungimento. Di seguito vengono evidenziati quegli obiettivi per i quali lo sviluppo del personale può offrire un contributo particolarmente significativo. Tale focalizzazione è chiaramente riconoscibile anche nel programma di formazione e aggiornamento.



SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen:
gesundes Leben für alle Menschen und Wohlergehen in jedem Alter

Maßnahmen sind u. a.:

- Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit
- Soft Skills
- Vertrauensrätin
- Gender Equality Plan 2024-2026
- Einheitliches Garantiekomitee



SDG 3 – Salute e benessere:
vita sana per tutte le persone e benessere a ogni età

Le misure includono, tra l'altro:

- promozione della salute e sicurezza sul posto di lavoro
- soft skills
- Consigliera di fiducia
- Gender Equality Plan 2024-2026
- Comitato Unico di Garanzia



SDG 4 – Hochwertige Bildung:
Förderung lebenslangen Lernens und Qualifizierung

Maßnahmen sind u. a.:

- 6 Strategische Personalentwicklungsziele: (1) Attraktiver Arbeitgeber, (2) Digitale Transformation und Verwaltungsvereinfachung, (3) Wohlbefinden, Chancengleichheit, Inklusion (4) Soft Skills, (5) Lernende Organisation, (6) Weiterbildungsziele
- Onboarding, Willkommenspaket und Grundausbildung
- Offboarding, Wissenstransfer, Pensionistenfeier
- Kursprogramm mit synchronen und asynchronen Formaten
- Mentoring, Coaching, Supervision
- Team- und Organisationsentwicklung
- Digitale Lernbibliothek
- Nachwuchsförderung (Uni-Master, Hospitationen)



SDG 4 – Istruzione di qualità:
promozione dell'apprendimento permanente e delle qualificazioni

Le misure includono, tra l'altro:

- 6 obiettivi strategici di sviluppo del personale: (1) datore di lavoro attraente, (2) transizione digitale e semplificazione burocratica, (3) benessere pari opportunità, inclusione, (4) soft skills, (5) life-long learning, (6) obiettivi formativi
- onboarding, pacchetto di benvenuto, formazione base
- offboarding, trasferimento di conoscenze, festa dei pensionati
- programma formativo con modalità sincrone e asincrone
- mentoring, coaching, supervisione
- team building e sviluppo organizzativo
- biblioteca digitale
- promozione dei giovani talenti (Master universitari, job shadowing)



SDG 5 – Geschlechtergleichstellung:
Chancengleichheit in Entwicklungsmöglichkeiten



SDG 5 – Parità di genere:
pari opportunità nelle possibilità di sviluppo

Maßnahmen sind u. a.:

- Gender Equality Plan 2024-2026
- Einheitliches Garantiekomitee
- Vertrauensrätin
- Frauen in Führung!

Le misure includono, tra l'altro:

- Gender Equality Plan 2024-2026
- Comitato Unico di Garanzia
- Consigliera di fiducia
- Donne Leader!



SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:

gute Arbeitsbedingungen, faire Entwicklungschancen



SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica:

buone condizioni lavorative e opportunità di sviluppo eque

Maßnahmen sind u. a.:

- Verhaltenskodex
- Vertrauensrätin
- Einheitliches Garantiekomitee
- Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit
- Soft Skills
- Führungskräfteentwicklung

Le misure includono, tra l'altro:

- codice di comportamento
- Consigliera di fiducia
- Comitato Unico di Garanzia
- promozione della salute e sicurezza sul posto di lavoro
- soft skills
- sviluppo della leadership



SDG 9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur:

eine nachhaltige Innovation unterstützen



SDG 9 – Imprese, innovazione e infrastrutture:

promuovere un'innovazione equa, responsabile e sostenibile

Maßnahmen sind u. a.:

- Future Skills
- Digitale Transformation und Kompetenzen, KI
- Führungskräfteentwicklung

Le misure includono, tra l'altro:

- future skills
- trasformazione e competenze digitali, IA
- sviluppo della leadership



SDG 10 – Weniger Ungleichheiten:

inklusive Entwicklungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden



SDG 10 – Ridurre le disuguaglianze:

misure di sviluppo inclusive per tutto il personale

Maßnahmen sind u. a.:

- Inklusive Führung
- Gender Equality
- Arbeitssicherheit in leichter Sprache
- Leitprojekt „Simply Digital“: Förderung der Zugänglichkeit digitaler Dienste

Le misure includono, tra l'altro:

- leadership inclusiva
- gender equality
- sicurezza sul posto di lavoro in lingua facile
- progetto bandiera „Simply Digital“: miglioramento dell'accessibilità dei servizi digitali



SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz:

Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen



SDG 13 – Lotta contro il cambiamento climatico:

promuovere azioni per combattere il cambiamento climatico

Maßnahmen sind u. a.:

- Green Skills, Aus- und Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit

Le misure includono, tra l'altro:

- green skills, attività di formazione e aggiornamento in materia di sostenibilità



SDG 16 – Frieden, Gerechtigkeit, Starke Institutionen:
leistungsfähige, transparente und rechenschaftspflichtige Institutionen

Maßnahmen sind u. a.:

- Aufbau und Erweiterung der Kompetenzen der Mitarbeitenden: verwaltungsrechtliche juristische Kompetenzen, Datenschutz, Korruptionsvorbeugung, Transparenz, Ethik u. a.
- Förderung der Professionalität und Leistungsfähigkeit
- Organisationsentwicklung
- Lernende Organisation



SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide:
istituzioni efficaci, trasparenti e responsabili

Le misure includono, tra l'altro:

- sviluppo e ampliamento delle competenze del personale: competenze giuridico-amministrative, protezione dei dati, prevenzione della corruzione, trasparenza, etica ed altro
- promozione della professionalità e della capacità operativa
- sviluppo organizzativo
- learning organization



SDG 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele:
gemeinsames Handeln und solidarische Verantwortung, Aufbau und Förderung von Kooperationen

Maßnahmen sind u. a.:

- Zusammenarbeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure: Bildungsträger, Führungskräfte, Bedienstete usw.
- Kooperationen mit externen Partnerinnen und Partnern, z. B. anderen öffentlichen Verwaltungen, Universitäten



SDG 17 – Partnership per gli obiettivi:
azione congiunta e responsabilità condivisa, creazione e promozione di collaborazioni

Le misure includono, tra l'altro:

- collaborazione tra i diversi attori e attrici: soggetti formatori, dirigenti, dipendenti, ecc.
- cooperazioni con partner esterni, ad es. altre amministrazioni pubbliche, università

5. Akteurinnen und Akteure der Personalentwicklung

An der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Personalentwicklungsplan der Südtiroler Landesverwaltung sind verschiedene Akteurinnen und Akteure beteiligt. Diese umfassen verschiedene Rollen und Funktionen, die zusammenarbeiten, um die Fähigkeiten und Kompetenzen des Personals und dessen Entwicklung zu fördern.

5.1 Interne Bildungsträger

Das Amt für Personalentwicklung fördert Lernen und Entwicklung in der Südtiroler Landesverwaltung. Neben der Planung und Organisation von Aus- und Weiterbildungsinitiativen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Führungskräfte durch verschiedene

5. I soggetti coinvolti

Diverse attrici e diversi attori sono coinvolti nell'attuazione degli obiettivi e delle misure del Piano di sviluppo del personale dell'Amministrazione provinciale. Con ruoli e funzioni differenti, queste figure collaborano in modo coordinato per rafforzare capacità e competenze del personale e sostenere la crescita professionale all'interno dell'organizzazione.

5.1 Soggetti formatori interni

L'Ufficio Sviluppo personale promuove l'apprendimento e lo sviluppo nell'Amministrazione provinciale. Oltre alla pianificazione e all'organizzazione di iniziative di formazione e aggiornamento, i/le dipendenti e i/le dirigenti vengono supportati attraverso varie misure e servizi. A tal fine, è stata creata un'area dedicata in myNET.

Maßnahmen und Dienste unterstützt. Für diese Zwecke ist ein eigener Bereich in myNET eingerichtet.

Das Amt hat nachstehende Zuständigkeiten:

- Strategische und kompetenzorientierte Personalentwicklung
- Ausbildung und Qualifizierung des Personals
- Grundausbildung und ständige Weiterbildung der Führungskräfte
- Aus- und Fortbildung im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz
- Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung
- Unterstützung und Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen sowie Unterstützung bei schwierigen Situationen am Arbeitsplatz
- Förderung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz
- Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz
- Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterförderung
- Steuerung und Weiterentwicklung der Lernplattform des Landes

Neben dem Amt für Personalentwicklung werden von Seiten der Landesbildungsdirektionen Aus- und Weiterbildungsinitiativen, insbesondere für das Schulpersonal, angeboten. Zudem organisieren Abteilungen und Ämter mit fachspezifischen Bildungsbedarfen autonom und speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

5.2 Führungskräfte

Die Führungskräfte sind die zentralen Akteure der Personalentwicklung vor Ort. Sie sind die ersten Ansprechpartner der Bediensteten und kennen deren Leistungsbereitschaft, Leistungsfähigkeit sowie Stärken und Schwächen am besten. Sie schaffen ein Umfeld, in dem Lernen und Entwicklung gefördert werden. Sie unterstützen und motivieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um die organisatorischen Ziele zu erreichen, als auch die individuelle Entwicklung und das Wachstum zu fördern.

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs werden die Weiterbildungsaktivitäten und Entwicklungsmaßnahmen durch individuelle Weiterbildungspläne vereinbart. Sie bewerten die Leistungen und Kompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und identifizieren den Weiterbildungsbedarf. Durch regelmäßiges Feedback und Gespräche fördern sie die berufliche Entwicklung und tragen zur Leistungssteigerung der Organisation bei.

Eine besondere Rolle fällt den Führungskräften beim Onboarding neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie bei der Wissenssicherung in ihrem Zuständigkeitsbereich zu. Sie haben einen maßgeblichen Einfluss auf die

L'Ufficio ha le seguenti competenze:

- sviluppo strategico del personale e delle sue competenze
- formazione e qualificazione del personale
- formazione di base e formazione continua del personale dirigente
- formazione nel settore della sicurezza sul lavoro
- sviluppo formativo del personale dirigente e delle nuove leve
- sostegno e accompagnamento nei processi di sviluppo e cambiamento, e supporto in presenza di situazioni difficili
- promozione delle pari opportunità sul posto di lavoro
- promozione del benessere sul posto di lavoro
- valorizzazione delle risorse umane
- governance ed evoluzione continua della piattaforma di apprendimento della Provincia

Accanto all'Ufficio Sviluppo del personale, anche le Direzioni provinciali dell'Istruzione e della Formazione promuovono iniziative di formazione e aggiornamento, rivolte in particolare al personale scolastico. Inoltre, le ripartizioni e gli uffici che presentano specifiche esigenze formative organizzano in autonomia percorsi di formazione e aggiornamento, calibrati in modo mirato sui propri bisogni professionali e organizzativi.

5.2 Dirigenti

I/Le dirigenti sono i primi promotori dello sviluppo personale sul posto di lavoro. Sono i primi interlocutori per i/le dipendenti e conoscono meglio di chiunque altro il loro impegno, le loro capacità, punti di forza e debolezze. Creano un ambiente che favorisca l'apprendimento e lo sviluppo professionale. Nello svolgimento della loro funzione sono orientati soprattutto alla motivazione del personale, per favorire il raggiungimento degli obiettivi organizzativi, nonché lo sviluppo e la crescita individuale delle persone.

Nell'ambito del colloquio annuale con i/le dipendenti, le attività di formazione e le misure di sviluppo vengono concordate attraverso piani di formazione individuali. I/Le dirigenti valutano le prestazioni e le competenze delle collaboratrici e dei collaboratori e identificano le esigenze di formazione. Inoltre, promuovono lo sviluppo professionale attraverso feedback regolari e colloqui e contribuiscono così al miglioramento delle prestazioni dell'organizzazione.

I/Le dirigenti hanno un ruolo particolare nell'inserimento lavorativo dei nuovi dipendenti (onboarding) e nella conservazione delle conoscenze, relative al proprio ambito di competenza. Hanno un'influenza significativa sulla

Leistungsbereitschaft, die Zufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

In diesem Zusammenhang stellt die Förderung der Weiterbildung und insbesondere die aktive Teilnahme der Mitarbeitenden an den Personalentwicklungsinitiativen ein Performanceziel für die Führungskräfte dar.

Die Führungskräfte selbst sind zur jährlichen Weiterbildung verpflichtet und tragen zur Weiterbildung der anderen Führungskräfte und Bediensteten bei (siehe Art. 18 des Landesgesetzes vom 21. Juli 2022, Nr. 6 und Art. 17 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Führungskräfte für den Dreijahreszeitraum 2020-2022).

disponibilität, la soddisfazione e il benessere dei dipendenti sul posto di lavoro.

In questa prospettiva, uno degli obiettivi di performance dei dirigenti è quello di promuovere la formazione e in particolare la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze.

I dirigenti stessi hanno l'obbligo di partecipare annualmente a interventi di formazione e devono contribuire alla formazione di altri dirigenti e dei dipendenti (vd. art. 18 della legge provinciale del 21 luglio 2022, n. 6 e art. 17 del contratto collettivo intercompartimentale per i/le dirigenti per il triennio 2020-2022).

5.3 Netzwerk der Weiterbildungsbeauftragten der Landesabteilungen

Das Netzwerk der Weiterbildungsbeauftragten bietet eine wesentliche Unterstützung bei der Umsetzung von Weiterbildungsinitiativen. Es sorgt für die effektive Verbreitung der Initiativen an das Personal und fungiert gleichzeitig als Schnittstelle, um den Weiterbildungsbedarf angemessen zu berücksichtigen und die Inhalte und Formate der verschiedenen Personalentwicklungsinitiativen zu optimieren.

Die Weiterbildungsbeauftragten spielen eine strategische Rolle für den Erfolg des Personalentwicklungsprozesses; sie fungieren als Verbindung zwischen den jeweiligen Fachabteilungen und dem Amt für Personalentwicklung. Zu diesem Zweck werden periodisch Netzwerktreffen organisiert, um die Planung von Weiterbildungsinitiativen zu besprechen, sich über die Regeln und Richtlinien für die Aus- und Weiterbildung sowie bewährte Methoden und Vorgehensweisen auszutauschen, Bedürfnisse und Anforderungen zu erfassen und Feedback, Vorschläge und Rückmeldungen zu erhalten. Die Weiterbildungsbeauftragten sind weiters für die Verwaltung der den Abteilungen zur Verfügung gestellten Budgetmittel für die externe Weiterbildung zuständig.

5.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst, tragen zur Personalentwicklung bei, indem sie aktiv an Schulungen, Workshops und anderen Lernformaten teilnehmen, Feedback geben, die eigenen Entwicklungsziele verfolgen und bereit sind, herausfordernde Aufgaben zu übernehmen. Für das Landespersonal stellt die Aus- und Weiterbildung ein Recht und gleichzeitig eine Pflicht dar. Lernende sind gefordert, ein hohes Maß an Eigenverantwortung für ihren kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozess zu übernehmen.

5.3 Rete dei referenti della formazione delle Ripartizioni provinciali

La rete degli addetti alla formazione è fondamentale nella realizzazione di iniziative di formazione continua. Essa garantisce la diffusione delle informazioni sulle varie iniziative rivolte al personale, fungendo al contempo da sentinella, per identificare più facilmente eventuali esigenze formative e realizzare gli interventi con contenuti e formati adeguati per lo sviluppo del personale.

Gli addetti alla formazione svolgono un ruolo strategico per il successo del processo di sviluppo del personale. Essi fungono da collegamento tra le ripartizioni e l'Ufficio Sviluppo Personale. A tal fine, vengono organizzati periodicamente incontri di rete, in cui si discute la pianificazione delle iniziative, ci si confronta sulle regole e sulle linee guida per la formazione e l'aggiornamento, si diffondono buone prassi per individuare esigenze formative e per raccogliere feedback, suggerimenti e opinioni. Gli incaricati della formazione sono inoltre responsabili della gestione del budget per la formazione esterna, messo a disposizione delle ripartizioni.

5.4 Collaboratrici e collaboratori

Anche i dipendenti contribuiscono allo sviluppo del personale, partecipando attivamente alle formazioni, workshop e ad altri formati di apprendimento, fornendo feedback e perseguendo i propri obiettivi di sviluppo. La formazione e l'aggiornamento costituiscono un diritto e allo stesso tempo un dovere. Le persone sono chiamate ad assumersi un alto grado di responsabilità per il proprio processo di sviluppo continuo e apprendimento.

Die Bediensteten geben ihr eigenes Wissen weiter und beteiligen sich am Austausch von Wissen und Erfahrungen innerhalb des Teams und mit den Kolleginnen und Kollegen anderer Organisationseinheiten. Durch ihre Arbeitserfahrungen und eine kontinuierliche Aus- und Weiterbildung können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre individuellen Fähigkeiten steigern, sich neue Kompetenzen aneignen und die Arbeitsqualität erhöhen. Verwaltungsinterne Expertinnen und Experten haben die Möglichkeit, ihre Fachkenntnisse und beruflichen Erfahrungen als interne Referentinnen und Referenten zur Verfügung zu stellen und erhalten dafür eine entsprechende Vergütung. Durch diese Aktivitäten tragen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv zur eigenen Entwicklung und zur Verbesserung der gesamten Organisation bei.

5.5 Weitere Akteurinnen und Akteure in der Landesverwaltung

Für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen des Personalentwicklungsplans bedarf es der Zusammenarbeit verschiedener weiterer Akteure und Strukturen mit transversalen Funktionen wie z. B. der Personalabteilung und der Dienststelle für Arbeitsschutz, dem Organisationsamt und der Controllingstelle, die Bildungsdirektionen, der Agentur für Presse und Kommunikation, der Abteilung Finanzen, dem Verantwortlichen für den Digitalen Wandel, der Abteilung Informatik, dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz, dem Einheitlichen Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung (EGK), der Vertrauensrätin, dem Sonderbeauftragten für die Nachhaltigkeit, der Abteilung Europa, der Agentur für öffentliche Verträge, der Anwaltschaft des Landes, dem Amt für Sprachangelegenheiten, dem Frauenbüro und verschiedene Fachabteilungen.

5.6 Zusammenarbeit mit anderen Organisationen oder Institutionen

Für die erfolgreiche Umsetzung der Personalentwicklungsmaßnahmen ist die enge Zusammenarbeit mit Partnern und Bildungseinrichtungen im In- und Ausland von strategischer Bedeutung. Durch gezielte Netzwerkarbeit, den Austausch bewährter Praktiken sowie die gemeinsame Entwicklung und Durchführung von Bildungsprojekten können wertvolle Synergien geschaffen und innovative Impulse gewonnen werden. Zu den Partnern gehören u. a.: Freie Universität Bozen, Universität Innsbruck, Philosophisch-Theologische Hochschule PTH Brixen, Landesfeuerwehrschule, TSM – Trentino School of Management, SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione, INPS, Eurac Research, Wifi Handelskammer Bozen, Land Tirol und Provinz Trient (Projekt Fit4co), Bayerische Staatskanzlei,

I dipendenti condividono le proprie conoscenze e partecipano allo scambio di esperienze all'interno del proprio team e anche con i colleghi di altre unità organizzative. Attraverso le esperienze lavorative, la formazione continua e l'aggiornamento professionale, i dipendenti possono aumentare le proprie capacità individuali, acquisire nuove competenze e migliorare la qualità del proprio lavoro. Gli esperti all'interno dell'amministrazione hanno la possibilità di mettere a disposizione le proprie conoscenze ed esperienze professionali come docenti interni e ricevono un adeguato compenso. Attraverso quest'attività i collaboratori e le collaboratrici favoriscono attivamente la propria crescita professionale individuale e allo stesso tempo contribuiscono allo sviluppo dell'intera organizzazione.

5.5 Altre attrici e altri attori nell'Amministrazione provinciale

Per l'attuazione degli obiettivi e delle misure del piano di sviluppo del personale è necessaria la collaborazione di vari altri attori e strutture con funzioni trasversali, p. es. la Ripartizione Personale e il Servizio Prevenzione e Protezione, l'Ufficio Organizzazione e il Controlling, le Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia, l'Agenzia di stampa e comunicazione, la Ripartizione Finanze, il Responsabile per la Transizione al Digitale, la Ripartizione Informatica, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), la Consigliera di fiducia, l'Incaricato per la sostenibilità, la Ripartizione Europa, l'Agenzia per i contratti pubblici, l'Avvocatura della Provincia, l'Ufficio Questioni linguistiche, il Servizio donna e altre unità organizzative dell'Amministrazione.

5.6 Collaborazione con altre organizzazioni o istituzioni

Per garantire un'attuazione efficace delle misure di sviluppo del personale, è essenziale una collaborazione stretta e continuativa con partner e istituzioni formative, sia nazionali che internazionali. Attraverso un lavoro di rete mirato, lo scambio di buone pratiche e la progettazione e realizzazione congiunta di iniziative formative, è possibile creare sinergie di valore e generare impulsi innovativi che contribuiscono al miglioramento continuo dell'Amministrazione. Tra i partner principali figurano per esempio: Libera Università di Bolzano, Università di Innsbruck, Studio teologico accademico di Bressanone, Scuola provinciale antincendi, TSM – Trentino School of Management, SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione, INPS, Eurac Research, Wifi Camera di Commercio di Bolzano, Land Tirol e Provincia di Trento

AIF – Associazione Italiana Formatori, AIDP – Associazione Italiana per la Direzione del Personale und andere.

Gemäß Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2023-2028 ist - in Zusammenarbeit mit der Freien Universität Bozen und den Universitäten der Euregio - die Einrichtung von spezifischen berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsangeboten vorgesehen.

(progetto Fit4co), Cancelleria di Stato Bavarese, AIF – Associazione Italiana Formatori, AIDP – Associazione Italiana per la Direzione del Personale e altri.

In base al Programma di governo per la legislatura 2023 - 2028 in collaborazione con la Libera Università di Bolzano e le università dell'Euregio è previsto l'istituzione di specifici corsi di formazione continua e aggiornamento delle pubbliche amministrazioni dell'Alto Adige.

6. Aus- und Weiterbildungsprogramm

6. Programma di formazione e aggiornamento

1. Führung und Management	Leadership e management
  	  
1.1 Führungskräftetag	Giornata delle/dei dirigenti
1.2 Führungskräfte-Forum zu relevanten Themen	Forum delle/dei dirigenti su tematiche specifiche
1.3 Führungsimpulse zu relevanten Themen wie z. B. Ethik, Wohlbefinden, Veränderungsmanagement	Incontri su tematiche specifiche di leadership come, ad esempio, l'etica, il benessere, la gestione del cambiamento
1.4 Führungs- und Managementinstrumente (z. B. PIAO - Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan, Gzoom, Prämien und Zulagen, Nebentätigkeiten, Anerkennung der Berufserfahrung, Probezeit, Eingliederungsmaßnahmen u. a.)	Strumenti di leadership e gestione (ad esempio PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione, Gzoom, premi e indennità, attività extraistituzionali, riconoscimento dell'esperienza professionale, periodo di prova, misure di inserimento e altri)
1.5 Digital Leadership – Value-based Leadership und Management mit den Tools von Microsoft 365	Digital Leadership – Value-based leadership e management con i tool di Microsoft 365
1.6 Future Skills für Führungskräfte	Future skills per dirigenti
1.7 Inclusive Leadership	Leadership inclusiva
1.8 Initiativen in Zusammenarbeit mit der Vertrauensrätin zur Stärkung der Führungskultur und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz	Iniziative in collaborazione con la Consigliera di fiducia per rafforzare la cultura della leadership e il benessere sul posto di lavoro
1.9 Frauen in Führung!	Donne Leader!
1.10 Chancengleichheit und Diversität	Pari opportunità e diversità
1.11 Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Leitprojektes "Simply Digital"	Misure di formazione nell'ambito del progetto Bandiera "Simply Digital"
1.12 KI-Kompetenz für Führungskräfte	Competenze in materia di intelligenza artificiale per dirigenti
1.13 Public Speaking	Public speaking
1.14 Einzelcoachings, Reflexionsgruppen, Kollegiale Beratung	Coaching individuali, gruppi di riflessione, consulenza collegiale
1.15 Teamentwicklung	Team building
1.16 Privacy - Die Umsetzung des Prinzips der Rechenschaftspflicht (Lernbibliothek)	Privacy - L'attuazione del principio di accountability (biblioteca digitale)
1.17 Performance und Leadership in der öffentlichen Verwaltung – Methoden und Instrumente zur Förderung von Leistung und zur Schaffung öffentlichen Mehrwerts (Syllabus)	Performance e leadership per la PA - metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico (Syllabus)
1.18 Smart Working im öffentlichen Dienst: Innovative Organisationsmodelle für bessere Leistung und Servicequalität (Syllabus)	Lavoro agile e PA: innovare i modelli organizzativi per migliorare performance e qualità dei servizi (Syllabus)
1.19 Smart Working – Videolezioni (verpflichtender E-Learning-Kurs)	Smart working – Videolezioni (corso e-learning obbligatorio)

2. Verwaltungsrechtliche Kompetenzen		Competenze amministrative	
 		 	
2.1	Grundzüge des Rechts der Europäischen Union (Lernbibliothek)		Principi fondamentali del diritto dell'Unione Europea (biblioteca digitale)
2.2	Die Autonomie Südtirols (Lernbibliothek)		L'autonomia dell'Alto Adige/Südtirol (biblioteca digitale)
2.3	Autonomie und Verfassung		Autonomia e Costituzione
2.4	Einführung in das Verfassungsrecht und das europäische Recht (Lernbibliothek)		Introduzione al diritto costituzionale ed europeo (biblioteca digitale)
2.5	Die Hierarchie der Rechtsquellen mit besonderem Bezug auf das Verwaltungsrecht		La gerarchia delle fonti giuridiche con particolare riferimento al diritto amministrativo
2.6	Einführung in das Verwaltungsrecht für Nicht Juristen (Lernbibliothek)		Introduzione al diritto amministrativo per non giuristi (biblioteca digitale)
2.7	Grundlagen des Verwaltungsrechts (Lernbibliothek)		Elementi fondamentali del diritto amministrativo (biblioteca digitale)
2.8	Das Verwaltungsverfahren – wesentliche Aspekte (Lernbibliothek)		Il procedimento amministrativo – aspetti rilevanti (biblioteca digitale)
2.9	Das Verwaltungsverfahren: Einleitung des Verwaltungsverfahrens; Beteiligung am Verwaltungsverfahren; Fristen, stillschweigende Zustimmung und Mitteilung der Hinderungsgründe für die Annahme; Begründungspflicht der Verwaltungsmaßnahmen; die Mängel der Verwaltungsmaßnahme; Anfechtungen der Verwaltungsmaßnahmen u. a.		Il procedimento amministrativo: avvio del procedimento amministrativo; la partecipazione al procedimento amministrativo; i termini, il silenzio assenso e la comunicazione dei motivi ostativi; la motivazione del provvedimento amministrativo; i vizi del provvedimento amministrativo; impugnazioni dei provvedimenti amministrativi ed altro
2.10	Das korrekte Abfassen von Verwaltungsakten (Lernbibliothek)		La stesura corretta degli atti amministrativi (biblioteca digitale)
2.11	Die Haftungsprofile der öffentlich Bediensteten (Lernbibliothek)		I profili di responsabilità delle/dei dipendenti pubblici (biblioteca digitale)
2.12	Abwicklung des Verfahrens auf Bürgerzugang		Svolgimento del procedimento di accesso civico
2.13	Transparenz: Erfüllung der verschiedenen Veröffentlichungspflichten		Trasparenza: Adempimento dei diversi obblighi di pubblicazione
2.14	Transparenz - Teil 1: Einführung und wesentliche Grundsätze (E-Learning-Kurs)		Trasparenza - 1a parte: introduzione e principi fondamentali (corso e-learning)
2.15	Transparenz und Bürgerzugang - Teil 2 (E-Learning-Kurs)		Trasparenza e accesso civico - 2a parte (corso e-learning)
2.16	Digitale Beteiligungspraktiken für eine transparente und zugängliche Verwaltung (Syllabus)		Pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto (Syllabus)
2.17	Grundprinzipien der Rechenschaftspflicht für eine transparente und zugängliche Verwaltung (Syllabus)		Accountability per il governo aperto (Syllabus)
2.18	Einführung in das Programm BeDe (Lernbibliothek)		Introduzione al programma BeDe (biblioteca digitale)
2.19	Einen Beschluss erstellen mit BEDE (E-Learning-Kurs)		Creare una delibera con BeDe (corso e-learning)
2.20	Kodex der digitalen Verwaltung		Codice dell'amministrazione digitale

2.21	Elektronisches Protokoll eProcs	Protocollo elettronico eProcs
2.22	Themen der Personalverwaltung, z. B. Lohnstreifen	Tematiche di amministrazione del personale, come ad esempio il cedolino paga
2.23	Interessenskonflikt in der öffentlichen Verwaltung (Lernbibliothek)	Conflitto di interessi nella Pubblica Amministrazione (biblioteca digitale)
2.24	Verhaltenskodex für Landesbedienstete (verpflichtender E-Learning-Kurs)	Il codice di comportamento per dipendenti provinciali (corso e-learning obbligatorio)
2.25	Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung (verpflichtender E-Learning-Kurs)	Prevenzione della corruzione (corso e-learning obbligatorio)
2.26	Förderung einer Integritätskultur in der öffentlichen Verwaltung (Syllabus)	La cultura dell'integrità pubblica (Syllabus)
2.27	Strategien zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz in der öffentlichen Verwaltung (Syllabus)	La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa (Syllabus)
2.28	Privacy: Der neue Rahmen für den Datenschutz (verpflichtender E-Learning-Kurs)	Privacy: La nuova disciplina in tema di protezione dei dati personali (corso e-learning obbligatorio)
2.29	Privacy: Personenbezogener Datenschutz (Lernbibliothek)	Privacy: La protezione dei dati personali (biblioteca digitale)

3. Finanz- und Rechnungswesen		Finanze e contabilità
		
3.1	PagoPA bei Zahlungen im Eingang (Lernbibliothek)	PagoPA ed accertamento delle entrate (biblioteca digitale)
3.2	Abschluss des Haushaltsjahres und ordentliche Neufeststellung der passiven Rückstände (Lernbibliothek)	Chiusura esercizio e riaccertamento ordinario dei residui (biblioteca digitale)
3.3	Spezifische Kurse zu Buchhaltung, Haushalt, Finanz- und Rechnungswesen	Corsi specifici su contabilità, bilancio e finanze
3.4	Bekämpfung der Geldwäsche: Grundkurs (Lernbibliothek)	Antiriciclaggio: Corso base (biblioteca digitale)
3.5	Grundlagen der Buchhaltung von Örtlichen Körperschaften (E-Learning-Kurs)	Corso base di contabilità degli enti locali (corso e-learning)
3.6	Antimafia-Compliance und Kontrollen (Lernbibliothek)	Antimafia-Compliance e controlli (biblioteca digitale)
3.7	Stempelsteuer (Lernbibliothek)	Imposta di bollo (Biblioteca digitale)
3.8	Der Nationale Aufbau- und Resilienzplan (PNRR) sowie das effiziente Management des Lebenszyklus von EU-Finanzierungen (Syllabus)	Il PNRR e la gestione del ciclo di vita dei finanziamenti UE (Syllabus)
3.9	Buchhaltung Accrual	Contabilità Accrual (cioè della contabilità economico patrimoniale)
3.10	Ausgabenverwaltung - Grundkurs (Lernbibliothek)	Procedura di spesa - corso base (biblioteca digitale)
3.11	Plattform für Handelsforderungen - PCC (Lernbibliothek)	Piattaforma dei crediti commerciali - PCC (biblioteca digitale)
3.12	Kostenrechnung und Ausgaben der Abteilungen (Lernbibliothek)	Contabilità analitica e spese delle ripartizioni (biblioteca digitale)

4. Öffentliches Auftragswesen



Die Aus- und Weiterbildung im Bereich des öffentlichen Auftragswesens hat durch akkreditierte Bildungsträger zu erfolgen und ist für die Qualifizierung der Vergabestellen relevant (63 Absatz 10 des GVD Nr. 36/2023, Dekret der Präsidentin der SNA Nr. 22/2024). Die Grundausbildung wird von der Landesverwaltung durchgeführt, auch mit Einbeziehung anderer öffentlicher Körperschaften in Südtirol. Die Spezialisierungsmodule (60 Std.), die weiterführende Qualifizierung (150 Std.) und die Auffrischungsschulung (30 Std.) können im Rahmen der externen Weiterbildung durch die Teilnahme an Kursangeboten anderer akkreditierter Bildungsträger absolviert werden. Dadurch erhalten die Landesbediensteten die Möglichkeit, Weiterbildungsangebote auszuwählen, die ihrem spezifischen Aufgabenbereich und ihrem konkreten Qualifizierungsbedarf bestmöglich entsprechen.

Appalti pubblici



La formazione e l'aggiornamento nel settore dei contratti pubblici devono essere svolti da enti di formazione accreditati e sono rilevanti ai fini della qualificazione delle stazioni appaltanti (articolo 63, comma 10, del d.lgs. n. 36/2023; decreto della Presidente SNA n. 22/2024). La formazione di base è organizzata dall'Amministrazione provinciale, con la possibilità di coinvolgere anche altre amministrazioni pubbliche della provincia. La formazione specialistica (60 ore), la formazione avanzata (150 ore) e la formazione di aggiornamento (30 ore) possono essere svolti tramite la partecipazione a corsi offerti da altri enti di formazione accreditati a livello nazionale (formazione esterna). Questo consente al personale provinciale di scegliere percorsi formativi adeguati alle proprie esigenze e coerenti con le specifiche funzioni esercitate.

4.1	Direktvergaben von Lieferungen und Dienstleistungen: Grundkurs im Rahmen der Qualifizierung der Vergabestellen	Affidamenti diretti di servizi e forniture: corso di formazione base utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti
4.2	Direktvergaben von öffentlichen Arbeiten: Grundkurs im Rahmen der Qualifizierung der Vergabestellen	Affidamenti diretti di lavori: corso di formazione base utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti
4.3	Das ABC der öffentlichen Aufträge (E-Learning-Kurs)	L'ABC degli appalti pubblici (corso e-learning)
4.4	Vergaben von öffentlichen Arbeiten unter 150.000 Euro	Appalti pubblici di lavori infra 150.000 euro
4.5	Vergabe von öffentlichen Arbeiten, Dienstleistungen und Lieferungen: Neuheiten, PNRR und Rechtsfragen und praktische Umsetzung	L'affidamento di appalti di lavoro, servizi e forniture: novità, PNRR e problematiche giurisprudenziali e approccio pratico
4.6	Allgemeine Teilnahmeanforderungen und Ausschlussgründe (Lernbibliothek)	Requisiti generali di partecipazione e cause di esclusione (biblioteca digitale)
4.7	Vergaben von Ingenieur- und Architektendienstleistungen (Lernbibliothek)	Gli affidamenti di ingegneria e architettura (biblioteca digitale)
4.8	Vergaben von Ingenieur- und Architektendienstleistungen: Neuheiten	Gli affidamenti di ingegneria e architettura: novità
4.9	Direktvergaben von Dienstleistungen und Lieferungen unter 140.000 Euro	Affidamenti diretti di servizi e forniture inferiore di 140.000 euro
4.10	Konventionen AOV, EMS und das Qualifizierungssystem der Vergabestellen und RUP in Südtirol (Lernbibliothek)	Convenzioni ACP, MEPAB e il sistema di qualificazione di Stazioni Appaltanti e RUP dell'Alto Adige (biblioteca digitale)
4.11	Der Kodex der öffentlichen Aufträge GvD 36/2023 (Syllabus)	Il codice dei contratti pubblici d.lgs. 36/2023 (Syllabus)
4.12	BIM und digitale Informationsverwaltung des Bauwesens im Rahmen des neuen Kodexes der öffentlichen Aufträge (Syllabus)	BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti pubblici (Syllabus)

4.13	Die Digitalisierung öffentlicher Verträge (Syllabus)	La digitalizzazione dei contratti pubblici (Syllabus)
4.14	Vertragsausführung von Lieferungen, Dienstleistungen und Arbeiten	Esecuzione contrattuale dei servizi, forniture e lavori
4.15	Transparenz und Veröffentlichungspflichten im öffentlichen Vergabewesen	Amministrazione trasparente - Sezione appalti e contratti

5.	Persönliche und soziale Kompetenzen	Competenze personali e sociali
	 	 
5.1	Resilienz und innere Stärke im Berufsalltag	Resilienza e risorse personali nella quotidianità lavorativa
5.2	Effizient & strukturiert: Selbstmanagement	Efficienza & organizzazione: self-management
5.3	Wirkungsvolle Kommunikation	Comunicazione efficace
5.4	Kollaboration und Konfliktlösung im Arbeitsalltag	Collaborazione e gestione efficace dei conflitti nell'ambiente lavorativo
5.5	Entscheidungs- und Problemlösungskompetenz im Berufsalltag	Capacità decisionale e problem solving in ambito professionale
5.6	Umgang mit schwierigen Kundensituationen und aggressiven Übergriffen	La gestione di situazioni difficili e comportamenti aggressivi
5.7	Umgang mit schwierigen Kundensituationen und aggressiven Übergriffen - Vertiefungskurs	La gestione di situazioni difficili e comportamenti aggressivi - corso di approfondimento
5.8	Gewaltfreie Kommunikation	Comunicazione non violenta
5.9	Die letzten Arbeitsjahre	Gli ultimi anni di lavoro
5.10	Spezifische Angebote zu persönlichen und sozialen Kompetenzen für das Verwaltungs- und Hilfspersonal der Bildungseinrichtungen z. B. Wohlbefinden am Arbeitsplatz, persönliche, berufliche Entwicklung, Stressbewältigung und Entspannungstechniken, Kommunikation, Praxisreflexion u.a. (von den Bildungsdirektionen organisiert)	Offerte specifiche riguardanti le competenze personali e sociali per il personale amministrativo e ausiliario delle scuole, ad esempio benessere sul posto di lavoro, sviluppo personale e professionale, gestione dello stress e tecniche di rilassamento, comunicazione, riflessione sulla pratica ed altro (organizzate dalle Direzioni Istruzione e Formazione)

6.	Methodische Kompetenzen/Arbeitstechniken	Competenze di metodo/tecniche di lavoro
	 	 
6.1	Arbeitsorganisation und Zeitmanagement	Organizzazione del lavoro e gestione del tempo - time management
6.2	Grundlagen des Projektmanagements (E-Learning-Kurs, Syllabus, Leitfaden in Lernbibliothek u. a.)	Elementi fondamentali del project management (corso e-learning, Syllabus, linee guida nella biblioteca digitale ed altro)
6.3	Grundlagen des Projektmanagements (Syllabus)	Fondamenti di project management (Syllabus)
6.4	Schulungen für Mitglieder sowie Sekretärinnen und Sekretäre von Kommissionen bei Wettbewerben	Formazione per i membri nonché per le segretarie e i segretari delle commissioni di concorso

6.5	Prozessmanagement	Management dei processi
6.6	Moderations- und Präsentationstechniken	Metodi per moderare e presentare
6.7	Spezifische Angebote zu methodischen Kompetenzen für das Verwaltungs- und Hilfspersonal der Bildungseinrichtungen (von den Bildungsdirektionen organisiert)	Offerte specifiche riguardanti le competenze metodologiche per il personale amministrativo e ausiliario delle scuole (organizzate dalle Direzioni Istruzione e Formazione)

7.	Fachspezifische/technische Kompetenzen	Competenze specifiche/tecniche
	 	 
7.1	Aus- und Weiterbildungsangebote „Euregio-Kompetenz“; die grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Rahmen der Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino (Lernbibliothek)	Formazione sulla „competenza Euregio“; la cooperazione transfrontaliera nell'ambito dell'Euregio Tirol-Alto Adige-Trentino (biblioteca digitale)
7.2	EU-Kompetenzen, z. B. Institutionen der Europäischen Union, EU-Förderungen, Direktfinanzierungen	Competenze sull'Unione Europea, ad esempio istituzioni dell'UE, finanziamenti europei, finanziamenti diretti
7.3	Landeswebseiten verbessern (u. a. einfache Sprache)	Migliorare i siti web della Provincia (per esempio lingua semplice)
7.4	Schulungen für die Social Media Manager	Formazione per i social media manager
7.5	Schulungen für die Personalbeauftragten	Formazione per i referenti del personale
7.6	Kurse für die Kontrollorgane der Hilfskörperschaften des Landes	Corso per gli organi di controllo negli enti strumentali della Provincia
7.7	Plattform Gzoom – Verwaltung des Korruptionsrisikos in den Prozessen (E-Learning-Kurs)	Piattaforma Gzoom – Gestione del rischio corruttivo nei processi (corso e-learning)
7.8	Spezifische Angebote zu fachspezifischen/technischen Kompetenzen für das Verwaltungs- und Hilfspersonal der Bildungseinrichtungen, z. B. professionelle Gebäudereinigung, Künstliche Intelligenz, Soziale Medien (von den Bildungsdirektionen organisiert)	Offerte specifiche riguardanti le competenze tecnico-specialistiche per il personale amministrativo e ausiliario delle scuole, ad esempio pulizia professionale degli edifici, intelligenza artificiale, social media (organizzate dalle Direzioni Istruzione e Formazione)

8.	Digitale Kompetenzen	Competenze digitali
	  	  
8.1	Ask the Experts zu den Tools von Microsoft 365: Word, Excel, Power Point, Teams, OneDrive-SharePoint, OneNote, Outlook, To Do & Planner, Projekt, Kommunikation und Zusammenarbeit	Ask the Experts sui vari Tools di Microsoft 365: Word, Excel, Power Point, Teams, OneDrive-SharePoint, OneNote, Outlook, To Do & Planner, Project, comunicazione e collaborazione
8.2	Verpflichtende Schulung zur IT-Sicherheit	Formazione obbligatoria sulla sicurezza informatica
8.3	Cybersicherheit: Sensibilisierung in der öffentlichen Verwaltung stärken (Syllabus)	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA (Syllabus)
8.4	Digitale Kompetenzen in den folgenden Kompetenzdimensionen des europäischen digitalen Kompetenzrahmens - Digital Competence Framework	Competenze digitali nelle seguenti dimensioni del quadro delle competenze digitali - Digital Competence Framework for Citizens DigComp 2.2 (corsi e-learning):

	for Citizens DigComp 2.2 (E-Learning-Kurse): Informations- und Datenkompetenz Kommunikation und Zusammenarbeit Erstellung digitaler Inhalte Sicherheit Problemlösung	Alfabetizzazione digitale Comunicazione e collaborazione Creazione di contenuti digitali Sicurezza Risoluzione dei problemi
8.5	Digitale Kompetenzen in der öffentlichen Verwaltung (Syllabus)	Competenze digitali per la Pubblica Amministrazione (Syllabus)
8.6	Die Qualität digitaler Dienstleistungen für eine transparente und zugängliche Verwaltung (Syllabus)	Qualità dei servizi digitali per il governo aperto (Syllabus)
8.7	Verpflichtende Schulung zur künstlichen Intelligenz gemäß AI Act	Formazione obbligatoria sull'intelligenza artificiale ai sensi dell'AI Act
8.8	Künstliche Intelligenz in der Landesverwaltung	L'Intelligenza artificiale nell'Amministrazione provinciale
8.9	Einsatzmöglichkeiten von Copilot in der Landesverwaltung (Lernbibliothek)	Possibili utilizzi di Copilot nell'Amministrazione provinciale (biblioteca digitale)
8.10	Einführung in die künstliche Intelligenz (Syllabus)	Introdurre all'intelligenza artificiale (Syllabus)
8.11	Die Implementierung von Künstlicher Intelligenz in der öffentlichen Verwaltung (Syllabus)	Adottare l'intelligenza artificiale nella PA (Syllabus)
8.12	Weiterbildungsinitiativen im Rahmen der Einführung des neuen Bürgernetzes myCivis (Leitprojekt „Simply Digital“)	Iniziative di formazione nell'ambito dell'introduzione della nuova rete civica myCivis (Progetto Bandiera "Simply Digital")

9.	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Salute e sicurezza sul lavoro
	  <i>Mit dem Staat-Regionen und Autonome Provinzen-Abkommen vom 17. April 2025 wurden neue Bestimmungen im Bereich Aus- und Fortbildung zum Arbeitsschutz eingeführt, welche ab 24. Mai 2026 in Kraft treten. Die Neuerungen betreffen die Einführung der Grund- und Auffrischkurse für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Neugestaltung der Grund- und Auffrischkurse für Vorgesetzte, Anpassungen der Kurse z. B. Abschlusstests, Feedbackbögen, Beschreibung der Bildungsprojekte, Festlegung von Rollen und Verantwortlichkeiten u.a.</i>	  <i>Con l'Accordo Stato-Regioni e Province autonome del 17 aprile 2025 sono state introdotte nuove disposizioni in materia di formazione e aggiornamento sulla sicurezza sul lavoro, che entreranno in vigore il 24 maggio 2026. Le novità riguardano l'introduzione dei corsi di formazione base e di aggiornamento per datrici e datori di lavoro, la riprogettazione dei corsi di formazione base e di aggiornamento per i preposti, nonché adeguamenti relativi ai corsi, come ad esempio le prove finali, i questionari di gradimento, la descrizione dei progetti formativi, la definizione di ruoli e responsabilità e altro ancora.</i>
9.1	Brandschutzkurs für Brandschutzbeauftragte in Gebäuden mit Brandschutzfunktionen: Grundausbildungskurs zu 8 Stunden	Formazione antincendio per le addette e gli addetti antincendio in edifici con attività soggetta a controllo di prevenzione incendi: Corso formazione base di 8 ore
9.2	Brandschutzkurs für Brandschutzbeauftragte in Gebäuden mit Brandschutzfunktionen: Auffrischkurs zu 5 Stunden	Formazione antincendio per le addette e gli addetti antincendio in edifici con attività soggetta a controllo di prevenzione incendi: Corso d'aggiornamento di 5 ore
9.3	Brandschutzkurs für Brandschutzbeauftragte in Schulen und Verwaltungsgebäuden mit über 1.000 anwesenden Personen: Grundausbildungskurs zu 16 Stunden	Formazione antincendio per le addette e gli addetti antincendio in scuole e uffici con presenza di oltre 1.000 persone: Corso formazione base di 16 ore

9.4	Brandschutzkurs für Brandschutzbeauftragte in Schulen und Verwaltungsgebäuden mit über 1.000 anwesenden Personen: Auffrischkurs zu 8 Stunden	Formazione antincendio per le addette e gli addetti antincendio in scuole e uffici con presenza di oltre 1.000 persone: Corso d'aggiornamento di 8 ore
9.5	Brandschutzkurs für Brandschutzbeauftragte in allen anderen Gebäuden: Grundausbildungskurs zu 4 Stunden	Formazione antincendio per le addette e gli addetti antincendio in tutti gli altri edifici: Corso formazione base di 4 ore
9.6	Brandschutzkurs für Brandschutzbeauftragte in allen anderen Gebäuden: Auffrischkurs zu 2 Stunden	Formazione antincendio per le addette e gli addetti antincendio in tutti gli altri edifici: Corso d'aggiornamento di 2 ore
9.7	Erste-Hilfe-Kurs für die Erste-Hilfe-Beauftragten der Notfalleinsatzgruppe: Grundkurs (12 Unterrichtseinheiten zu je 45 Minuten); die Kurse für das Personal an den Bildungseinrichtungen des Landes werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisiert	Corso di primo soccorso per gli addetti e le addette al primo soccorso della squadra d'emergenza: corso base (12 unità didattiche di 45 minuti ciascuna). I corsi per il personale delle istituzioni scolastiche della Provincia vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale
9.8	Erste-Hilfe-Kurs für die Erste-Hilfe-Beauftragten der Notfalleinsatzgruppe: Auffrischkurs (4 Stunden); die Kurse für das Personal an den Bildungseinrichtungen des Landes werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisiert	Corso di primo soccorso per gli addetti al primo soccorso della squadra di emergenza: corso di aggiornamento (4 ore). I corsi per il personale delle istituzioni scolastiche della Provincia vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale
9.9	Grundausbildung zum Arbeitsschutz (4 Stunden) – E-Learning	Corso base sulla sicurezza sul lavoro (4 ore) – e-learning
9.10	Spezifische Ausbildung zum Arbeitsschutz: Fahrsicherheitskurse in Zusammenarbeit mit dem Safety Park, u. a. für die Abteilungen 10, 24, 29 und 32	Formazione specifica sulla sicurezza sul lavoro: corsi di guida sicura in collaborazione con il Safety Park, tra l'altro per le Ripartizioni 10, 24, 29 e 32
9.11	Spezifische Ausbildung zum Arbeitsschutz - niedriges Risiko (4 Stunden) – E-Learning	Formazione specifica sulla sicurezza sul lavoro – rischio basso (4 ore) – e-learning
9.12	Spezifische Ausbildung zum Arbeitsschutz - mittleres Risiko (8 Stunden) – E-Learning	Formazione specifica sulla sicurezza sul lavoro – rischio medio (8 ore) – e-learning
9.13	Spezifische Ausbildung zum Arbeitsschutz - hohes Risiko (12 Stunden) – E-Learning	Formazione specifica sulla sicurezza sul lavoro – rischio alto (12 ore) – e-learning
9.14	Auffrischkurse zu den spezifischen Risiken (6 Stunden) – E-Learning	Corsi d'aggiornamento per rischi specifici (6 ore) – e-learning
9.15	Auffrischkurse für Leiterinnen und Leiter des Arbeitsschutzdienstes (LASD) – 4 bzw. 8 Stunden zu spezifischen Themen	Corsi di aggiornamento per responsabili del Servizio prevenzione e protezione (RSPP) – 4 o 8 ore su tematiche specifiche
9.16	Auffrischkurse für Leiterinnen und Leiter des Arbeitsschutzdienstes (LASD) und Beauftragte des Arbeitsschutzdienstes (BASD) – 4 bzw. 8 Stunden zu spezifischen Themen	Corsi di aggiornamento per responsabili del Servizio prevenzione e protezione (RSPP), addette e addetti al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP) su tematiche specifiche
9.17	Kurse zu spezifischen Risiken nach aktuellen Erfordernissen in E-Learning (z. B. Radon, Legionellen, etc.)	Corsi su rischi specifici in base al fabbisogno formativo in e-learning (per esempio radon, legionella, etc.)
9.18	Grundausbildung für LASD und BASD - Modul A (28 Stunden) – in Zusammenarbeit mit den Landesbildungsdirektionen	Formazione di base per RSPP e ASPP – Modulo A (28 ore) – in collaborazione con le Direzioni provinciali Istruzione e Formazione

9.19	Grundausbildung für LASD und BASD - Modul B (48 Stunden) – in Zusammenarbeit mit den Landesbildungsdirektionen	Formazione di base per RSPP e ASPP – Modulo B (48 ore) – in collaborazione con le Direzioni provinciali Istruzione e Formazione
9.20	Grundausbildung für LASD - Modul C (24 Stunden) – in Zusammenarbeit mit den Landesbildungsdirektionen	Formazione di base per RSPP – Modulo C (24 ore) – in collaborazione con le Direzioni provinciali Istruzione e Formazione
9.21	Kurse für Sicherheitskoordinatorinnen/-koordinatoren (120 Stunden) – in Zusammenarbeit mit den Landesbildungsdirektionen	Corsi per le coordinatrici e i coordinatori di sicurezza (120 ore) – in collaborazione con le Direzioni provinciali Istruzione e Formazione
9.22	Auffrischkurse für Sicherheitskoordinatorinnen/-koordinatoren (8 Stunden) – in Zusammenarbeit mit den Landesbildungsdirektionen	Corsi d’aggiornamento per le coordinatrici e i coordinatori di sicurezza (8 ore) – in collaborazione con le Direzioni provinciali Istruzione e Formazione
9.23	Kurse für Sicherheitssprecherinnen/-sprecher (SSP) (32 Stunden) – in Zusammenarbeit mit den Landesbildungsdirektionen	Corsi per le rappresentanti ed i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza (RLS) (32 ore) – in collaborazione con le Direzioni provinciali Istruzione e Formazione
9.24	Auffrischkurse für Sicherheitssprecherinnen/-sprecher (SSP) (8 Stunden) – in Zusammenarbeit mit den Landesbildungsdirektionen	Corsi di aggiornamento per le rappresentanti e i rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori per la sicurezza (RLS) (8 ore) – in collaborazione con le Direzioni provinciali Istruzione e Formazione
9.25	Grundkurse für Vorgesetzte (12 Stunden); die Kurse für das Personal an den Bildungseinrichtungen des Landes werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisiert	Corsi di formazione base per preposti (12 ore). I corsi per il personale delle istituzioni scolastiche della Provincia vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale
9.26	Auffrischkurse für Vorgesetzte (6 Stunden); die Kurse für das Personal an den Bildungseinrichtungen des Landes werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisiert	Corsi di aggiornamento per preposti (6 ore). I corsi per il personale delle istituzioni scolastiche della Provincia vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale
9.27	Kurse zu spezifischen Risiken auf Anfrage der Organisationseinheiten. Die Kurse für das Personal an den Bildungseinrichtungen des Landes werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisiert	Corsi su rischi specifici su richiesta delle unità organizzative. I corsi per il personale delle istituzioni scolastiche della Provincia vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale
9.28	Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz als Auffrischkurs zum Arbeitsschutz – E-Learning	Benessere e salute sul posto di lavoro come corso d’aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro - e-learning
9.29	Kurse für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (12 Stunden); die Kurse für das Personal an den Bildungseinrichtungen des Landes werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisiert	Corsi per datrici e datori di lavoro (12 ore). I corsi per il personale delle istituzioni scolastiche della Provincia vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale
9.30	Auffrischkurse für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber (6 Stunden); die Kurse für das Personal an den Bildungseinrichtungen des Landes werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personalentwicklung organisiert	Corsi di aggiornamento per datrici e datori di lavoro (6 ore). I corsi per il personale delle istituzioni scolastiche della Provincia vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale
9.31	Kinaesthetics - Vermeiden von Heben und Tragen im Pädagogischen Kontext – Grundkurs für Mitarbeitende für Integration der Kindergärten und Schulen (18 Stunden); die Kurse werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit	Cinestesia - La gestione della movimentazione manuale dei carichi nel contesto pedagogico – corso base per collaboratrici e collaboratori all’integrazione delle scuole materne e scuole (18 ore). I corsi vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in

	den Landesberufsschulen für soziale Berufe organisiert	collaborazione con le scuole provinciali per le professioni sociali
9.32	Kinaesthetics - Vermeiden von Heben und Tragen im Pädagogischen Kontext - Auffrischkurs für Mitarbeitende für Integration der Kindergärten und Schulen (6 Stunden); die Kurse werden von den Landesbildungsdirektionen in Zusammenarbeit mit den Landesberufsschulen für soziale Berufe organisiert	Cinestesia - La gestione della movimentazione manuale dei carichi nel contesto pedagogico - Corso di aggiornamento per collaboratrici e collaboratori all'integrazione delle scuole materne e scuole (6 ore). I corsi vengono organizzati dalle Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia in collaborazione con le scuole provinciali per le professioni sociali
9.33	Kurse im Bereich Arbeitsschutz in leichter Sprache für Menschen mit besonderen Bedürfnissen (Inklusion)	Corsi nell'ambito della sicurezza sul lavoro in lingua facile per persone con bisogni speciali (inclusione)
9.34	Lernangebote zu Alfagest-Web	Offerta formativa per Alfagest-Web
9.35	Initiativen zur Gesundheitsförderung in Zusammenarbeit mit dem Sanitätsbetrieb und der Dienststelle für den Arbeitsschutz	Iniziative per la promozione della salute in collaborazione con l'Azienda sanitaria ed il Servizio di prevenzione e protezione
9.36	Gesundheit und Wohlbefinden - Schwerpunkt gesunde Ernährung (in Zusammenarbeit mit der Landesdirektion deutschsprachige Berufsbildung)	Salute e benessere - Focus sull'alimentazione sana (in collaborazione con la Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca)
9.37	Gesundes Arbeiten (Lernbibliothek)	Lavorare in salute (biblioteca digitale)
9.38	Sicheres und gesundes Arbeiten im Smart Working (E-Learning)	Sicurezza e salute in smart working (e-learning)

10. Sprachliche Kompetenzen

Competenze linguistiche



10.1	Digitale Lernangebote und Selbstlernmöglichkeiten zu den sprachlichen Kompetenzen (Lernbibliothek)	Offerte di apprendimento digitale e opportunità di autoapprendimento riguardo alle competenze linguistiche (Biblioteca digitale)
10.2	Umgang mit maschinellen Übersetzungssystemen (E-Learning-Kurs)	Utilizzo dei sistemi di traduzione automatica (corso e-learning)
10.3	Initiativen für die Sprachreferenten in Zusammenarbeit mit dem Amt für institutionelle und sprachliche Angelegenheiten	Iniziative per i referenti linguistici in collaborazione con l'Ufficio Affari istituzionali e linguistici
10.4	Einführungskurs in die ladinische Sprache	Corso introduttivo nella lingua ladina

11. Green Skills und Nachhaltigkeit

Green skills e sostenibilità



11.1	Green Skills – Nachhaltigkeit in der Landesverwaltung, Aus- und Weiterbildungsinitiativen im Bereich „Nachhaltigkeit“	Green Skills – Sostenibilità nell'Amministrazione provinciale, iniziative di formazione e aggiornamento sullo "sviluppo sostenibile"
11.2	Nachhaltigkeit und die Strategie „Everyday for Future“ (Lernbibliothek)	Sostenibilità e la strategia "Everyday for Future" (biblioteca digitale)

11.3	Vertiefungsseminar Handlungsfeld „Reduktion der Treibhausgasemissionen (Klima)“	Corso di approfondimento nell'ambito d'azione "Riduzione delle emissioni di gas serra (clima)"
11.4	Vertiefungsseminar Handlungsfeld „Erhaltung des Naturraums und der Artenvielfalt (Biodiversität)“	Corso di approfondimento nell'ambito d'azione "Conservazione dell'ambiente naturale e della biodiversità (biodiversità)"
11.5	Vertiefungsseminar Handlungsfeld „Soziale Absicherung und Chancengerechtigkeit (Soziales)“	Corso di approfondimento nell'ambito d'azione "Tutela sociale e pari opportunità (ambito sociale)"
11.6	Vertiefungsseminar Handlungsfeld „Wettbewerbsfähigkeit einer Wirtschaft im Kreislaufdenken (Kreislaufwirtschaft)“	Corso di approfondimento nell'ambito d'azione "Competitività di un'economia basata sul pensiero circolare (economia circolare)"
11.7	Klimaplan Südtirol 2040 (verschiedene Maßnahmen)	Piano Clima Alto Adige 2040 (diverse misure)
11.8	Die Rolle der öffentlichen Verwaltung für eine nachhaltige Transformation (Syllabus)	La trasformazione sostenibile per la Pubblica Amministrazione (Syllabus)
11.9	Das Management von umweltfreundlichen Ausschreibungen im öffentlichen Auftragswesen für eine nachhaltige öffentliche Verwaltung (Syllabus)	La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile (Syllabus)
11.10	Teilnahme am Kurs "Scuola per lo sviluppo sostenibile per le Regioni e Province autonome" (CINSEDO)	Partecipazione al corso "Scuola per lo sviluppo sostenibile per le Regioni e Province autonome" (CINSEDO)
11.11	Weiterbildungsinitiativen zu UNESCO in Südtirol	Iniziative di formazione su UNESCO in Alto Adige

12.	Gleichstellung und Chancengleichheit	Parità di genere e pari opportunità
	  	  
12.1	RiForma Mentis - Gleichstellung erzielen (Syllabus)	RiForma Mentis - Raggiungere la parità di genere (Syllabus)
12.2	Eine Kultur des Respekts (Syllabus)	La cultura del rispetto (Syllabus)
12.3	Sich engagiert gegen Diskriminierung einsetzen (Syllabus)	In prima linea contro ogni discriminazione (Syllabus)
12.4	Initiativen im Rahmen des Gender Equality Plans 2024-2026	Iniziative nell'ambito del Gender Equality Plan 2024-2026
12.5	Initiativen im Rahmen des Projektes „Frauen in Führung!“	Iniziative nell'ambito del progetto „Donne Leader!“
12.6	Weiterbildungsinitiativen zu Diversität und Inklusion	Iniziative di formazione su diversità ed inclusione
12.7	Weiterbildungsinitiativen zu (Frauen-)Gesundheit	Iniziative di formazione sulla salute (delle donne)

13.	Ausbildungslehrgänge	Percorsi di formazione
		
13.1	Grundausbildung für neu aufgenommenes Personal	Formazione di base per il personale neoassunto
13.2	Grundausbildung und Coaching für neu ernannte Führungskräfte	Formazione base e coaching per le/i dirigenti di nuova nomina

13.3	Ausbildung für Schulsekretärinnen und Schulsekretäre (Landesbildungsdirektionen)	Percorso di formazione per le segretarie e i segretari scolastici (Direzioni Istruzione e Formazione della Provincia)
13.4	Grundkurs zum Öffentlichen Auftragswesen im Rahmen der Qualifizierung der Vergabestellen	Formazione base sugli appalti pubblici utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti

14. Maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungsinitiativen auf Anfrage der Abteilungen und Ämter		Formazione specifica “su misura” richiesta dalle Ripartizioni e Uffici	
  		  	
14.1	Team- und Organisationsentwicklung, Supervision Professionelle Begleitung von Gruppen, Teams oder Organisationseinheiten bei schwierigen Situationen, Herausforderungen und Entwicklungs- oder Veränderungsprozessen	14.1	Team building, sviluppo organizzativo, supervisione Accompagnamento professionale di gruppi di collaboratori e collaboratrici, dei team e delle unità organizzative in caso di situazioni difficili, sfide e processi di sviluppo o cambiamento
14.2	Spezifische maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildungsinitiativen Die Landesabteilungen und Ämter können im Laufe des Jahres Anfragen um Unterstützung bei der Durchführung von spezifischen maßgeschneiderten Aus- und Weiterbildungsinitiativen an die Personalentwicklung übermitteln. Es handelt sich in der Regel um fachspezifische und technische Themen, die eng mit den Zuständigkeiten der jeweiligen Organisationseinheit verbunden sind. In der Regel können jährlich bis zu zwei Initiativen je Abteilung angefragt werden, je nach Notwendigkeit und Verfügbarkeit von Ressourcen.	14.2	Iniziative di formazione e aggiornamento specifiche „su misura“ Le Ripartizioni e gli Uffici possono presentare nel corso dell'anno all'Ufficio Sviluppo personale una richiesta di supporto per l'attuazione di una specifica iniziativa di formazione e aggiornamento „su misura“. Si tratta di norma di argomenti tecnici specifici strettamente connessi ai compiti istituzionali della rispettiva unità organizzativa. Di norma, annualmente possono essere richieste fino a due iniziative per Ripartizione, a seconda delle necessità e della disponibilità di risorse.

Anmerkungen zum Aus- und Weiterbildungsprogramm

Titel, Inhalte, Dauer und Ausgaben der geplanten Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen können bei auftretenden Notwendigkeiten und entsprechendem Bedarf angepasst bzw. ergänzt werden.

Aufgrund von unvorhersehbaren Erfordernissen oder besonderen Notwendigkeiten können im Laufe des Jahres zusätzliche Initiativen, die im Plan nicht enthalten sind, organisiert bzw. finanziert werden.

Zudem werden in den Jahren 2026 bis 2028 Aus- und Weiterbildungsangebote zu den obgenannten Kompetenzen in Kooperation mit anderen öffentlichen Verwaltungen bzw. Bildungsträgern angeboten, z. B. INPS (Projekt ValorePA), SNA – Scuola Nazionale dell'Amministrazione, TSM – Trentino School of Management, WIFI – Handelskammer und anderen.

Annotazioni sul programma di formazione e aggiornamento

I titoli, i contenuti, la durata e gli importi di spesa dei corsi di formazione e di aggiornamento previsti, in caso di necessità contingenti potranno subire variazioni o integrazioni.

A causa di necessità impreviste o di esigenze specifiche, nel corso dell'anno possono essere organizzate o finanziate ulteriori iniziative non incluse nel Piano.

Inoltre, nel periodo 2026-2028 verranno offerti corsi di formazione e aggiornamento sulle competenze sopra indicate in collaborazione con altre amministrazioni pubbliche ed enti di formazione, per esempio INPS (Progetto ValorePA), SNA – Scuola Nazionale dell'Amministrazione, TSM – Trentino School of Management, WIFI – Camera di Commercio e altri.

Die Kurse werden laufend im Kurskalender des Amtes für Personalentwicklung veröffentlicht und zur Anmeldung freigeschaltet.

I corsi vengono periodicamente pubblicati nel calendario corsi dell'Ufficio Sviluppo personale e resi disponibili per l'iscrizione.

7. Personalentwicklungsbudget 2026-2028

Für die Umsetzung der verschiedenen Maßnahmen und Initiativen im Bildungsbereich können Verträge mit externen Experten oder Bildungsträgern abgeschlossen werden. Dabei sind die geltenden Anwendungsrichtlinien zu Vergütungen für externe Expertinnen und Experten bei Aus-, Fort- und Weiterbildungsinitiativen und ähnlichen Initiativen, die vom Land organisiert werden zu berücksichtigen (Beschluss der Landesregierung Nr. 1144 vom 30. Dezember 2025). Diese Regelungen gelten auch für die Finanzierungen, die vom Amt für Personalentwicklung anderen Abteilungen, Ämtern oder Dienststellen für die Durchführung von Weiterinitiativen zur Verfügung gestellt werden.

Das Landespersonal, das zusätzlich zu den im jeweiligen Berufsbild vorgesehenen Aufgaben, bei Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen des Landes für das Landespersonal oder für Dritte als Referent oder Referentin tätig ist, hat Anspruch auf eine zusätzliche Stundenvergütung.

Das Amt für Personalentwicklung kann sämtliche Ausgaben tätigen, die für die Umsetzung des Personalentwicklungsplanes und eine gute Abwicklung der Aufgaben notwendig sind, unter anderem die Bezahlung der Honorare, die Ausarbeitung, Übersetzung und den Druck von Kursunterlagen, die Spesen für Reise, Unterkunft und Verpflegung für die Expertinnen/Experten, Saalmieten, Fotokopien, Ankauf von didaktischen Materialien, Ankauf oder Anleihe von technischer Ausstattung, Ausgaben für E-Learning-Kurse, Ankauf von kleinen didaktischen Accessoires, von verschiedenen Zubehören, Anschauungsmaterialien, Büchern, Blumenschmuck, Dekors, Getränken für Referentinnen und Referenten, sowie auch Ausgaben für die Ausarbeitung und Durchführung von Projekten und Weiterbildungsversuchsmodellen. Vorgesehen sind auch Ausgaben für die Bezahlung von Mitgliedsbeiträgen an verschiedene in der Aus- und Weiterbildung tätige Organisationen.

Das Landespersonal kann, außer an den im Personalentwicklungsplan vorgesehenen und von der Landesverwaltung selbst organisierten Kursen, auch an anderen Weiterbildungsinitiativen teilnehmen, die von verschiedenen Veranstaltern im In- und Ausland organisiert und durchgeführt werden und die für die Landesverwaltung von spezifischem Interesse sind (Externe Weiterbildung). Die Kosten für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von externen Einrichtungen

7. Risorse finanziarie 2026-2028

Per l'attuazione delle diverse misure e iniziative di formazione possono essere stipulati contratti con esperti esterni o enti di formazione. In tal caso devono essere rispettate le vigenti Linee guida per i compensi a esperte ed esperti esterni per iniziative di formazione e aggiornamento e altre iniziative analoghe organizzate dalla Provincia (deliberazione della Giunta Provinciale n. 1144 del 30 dicembre 2025). Tali disposizioni si applicano anche ai finanziamenti messi a disposizione dall'Ufficio Sviluppo personale per altre ripartizioni, uffici o servizi ai fini della realizzazione di iniziative di formazione.

Al personale provinciale che, in aggiunta alle proprie mansioni, esplica attività di relatrice interna o di relatore interno in iniziative di formazione e di aggiornamento organizzate dalla Provincia per il personale provinciale o per terzi, spetta, in aggiunta al normale trattamento economico, un compenso orario aggiuntivo.

L'Ufficio Sviluppo personale può effettuare tutte le spese necessarie per l'attuazione del Piano di sviluppo del personale e la buona gestione delle competenze assegnate, quali il compenso per i docenti, l'elaborazione, la traduzione e stampa di dispense ad uso didattico, acquisto di materiale didattico, spese di viaggio, di vitto e alloggio delle esperte/degli esperti, affitto sala, fotocopie, acquisto di materiale didattico, acquisto o affitto di attrezzature tecniche, spese per corsi di e-learning, acquisto di piccoli accessori didattici, acquisto di accessori vari, libri, fiori, accessori, bevande per relatrici e relatori, come anche l'elaborazione ed attuazione di progetti e modelli sperimentali di formazione. Sono previste anche spese per il pagamento delle quote associative a diversi enti operanti nel settore della formazione ed aggiornamento del personale.

Il personale provinciale può partecipare, oltre che ai corsi organizzati direttamente dalla Provincia e proposti nel Piano di sviluppo del personale anche ad altre attività formative riguardanti specifici settori di interesse provinciale, promosse ed organizzate da altri enti formativi, in Italia e all'estero (formazione esterna). Per quanto concerne la partecipazione alle iniziative di formazione e aggiornamento organizzate da enti esterni può essere prevista l'assunzione totale o parziale delle spese da parte dell'Amministrazione provinciale.

veranstaltet werden, können von der Verwaltung zur Gänze oder teilweise übernommen werden.

Den Fachabteilungen mit spezifischen Bildungsbedarfen kann das Amt für Personalentwicklung die erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen, damit diese autonom und speziell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Maßnahmen der Personalentwicklung planen und durchführen können.

Die finanzielle Deckung ist in den zugehörigen Ausgabenkapiteln des Verwaltungshaushaltes 2026 und 2028 vorgesehen. Die einzelnen Ausgabenpositionen können bei auftretenden Notwendigkeiten oder entsprechendem Bedarf geändert bzw. angepasst werden.

Per le Ripartizioni con esigenze formative specifiche, l'Ufficio Sviluppo personale può mettere a disposizione le risorse finanziarie necessarie per consentire loro di pianificare e realizzare direttamente e in modo autonomo le iniziative di formazione e aggiornamento adatte al loro fabbisogno.

La copertura finanziaria è prevista nei pertinenti capitoli di spesa del bilancio finanziario gestionale 2026 e 2028. Le singole voci di spesa, in caso di necessità contingenti o esigenze particolari potranno subire variazioni o integrazioni.

Voraussichtliche Ausgaben in Euro		Spese previste in euro	2026	2027	2028
1.	Vergütungen an externe Experten und Expertinnen bei Bildungs- und ähnlichen Initiativen, die vom Land organisiert werden und andere damit zusammenhängende Ausgaben	Compensi a esperti o esperte esterni per iniziative di formazione e aggiornamento e altre iniziative analoghe organizzate dalla Provincia ed altre spese connesse	210.000,00	210.000,00	210.000,00
2.	Interne Referentenvergütungen	Compensi per i relatori/relatrici interni	160.000,00	160.000,00	160.000,00
3.	Ausgaben für Maßnahmen im Bereich Wohlbefinden und Chancengleichheit, Vergütungen an die Vertrauensperson	Spese per iniziative nell'ambito del benessere organizzativo e delle pari opportunità, compensi per la Consigliera di fiducia	45.000,00	45.000,00	45.000,00
4.	Ausgaben für Lehrmittel, Tools und Hilfsmittel für das digitale Lernen, Ankauf /Erstellung von E-Learning-Kursen und ähnliche Ausgaben sowie weitere mit der Umsetzung der Maßnahmen der Personalentwicklung verbundene Ausgaben	Spese per materiali didattici, strumenti e ausili per l'apprendimento digitale, acquisto o la creazione di corsi di e-learning e spese simili nonché altre spese connesse all'attuazione delle misure di sviluppo del personale	37.500,00	17.500,00	27.500,00
5.	Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen, die von externen Einrichtungen veranstaltet werden (Externe Weiterbildung)	Finanziamento di iniziative di formazione e aggiornamento organizzate da enti esterni (Formazione esterna)	290.000,00	290.000,00	290.000,00
6.	Ausgaben für Veranstaltungen und Geschenke zum Zeichen der Anerkennung des Personals für langjährige Mitarbeit und Erfahrung, besondere Verdienste oder Ruhestand	Spese per manifestazioni e per regali quali segni di riconoscenza in favore del personale distintosi per una durata di servizio ed esperienza pluriennale, per particolari meriti o collocato a riposo	60.000,00	60.000,00	60.000,00
7.	Ausgaben für die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz	Spese relative alla realizzazione dei corsi di formazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro	40.000,00	40.000,00	40.000,00

8.	Finanzierung der Kurse zur Arbeitssicherheit der Abteilung 12 - Straßendienst	Finanziamento dei corsi sulla sicurezza sul lavoro per la Ripartizione 12 - Servizio Strade	115.000,00	115.000,00	115.000,00
9.	Finanzierung der Kurse der Deutschen Bildungsdirektion	Finanziamento dei corsi per la Direzione Istruzione e Formazione tedesca	40.000,00	60.000,00	50.000,00
10.	Finanzierung der Kurse zur Arbeitssicherheit der Landesdirektion Deutschsprachige Berufsbildung	Finanziamento dei corsi sulla sicurezza sul lavoro per la Direzione Istruzione e Formazione tedesca	60.000,00	60.000,00	60.000,00
11.	Finanzierung der Kurse der Ladinischen Bildungs- und Kulturdirektion	Finanziamento dei corsi per la Direzione Istruzione, Formazione e Cultura ladina	7.500,00	7.500,00	7.500,00
12.	Finanzierung der Kurse zur Arbeitssicherheit der Italienischen Bildungsdirektion	Finanziamento die corsi sulla sicurezza sul lavoro per la Direzione Istruzione, Formazione italiana	35.000,00	35.000,00	35.000,00
13.	Finanzierung der Kurse der Abteilung 43 – Landeszahlstelle	Finanziamento dei corsi per la Ripartizione 43 – Organismo Pagatori Provinciali	15.000,00	15.000,00	15.000,00
Insgesamt		Totale	1.115.000,00	1.115.000,00	1.115.000,00

Kapitel Capitolo	Kapitelbezeichnung / Descrizione Capitolo	2026	2027	2028
U01101.0005 (Pos. Fin. U0005304)	Ausgaben für die Veranstaltung und die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen und Maßnahmen für die Weiterentwicklung und Umschulung für die Bediensteten (LG 6/2015, contratto di comparto del 04.07.2002, Bereichsübergreifender Kollektivvertrag 12.02.2008) - Erwerb von Dienstleistungen für die Ausbildung und Einweisung des Körperschaftspersonals Spese per l'organizzazione e lo svolgimento di iniziative di formazione e aggiornamento e misure di qualificazione e riqualificazione del personale (LP 6/2015, contratto di comparto del 04.07.2002, contratto coll. intercompartimentale del 12.02.2008) - Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente	680.000,00	680.000,00	680.000,00
U00101.0010 (Pos. Fin. U0005305)	Ausgaben für Geschenke zum Zeichen der Anerkennung des Personals für besondere Verdienste oder Ruhestand oder im Zusammenhang mit dem Abschluss von Lehrgängen (LP 6/2015 Art.22/bis) - Sonstige Verbrauchsgüter Spese per regali quali segni di riconoscimento in favore del personale distintosi per particolari meriti o collocato a riposo o connesse alla conclusione di corsi di formazione (LP 6/2015, art.22/bis) - Altri beni di consumo	50.000,00	50.000,00	50.000,00
U01101.0015 (Pos. Fin. U0005306)	Ausgaben für Repräsentation, Organisation von Veranstaltungen und Service zum Zeichen der Anerkennung des Personals für besondere Verdienste oder Ruhestand oder im Zusammenhang mit dem Abschluss von Lehrgängen (LP 6/2015 Art.22/bis) - Organisation von Events, Werbung und Service für Dienstreisen Spese per attività di rappresentanza ed organizzazione eventi quali segni di riconoscimento in favore del personale distintosi per particolari meriti o collocato a riposo o connesse alla conclusione di corsi di formazione (LP 6/2015, art.22/bis) - Rappresentanza, Organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	10.000,00	10.000,00	10.000,00
U01101.0020 (Pos. Fin. U0005307)	Ausgaben für die Veranstaltung und die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen und Maßnahmen für die Weiterentwicklung und Umschulung für die Bediensteten - WOHLBEFINDEN UND CHANCENGLEICHHEIT	45.000,00	45.000,00	45.000,00

	(LG 6/2015, CCI 04.07.2002, BÜKV 12.02.2008) - Erwerb von Dienstleistungen für die Ausbildung und Einweisung des Körperschaftspersonals Spese per l'organizzazione e lo svolgimento di iniziative di formazione e aggiornamento e misure di qualificazione e riqualificazione del personale - BENESSERE E PARI OPPORTUNITÀ (LP 6/2015, CCI 04.07.2002, CCI 12.02.2008) - Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente			
U01101.0025 (Pos. Fin. U0005308)	Ausgaben für die Veranstaltung und die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen und Maßnahmen für die Weiterentwicklung und Umschulung für die Bediensteten – ARBEITSSCHUTZ (LG 6/2015, CC 04.07.2002, BÜKV 12.02.2008) - Erwerb von Dienstleistungen für die Ausbildung und Einweisung des Körperschaftspersonals Spese per l'organizzazione e lo svolgimento di iniziative di formazione e aggiornamento e misure di qualificazione e riqualificazione del personale - SICUREZZA SUL LAVORO (LP 6/2015, CC 04.07.2002, CCI 12.02.2008) - Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente	170.000,00	170.000,00	170.000,00
U01101.0035 (Pos. Fin. U0005309)	Ausgaben für die Veranstaltung und die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen und Maßnahmen für die Weiterentwicklung und Umschulung für die Bediensteten (LG 6/2015, CC 04.07.2002, BÜKV 12.02.2008) - Geldvergütungen Spese per l'organizzazione e lo svolgimento di iniziative di formazione e aggiornamento e misure di qualificazione e riqualificazione del personale (LP 6/2015, CC 04.07.2002, CCI 12.02.2008) - Retribuzioni in denaro	116.788,32	116.788,32	116.788,32
U01101.0040 (Pos. Fin. U0005310)	Ausgaben für die Veranstaltung und die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen und Maßnahmen für die Weiterentwicklung und Umschulung für die Bediensteten (LG 6/2015, CC 04.07.2002, BÜKV 12.02.2008) - Effektive Sozialbeiträge zu Lasten der Körperschaft Spese per l'organizzazione e lo svolgimento di iniziative di formazione e aggiornamento e misure di qualificazione e riqualificazione del personale (LP 6/2015, CC 04.07.2002, CCI 12.02.2008) - Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	33.284,67	33.284,67	33.284,67
U01101.0045 (Pos. Fin. U0005311)	Ausgaben für die Veranstaltung und die Durchführung von Aus- und Weiterbildungsinitiativen und Maßnahmen für die Weiterentwicklung und Umschulung für die Bediensteten (LG 6/2015, CC 04.07.2002, BÜKV 12.02.2008) - Regionale Wertschöpfungssteuer (IRAP) Spese per l'organizzazione e lo svolgimento di iniziative di formazione e aggiornamento e misure di qualificazione e riqualificazione del personale (LP 6/2015, CC 04.07.2002, CCI 12.02.2008) - Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP)	9.927,01	9.927,01	9.927,01
Insgesamt / Totale		1.115.000,00	1.115.000,00	1.115.000,00