



Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Amministrazione provinciale

Premessa

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

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

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità e la conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa a livello nazionale, creando un piano unico integrato per la governance dell'Amministrazione provinciale. In quest'ottica, il settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione, su incarico della Direzione generale, ha adottato una soluzione software integrata, al fine di unificare i sistemi informativi, applicativi ed i vari documenti di pianificazione e monitoraggio.

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

In data 22/10/2023 si sono svolte le Elezioni provinciali per il rinnovo del Consiglio provinciale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige. In data 18/01/2024 è stato eletto il Presidente della Provincia. Al fine di rispettare il termine di adozione previsto dalla legge il PIAO 2024-2026, in attesa della designazione della nuova Giunta, è stato redatto come "PIAO tecnico" ed approvato con decreto del Presidente della Provincia del 30 gennaio 2024, n. 1303.

In data 01/02/2024 è stata eletta la nuova Giunta provinciale costituita da 11 membri, che ha in seguito presentato il Programma di governo della XVII legislatura (2023-2028). Il PIAO tecnico 2024-2026, già approvato, necessita conseguentemente di un **aggiornamento** che viene effettuato con il presente documento.



**P
I
A
O**

2024 - 2026

Sezione 1 - Anagrafica dell'Amministrazione

Indice

Dati identificativi dell'Amministrazione provinciale

Le tre Carte fondamentali sulle quali si fonda l'Autonomia

Le competenze dell'Amministrazione provinciale

Elezioni provinciali 2023 e programma di governo



Dati identificativi dell'Amministrazione provinciale

Denominazione: Provincia Autonoma di Bolzano – Alto Adige

Indirizzo: Piazza Silvius Magnago n. 1 – 39100 Bolzano

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

Telefono: 0471 411111

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

Indirizzo mail istituzionale: info@provincia.bz.it

Codice fiscale: 00390090215

Facebook: LandSuedtiroel – ProvinciaBolzano – provinziadebulsan

Instagram: Land.suedtiroel – provincia.bolzano – provinzia.bulsan

LinkedIn: Provincia Autonoma di Bolzano – Autonome Provinz Bozen

Twitter: LandSuedtiroel – ProvinciaBZ

YouTube: Land Südtirol – Provincia Bolzano – Provinzia Bulsan

Le tre Carte fondamentali sulle quali si fonda l'Autonomia

In Alto Adige vivono ca. 535 mila abitanti. All'ultimo censimento linguistico del 2011 il 69,41% della popolazione apparteneva al gruppo linguistico tedesco, il 26,06% al gruppo linguistico italiano ed il restante 4,53% al gruppo linguistico ladino. Il 4 dicembre 2023 all'insegna del motto "TU CONTI" in Alto Adige è iniziato il [censimento linguistico](#), che è tuttora in corso: infatti, tutti coloro che alla data del 30/09/2023 erano in possesso della cittadinanza italiana e residenti in Alto Adige sono stati chiamati ad indicare il proprio gruppo linguistico (tedesco, italiano o ladino) specificandone l'appartenenza o l'aggregazione. Fino al 29/02/2024 la dichiarazione poteva essere fatta online, mentre da aprile 2024 per coloro che non hanno partecipato online è invece possibile svolgere il censimento in forma cartacea.

Il risultato del censimento costituisce per molti aspetti la base della convivenza e della tutela delle minoranze in Alto Adige. Oltre ai tre gruppi linguistici storici vivono attualmente in Alto Adige più di 53 mila stranieri: di essi circa il 30% proviene da Paesi facenti parte dell'Unione Europea e da altri Paesi europei non facenti parte dell'UE¹.

A garanzia della pacifica convivenza vige un complesso ma differenziato sistema giuridico, che combina la rotazione delle funzioni, la presenza paritetica negli organismi e la rappresentanza proporzionale di tutti i gruppi linguistici.

L'autonomia dell'Alto Adige si fonda sulle seguenti Carte fondamentali: l'Accordo di Parigi (1946), la Costituzione italiana (1948), il primo Statuto di Autonomia (1948) e il secondo Statuto di Autonomia (1972), che è stato oggetto di riforma nel 2001, come di seguito più esaurientemente esposto.

Alla fine della Seconda guerra mondiale l'Alto Adige era rimasto territorio italiano a condizione che venisse garantita una tutela complessiva della minoranza di lingua tedesca. Tale condizione si è avverata con la stipula dell'Accordo Degasperi-Gruber tra Italia e Austria, anche conosciuto come "[Accordo di Parigi](#)" in quanto parte integrante del trattato di pace del 1946, che ha definito le linee portanti dell'Autonomia. Tale Accordo rappresenta la garanzia internazionale dell'autonomia dell'Alto Adige.

Successivamente, con l'entrata in vigore della Costituzione italiana nel 1948, è stato sancito il principio della tutela delle minoranze linguistiche. L'art. 6 della Costituzione si ispira a un significativo principio di rispetto della lingua parlata da una comunità e si fonda sul fatto che in Italia esistono minoranze linguistiche o gruppi che non parlano l'italiano come madrelingua. La *ratio* dell'articolo appena citato consiste nell'evitare che la maggioranza nazionale possa limitare i diritti delle minoranze linguistiche in quelle regioni dove queste hanno proprie tradizioni culturali e linguistiche.

Con il secondo Statuto di Autonomia la Provincia di Bolzano ha ottenuto di fatto lo *status* di una Regione, ma con un'autonomia legislativa e amministrativa più ampia rispetto ad una Regione a statuto ordinario. Approvato dal Parlamento italiano il 10 novembre 1971 ed entrato in vigore

¹ [Popolazione | Istituto provinciale di statistica | Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige](#)

il 20 gennaio 1972, il cosiddetto “[nuovo Statuto di autonomia](#)” rappresenta oggi la base giuridica per l’azione amministrativa a vari livelli della Provincia autonoma di Bolzano nei settori di competenza e per la tutela delle minoranze in Alto Adige. Lo Statuto è spesso definito semplicemente "Pacchetto" per le numerose misure a favore della popolazione altoatesina in esso contenute. Per le due minoranze linguistiche presenti nella Provincia di Bolzano – gruppo linguistico tedesco e ladino – lo Statuto di autonomia svolge, quindi, un ruolo importante sia di incentivazione che di tutela per il mantenimento dell’identità linguistica e culturale. Inoltre, in base alle ampie competenze di autonomia amministrativa lo Statuto consente di attribuire numerosi vantaggi a favore di tutti e tre i gruppi linguistici.

Tramite la riforma dello Statuto di Autonomia, effettuata con la legge costituzionale 31 gennaio 2001, n. 2, si è verificato un rilevante ampliamento dell’autonomia, soprattutto per quanto riguarda la rivalutazione delle Province autonome di Trento e di Bolzano. In seguito, ulteriori rilevanti novità sono state introdotte con la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, che ha riformato il Titolo V, Parte Seconda, della Costituzione. Tale modifica ha nettamente inciso sui rapporti tra gli enti costitutivi della Repubblica e tra lo Stato, le Regioni e l’Unione europea; inoltre, ha mutato profondamente la ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni ed ha apportato alcuni importanti cambiamenti sotto il profilo fiscale.

Con la riforma costituzionale del 2001 la Provincia Autonoma di Bolzano, al pari di quella di Trento, ha acquisito un peso maggiore rispetto alla Regione Trentino-Alto Adige anche in tema di elezioni, diventando la vera colonna portante dell’Autonomia. A partire dalle elezioni del 2003 per la prima volta i consiglieri provinciali sono stati eletti non più come consiglieri regionali e, in seconda battuta, come consiglieri provinciali, ma viceversa come consiglieri provinciali e, di conseguenza, anche come consiglieri regionali².

Le competenze dell’Amministrazione provinciale

Fino alla modifica apportata alla Costituzione Italiana con la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 la **competenza legislativa** della Provincia autonoma di Bolzano si è articolata, a seconda della sua portata, in primaria, secondaria e terziaria in materie espressamente enumerate, restando le altre materie di competenza dello Stato. Ora la situazione è invertita. Mentre allo Stato sono riservate delle materie espressamente enumerate, come ad esempio la politica estera, la difesa, il sistema valutario e tributario, l’ordine pubblico e la sicurezza, la giustizia e altre, alla Provincia spetta legiferare, tramite il [Consiglio provinciale](#), in tutte le altre materie. Nell’esercizio della potestà legislativa la Provincia è tenuta al rispetto della Costituzione, dei vincoli derivanti dall’ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali nonché, nelle materie sottoposte alla legislazione concorrente – nel rispetto dei principi fondamentali fissati con legge dello Stato.

Per quanto concerne la descrizione dettagliata delle competenze della Provincia si rinvia al sito istituzionale della Provincia: [Competenze e finanziamento dell’autonomia](#).

² [Sistema elettorale | Diritto | Provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige](#)

A norma dell'art. 16, comma 1, dello Statuto di Autonomia la **potestà amministrativa** coincide in linea di massima con la sua potestà legislativa. Nelle materie e nei limiti in cui la Provincia può legiferare, essa può anche portare ad esecuzione le proprie leggi, ossia "amministrare". Accanto a questo principio del "parallelismo" tra competenze legislative ed amministrative sono da menzionare ulteriori singole potestà amministrative minori, che vari articoli dello Statuto di Autonomia, nonché numerose leggi statali ed anche norme di attuazione dello Statuto attribuiscono o delegano alla Provincia.

Nucleo centrale di ogni autonomia è la sua **copertura finanziaria**, in quanto il grado e la qualità di un'autonomia possono essere dedotti da un insieme di compiti ed attribuzioni connessi ai mezzi finanziari a disposizione. Questo vale a maggior ragione per l'Autonomia dell'Alto Adige, finalizzata alla tutela ed allo sviluppo delle minoranze linguistiche che abitano nel territorio. La sua copertura finanziaria è quindi di fondamentale importanza, in quanto un'insufficiente dotazione di mezzi finanziari non comprometterebbe soltanto le caratteristiche dell'autonomia altoatesina (quali ad esempio le competenze legislative ed amministrative autonome), ma anche l'esistenza e lo sviluppo delle minoranze linguistiche tedesca e ladina.

Per funzionare l'Autonomia ha bisogno di finanziamenti e della libertà di poter utilizzare le risorse secondo criteri indipendenti. Ciò è garantito da accordi speciali. Il bilancio della Provincia di Bolzano è alimentato dal gettito fiscale sulla base delle imposte riscosse in Alto Adige. Di queste entrate fiscali nove decimi restano sul territorio provinciale, il restante decimo viene trasferito allo Stato: [Competenze e finanziamento dell'autonomia](#).

Elezioni provinciali 2023 e programma di governo

In data 22/10/2023 l'Alto Adige ha eletto il nuovo Consiglio provinciale. In data 18/01/2024 e 01/02/2024 sono stati rispettivamente eletti il Presidente della Provincia e la Giunta provinciale costituita da 11 membri, il cui [programma di governo](#) mira a creare le condizioni quadro che garantiscano alle persone che vivono in Alto Adige un'elevata qualità di vita e di sicurezza.

I punti cardine del programma mirano a raggiungere, fra gli altri, i seguenti obiettivi: sviluppare la sostenibilità sociale, ecologica ed economica; garantire elevati standard di assistenza sanitaria e di cura degli anziani; promuovere le pari opportunità; consentire ai giovani di realizzare concretamente i propri progetti di vita; garantire – sia nel settore pubblico che in quello privato - un reddito adeguato sia alla prestazione lavorativa fornita che al costo della vita; prevenire e contrastare la criminalità.

Non solo con l'impegno degli organi politici, ma anche grazie alla sinergia tra essi e la cittadinanza sarà possibile costruire insieme il futuro del territorio altoatesino, realizzando le finalità prestabilite nel programma.



2024 - 2026

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione



**P
I
A
O**

2024 - 2026

2.1 - Valore pubblico

Indice

Azioni programmate per la creazione di valore pubblico

Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2024-2026), a realizzare la piena accessibilità digitale all'Amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e di quelli con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da re-ingegnerizzare in un'ottica di semplificazione

Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica da parte dei cittadini e delle cittadine ultrasessantacinquenni e con disabilità

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

Il bilancio di genere

Strategia per lo sviluppo equo e sostenibile

Piano energetico



La missione naturale ed intrinseca alla Pubblica Amministrazione è la creazione di valore pubblico per i propri utenti, stakeholder e cittadini, ovvero per tutti quei soggetti direttamente o indirettamente interessati dagli effetti del suo operato. L'azione di un ente, affinché si possa definire generante valore pubblico, ovvero migliorativa del livello di benessere sociale della comunità amministrata, deve quindi essere ispirata ai principi di efficienza, economicità ed efficacia nella gestione delle risorse a disposizione e deve essere mirata alla valorizzazione del proprio patrimonio intangibile oltreché al reale soddisfacimento delle esigenze di contesto interne ed esterne. A tal fine, è pertanto necessario: fare leva sulla capacità organizzativa; accrescere ed incentivare un migliore utilizzo delle competenze delle risorse umane; rafforzare la rete di relazioni interne ed esterne, nonché implementare la capacità di leggere i bisogni del territorio e di darvi risposte adeguate.

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

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

Azioni programmate per la creazione di valore pubblico

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

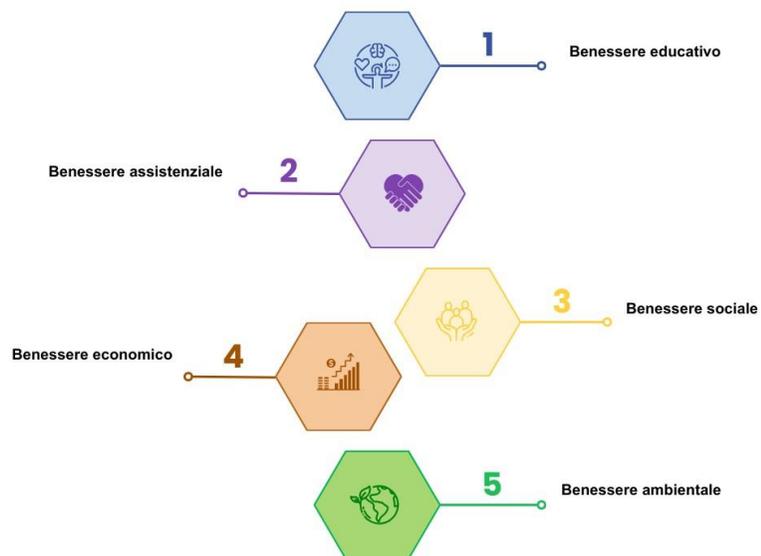
¹ Vedasi sezione "Le competenze dell'Amministrazione provinciale"

La creazione di valore pubblico è quindi al centro di una fetta importante di obiettivi strategici (137 su 170 totali) e di priorità di sviluppo (199 su 238) dell'Amministrazione provinciale.

In particolare, la creazione di valore pubblico all'interno dei vari elementi di pianificazione si articola come segue:

Obiettivi strategici

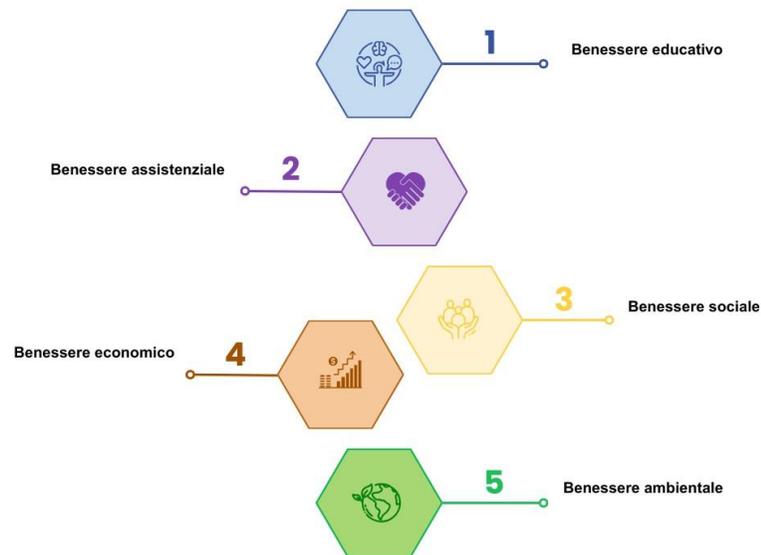
- 62 collegati alla dimensione del benessere educativo (45,2%)
- 10 collegati alla dimensione del benessere assistenziale (7,3%)
- 36 collegati alla dimensione del benessere sociale (26,3%)
- 40 collegati alla dimensione del benessere economico (29,2%)
- 24 collegati alla dimensione del benessere ambientale (17,5%)



Priorità di sviluppo

- 89 collegati alla dimensione del benessere educativo (44,7%)
- 23 collegati alla dimensione del benessere assistenziale (11,5%)
- 48 collegati alla dimensione del benessere sociale (24,1%)
- 62 collegati alla dimensione del benessere economico (31,1%)
- 31 collegati alla dimensione del benessere ambientale (15,6%)

Premessa la pari dignità di tutte le dimensioni di valore pubblico, emerge una forte presenza di azioni volte alla creazione di valore per la collettività soprattutto in ambito educativo, economico e sociale. Questo certamente anche in conseguenza dell'elevato numero di strutture organizzative, la cui attività è direttamente o indirettamente collegata a queste dimensioni di benessere. Va poi sottolineato come il perseguimento di diversi obiettivi strategici e diverse priorità di sviluppo abbia un effetto positivo su più di una dimensione di valore pubblico.



Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2024-2026), a realizzare la piena accessibilità digitale all'Amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e di quelli con disabilità, nonché l'elenco delle procedure da re-ingegnerizzare in un'ottica di semplificazione

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

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

- **Semplicità e Standardizzazione:**
La semplificazione e l'adozione di standard sono essenziali per ridurre la frammentazione e migliorare la coerenza nei servizi digitali offerti. Questo contribuisce a garantire un'esperienza utente più uniforme e facilita l'integrazione tra diversi sistemi.
- **Principio "Once Only":**
L'adozione di questo principio, che mira a raccogliere le informazioni necessarie una sola volta, contribuisce a ridurre la duplicazione di sforzi e dati, migliorando l'efficienza complessiva dei processi amministrativi.
- **Conformità al CAD, d.lgs. 82/2005, e Linee Guida AgID:**
Rispettare le normative, come il Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD), d.lgs. 82/2005, e le Linee Guida dell'Agenzia per l'Italia Digitale (AgID), è cruciale per garantire la sicurezza e la coerenza nell'implementazione di soluzioni digitali.
- **Open Source e Riuso:**
L'adesione ai principi dell'open source e del riuso contribuisce a creare soluzioni più flessibili, economiche e interoperabili. Inoltre, riduce la dipendenza da soluzioni proprietarie e promuove la collaborazione tra entità pubbliche.
- **Principio "Cloud First":**
Favorire l'adozione di soluzioni basate su cloud può portare a una maggiore flessibilità, scalabilità e riduzione dei costi operativi.
- **Integrazione con Piattaforme Nazionali:**
L'integrazione con piattaforme nazionali, come SPID, ANPR, pagoPA, PDND, app IO, CIE e altre piattaforme abilitanti, migliora la coerenza

e facilita lo scambio di informazioni tra entità amministrative.

- **Accesso tramite Identità Digitale:**
Garantire l'accesso ai servizi tramite l'identità digitale contribuisce alla sicurezza e semplifica l'esperienza utente.
- **Rispetto della Normativa sull'Accessibilità:**
La conformità alla normativa sull'accessibilità è essenziale per assicurare che i servizi digitali siano accessibili a tutte le persone, indipendentemente dalle loro capacità o abilità.
- **Monitoraggio costante e accessibilità universale:**
Il monitoraggio costante assicura la qualità continua dei servizi digitali, mentre l'accessibilità universale garantisce che tutti, inclusi coloro che a motivo di disabilità, anche temporanea, o competenze digitali limitate si trovano in difficoltà nell'accedere ai servizi digitali, possano usufruirne in modo più agevole.

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

Le azioni principali dell'Amministrazione provinciale sono le seguenti:

- Ammodernamento delle dotazioni informatiche dei dipendenti e garanzia di una formazione adeguata per un utilizzo efficace delle nuove tecnologie;
- Ottimizzazione degli ecosistemi digitali dell'Amministrazione provinciale, rispettando costantemente il requisito del bi- o trilinguismo;
- Semplificazione dei processi e dei servizi digitali, valutando costantemente i processi esistenti;
- Stretta collaborazione e interoperabilità con le Piattaforme nazionali per garantire una corretta integrazione e adesione agli standard nazionali;
- Progetto DigiPoint "reti di punti di facilitazione in Alto Adige" (punto digitale facile).
Tale progetto prevede, entro il 2024, l'attivazione di 22 punti di facilitazione sul territorio, di cui almeno uno itinerante, presidiati da facilitatori/formatori con l'obiettivo di raggiungere 17.000 cittadini e cittadine e di concorrere alla piena accessibilità digitale, con particolare attenzione alle fasce di popolazione più vulnerabili e a rischio esclusione (es: ultrasessantacinquenni, disabili, disoccupati). La campagna

di promozione del progetto è stata lanciata durante la Fiera d'autunno (9-12 novembre 2023) in vista dell'attivazione dei primi punti sul territorio a partire da gennaio 2024.

Con la deliberazione della Giunta provinciale n. 202 del 29/03/2022, sono stati approvati il documento strategico "Alto Adige Digitale 2022-2026" e l'istituzione di un portale online "Alto Adige Digitale 2022-2026" per la pubblicazione e il monitoraggio degli obiettivi strategici e ICT.

Nel proprio Piano Territoriale del 2021 - documento finalizzato a definire gli obiettivi di supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR - la Provincia autonoma di Bolzano ha presentato i risultati di una ricognizione delle criticità riscontrate nei flussi delle proprie procedure, nei tempi di conclusione, nelle dinamiche recenti (anche in relazione all'emergenza Covid). Nel documento viene identificato un perimetro di intervento per azioni di semplificazione e reingegnerizzazione dei processi volte a risolvere le criticità di maggiore rilievo, intervento focalizzato in particolare su alcune specifiche procedure (concessione di contributi, misure per l'occupabilità, gestione di pratiche edilizie, tasse e tributi locali, processi di acquisto, autorizzazioni in ambito paesaggistico, ecc.).

Per raggiungere gli obiettivi prefissati, nel Piano Territoriale la Provincia ha identificato la necessità di coinvolgere alcune figure professionali che, in via straordinaria, saranno incaricate di offrire supporto al personale dell'Amministrazione per un periodo di tempo determinato, in ambiti quali la digitalizzazione dei processi, le materie ambientali, gli appalti pubblici, la contabilità, la gestione delle procedure amministrative. A tali risorse straordinarie si è potuto attingere attraverso la misura 2.2.1 del PNRR (M1C1), che ha visto l'affiancamento di un nucleo iniziale di 19 esperti nelle diverse discipline, sotto la supervisione di un'apposita Cabina di Regia, al personale di più ripartizioni e strutture amministrative della PAB. L'attività di semplificazione e revisione dei processi, attualmente in corso, ha per obiettivo la riduzione, entro giugno 2025, dei tempi di conclusione e dell'arretrato accumulato per alcuni procedimenti amministrativi di particolare rilevanza e la loro complessiva semplificazione, a beneficio di tutta la cittadinanza.

Va segnalata, inoltre, la partecipazione della Provincia autonoma di Bolzano alla misura 1.4.2 Citizen Inclusion del PNRR (M1C1) che, sotto il coordinamento in ambito nazionale dell'AgID, si propone di migliorare, entro aprile 2025, gli aspetti più rilevanti dell'accessibilità ai servizi digitali della Pubblica Amministrazione da parte di persone con disabilità. In particolare, la misura si concretizza in tre interventi fra loro sinergici: l'acquisizione o adeguamento delle tecnologie assistive necessarie ai dipendenti dell'Ente affetti da disabilità per poter svolgere correttamente il proprio lavoro; interventi di risoluzione di eventuali errori di accessibilità riscontrabili nei servizi digitali di maggiore utilizzo rivolti alla cittadinanza; iniziative formative rivolte a tutto il personale, con particolare attenzione ai responsabili e al personale che collabora in modo specifico nell'erogazione di servizi e contenuti digitali, finalizzate ad accrescere la sensibilità verso questo tema e a fornire le conoscenze e gli strumenti necessari per migliorare le caratteristiche di inclusività in tutto il crescente panorama dei servizi pubblici digitali. Per aumentare l'efficacia della misura, il progetto prevede l'estensione delle iniziative formative sull'accessibilità anche al personale di altri Enti pubblici del territorio altoatesino.

Sul sito web [Digital Now](#) è possibile consultare le informazioni sui servizi digitali, i progetti, gli stakeholder e i partner, dei quali si avvale la Provincia autonoma di Bolzano per implementare la transizione digitale.

In particolare con la [deliberazione 24 ottobre 2023, n. 943](#) la Giunta provinciale ha autorizzato la stipula dell'accordo per la realizzazione del [Progetto Bandiera](#) (SIMPLY DIGITAL), con il quale viene promossa la digitalizzazione dei servizi per la cittadinanza e le imprese, estendendola anche a settori (ad es. turismo e agricoltura) che ricoprono un ruolo centrale per l'economia del territorio locale.

Infine con la [deliberazione 19 marzo 2024, n. 147](#) la Giunta provinciale ha approvato la tabella che riporta i procedimenti amministrativi di competenza delle ripartizioni dell'Amministrazione provinciale, per i quali il termine massimo per la loro conclusione non è già fissato in una legge o in un regolamento e per i quali si è reso necessario individuare un termine superiore a 30 giorni per la loro conclusione per motivi connessi alla sostenibilità dei tempi per l'organizzazione amministrativa, alla natura degli interessi pubblici tutelati o alla particolare complessità del procedimento.

Modalità e azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità fisica da parte dei cittadini e delle cittadine ultrasessantacinquenni e con disabilità

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

La normativa indica come "barriera architettonica" un qualsiasi ostacolo che limiti o impedisca l'uso in sicurezza e in modo autonomo di spazi, edifici, strutture e attrezzature e si applica alle nuove costruzioni, alle ristrutturazioni di interi blocchi funzionali, agli ampliamenti ed ai cambi di destinazione d'uso di edifici sia pubblici che privati.

Relativamente agli edifici pubblici è previsto che questi debbano essere accessibili a chiunque, nella loro totalità e in modo autonomo, evitando fonti di affaticamento e disagi.

Le prescrizioni normative presenti nel Regolamento sull'eliminazione e il superamento delle barriere architettoniche riguardano la totalità degli elementi costituenti un edificio, ovvero:

- rampe (larghezza minima, pendenza e dislivelli massimi, diametro ed altezza del corrimano)
- pavimentazioni (materiale, differenze di livello tra elementi, orientamenti per persone non vedenti o ipovedenti, distanza maglie e orientamento delle griglie)

- spazi esterni (assenza di ostacoli, allargamenti del percorso)
- accessi (spazi, sistemi di apertura e chiusura, tipologie di porte consentite, protezione dagli agenti atmosferici e quote)
- percorsi interni orizzontali (piattaforme di distribuzione, disposizione del vano scala, larghezza minima dei corridoi)
- scale (pendenza costante, larghezza minima, pedata minima ed alzata massima, segnalazioni a pavimento)
- ringhiere, balaustre e parapetti (disposizione e altezza dei corrimani)
- ascensori (dimensioni cabina, larghezza della porta, tempi di chiusura e di apertura, segnalazioni acustiche e tattili, citofono interno)
- porte (larghezza minima, spazio intermedio, materiali, accorgimenti per sistemi automatici di apertura e chiusura, tipologia e altezza delle maniglie)
- finestre e portefinestre (sistemi di apertura e chiusura, altezza comandi elettrici)
- balconi e terrazze (dislivello massimo tra ambiente esterno ed interno, altezza minima del parapetto, profondità minima)

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

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

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

La delega alle Pari opportunità viene esercitata dal Presidente della Giunta provinciale, Arno Kompatscher. Al fine di promuovere una parificazione di condizioni e opportunità tra uomo e donna, la Provincia autonoma di Bolzano ha istituito nel tempo diversi organi ed istituzioni a ciò preposti, come la Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne², il Servizio donna e la Consigliera di parità.

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

In data 30 ottobre 2021, il Presidente della Provincia e Assessore provinciale alle pari opportunità Arno Kompatscher ha firmato, in rappresentanza della Provincia autonoma di Bolzano, la Carta Europea per l'uguaglianza e parità delle donne e degli uomini nella vita locale. I principi di questo documento saranno tradotti in misure concrete tramite il Piano d'azione per la parità *Æquitas* (cfr. paragrafo 4.1).

Un ulteriore tassello nell'ambito della ricerca dell'equilibrio di genere è rappresentato dal bilancio di genere (cfr. paragrafo 4.2. e il presente piano), in virtù della sua analisi dell'impatto, diretto o indiretto, delle risorse pubbliche su uomini e donne.

² [Programma di attività della Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne per l'anno 2023](#)

Relativamente al proprio personale, la Provincia di Bolzano ha sviluppato il Gender Equality Plan ([allegato](#) al presente Piano) e ha attivo da anni un Comitato unico di garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora ed il contrasto delle forme di discriminazione. Di recente istituzione, nell'anno 2020, la figura della Consigliera di fiducia per i dipendenti provinciali³.

Il Piano d'azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS 2023-2028

La Carta europea per l'uguaglianza e la parità delle donne e degli uomini nella vita locale invita gli enti territoriali ad utilizzare i poteri ed i partenariati a loro disposizione al fine di favorire una maggiore uguaglianza.

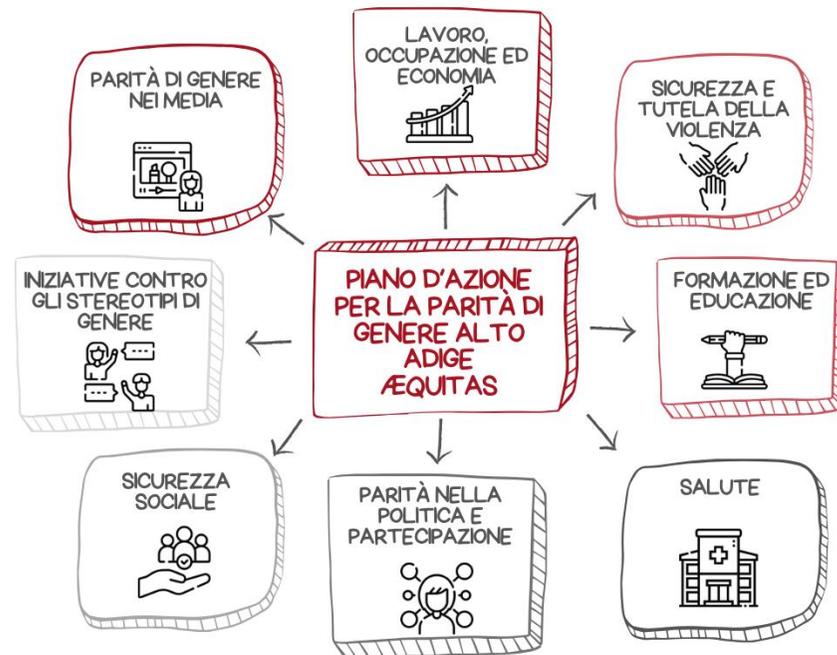
La Provincia autonoma di Bolzano – partendo proprio da questa Carta – ha quindi adottato un piano d'azione provinciale, dotato di risorse sia finanziarie che umane per l'attuazione di misure concrete, che portino ad una maggiore uguaglianza di genere.

L'obiettivo del Piano è quello di fissare ancora più chiaramente l'idea della parità di genere in Alto Adige all'interno dei principali campi d'azione, coordinando meglio gli sforzi già adottati e rafforzando le buone pratiche. Il Piano d'azione per la parità di genere ÆQUITAS è da intendersi quindi come un documento strategico e come uno strumento per raccogliere dati empirici sull'Alto Adige da utilizzare come base di discussione per gli obiettivi futuri:

- La parità delle donne e degli uomini rappresenta un diritto fondamentale;
- Per assicurare la parità tra donne e uomini, occorre tenere conto delle discriminazioni multiple e degli ostacoli;
- La partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini alle decisioni è una “conditio sine qua non” della società democratica;
- L'eliminazione degli stereotipi di genere è indispensabile per l'avvio della parità tra donne e uomini;
- Per far progredire la parità tra donne e uomini, è indispensabile integrare la dimensione di genere in tutte le attività degli enti locali e regionali;
- I piani d'azione e i programmi sono adeguatamente finanziati, in quanto strumenti necessari per far progredire la parità fra donne e uomini.

³ Vedasi la [Pagina informativa per dipendenti provinciali](#). Vedasi inoltre quanto riportato nel bilancio di genere del presente piano relativamente a tutte le istituzioni che si occupano di pari opportunità nella Provincia di Bolzano.

Il Piano prevede otto diversi campi d'azione:



Con l'obiettivo di fornire al Piano d'azione per la parità di genere la più ampia base possibile, sono state coinvolte al suo interno le maggiori organizzazioni locali attive nei principali campi d'azione, attraverso l'istituzione di otto gruppi di lavoro costituiti da rappresentanti di enti pubblici ed associazioni attive sul territorio per quella specifica materia. I primi gruppi di lavoro hanno iniziato le loro attività già alla fine del 2021, mentre gli altri nel corso del 2022. Il Piano è stato sviluppato all'interno di un processo di ampia partecipazione a livello provinciale tra l'autunno 2021 e la primavera 2023. Sono state infatti coinvolte circa 200 persone provenienti da diverse istituzioni, organizzazioni ed associazioni, responsabili politici e persone private interessate.

Nell'introduzione al piano si evidenzia che *"l'Alto Adige si impegna quindi ad abbattere i modelli di ruolo e di genere tradizionalmente accettati come convenzionali e le strutture sociali che creano disuguaglianze, a realizzare la parità a tutti i livelli, a garantire a tutti* e i*le cittadini* e dell'Alto Adige la conciliazione tra sfera privata e attività professionale, a colmare le lacune contributive nella vita professionale delle donne, legate alle*

esigenze familiari e a portare nella società le potenzialità, la creatività e il potere economico delle donne.” Con l’obiettivo esplicito di “combattere con fermezza le disuguaglianze sociali, politiche, economiche e culturali”.

La Commissione provinciale per le pari opportunità per le donne ha espresso all’unanimità parere positivo al Piano d’azione per la parità di genere in data 14 giugno 2023. Successivamente la Giunta provinciale, con la delibera n. 666 dell’8 agosto 2023 ha formalmente preso atto del Piano e ha espresso il suo sostegno verso la divulgazione dei suoi contenuti essenziali⁴. Le 30 misure sviluppate per i vari campi d’azione saranno realizzate nell’arco dei prossimi cinque anni, tra il 2024 e il 2028.

Contestualmente, la Giunta ha incaricato i dirigenti dell’Amministrazione provinciale di sviluppare le strategie necessarie per l’effettiva attuazione delle misure. Per garantire il raggiungimento degli obiettivi, è stato creato un team di direzione del progetto, che ha sede presso il Servizio donna della Provincia. Con la Circolare del Direttore generale e del Segretario generale n. 13 del 26 settembre 2023 "Strumenti di pianificazione 2024-2026: Piano d’azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS 2023-2028", è stato assegnato ai dirigenti di prima e seconda fascia il compito di verificare entro il 15 ottobre 2023 la concreta attuabilità delle misure contenute all’interno del suddetto Piano d’azione attraverso l’introduzione di un nuovo obiettivo operativo trasversale per tutte le unità organizzative: “Verifica della concreta attuabilità delle misure proposte nel Piano d’azione per la parità di genere Alto Adige ÆQUITAS”. Le 30 misure contenute nel Piano sono state successivamente inserite entro aprile 2024 all’interno del Piano della performance come obiettivi strategici, priorità di sviluppo, prestazioni o obiettivi operativi, da parte delle strutture dell’Amministrazione direttamente coinvolte (vedasi la sezione 2.2 del PIAO).

⁴ [Sito web del progetto Aequitas 2023-2028](#)

Il bilancio di genere

Altro importante aspetto della dimensione di genere in Alto Adige è rappresentato dal cosiddetto “*gender budgeting*”, il bilancio di genere, redatto dall'Amministrazione provinciale per la prima volta nel 2021, relativamente al bilancio di previsione 2021-2023. Obiettivo del documento è quello di effettuare una valutazione dei diversi effetti che le spese di bilancio hanno su donne e uomini.

La redazione di un bilancio di genere affronta un problema fondamentale della società moderna: quello della formazione, distribuzione e redistribuzione delle risorse pubbliche, attraverso le scelte di politica economica. Il bilancio è infatti uno strumento neutro ma veritiero delle scelte economiche, poiché nei bilanci pubblici le spinte ideali, le dichiarazioni politiche ed i vincoli economici devono tradursi in pratica contabile, in entrate da determinate fonti ed in uscite per determinate destinazioni. Se i bilanci pubblici non sono neutri, ma strumenti per mezzo dei quali l'autorità politica definisce il modello di sviluppo socioeconomico che si desidera realizzare, un'adeguata analisi dei dati consente di comprendere l'indirizzo reale intrapreso dall'ente di governo. Il bilancio di genere è pertanto lo strumento attraverso il quale effettuare una prima valutazione rispetto all'utilizzo delle risorse disponibili, consentendo di misurare concretamente le azioni mirate alla costruzione di una società più equa e solidale, in un'ottica di accrescimento del benessere della collettività. In particolare, in conseguenza del fatto che uomini e donne sono inseriti diversamente all'interno della società. Una spesa pubblica attenta alle aree sensibili secondo il genere può migliorare non solo la condizione in parte svantaggiata della donna e di alcune categorie più deboli della popolazione, ma di tutta la società nel suo complesso.

Il bilancio di genere può inoltre trovare impiego all'interno delle analisi finalizzate all'allocazione dei fondi europei messi a disposizione per l'Italia sulla base del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il PNRR, approvato il 12 gennaio 2021, individua tra le tre priorità trasversali di spesa proprio le donne e la parità di genere, facendo esplicito riferimento a politiche attive del lavoro e di miglioramento delle infrastrutture sociali, come il potenziamento dei servizi di asili nido e per la prima infanzia, delle scuole per l'infanzia e del tempo scuola. Il Piano inoltre sottolinea l'importanza di misure a favore dell'imprenditoria femminile, della libera scelta della maternità e di misure nel campo dell'istruzione. Tutte iniziative che possono rientrare sia tra le spese dirette che tra quelle indirette del bilancio di genere e che costituiscono quindi la parte più rilevante dal punto di vista perequativo delle spese in ottica di genere.

Nel 2021 il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione, su incarico della Direzione generale, ha quindi predisposto per la prima volta un [bilancio di genere](#), una lettura del bilancio di previsione 2021-2023 in un'ottica di benessere sociale e di impegno per la riduzione delle discriminazioni di genere, riclassificando le spese preventivate nel bilancio nelle quattro diverse categorie previste dal DPCM 16/06/2017: spese dirette di genere, spese indirette di genere e spese di contesto e spese neutre, sia per le spese correnti che per quanto riguarda gli investimenti. Il secondo bilancio di genere della Provincia di Bolzano è stato redatto con riferimento al bilancio di previsione “tecnico” 2024-2026 e costituisce un [allegato](#) del presente documento.

Rispetto alle spese correnti, la previsione per le spese dirette di genere, ovvero direttamente previste per favorire la parità uomo-donna, ammontava solamente allo 0,006% del totale del bilancio per il 2024. Rispetto alle spese indirette di genere (che sostengono la donna nell'impegno di cura o promuovono attività socialmente rilevanti e possono condizionare l'indirizzo delle priorità sociali da perseguire) la

previsione per il 2024 era pari al 29,6% del totale delle spese a bilancio. Le spese di contesto costituivano il 43,4% del totale del bilancio di previsione per il 2024 e di questa voce circa la metà verrà destinata al servizio sanitario, mentre le spese neutre, ovvero le spese necessarie al funzionamento dell'ente, ammontavano nella previsione per il 2024 al 9,5% del totale.

Per quanto concerne le spese per investimenti, il bilancio "tecnico" di previsione 2024 non prevedeva spese dirette di genere, mentre, rispetto alle spese indirette di genere, che assommavano al 2,6% del totale per il 2024, la quota maggiore era prevista per l'edilizia residenziale pubblica locale, per i piani di edilizia economico popolare e per interventi per gli anziani. La previsione per le spese di contesto per il 2024 ammontava al 10,4% del totale, con quote rilevanti per le relazioni con le altre autonomie territoriali, per il servizio sanitario e per la viabilità e le infrastrutture stradali. Infine, le spese neutre per investimenti risultano pari al 4,4% del totale.

L'Amministrazione provinciale proseguirà su questa strada all'interno del percorso tracciato con ulteriori bilanci di genere nei prossimi anni, nella consapevolezza dell'importanza che tale strumento ricopre all'interno di un'ottica di programmazione ed impatto delle politiche pubbliche rispetto all'uguaglianza di genere.

Nell'attività di programmazione e organizzazione delle risorse, l'impegno per il conseguimento di un'adeguata condizione in tema di pari opportunità da parte dell'Amministrazione provinciale si esplica nella definizione di obiettivi sensibili a questa tematica. Numerose unità responsabili riconoscono nella propria attività una valenza in questo ambito: nel Piano della performance e nella Relazione sulla performance sono facilmente identificabili obiettivi strategici, priorità di sviluppo e prestazioni mirati alla promozione delle pari opportunità.

Il documento "Il bilancio di genere della Provincia autonoma di Bolzano 2024-2026" è disponibile come [allegato](#) al presente Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026.



Strategia per lo sviluppo equo e sostenibile

Se attualmente la tematica della sostenibilità risulta ampiamente presente all'interno del dibattito pubblico, assumendo una crescente influenza ed importanza nelle decisioni strategiche di livello politico e imprenditoriale, nonché trovando spazio anche all'interno dei mass media, lo si deve sicuramente alla pluralità di attività ed iniziative svolte da istituzioni internazionali, nazionali e locali. Tra tutte, i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) descritti all'interno dell'Agenda ONU 2030, forniscono gli standard da seguire e rispettare per il raggiungimento di uno sviluppo che possa considerarsi effettivamente sostenibile. Quando si parla di Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, si fa riferimento quindi a linee guida e riferimenti applicabili internazionalmente, avendo questi ultimi come fondamento un approccio integrato, il cui interesse è indirizzato a problematiche di tipo sociale, economico ed ambientale. Risulta più che mai necessario superare l'idea che la sostenibilità si sviluppi unicamente attraverso una dimensione ambientale. Il concetto che deve permeare è invece quello secondo cui la sostenibilità richiede un approccio olistico, supportando una visione integrata delle diverse dimensioni dello sviluppo sostenibile. All'interno di questo contesto, temi e concetti come interdipendenza, incertezza e complessità, di origine prettamente ambientale e sociale, divengono ad oggi fondamentali nell'interpretare e sviluppare i futuri sistemi economico-finanziari. Proprio per questo, è più che mai necessario un cambiamento che metta in discussione i sistemi di pensiero che erano e sono ancora consolidati, per poter strutturare, elaborare e creare tempestivamente azioni e politiche futuribili. Tra gli aspetti più importanti procederà il ridimensionamento delle pretese della collettività verso la creazione di un benessere che non si basi sull'eccessivo sfruttamento delle risorse disponibili, evitando di porre l'attenzione soltanto sugli aspetti relativi alla crescita economica. Per fare ciò, sarà necessario continuare ad investire sul concetto di sviluppo sostenibile.

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

Tuttavia, risulta difficile ottenere una perfetta coerenza nell'adozione delle pratiche a livello internazionale, poiché le relazioni tra i diversi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile nella realtà dipendono da una pluralità di fattori, come quelli geografici e di governance, e dalle diverse e molteplici situazioni socioeconomiche presenti a livello locale. Per questi motivi, per una piccola realtà come l'Alto Adige, in una logica di programmazione e pianificazione, caratterizzata dalla limitatezza delle risorse, non tutti gli obiettivi possono assumere la stessa importanza.

Risulta fondamentale riuscire a definire delle priorità, evitando di perdersi all'interno di una miriade di attività specifiche e complesse. Occorre precisare che ciò non implica rinunciare sempre all'attuazione di un obiettivo a favore di un altro, questo poiché le priorità possono essere ridefinite diversamente.

La concretizzazione di quanto finora discusso è rappresentata dalla pubblicazione del documento strategico ["Everyday for future - Insieme per la sostenibilità"](#). La redazione e la pubblicazione del documento testimonia e rappresenta un punto di partenza verso la creazione di processi di coinvolgimento e coprogettazione insieme ai cittadini, veri e propri *stakeholder* dell'Amministrazione provinciale. Il documento strategico non è quindi da intendersi solamente come obiettivo in sé, bensì anche come strumento di attuazione pratica. Infatti, la logica alla base di questo approccio, di tipo *multi-stakeholder*, ripercorre quella descritta e promossa dalla letteratura e dai più alti standard internazionali in materia di sviluppo sostenibile.

Costituiscono parte integrante della strategia per la sostenibilità dell'Amministrazione una molteplicità di [piani](#) come: il Piano sociale provinciale; il Piano di promozione per la famiglia; il Programma provinciale per lo sviluppo del turismo 2030+; il Piano strategico Agricoltura 2030; il Piano clima Alto Adige 2040; il Piano provinciale per la mobilità sostenibile 2035.

In Alto Adige sono stati compiuti numerosi e significativi passi avanti verso lo sviluppo sostenibile. Per molti degli obiettivi e dei progetti previamente definiti sono già stati individuati precisi indicatori. Gli obiettivi, così come gli indicatori e i parametri di misurazione, vengono costantemente integrati all'interno del tracker SDGs, permettendone il perfezionamento ed il monitoraggio nel tempo.

Il processo di integrazione viene valorizzato ed accentuato anche all'interno dell'Amministrazione provinciale. La recente realizzazione di una *business intelligence* rafforza l'importanza che la misurazione e la promozione della sostenibilità rivestono non solo sul piano internazionale, ma anche su quello locale. Il nuovo documento informatico permette ai dipendenti dell'Amministrazione provinciale di analizzare e visualizzare in tempo pressoché reale le informazioni di sostenibilità relative agli obiettivi ed alle prestazioni dell'Amministrazione.

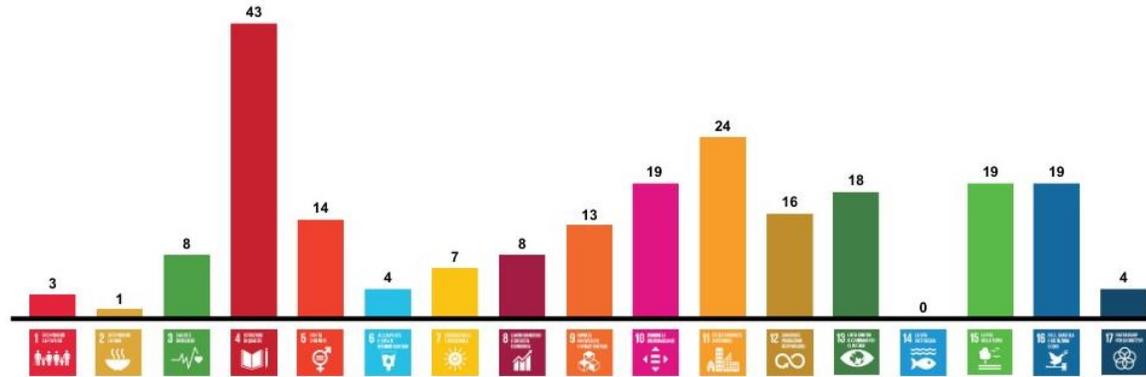
Proprio avvalendosi dell'utilizzo di indicatori, misurazioni, processi e nuovi documenti informatici si rende possibile la misurazione oggettiva ed il miglioramento nel corso del tempo, del concetto di sviluppo sostenibile.

Sebbene quindi l'Alto Adige rappresenti una realtà molto piccola, i programmi e gli obiettivi descritti richiedono e confermano come l'Amministrazione provinciale stia fornendo un apporto proattivo ed un segno tangibile di cambiamento con effetti positivi anche oltre i confini territoriali, testimoniando e facendo comprendere i problemi e le possibili soluzioni alle crisi climatiche, ambientali e sociali in atto. Il focus deve continuare ad essere quello di compiere un decisivo passo in avanti verso un mondo ed un'Unione Europea più verde, digitale e resiliente, come tra l'altro previsto all'interno dell'attuale Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

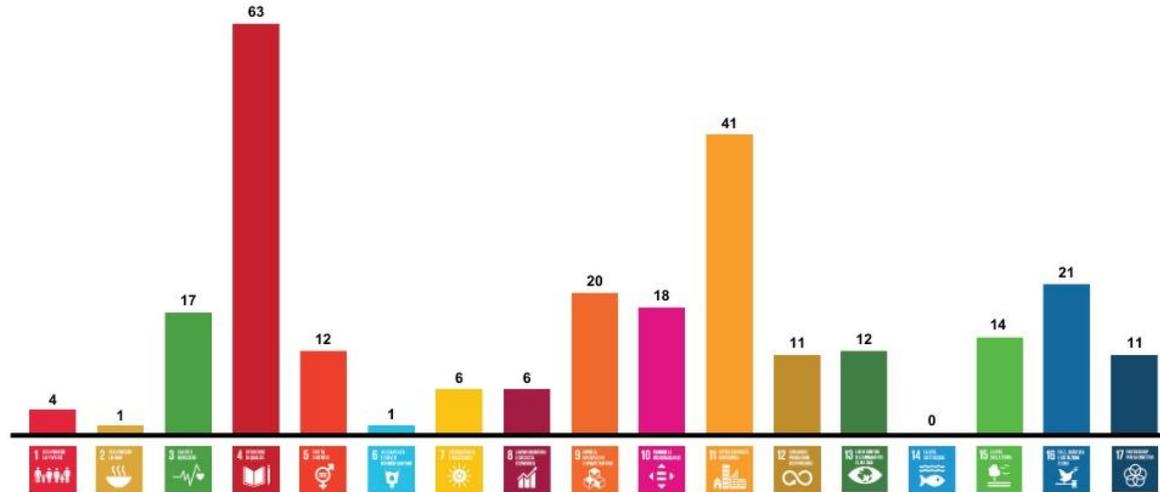
Frequenza degli SDGs/OSS delle Nazioni Unite per Obiettivi strategici all'interno del Piano della Performance 2024-2026



Obiettivi strategici per SDG - anno 2024



Priorità di sviluppo per SDG - anno 2024



Piano energetico

L'obiettivo è il risanamento di edifici provinciali e la conseguente riduzione delle emissioni di CO2. Tramite un progetto EEEF il partner individuato è stato Deutsche Bank, il quale si occupa delle consulenze tecniche per l'elaborazione del bando per il risanamento energetico di 27 edifici provinciali. Le relative diagnosi energetiche presso gli edifici scelti sono concluse, gli interventi programmati ed eseguiti. I risultati sono raccolti in [Report annuali \(Energy plan\)](#).





**P
I
A
N
O**

2024 - 2026

2.2 - Piano della performance

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

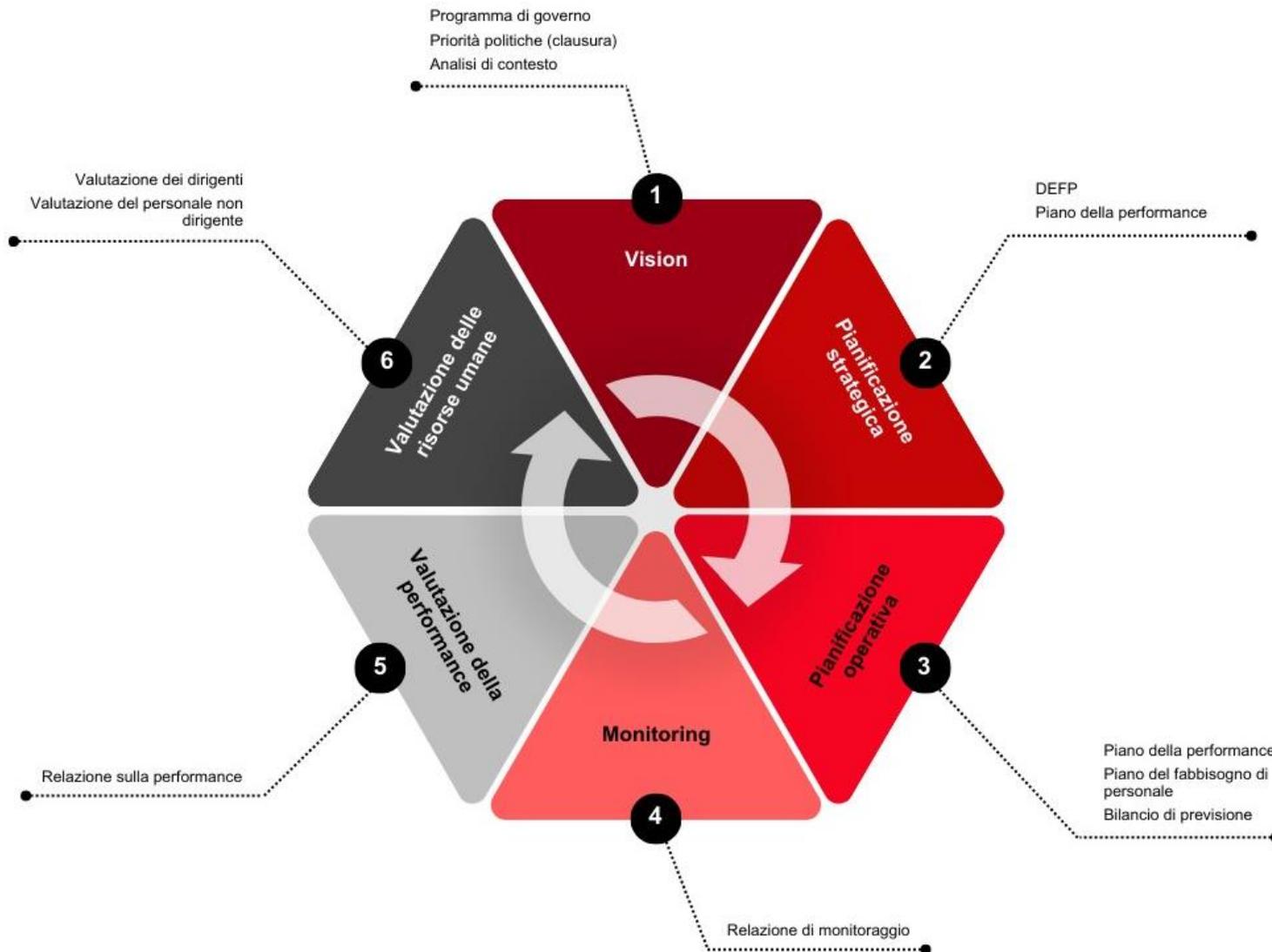
Il Piano della performance e la Relazione sulla performance sono strumenti dell'Amministrazione provinciale finalizzati alla gestione per risultati in termini di efficacia ed efficienza. Il Piano della performance è uno strumento pluriennale per la pianificazione e il monitoraggio, comprendente obiettivi,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

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

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

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

Con il Piano della performance si integrano la programmazione e la gestione strategico-politica, la pianificazione finanziaria e delle risorse del personale e la pianificazione operativa annuale. Il Ciclo della performance è costituito da una sequenza di sei fasi collegate tra loro, che si possono descrivere come segue:



Il Ciclo della performance è descritto e rappresentato in modo dettagliato nel [Sistema di misurazione e valutazione della Performance](#).

I programmi politici della Giunta provinciale costituiscono il punto di partenza per la pianificazione strategica e operativa. L'orientamento politico di base è contenuto nel Programma di governo e nei rispettivi [documenti strategici e piani di settore](#). Inoltre, nel corso della clausura annuale della Giunta provinciale per la redazione del bilancio, vengono fissate ulteriori priorità politiche. I punti principali del programma e le priorità relativi all'anno seguente vengono illustrati dal Presidente della Provincia nella relazione al Consiglio provinciale sul bilancio di previsione. Un ulteriore punto di forza è costituito dal quadro normativo: i "compiti istituzionali" delle ripartizioni e degli uffici sono strettamente collegati all'applicazione delle leggi provinciali e statali.

Per la determinazione degli obiettivi è essenziale un'analisi del contesto e del suo sviluppo. All'interno di un'analisi di contesto opportunità e rischi vanno considerati in una prospettiva a lungo termine. Oggetto dell'analisi sono la posizione strategica delle strutture organizzative e le relative prestazioni, tenuto conto dei punti di forza e dei punti di debolezza, e le sfide da affrontare in relazione ai diversi gruppi di destinatari (*stakeholders*).

Il Programma di Governo della Giunta provinciale descrive lo sviluppo del contesto esterno e le sfide ad esso connesse, nonché le strategie da perseguire. L'analisi e lo sviluppo dettagliato del contesto nei diversi ambiti dell'Amministrazione, tra i quali Politiche sociali e Salute, Istruzione e Cultura, Mobilità, Turismo, Agricoltura, Sviluppo del territorio e ad altri ambiti, sono contenuti anche nei piani settoriali.

La fase di pianificazione strategica inizia con la stesura del Documento di economia e finanza provinciale (DEFP). Nel Documento di economia e finanza provinciale (DEFP) 2024-2026 viene in primo luogo descritto il quadro economico e finanziario dell'Alto Adige su base triennale, sulle cui basi vengono definiti gli obiettivi strategici e le priorità di sviluppo nelle diverse aree dell'amministrazione per il successivo periodo triennale di riferimento. Nel Piano della performance seguono la pianificazione e la programmazione dettagliata degli obiettivi strategici e delle priorità di sviluppo per il successivo triennio.

Gli obiettivi strategici si basano sul mandato istituzionale e sui relativi compiti e descrivono i risultati attesi nel contesto sociale e ambientale di riferimento. Gli obiettivi strategici sono per la maggior parte obiettivi che si riferiscono agli effetti (*outcome*): si tratta di obiettivi di carattere generale e pluriennale. Gli obiettivi strategici sono misurabili mediante indicatori, per i quali vengono definiti e fissati adeguati valori e target per il periodo triennale di riferimento. Nel Piano della performance 2024-2026 sono stati complessivamente definiti e pianificati mediante indicatori 170 obiettivi strategici.

Accanto agli obiettivi strategici pluriennali si collocano le priorità di sviluppo, che rappresentano la spinta innovativa la cui realizzazione riveste una forte rilevanza politica, con l'obiettivo di incanalare le politiche strategiche affinché queste possano tramutarsi in progetti concreti. Le priorità di sviluppo si basano sul programma di governo/accordo di coalizione, sui piani settoriali pluriennali e sulle priorità stabilite dalla Giunta provinciale. Le priorità di sviluppo sono progetti strategici, che rappresentano la spinta innovativa dell'area strategica; di norma hanno carattere pluriennale, un forte impatto sul contesto dell'area strategica stessa e possono avere rilevanti ripercussioni in termini finanziari. Le priorità di sviluppo del Piano della performance contengono i *milestone* (le pietre miliari), ovvero i principali interventi necessari alla loro attuazione. Nel Piano della performance 2024-2026 sono state formulate complessivamente 238 priorità di sviluppo e sono state delineate le fasi principali necessarie alla loro realizzazione.



La pianificazione strategica viene effettuata in conformità con il [Programma di governo per la XVII legislatura \(2023-2028\)](#). Gli obiettivi strategici e le priorità di sviluppo sono collegati alle seguenti aree del Programma di governo.

Obiettivi strategici



Priorità di sviluppo



Oltre a queste misure, le esigenze delle giovani generazioni devono essere prese in considerazione in tutti i settori, sono un tema trasversale.

Al termine della pianificazione strategica inizia la pianificazione operativa dei dipartimenti, ripartizioni e uffici. Gli obiettivi strategici vengono concretizzati con l'attuazione di prestazioni, dove per quest'ultime si intendono i "prodotti" che l'Amministrazione eroga ai diversi gruppi di interesse (aziende, cittadinanza, ecc.). Le prestazioni rappresentano l'output dell'operato dell'Amministrazione. Nel Piano della performance operativo le prestazioni delle singole unità organizzative vengono rilevate e descritte in modo uniforme: denominazione della prestazione, finalità, breve descrizione, destinatari e indicatori. Le prestazioni sono misurabili mediante indicatori, per i quali vengono definiti e fissati adeguati valori o target per il periodo triennale di riferimento. La [pianificazione delle prestazioni 2024-2026](#) viene pubblicata nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Amministrazione provinciale.

Parallelamente, si procede alla pianificazione degli obiettivi operativi annuali. A differenza degli obiettivi strategici, gli obiettivi operativi annuali sono obiettivi concreti e misure a breve termine che mirano a garantire e migliorare l'erogazione delle prestazioni, ottimizzare le procedure, ridurre la durata dei processi o anche dei costi. Gli obiettivi operativi annuali possono derivare dagli obiettivi strategici, dalle priorità di sviluppo, dalle prestazioni, dai procedimenti amministrativi, dal [Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza](#), dall'[Agenda per la semplificazione](#) e da specifiche priorità amministrative.

Per l'anno 2024 sono stati definiti i seguenti obiettivi operativi comuni e trasversali per tutte le strutture organizzative:



Costituiscono una parte della pianificazione operativa anche la programmazione delle risorse umane e finanziarie e l'accordo sugli obiettivi tra i diversi livelli dirigenziali e i collaboratori.

Nella pianificazione della performance e nella programmazione finanziaria è stata prestata particolare attenzione al periodo di programmazione triennale, in particolare con riguardo alle specifiche priorità che dovranno essere realizzate nell'anno 2024 e in ogni singolo anno successivo.

Il Piano della performance consente inoltre:

- la determinazione degli obiettivi di creazione di valore pubblico¹;
- il collegamento dei progetti e delle prestazioni con i 17 obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile²,
- l'individuazione di progetti nell'ambito delle pari opportunità³,
- la predisposizione di interventi di miglioramento della qualità e
- l'individuazione di progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC).



¹ Vedasi sezione 2.2 Valore pubblico

² Vedasi sezione 2.2 Valore pubblico

³ Vedasi allegato al PIAO „Bilancio di genere della Provincia Autonoma di Bolzano 2024 – 2026“

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)

La pandemia causata dal virus Covid-19 ha colpito l'economia italiana più di altri Paesi europei. Nel 2020 [il prodotto interno lordo altoatesino si è ridotto dell'9,0 per cento](#), a fronte di un calo nell'Unione Europea del 6,2. Le prime chiusure locali sono state disposte a febbraio 2020 ed a marzo l'Italia è stata il primo Paese dell'UE a dover imporre un lockdown generalizzato.

Tra le cause del deludente andamento produttivo post pandemico vi è in parte anche l'incapacità di cogliere le molte opportunità legate alla rivoluzione digitale. Questo ritardo è dovuto sia alla mancanza di infrastrutture adeguate, sia alla struttura del tessuto produttivo locale, caratterizzato da una prevalenza di piccole e medie imprese. La scarsa familiarità con le tecnologie digitali caratterizza anche il settore pubblico. [La percezione dell'importanza di misure per i processi di digitalizzazione](#), innovazione, competitività e cultura ha un peso rilevante per il 7,1% localmente, valore che si discosta di molto da quanto registrato a livello nazionale pari al 17,0%.

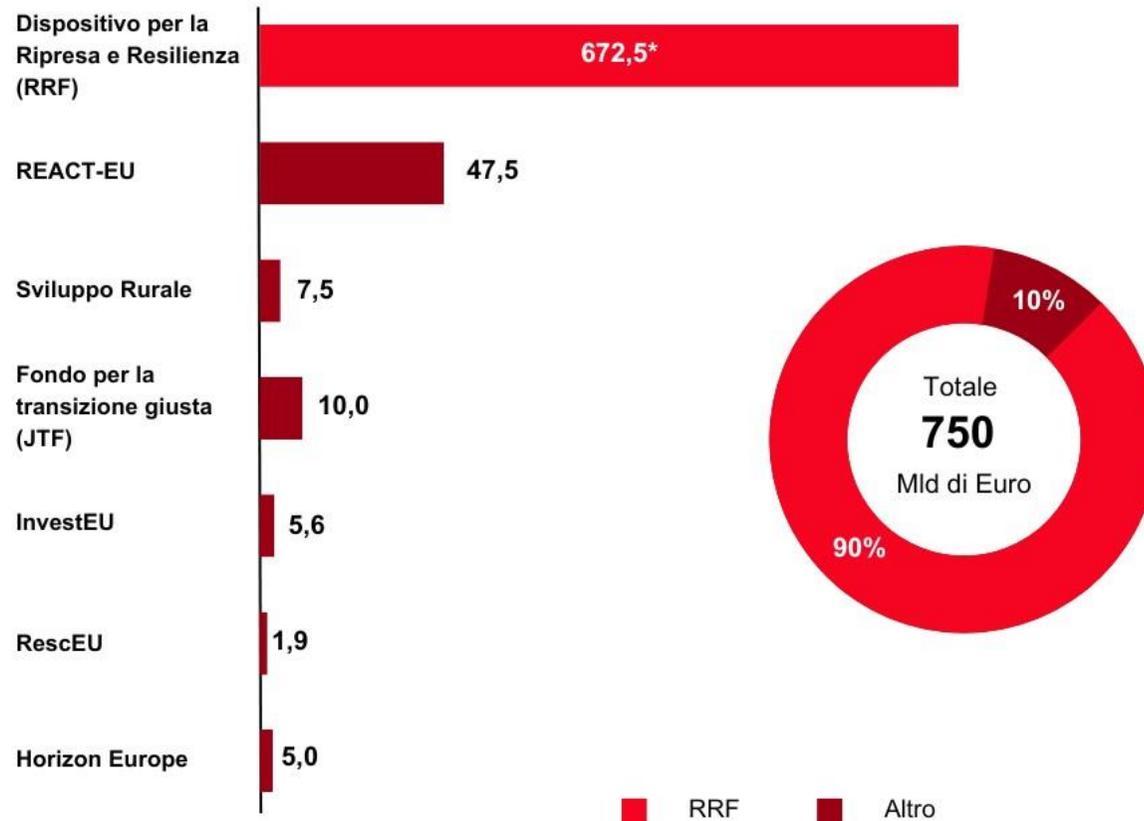
Questi ritardi sono in parte legati al calo degli investimenti pubblici e privati, che ha rallentato i necessari processi di modernizzazione della pubblica amministrazione, delle infrastrutture e delle filiere produttive.

I problemi rischiano di condannare l'Italia e l'Alto Adige ad un futuro di bassa crescita, da cui sarà sempre più difficile uscire. La storia economica recente dimostra, tuttavia, che non siamo necessariamente destinati al declino.

L'Unione Europea ha risposto alla crisi creatasi con il Next Generation EU (NGEU). Quest'ultimo rappresenta un programma di portata e ambizione inedite, che prevede investimenti e riforme per accelerare la transizione ecologica e digitale, migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Per l'Alto Adige, e più in generale per l'Italia, il NGEU rappresenta un'opportunità imperdibile di sviluppo, investimenti e riforme. Gli obiettivi spaziano dalla modernizzazione della pubblica amministrazione al rafforzamento del sistema produttivo, intensificando gli sforzi verso il contrasto alla povertà, all'esclusione sociale ed alle disuguaglianze. Il NGEU può essere l'occasione per riprendere un percorso di crescita economica sostenibile e duraturo, rimuovendo gli ostacoli che hanno bloccato la crescita italiana negli ultimi decenni. I due principali strumenti del NGEU sono: il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) ed il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU).



Next Generation EU - dispositivi e risorse disponibili, miliardi di Euro



* 312,5 sovvenzioni e 380,0 prestiti

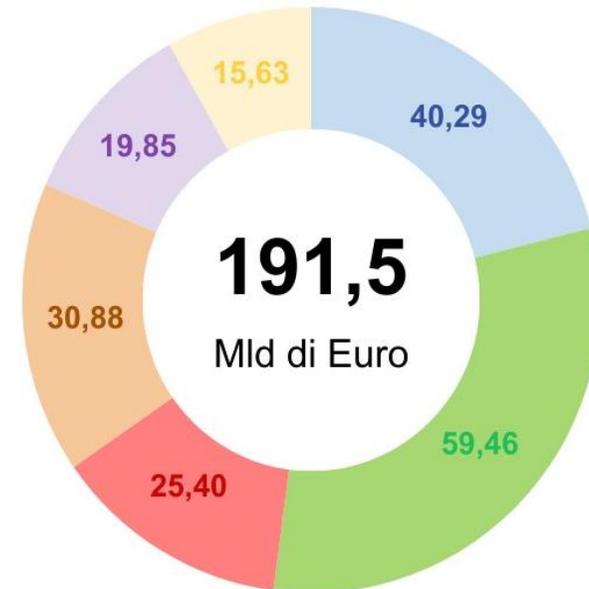
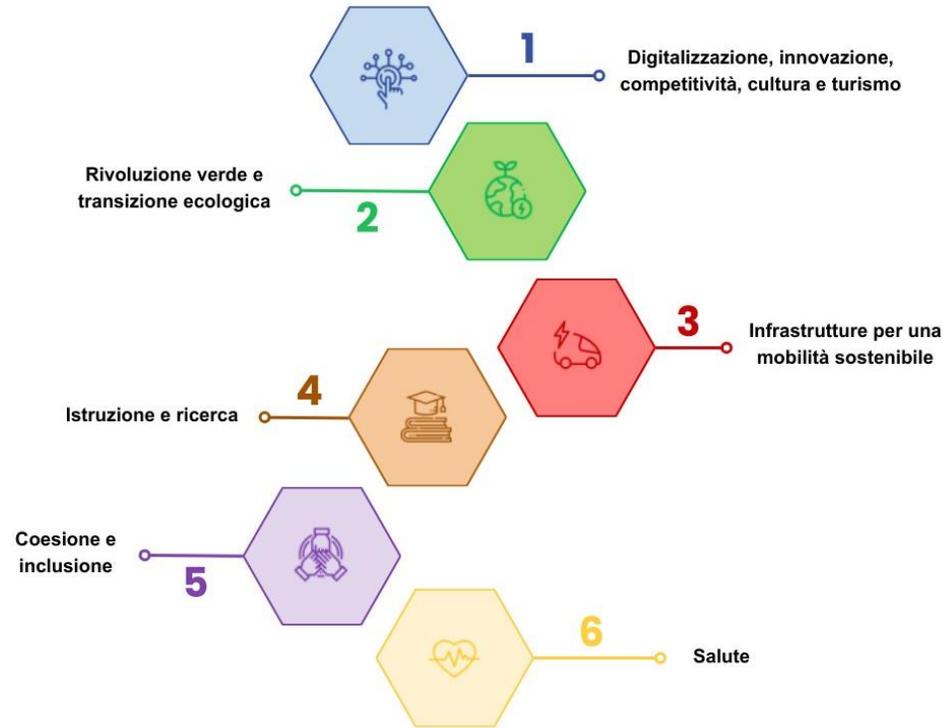
Fonte: Commissione europea

Il dispositivo RRF richiede agli Stati membri di presentare un pacchetto di investimenti e riforme: il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Il NGEU intende promuovere una robusta ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere. Il Regolamento RRF enuncia le sei grandi aree di intervento (pilastri) sui quali i PNRR si dovranno focalizzare: transizione ecologica; trasformazione digitale; crescita intelligente, sostenibile e inclusiva; coesione sociale e territoriale; salute e resilienza economica, sociale e istituzionale; politiche per le nuove generazioni, l'infanzia e i giovani.

Proprio per i motivi descritti il PNRR viene articolato in sei Missioni e 16 Componenti sulla base del Regolamento RRF. Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Come si può leggere, il Piano è in piena coerenza con i sei pilastri del NGEU e soddisfa largamente i parametri fissati dai regolamenti europei sulle quote di progetti verdi e digitali. Per essere efficace, strutturale ed in linea con gli obiettivi del pilastro europeo dei diritti sociali, la ripresa dell'Italia deve fornire pari opportunità a tutti i cittadini, soprattutto quelli che non esprimono oggi pienamente il loro potenziale. La persistenza di disuguaglianze di genere, così come l'assenza di pari opportunità a prescindere da provenienza, religione, disabilità, età o orientamento sessuale, non è infatti solo un problema individuale, ma rappresenta un ostacolo significativo alla crescita economica. Per questo motivo le 6 Missioni del PNRR condividono priorità trasversali, relative alle pari opportunità generazionali, di genere e territoriali. Le Riforme e le Missioni vengono valutate sulla base dell'impatto che avranno nel recupero del potenziale dei giovani, delle donne e dei territori e nelle opportunità fornite a tutti, senza alcuna discriminazione. Questa attenzione trasversale, articolata puntualmente in tutte le missioni del PNRR, corrisponde anche alle raccomandazioni specifiche della Commissione Europea all'Italia del 2019 e del 2020.



Le missioni del PNRR ed il loro finanziamento, miliardi di Euro



Il Piano è quindi fortemente orientato all'inclusione di genere ed al sostegno all'istruzione, alla formazione e all'occupazione dei giovani, contribuendo a tutti i sette progetti di punta della Strategia annuale sulla crescita sostenibile dell'UE (*European flagship*). Gli impatti ambientali indiretti sono stati valutati e la loro entità minimizzata in linea col principio del "non arrecare danni significativi" all'ambiente (*"do no significant harm"* – DNSH), che ispira il NGEU.

Il Piano comprende un ambizioso progetto di riforme. Verranno attuate quattro importanti riforme di contesto: pubblica amministrazione, giustizia, semplificazione della legislazione e promozione della concorrenza.

La riforma della pubblica amministrazione vuole migliorare la capacità amministrativa a livello centrale e locale; rafforzare i processi di selezione, formazione e promozione dei dipendenti pubblici; incentivare la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. La riforma verte su una forte espansione dei servizi digitali, negli ambiti dell'identità, dell'autenticazione, della sanità e della giustizia. L'obiettivo è quello di delineare una marcata sburocratizzazione atta a ridurre i costi ed i tempi che attualmente gravano su imprese e cittadini.

La riforma della giustizia ha l'obiettivo di affrontare i nodi strutturali del processo civile e penale rivedendo l'organizzazione degli uffici giudiziari. Nel campo della giustizia civile si vuole semplificare il rito processuale, in primo grado ed in appello, implementando definitivamente il processo telematico. Il Piano predispone, inoltre, interventi volti a ridurre il contenzioso tributario ed i tempi della sua definizione. In materia penale si intende riformare la fase delle indagini e dell'udienza preliminare, ampliare il ricorso a riti alternativi, rendere più selettivo l'esercizio dell'azione penale e l'accesso al dibattimento, ridurre i termini di durata dei processi.

La riforma finalizzata alla razionalizzazione e semplificazione della legislazione abroga o modifica leggi e regolamenti che ostacolano eccessivamente la vita quotidiana dei cittadini, le imprese e la pubblica amministrazione. La riforma interviene sulle leggi in materia di pubbliche amministrazioni e di contratti pubblici, sulle norme che sono di ostacolo alla concorrenza e sulle regole che hanno facilitato frodi o episodi corruttivi. Un fattore essenziale per la crescita economica e l'equità è la promozione e la tutela della concorrenza. La concorrenza non risponde solo alla logica del mercato, ma può anche contribuire ad una maggiore giustizia sociale. Quanto più si incoraggia la concorrenza, tanto più occorre rafforzare la protezione sociale.

Lo schema di governance del Piano prevede una struttura di coordinamento centrale presso il Ministero dell'economia. Questa struttura supervisiona l'attuazione del Piano ed è responsabile dell'invio delle richieste di pagamento alla Commissione europea, invio che è subordinato al raggiungimento degli obiettivi previsti. Accanto a questa struttura di coordinamento agiscono strutture di valutazione e di controllo. Le amministrazioni sono invece responsabili dei singoli investimenti e delle singole riforme e inviano i loro rendiconti alla struttura di coordinamento centrale. Proprio per i motivi appena descritti sono state costituite delle task force locali che possano aiutare le amministrazioni territoriali a migliorare la loro capacità di investimento, semplificando le procedure. Concretizzazione locale di quanto appena descritto viene rappresentata dal gruppo di lavoro denominato "Task Force PNRR" presente all'interno dell'Amministrazione provinciale, insediato presso l'Ufficio per l'integrazione europea.

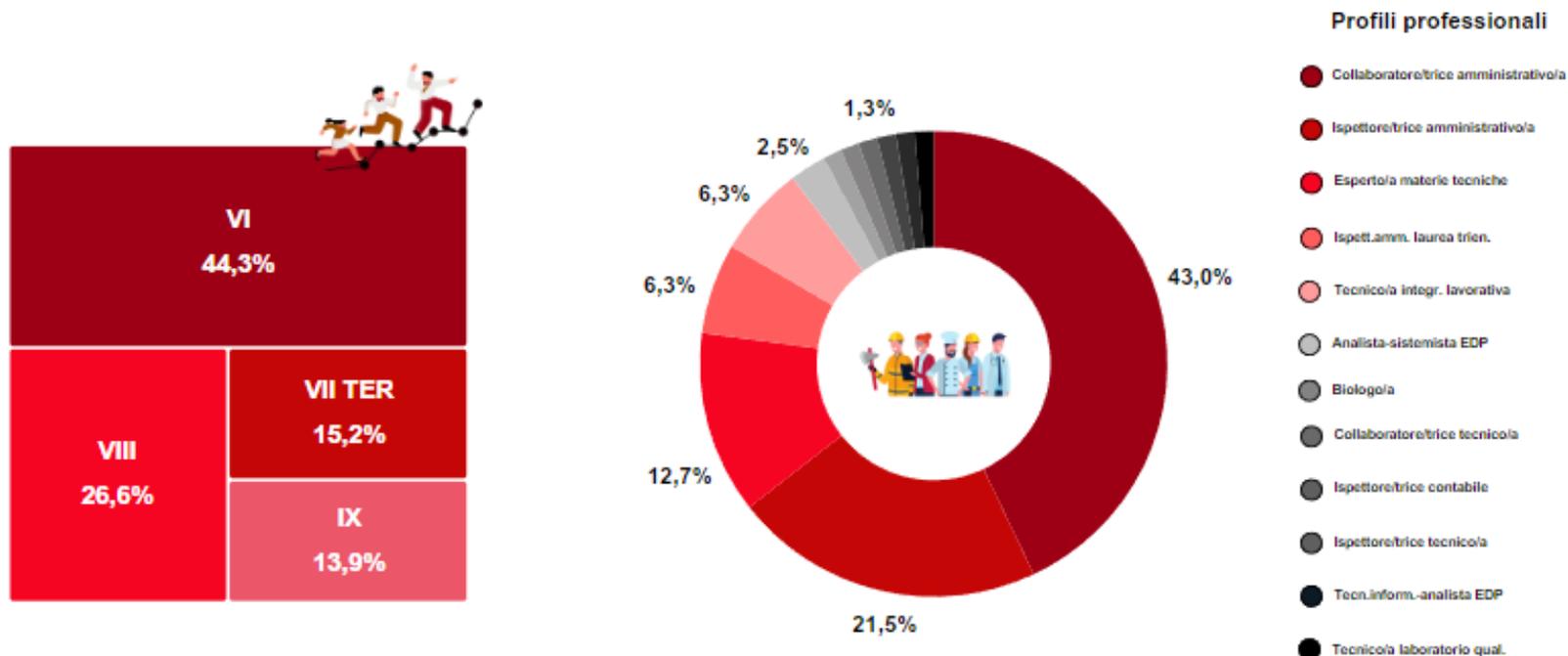
L'importanza significativa del Piano viene evidenziata dalla grande considerazione che l'Amministrazione ha dello stesso nei processi di misurazione ed analisi della performance pubblica. Sono state infatti dedicate sezioni *ad hoc* all'interno del nuovo software integrato di controllo ed analisi, permettendo il costante monitoraggio e collegamento tra le performance e le missioni del Piano. Sono inoltre allo studio documenti di *business intelligence* per la rappresentazione dei dati collegati.

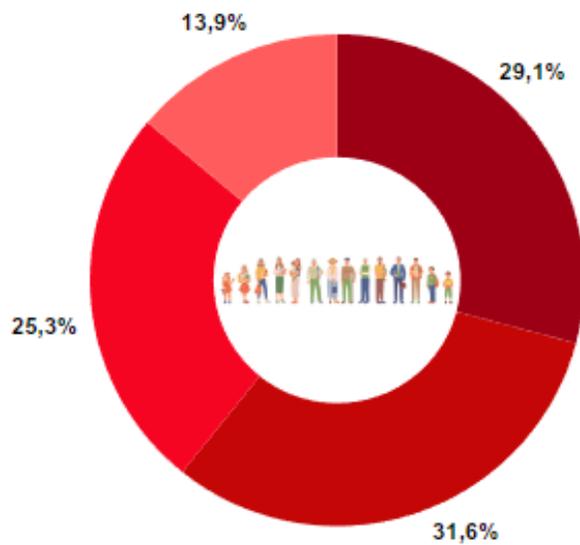
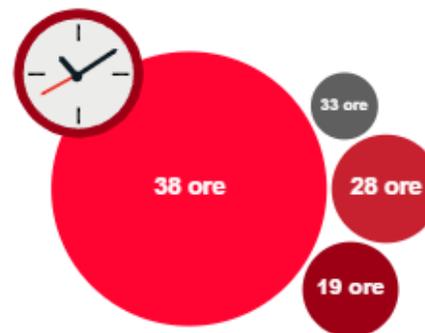
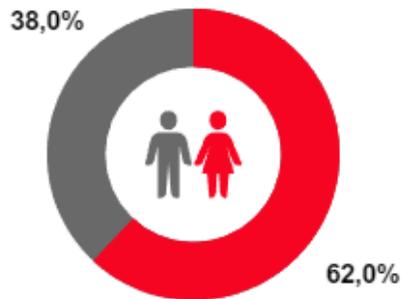
L'Amministrazione ha potuto beneficiare dell'assunzione di nuova forza lavoro proprio tramite il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Nell'anno 2023 sono stati banditi 5 concorsi dedicati a procedure di selezione PNRR riservate a specifiche macroaree di interesse quali: edilizia / costruzioni / mobilità; elettrotecnica / informatica; scienza; amministrazione; lavoro, permettendo il momentaneo superamento di requisiti vincolanti (come, ad esempio, il possesso di specifici livelli linguistici e certificazioni di bilinguismo). Da quest'ultime è stato possibile integrare temporaneamente

all'interno dell'Amministrazione provinciale 79 nuovi/e dipendenti con contratti a tempo determinato della durata di massimo 3 anni.

Di questi/e, 35 appartengono alla qualifica funzionale di livello VI e 21 alla qualifica funzionale di VIII livello. Della nuova forza lavoro il 43,0% è stato assunto con il ruolo di Collaboratore/trice amministrativo/a, il 21,5% come Ispettore/trice amministrativo/a e per il 12,7% come Esperto/a materie tecniche. Del nuovo personale assunto 68 ricoprono posizioni *full-time*, i restanti 11 lavorano *part-time*. Delle nuove risorse di personale il 62,0% si dichiara appartenente al genere femminile ed il restante 38,0% a quello maschile. Il 31,6% delle nuove risorse di personale appartiene alla classe d'età 31-40, mentre l'11,4% del totale dei neoassunti/e proviene geograficamente da realtà diverse rispetto a quella altoatesina.

I lavoratori e le lavoratrici assunte tramite il PNRR in Alto Adige nel 2023 (per genere, orario di lavoro, qualifica funzionale, profilo professionale, classe di età e luogo di residenza)



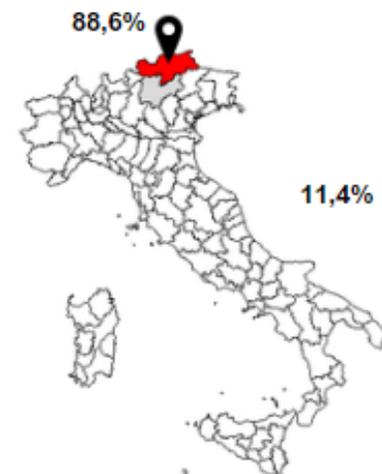


Classi d'età

- 23 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- > 50

Anni

Luogo di residenza dichiarato all'assunzione



L'Alto Adige dovrà combinare immaginazione, capacità progettuale e concretezza, per consegnare alle prossime generazioni una realtà più moderna all'interno di un'Italia ed un'Europa più forti e solidali.

Il documento "Piano sulla performance della Provincia autonoma di Bolzano 2024-2026" è disponibile come [allegato](#) al presente Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026.

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) all'interno dell'Amministrazione provinciale

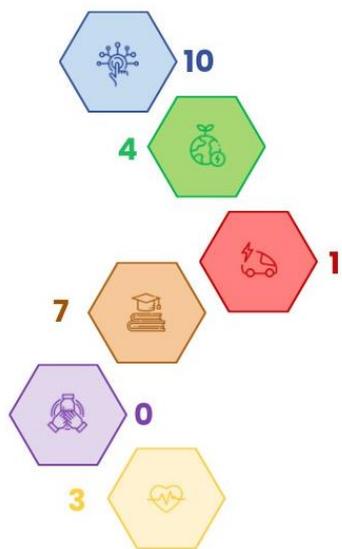
L'importanza e la portata degli investimenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza viene testimoniata dai collegamenti presenti con la performance all'interno dell'Amministrazione provinciale.

I software gestionali e di controllo implementati per la sfera amministrativa consentono ai vertici dirigenziali di poter ricondurre e connettere gli elementi caratterizzanti le performance strategiche ed operative con le missioni e gli obiettivi descritti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Uno dei requisiti, infatti, per l'utilizzo dei fondi e delle risorse destinate dal PNRR è quello di certificare ed evidenziare come essi ed esse vengano utilizzate dalle varie entità amministrative e governative all'interno di logiche di miglioramento ed efficientamento di quest'ultime.

Nello specifico, i dati raccolti evidenziano i seguenti collegamenti:

Missioni e tematiche PNRR connesse ad obiettivi strategici - anno 2024



24% 
Natura e ambiente

24% 
Arte e cultura

12% 
Agricoltura e foreste

12% 
Salute e benessere

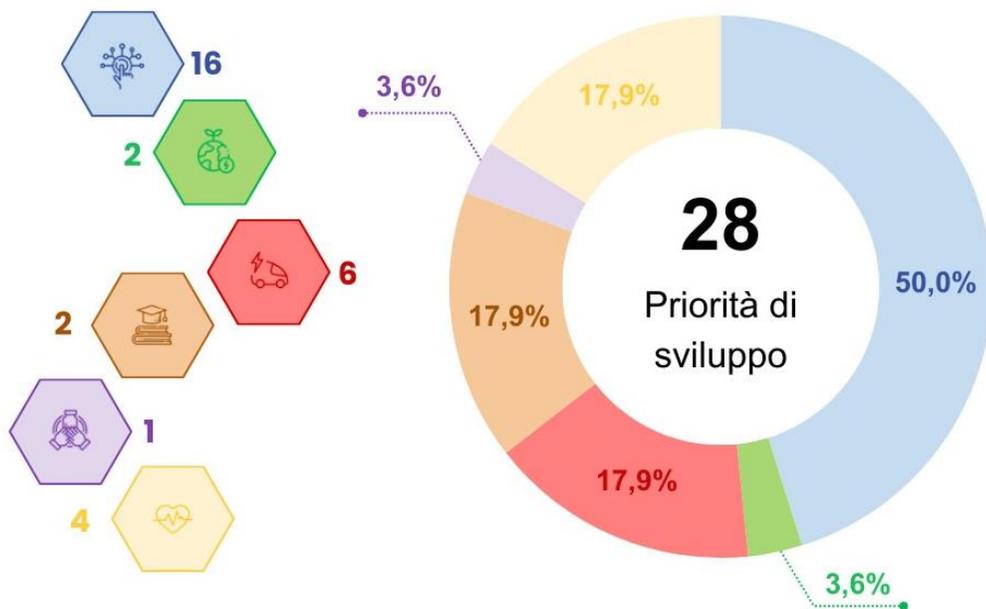
12% 
Turismo e mobilità

6% 
Formazione e lingue

6% 
Costruire e abitare

6% 
Informatica e digitalizzazione

Missioni e tematiche PNRR connesse a priorità di sviluppo - anno 2024



21%
Turismo e mobilità

18%
Informatica e digitalizzazione

18%
Salute e benessere

14%
Arte e cultura

7%
Formazione e lingue

7%
Costruire e abitare

4%
Sicurezza e protezione civile

4%
Politica, diritto e relazioni estere

4%
Famiglia, sociale e comunità

4%
Innovazione e ricerca



2024 - 2026

2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Indice

Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Analisi del contesto esterno e specificità considerate

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

Misure generali

Misure specifiche

Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

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

Principi generali e obiettivi strategici

Adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente

Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

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

Formazione specifica in materia di trasparenza

Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

Segue l'elenco degli obiettivi strategici che l'amministrazione provinciale perseguirà nel medio termine in materia di prevenzione della corruzione, unitamente ad una breve sintesi descrittiva dei loro contenuti. Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono invece riportati nella relativa sottosezione. Gli obiettivi sono in linea con quelli precedenti, in quanto l'ente è in attesa che venga formato un nuovo organo esecutivo di governo a seguito dell'espletamento delle elezioni provinciali, tenutesi in autunno dello scorso anno.

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

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

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

Il vigente codice di comportamento per il personale della Provincia è stato approvato nell'anno 2018, pertanto si dovrà verificare in che misura i suoi contenuti sono ancora attuali o necessitano invece di una revisione. Ciò anche alla luce della recente riforma del codice di comportamento nazionale, i cui contenuti sono stati integrati e parzialmente modificati nel 2023.

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

Negli ultimi anni sono stati organizzati corsi sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché sul codice di comportamento. Questi corsi, dal carattere per lo più generale, saranno integrati in futuro da ulteriori offerte formative in ambiti più specifici, che per il personale avranno un valore aggiunto dal punto di vista operativo. Possibili contenuti dei corsi potrebbero essere, ad esempio, la regolamentazione dei conflitti di interesse, le attività extraservizio, il diritto di accesso ai documenti amministrativi, nonché il vigente ordinamento disciplinare.

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

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

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

L'affidamento diretto di appalti pubblici merita un occhio di riguardo sia in considerazione della sua frequenza, sia in ragione della sua importanza per la pubblica amministrazione, gli operatori economici e la collettività. In collaborazione con l'Agazia per i contratti pubblici saranno potenziati l'analisi dei rischi e l'individuazione di idonee misure di prevenzione in quest'ambito. Va peraltro data priorità all'attuazione alle forti novità intervenute nel settore degli appalti a gennaio 2024.

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

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



Analisi del contesto esterno e specificità considerate

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

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

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

Il territorio:

Il contesto generale in cui l'Amministrazione provinciale è immersa, è il territorio della Provincia Autonoma di Bolzano.

Assieme la Provincia autonoma di Trento, **la Provincia autonoma di Bolzano** fa parte della Regione Trentino-Alto Adige ed è la provincia più settentrionale d'Italia.

La Provincia autonoma di Bolzano ha una superficie di 7.398,38 km² ed il 31.12.2022 contava 533.267 abitanti.¹ A Bolzano, il capoluogo della Provincia, il 31.12.2022 risiedevano 106.107 persone.²

La demografia:

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

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

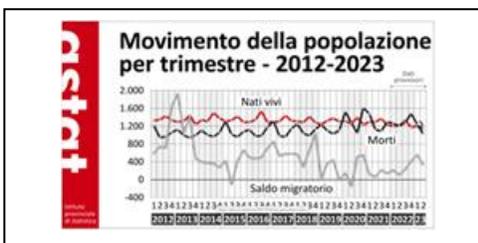
I dati demografici descrivono le principali caratteristiche demografiche strutturali (età, sesso, stato civile, nazionalità e tipologia familiare) come anche l'andamento demografico in seguito a nascite, decessi e migrazione.⁴

¹ <https://astat.provincia.bz.it/it/default.asp>

² <https://astat.provincia.bz.it/it/default.asp>

³ <https://astat.provinz.bz.it/it>

⁴ <https://astat.provincia.bz.it/it/default.asp>



Dati demografici

Per la prima volta nel 2021, l'Alto Adige registra un decremento demografico anche se il bilancio migratorio continua a registrare valori positivi. Il saldo naturale, tendenzialmente in calo da due decenni, ritorna positivo dopo il valore negativo del 2020 dovuto al Covid-19. Tuttavia, il tasso di fecondità totale (1,72 figli per donna in età fertile) è il più alto d'Italia ed anche in termini di longevità l'Alto Adige si pone al di sopra della media nazionale: nell'anno di riferimento, sono 142 le persone residenti in provincia che hanno 100 anni e oltre.⁵

Indicatori di benessere equo e sostenibile nella Provincia autonoma di Bolzano

L'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) pubblica il rapporto sul benessere equo e sostenibile (BES) riferito alla Provincia autonoma di Bolzano sulla base dei dati pubblicati nell'ultima edizione del rapporto ISTAT⁶. Utilizzando i 130 indicatori definiti dal progetto BES, articolati in 12 domini, lo studio contribuisce ad arricchire il patrimonio informativo statistico della Provincia autonoma di Bolzano in linea con l'attenzione che anche la comunità scientifica internazionale pone alla misurazione del benessere e della qualità della vita integrando i dati relativi al progresso economico.⁷

Benessere soggettivo

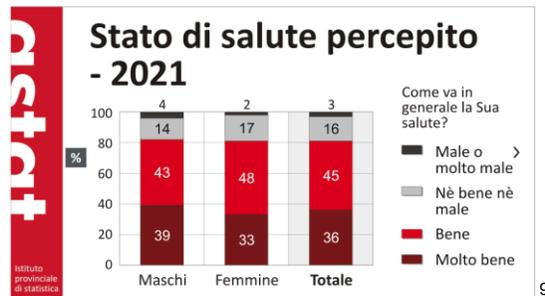
Dopo aver raggiunto il valore minimo nel primo anno dell'emergenza covid, gli indicatori soggettivi del benessere relativi alla popolazione altoatesina appaiono in recupero nel 2021. Il 79% delle persone si sente in buona salute e il 71% pensa che la propria situazione migliorerà o resterà la stessa nei prossimi cinque anni. Il grado medio di soddisfazione per la vita è 77/100 e l'indice di salute mentale 72/100.⁸

⁵ https://astat.provincia.bz.it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=8

⁶ <https://www.istat.it/it/archivio/269316>

⁷ https://astat.provincia.bz.it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=626038

⁸ https://astat.provincia.bz.it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=671810



La pratica sportiva e l'attività fisica

La rilevazione di febbraio 2022 del Panel probabilistico ASTAT conferma che gli altoatesini sono molto attivi: il 90% della popolazione con un'età compresa tra i 18 e gli 80 anni ha praticato attività fisica o almeno uno sport nell'ultimo anno. Lo sport più diffuso in Alto Adige è il ciclismo. L'attività sportiva cala all'avanzare dell'età, ma permangono le passeggiate di almeno 2 km.¹⁰

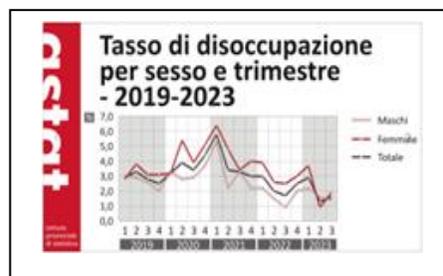
Occupazione - 3° trimestre 2023

Nel terzo trimestre 2023 il numero di occupati (266.404 persone) segna una leggera diminuzione su base annua di 914 persone. L'unico settore che cresce è quello dei servizi (202.800 occupati, +8.758 persone su base annua). Il settore industriale e in misura maggiore l'agricoltura segnano invece dei cali su base annua di occupati, rispettivamente di 3.298 e 6.374 persone. Il tasso di occupazione (15-64 anni) si attesta al 75,7% in leggero aumento (+0,8 punti percentuali) rispetto al terzo trimestre 2022. Il tasso di occupazione per le donne si attesta al 70,7%, il valore più alto degli ultimi 5 anni. Il tasso di disoccupazione nel terzo trimestre 2023 è pari all'1,6%.¹¹

⁹ <https://astat.provincia.bz.it/it/default.asp>

¹⁰ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_action=4&news_article_id=666247

¹¹ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=1



Giovani NEET ed ELET in Alto Adige

Nel periodo 2014-2021 la quota di NEET (Not in Education, Employment or Training) sulla popolazione 15-29 anni in Alto Adige è oscillata dal valore minimo dell'9,5% nel 2016 al valore massimo del 13,3% nel 2021, pari a 11.817 persone. L'incidenza dei NEET aumenta al diminuire del titolo di studio. Nel periodo 2014-2021 la quota di ELET (Early Leaver from Education and Training) sui giovani tra i 18-24 anni in Alto Adige oscilla dal valore minimo dell'11,0% nel 2018 al valore massimo del 14,2% nel 2020. Nel 2021 tale quota è pari al 12,9%, corrispondente a 5.402 persone.¹²

Occupazione e disoccupazione - confronti territoriali

Il tasso di occupazione calcolata per il 2022 in Alto Adige è superiore alla media dell'UE-27, sia per il gruppo di età compreso tra i 15 e i 64 anni (74,1% vs. 69,8%), sia per il gruppo di età compreso tra i 20 e i 64 anni (79,2% vs. 74,6%). Il tasso di disoccupazione (15-74 anni) in Alto Adige diminuisce nel 2022 sia per gli uomini che per le donne, con una riduzione complessiva di 1,6 punti percentuali, raggiungendo il valore del 2,3%. Pertanto, si colloca al di sotto dei valori delle aree considerate, compresa la media dell'UE-27. Il tasso di inattività diminuisce in Alto Adige sia per il gruppo di età compreso tra i 15 e i 64 anni sia per il gruppo di età compreso tra i 25 e i 54 anni, e si attesta al 24,2% e al 15,2% nel 2022. Anche la maggior parte delle altre aree esaminate mostra una diminuzione di questa quota.¹³

Inflazione (FOI) – Novembre 2023

Nel mese di novembre 2023 l'inflazione - calcolata sulla base dell'Indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI) senza tabacchi - è risultata pari al 1,7% per il comune di Bolzano ed al 0,7% a livello nazionale. Questi dati vengono utilizzati per adeguare periodicamente i valori monetari, ad esempio il canone di affitto o l'assegno dovuto al coniuge separato.¹⁴

¹² https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=9

¹³ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=5

¹⁴ <https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp>



Fallimenti - 1° semestre 2023

Durante il primo semestre del 2023 in provincia di Bolzano sono stati avviati 18 procedimenti concorsuali, di cui 8 nel settore delle Costruzioni e 7 negli Altri Servizi. Nella comunità comprensoriale di Bolzano si sono registrate 5 procedure e 4 nell'Olttradige-Bassa Atesina. Gli unici due comprensori in cui non si è registrata alcuna procedura sono quelli di Salto-Sciliar e della Val Venosta. Nel 1° semestre del 2023 sono state chiuse 16 procedure fallimentari, alle quali sono stati ammessi in media 49 creditori per procedimento.¹⁵

Commercio estero - 3° trimestre 2023

L'Istituto provinciale di statistica (ASTAT) comunica che nel 3° trimestre 2023 le esportazioni altoatesine hanno registrato un valore pari a 1.682,8 milioni di euro (-2,9% rispetto al 3° trimestre 2022). Diminuzioni dei flussi verso la Germania (-4,8%), aumento dell'export verso i Paesi europei extra-UE 27 post Brexit (+4,7%) e verso l'America (+12,7%). Si registra un aumento delle esportazioni per i Macchinari ed apparecchi n.c.a. (+15,4%) ed un crollo per i Mezzi di trasporto (-30,4%).¹⁶

Relazione annuale dell'ANAC riguardante la corruzione

La relazione annuale dell'ANAC viene pubblicata sul sito ANAC.¹⁷ La Relazione annuale 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2022 è stata pubblicata l'8 giugno 2023.¹⁸

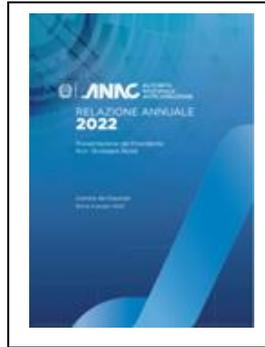
In ordine alla corruzione in Italia viene sottolineato a pag. 13 che “la trasparenza dell'azione amministrativa è un pilastro del nostro ordinamento democratico, strumento di cittadinanza attiva e responsabile. Consente ai cittadini di conoscere l'impiego delle risorse pubbliche, verificare i risultati raggiunti e segnalare sprechi e casi di cattiva gestione. Essere informati e consapevoli dell'attività della pubblica amministrazione rende protagonisti attivi della vita pubblica, controllori efficaci del corretto utilizzo delle risorse, sostenitori fiduciosi delle istituzioni”.

¹⁵ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=4

¹⁶ <https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp>

¹⁷ <https://www.anticorruzione.it/>

¹⁸ <https://www.anticorruzione.it/-/relazione-annuale-2023>



Criminalità e illegalità

Due volte all'anno viene pubblicata la Relazione semestrale al Parlamento sull'attività svolta dalla Direzione investigativa antimafia (Dia).¹⁹ La relazione relativa al II semestre 2022²⁰ conferma che il modello ispiratore delle diverse organizzazioni criminali di tipo mafioso appare sempre meno legato a eclatanti manifestazioni di violenza ed è, invece, rivolto verso l'infiltrazione economico-finanziaria.

Ciò appare una conferma di quanto era stato già previsto nelle ultime Relazioni ed evidenzia la strategicità dell'aggressione ai sodalizi mafiosi anche sotto il profilo patrimoniale, tesa ad arginare il riutilizzo dei capitali illecitamente accumulati per evitare l'inquinamento dei mercati e dell'Ordine pubblico economico. Importantissime azioni hanno consentito di ridurre drasticamente la capacità criminale delle mafie evitando effetti che altrimenti sarebbero stati disastrosi per il "sistema Paese".

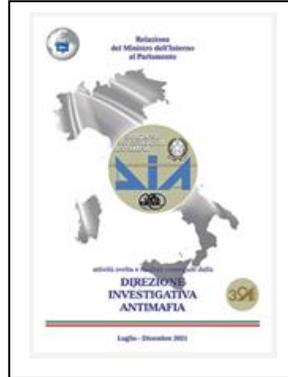
La Regione Trentino-Alto Adige nella relazione viene menzionata alle pagine 260 ss.²¹. L'andamento del quadro economico-produttivo della Regione, nonostante la battuta d'arresto dovuta al periodo pandemico e a seguito dell'attuale situazione economica, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche, risulterebbe comunque in pieno recupero dei livelli pre-pandemici.

La posizione geografica strategica, snodo centrale e nevralgico per il transito in ingresso e in uscita dall'Europa centrale di merci e persone, insieme a - come già documentato - un tessuto economico vivace e aperto a investimenti nel settore primario così come nei servizi, rendono la Regione particolarmente sensibile ai tentativi di aggressione da parte di formazioni criminali.

¹⁹ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/>

²⁰ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

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



Stakeholder:

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

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

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

Qualità della vita

Infine, la somma di tutti i parametri si esprime nella **qualità della vita**. Nel 2023 Bolzano è salita sul 1° posto nella classifica di Italia Oggi²², mentre è scesa al 13° posto nella classifica del Sole 24ore²³.

La classifica 2023 delle Città di “Italia Oggi-Ital Communications” in collaborazione con l’Università La Sapienza di Roma è stata pubblicata il 19 novembre 2023, la classifica del “Sole 24 ore” il 4 dicembre 2023. Per la classifica di Italia Oggi sono stati applicati indicatori per determinare la qualità di vita, tra cui affari e lavoro, ambiente, istruzione e formazione, popolazione, reati, reddito e ricchezza, sicurezza sociale, sistema salute, tempo libero. Il sole 24 ore per la classifica 2023 ha adottato 15 parametri per categoria.

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

²² <https://www.italiaoggi.it/news/qualita-della-vita-2023-le-citta-italiane-dove-si-vive-meglio-202311151553237928>

²³ <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/bolzano>



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

Nei precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza pubblicati sotto la sezione “Amministrazione trasparente - Altri contenuti” sono descritti i criteri e le modalità per la mappatura dei processi, l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 nonché di quelle specifiche, la programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

In dettaglio la metodologia del *risk assessment* è strutturata in 3 fasi: a) Definizione e individuazione del rischio b) Analisi e valutazione del rischio c) Trattamento del rischio. Tale metodologia viene applicata alla mappatura dei processi a rischio corruttivo e aggiornata annualmente. Per ogni processo mappato viene definita l'area di rischio e per ogni fase/attività associata ad un processo viene individuato il rischio con i rispettivi fattori abilitanti, il livello di rischio (basso, medio, alto), la struttura responsabile ed altri dati di supporto per la gestione del rischio come le risorse finanziarie, il numero delle pratiche, le risorse umane. La fase/attività del processo si conclude con il trattamento del rischio che definisce le misure specifiche, individuando gli indicatori ed il target da raggiungere, i tempi e la struttura responsabile per l'attuazione della misura. Nella piattaforma GZoom vengono riportati i dati descritti.

Attraverso l'utilizzo della piattaforma digitale GZoom il sistema del trattamento del rischio gode di una maggiore semplificazione e strutturazione. Sono inoltre più semplici conservazione, ricerca ed estrazione dei dati.

A partire dal 2021 la piattaforma digitale è stata allargata ad altri ambiti come la performance strategica ed operativa, i procedimenti amministrativi, il fabbisogno del personale. In collaborazione con il Controlling dell'Ufficio Organizzazione si è gestita questa attività di maggiore collegamento tra i diversi strumenti di pianificazione, così come auspicato dall'ANAC già prima dell'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 6 del decreto-legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113 del 6 agosto 2021). Si auspica comunque una maggiore integrazione tecnica dei diversi moduli della stessa piattaforma. Si è tentato un primo approccio in riferimento al valore pubblico. Dopo un primo incontro in data 8 giugno a.c. con il fornitore informatico della piattaforma GZoom riguardo alla possibilità di implementare il valore pubblico e trovare un collegamento tecnico con la Performance, l'implementazione al momento non ha ancora avuto luogo. Prima che si possa definire in modo preciso un collegamento è necessario che il campo per il valore pubblico venga previsto all'interno del modulo della Performance.

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

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

Misure generali

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

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

N.	Ambito	Misura	Indicatore	Target	Tempistica	Soggetto responsabile
1	Codice di comportamento	Aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione provinciale - fase 1: analisi congiunta con le altre strutture organizzative competenti, al fine di individuare gli ambiti in cui il codice vigente dovrebbe essere integrato	presenza di un documento recante gli esiti dell'analisi svolta	elaborazione di un documento, nel quale viene specificato in quali punti le disposizioni del codice vigente dovrebbero essere integrate o precisate	2024	Ufficio Affari istituzionali - RPCT, di concerto con la Direzione generale e la Ripartizione Personale

		Aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione provinciale - fase 2: elaborazione della bozza del nuovo codice di comportamento	presenza di una bozza del nuovo codice di comportamento	elaborazione di una bozza del nuovo codice di comportamento, in cui si terrà conto delle risultanze dell'analisi svolta	2025	Ufficio Affari istituzionali - RPCT, di concerto con la Direzione generale e la Ripartizione Personale
		Aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione provinciale - fase 3: approvazione della versione provvisoria del nuovo codice di comportamento, da sottoporre poi alla procedura partecipativa	avvenuta approvazione provvisoria del nuovo codice di comportamento	adozione di una delibera della Giunta provinciale, recante approvazione provvisoria del nuovo codice di comportamento	2025	Ripartizione Personale
		Aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione provinciale - fase 4: approvazione della versione definitiva del nuovo codice di comportamento, in seguito allo svolgimento di una procedura partecipativa	avvenuta approvazione definitiva del nuovo codice di comportamento	adozione di una delibera della Giunta provinciale, recante approvazione definitiva del nuovo codice di comportamento	2026	Ripartizione Personale

		aperta a tutti gli stakeholder interessati				
		Predisposizione di una lista di risposte a domande frequenti (FAQ), ovvero di un'altra forma di presentazione di casi esemplificativi, per illustrare l'applicazione pratica delle regole comportamentali	presenza di documentazione, recante illustrazione di casi esemplificativi	elaborazione di una lista di FAQ o di un altro tipo di documento, contenente una presentazione di casi esemplificativi, per illustrare l'applicazione pratica delle regole comportamentali	2026	Ufficio Affari istituzionali - RPCT, di concerto con la Direzione generale e la Ripartizione Personale
		Diramazione di un'informativa a tutti i dipendenti, nella quale si comunica l'avvenuta approvazione del nuovo codice di comportamento	invio dell'informativa	predisposizione del testo di un'informativa, per comunicare l'avvenuta approvazione del nuovo codice di comportamento	2026	Ufficio Affari istituzionali - RPCT
		Adeguamento dei contenuti del corso di formazione e-learning al nuovo codice di comportamento, nonché ricerca di una collaborazione con la Ripartizione Personale, al fine di includere tra le	corso di formazione e-learning aggiornato ai nuovi contenuti, nonché invio alla Ripartizione Personale di una proposta di	predisposizione dei contenuti per aggiornare l'attuale corso di formazione e-learning, nonché formulazione di una proposta alla Ripartizione Personale, per	2026	Ufficio Affari istituzionali - RPCT, in collaborazione con la Direzione generale - Ufficio Sviluppo personale, nonché la Ripartizione Personale

		materie oggetto di formazione anche il vigente ordinamento disciplinare	estensione dell'offerta formativa	estendere l'offerta formativa anche al vigente ordinamento disciplinare		
2	Rotazione del personale	Approfondita analisi dello schema di regolamentazione, elaborato dall'Ufficio Organizzazione e recante un piano operativo per l'attuazione della rotazione ordinaria, al fine di verificarne e garantirne la successiva attuabilità pratica	presenza di un documento, recante gli esiti dell'analisi svolta, rispettivamente di uno schema di regolamentazione e definitivo	elaborazione di uno schema di regolamentazione definitivo	entro il 2025	Direzione generale - Ufficio Organizzazione, Ripartizione Personale RPCT e Ufficio Affari istituzionali
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: rilevazione del fabbisogno formativo	presenza di un documento in cui viene specificato il fabbisogno formativo dei dirigenti	elaborazione di un documento, recante il fabbisogno formativo dei dirigenti che verranno sottoposti a rotazione	2025	Direzione generale - Ufficio Organizzazione e Ufficio Sviluppo Personale, nonché Ripartizione Personale
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: direttive in merito all'applicazione delle misure alternative alla rotazione	diramazione di direttive sull'applicazione di misure alternative alla rotazione	elaborazione di direttive sull'applicazione di misure alternative alla rotazione	entro il 2026	Direzione generale - Ufficio Organizzazione nonché Ripartizione Personale, di concerto con il RPCT

		Rotazione ordinaria dei dirigenti: pianificazione di uno specifico corso di formazione per la dirigenza	partecipazione dei dirigenti al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per la dirigenza	entro il 2026	Direzione generale - Ufficio Organizzazione e Ufficio Sviluppo Personale
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: creazione delle basi giuridiche necessarie per dare concreta attuazione alla rotazione	avvenuta approvazione o modifica dei relativi atti normativi o interni	approvazione di nuove disposizioni o modifica di quelle esistenti, nonché adozione di eventuali atti interni, al fine di garantire la concreta attuazione della rotazione	2026	Direzione generale - Ufficio Organizzazione nonché Ripartizione Personale, di concerto con il RPCT
3	Conflitto d'interessi	Osservanza degli obblighi di segnalazione ed astensione in materia di conflitto di interesse ai sensi degli artt. 5, 6, 7 e 13, comma 3, del DPR 62/2013, art. 6 bis della legge 241/1990, art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 ed artt. 5 e 8 del Codice di comportamento del personale della Provincia autonoma di Bolzano (DGP n. 893/2018) - Utilizzo della modulistica	Acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per un incarico di dirigente o incarico amministrativo di vertice (allegato 6)	prima del conferimento dell'incarico	ad hoc	Ripartizione Personale, singoli Dipartimenti, RPCT

		approvata con DGP Nr. 1104 del 17/10/2017 con successive modifiche				
			Acquisizione dichiarazioni preventive sul conflitto di interessi per dipendenti (allegato 4 e allegato 5)	al momento dell'assunzione o della mobilità	ad hoc	Ripartizione Personale, singole strutture organizzative, RPCT
			Acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi per incarichi di consulenza o collaborazione (allegato 8)	prima del conferimento dell'incarico	ad hoc	Strutture che conferiscono incarichi di consulenza
			Acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi in riferimento alla singola pratica (dirigenti allegato 7 e dipendenti allegato 9)	prima dello svolgimento della pratica	ad hoc	Diretto superiore

		Sensibilizzazione sull'osservanza degli obblighi di astensione e segnalazione	Sollecitare l'utilizzo corretto dei moduli, informando i Referenti sulle novità in materia ed invitando a trasmettere l'insieme delle segnalazioni riguardanti l'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una singola pratica (modulo 7 e 9)	provvede alla comunicazione annuale sul tema del conflitto di interessi	entro il 2024	RPCT
		Monitoraggio sulle dichiarazioni	Verifica delle dichiarazioni rilasciate in riferimento a una singola pratica ai fini di fornire eventuali migliorie	tutte le dichiarazioni contenute negli allegati 7 e 9	entro il 2024	RPCT
		Digitalizzazione delle dichiarazioni	Conservazione delle dichiarazioni preventive (allegati n. 4 e 5) nel fascicolo	al momento dell'assunzione	ad hoc	Ripartizione Personale

			digitale del dipendente			
			Valutare la possibilità di allargare ad altre dichiarazioni un'eventuale digitalizzazione con inserimento nel fascicolo digitale	valutazione da effettuare insieme alla Ripartizione Personale la fattibilità	entro 6 mesi dall'approvazione del presente PIAO	RPCT, Ripartizione Personale
4	Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	Pianificazione di un corso di formazione in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extraservizio, tenendo anche conto delle modifiche legislative dovute alla recente entrata in vigore della nuova legge provinciale sul sistema dirigenziale	partecipazione del personale al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per tutto il personale	2024	Ripartizione Personale
5	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	Analisi della possibilità di implementare un flusso di lavoro digitale per il rilascio delle dichiarazioni sostitutive dei dirigenti (ed	Risultanze scritte dell'analisi svolta e, ove possibile, avvenuta implementazione del flusso di	Svolgimento di un'attenta analisi in ordine alla fattibilità di un flusso di lavoro in tutto o in parte digitalizzato, ai fini	2024	SIAG, Ripartizione Personale, Ufficio Affari istituzionali - RPCT

		eventualmente anche per l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione)	lavoro digitale	della sua eventuale successiva implementazione		
6	Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per reati contro la PA	Osservanza della norma inerente alla causa impeditiva prevista dall'art. 35-bis del d. lgs. n. 165/2001	Acquisizione dichiarazione prima dell'assegnazione e agli uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie, appalti e contributi oppure prima della nomina a componente delle citate commissioni (Modulo: Allegato per commissioni)	prima dell'assegnazione agli uffici oppure prima della nomina di componente delle commissioni in materia di risorse finanziarie, appalti e contributi	ad hoc	singole strutture organizzative, preposte a gestione di risorse finanziaria, appalti e contributi o competenti alla nomina dei componenti delle relative commissioni
			Verifica presso i Referenti sull'osservanza della norma attraverso la comunicazione annuale via mail esortandoli all'utilizzo della modulistica	inserimento di apposito passaggio nella comunicazione annuale sul tema del conflitto di interessi	entro il 2024	RPCT

			nonché a volere confermare l'assolvimento degli adempimenti.			
7	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors)	Divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali per conto della PA. (art. 53, comma 16 ter, d.lgs. n. 165/2001)	Inserimento nei contratti di assunzione a tempo determinato e indeterminato anche di tipo dirigenziale della specifica clausola sul pantouflage	tutti i contratti di lavoro	ad hoc	Ripartizione Personale
			Utilizzo del patto di integrità comprensivo della specifica clausola sul pantouflage nei procedimenti di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture gestiti dalle stazioni		ad hoc	single Ripartizioni (stazioni appaltanti), Agenzia per i contratti pubblici (ACP)

			appaltanti			
			Sensibilizzare in ordine all'utilizzo del patto di integrità nonché alla specifica clausola sul pantouflage nei procedimenti di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture gestiti dalle stazioni appaltanti.	inviare una comunicazione a tutte le Ripartizioni	entro sei mesi dall'approvazione del PIAO presente	single Ripartizioni (stazioni appaltanti), RPCT
			L'informazione sul divieto del <i>pantouflage</i> è riportata nelle comunicazioni di pensionamento	L'informazione sul divieto del <i>pantouflage</i> è riportata sia nelle lettere di conferma di avvenuto licenziamento oppure di accettazione delle dimissioni del personale che nelle comunicazioni di pensionamento	ad hoc	Ufficio pensioni

8	Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower	Gestione di eventuali nuove segnalazioni di whistleblowing in conformità alle regole procedurali vigenti, tenendo conto delle esperienze così maturate per valutare future modifiche alla procedura, ai canali di segnalazione o al sito internet	Rilevamento per iscritto di eventuali carenze, che necessitano di correzione o adeguamento	Eventuale adeguamento e perfezionamento della procedura, dei canali di segnalazione e del sito internet	Misura attuata in via continuativa	Ufficio Affari istituzionali - RPCT
		Supporto e coordinamento degli enti strumentali e delle società controllate dalla Provincia nell'adeguamento alle nuove disposizioni, con particolare riguardo alla presentazione della piattaforma digitale dell'amministrazione provinciale per la presentazione e gestione delle segnalazioni	Comunicazioni scritte, con cui i citati enti vengono informati in merito alle nuove disposizioni e invitati ad una presentazione della piattaforma digitale	Gli enti sono stati informati in ordine alle nuove disposizioni e, laddove interessati, hanno ricevuto la possibilità di partecipare ad una presentazione della piattaforma digitale	2024	Ufficio Affari istituzionali - RPCT
9	Formazione	Pianificazione di un corso di formazione in materia di autorizzazioni	partecipazione del personale al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione	2024	Ripartizione Personale

		all'esercizio di attività extraservizio, tenendo anche conto delle modifiche legislative dovute alla recente entrata in vigore della nuova legge provinciale sul sistema dirigenziale		per tutto il personale		
		Pianificazione di un corso di formazione obbligatoria in materia di antiriciclaggio, specifico sugli indicatori di anomalia per i/le referenti	partecipazione del personale obbligato (referenti) al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per i/le referenti ed invio di una comunicazione a tutte le unità organizzative per individuare gli/le operatori/trici che affiancheranno il/la referente in materia di antiriciclaggio	2024	Ripartizione Finanze - Ufficio Sviluppo personale - RPCT

10	Patti di integrità	Inserimento nella documentazione delle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture di cui alla L.P. n. 16/2015 e al D.lgs. n. 50/2016	Accettazione tramite allegato A1 del patto d'integrità (testo approvato con DGP n. 970 del 30.11.2021) per le procedure di affidamento svolte attraverso il sistema informativo contratti pubblici (SICP) dell'Agenzia per i contratti pubblici (ACP)	procedure di affidamento di appalti di lavori, servizi e forniture	ad hoc	single Ripartizioni (stazioni appaltanti), Agenzia per i contratti pubblici (ACP)
			Sensibilizzare le strutture dell'amministrazione provinciale in ordine all'utilizzo del patto d'integrità approvato con DGP n. 970 del 30.11.2021	inviare una comunicazione alle unità organizzative (in particolare alle stazioni appaltanti)	entro sei mesi dall'approvazione del presente PIAO	single Ripartizioni (stazioni appaltanti), RPCT
11	Azioni di sensibilizzazione	In materia di Antiriciclaggio mappatura delle aree di rischio	Sensibilizzare tutte le strutture dell'amministrazione provinciale	predisposizione di una mappatura delle aree di rischio in materia di	2024	Ripartizione Finanze, Ufficio Sviluppo personale, Ufficio Affari istituzionali, single strutture organizzative

			per l'analisi, la valutazione e l'individuazione di aree a rischio e di operazioni sospette in materia di Antiriciclaggio	Antiriciclaggio		
		In materia di Antiriciclaggio implementazione di eventuali meccanismi di controllo interno	Individuazione delle aree che necessitano di eventuali meccanismi di controllo interno in materia di Antiriciclaggio	predisposizione di eventuali meccanismi di controllo interno	2024	Ripartizione Finanze

Antiriciclaggio

Nel 2022 l'Amministrazione provinciale in collaborazione con la Dr.ssa Marini Silvia della Marini Consulting, consulente per la Ripartizione Finanze, ha elaborato e messo a disposizione dei/delle referenti e singoli/e operatori/operatrici le linee guida in materia di prevenzione e contrasto dei reati di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo. Il documento è stato reso pubblico con circolare del Direttore Generale del 20.12.2022, n. 19.

È stata predisposta un'area dedicata al tema dell'antiriciclaggio all'interno della piattaforma di comunicazione e di lavoro myNET, accessibile a tutti i dipendenti dell'Amministrazione provinciale. Da quest'area è possibile accedere ai corsi di formazione in materia di antiriciclaggio. Vi è inoltre pubblicato l'indirizzo mail per le segnalazioni di operazioni sospette al Responsabile antiriciclaggio (Segnalazioni_Operazioni_Sospette@provincia.bz.it).

Stato e attuazione prevista delle disposizioni di legge

Il 2023 è stato l'anno di prima applicazione dell'istruttoria inerente al controllo antiriciclaggio di cui alle Linee Guida pubblicate a dicembre 2022. Ad aprile 2023 con comunicazione del Responsabile antiriciclaggio è stata data indicazione alle strutture dell'Amministrazione di acquisire, integrando la propria modulistica di istanza alla PAB, il nominativo del titolare effettivo.

È stato inoltre incaricato un consulente esperto in materia lotta al riciclaggio che affiancherà il Responsabile antiriciclaggio nella prosecuzione dell'implementazione del sistema di lotta al riciclaggio della Pubblica amministrazione e alla mappatura delle aree di rischio.

Il giorno 12 dicembre 2023 è stato organizzato in collaborazione con la Guardia di Finanza un convegno di sensibilizzazione della pubblica amministrazione, in particolare per i referenti (direttori di dipartimento e di Ripartizione) delle strutture durante il quale sono intervenuti il colonnello Dinoi, la Magg. Faietti e il Magg. Sammarco.

Per l'anno 2024 sono previste le seguenti attività:

- a) in collaborazione con il RPCT e l'Ufficio Sviluppo personale, l'organizzazione di una formazione obbligatoria per i/le referenti specifica sugli indicatori di anomalia;
- b) predisposizione di un servizio di supporto per le strutture per l'analisi e la valutazione delle operazioni sospette;
- c) mappatura delle aree di rischio in collaborazione con l'Ufficio Affari istituzionali e con le diverse strutture dell'Amministrazione;
- d) implementazione di eventuali meccanismi di controllo interno.

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

Codice di comportamento

In linea con quanto constatato l'anno scorso, dai dati trasmessi dalla struttura organizzativa competente in materia di svolgimento dei procedimenti disciplinari risulta come una certa frazione delle segnalazioni pervenute continui ad afferire all'esercizio di attività extra servizio (nell'anno 2023, a fronte di un totale di 58 segnalazioni, 7 riguardavano il citato settore).

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

La Giunta provinciale nel 2023 ha preso in esame anche la proposta di approvare specifiche direttive applicative per l'autorizzazione di attività extra-servizio. La suddetta campagna informativa potrà quindi essere pianificata solo quando sarà certo se – ed eventualmente come – le

disposizioni in materia di attività extra-servizio saranno oggetto di una revisione vera e propria, o più semplicemente di puntualizzazioni interpretative mediante direttive applicative.

Nel 2023, nessun procedimento disciplinare è stato avviato in ragione della supposta commissione di reati contro la pubblica amministrazione.

Cionondimeno, le modalità del monitoraggio sul rispetto delle regole comportamentali dovranno comunque essere sottoposte ad un'attenta valutazione, potendosene trarre importanti spunti anche ai fini del programmato aggiornamento del codice di comportamento attualmente in vigore.

Nell'ambito del programmato aggiornamento, potranno essere prese in considerazione anche le modifiche al codice di comportamento nazionale, apportate l'anno scorso dal Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81.

Rotazione del personale

Nell'anno 2022 è stata approvata la legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, recante "Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale", con la quale è stata introdotta anche a livello provinciale la qualifica di dirigente. Nel citato testo normativo sono state inserite varie disposizioni, per creare i presupposti fondamentali e agevolare la futura attuazione della rotazione ordinaria dei dirigenti.

Ci si riferisce, in particolare, a quelle previsioni che consentono di sottoporre a rotazione o a modifica, per motivate esigenze organizzative o funzionali e anche prima della loro scadenza naturale, gli incarichi dirigenziali di primo e secondo livello (cfr. l'art. 6, comma 3, e l'art. 8, comma 3, della legge provinciale n. 6/2022).

In relazione ad un altro aspetto cruciale per garantire il successo della rotazione, ossia la formazione continua dei dirigenti, nell'art. 18 si è non solo stabilito che la dirigenza è tenuta ad assolvere annualmente agli obblighi formativi previsti per la funzione ricoperta, ma altresì che i dirigenti e le dirigenti contribuiscono all'attività di formazione della futura dirigenza.

Nei mesi successivi all'entrata in vigore della citata legge provinciale, sono stati riconfermati gli incarichi dirigenziali in essere (sia quelli di prima che di seconda fascia), provvedendo tra l'altro ad un allineamento delle relative scadenze per i titolari appartenenti alla medesima fascia.

In seguito, l'Ufficio Organizzazione della Direzione generale ha avviato le attività per addivenire alla predisposizione di una bozza di disciplina sull'implementazione della misura organizzativa della rotazione ordinaria del personale dirigenziale, così come previsto nel PTPCT 2022-2024. A tal fine, è stata richiesta un'estrazione dei dati presenti nella piattaforma GZoom ed inerenti al livello di esposizione al rischio corruttivo delle singole strutture organizzative dell'amministrazione provinciale.

In data 29 gennaio 2024 l'Ufficio Organizzazione ha inoltrato all'Ufficio Affari istituzionali un primo schema di regolamentazione, recante un piano operativo per l'attuazione della rotazione ordinaria. Il menzionato schema prevede sia la rotazione ordinaria dei dirigenti, sia quella dei dipendenti privi di qualifica dirigenziale, ma operanti in settori ad alto rischio corruttivo.

Nel corso del 2024 e 2025, i contenuti della bozza di regolamentazione dovranno essere oggetto di un'approfondita analisi, al fine di verificare e garantire la loro attuabilità pratica. Alla citata verifica parteciperanno sia il RPCT e l'Ufficio Affari istituzionali, sia le strutture organizzative competenti in materia di ordinamento degli uffici e procedure di selezione dei dirigenti, nonché per la successiva nomina dei dirigenti e i correlati profili inerenti al loro rapporto di servizio.

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

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

Conflitto d'interessi

Modulistica - Comunicazione annuale del RPCT - Incarichi a soggetti esterni e composizione di organi collegiali:

Con il PTPCT 2017-2019 è stata approvata la modulistica in materia di conflitti d'interessi, trasmessa a tutti i Referenti nel 2017. Nel 2019, in seguito all'entrata a regime del regolamento generale sulla protezione dei dati, i moduli sono stati aggiornati con riguardo all'informativa sul trattamento dei dati personali. I due moduli "ALLEGATO per commissioni" e "ALLEGATO per Organi collegiali" sono stati aggiunti nel 2019. Nel 2020, la modulistica è stata adattata alle specifiche esigenze della Ripartizione Agricoltura con riguardo ai membri delle commissioni per i masi chiusi. Il Dipartimento Sviluppo del territorio, Paesaggio e Soprintendenza provinciale ai beni culturali ha elaborato un documento con specifici criteri, da osservare nell'ambito della designazione dell'esperto in materia di paesaggio nelle Commissioni comunali per il territorio e il paesaggio. Nel 2023 la modulistica in oggetto è stata aggiornata ai sensi della nuova legge provinciale del 21 luglio 2022, n. 6 ed il Regolamento di esecuzione DPP n. 5/2023, come aggiornata con la normativa nazionale riguardante l'introduzione del PIAO (decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 e d.p.r. 24 giugno 2022, n. 81).

L'implementazione della conservazione digitale di due moduli (n. 4 e 5) è stata realizzata dalla Ripartizione Personale nel 2021. Nei casi in cui è prescritta la preventiva segnalazione di possibili incompatibilità rispetto alle proprie mansioni o alla propria funzione (cfr. moduli n. 4, 5 e 6), la Ripartizione ha provveduto nel 2021 attraverso l'attuazione del progetto "SAP HCM" anche all'inserimento di una clausola sul conflitto di interessi nei contratti di assunzione dei dipendenti e dirigenti (vedasi PTPCT 2022-2024).

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

Con la comunicazione annuale del RPCT inviata il 25 novembre 2022 e il 13 dicembre 2023 tutte le strutture sono state sensibilizzate ed informate sull’utilizzo dei moduli pubblicati sulla pagina [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com).

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

Come comunicato il 12.01.2022 da una collaboratrice dell’Ufficio assunzioni personale anche nei contratti di lavoro sono state inserite le rispettive clausole recanti il conflitto di interessi.

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

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

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

alla Giunta provinciale sotto forma di promemoria una prima bozza di lavoro contenente le nuove direttive applicative per l'attività extra-servizio del personale provinciale.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali

In seguito all'entrata in vigore della nuova legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6, recante "Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale", sono in parte cambiate anche le competenze per la nomina del personale dirigenziale.

Così, la nomina dei dirigenti di prima fascia (che dirigono un dipartimento o una ripartizione) rientra nella competenza della Giunta provinciale, mentre la nomina dei dirigenti di seconda fascia (preposti ad un ufficio) spetta direttamente alle direttrici e ai direttori di dipartimento.

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

Le disposizioni della succitata legge provinciale hanno reso necessario anche una modifica puntuale di alcuni articoli del Decreto del Presidente della Provincia 27 aprile 2018, n. 12 (Regolamento in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi). Nel PIAO 2023-2025, l'attuazione della relativa misura era programmata già per il 2023, e tramite l'emanazione del DPP 28 giugno 2023, n. 18, la medesima è stata attuata come previsto.

Nel corso del 2023, durante una riunione tra rappresentanti dell'Ufficio Affari istituzionali e della Ripartizione Personale, è stata avanzata la proposta di velocizzare e semplificare l'assolvimento dei relativi obblighi dichiarativi, analizzando la possibilità di implementare un flusso di lavoro digitale per il rilascio delle dichiarazioni sostitutive dei dirigenti (ed eventualmente anche per l'attuazione dei rispettivi obblighi di pubblicazione).

A tal fine hanno avuto luogo successivi contatti tra l'Ufficio Affari istituzionali e un direttore d'ufficio della Ripartizione Personale, nell'ambito dei quali sono state proposte due vie alternative per l'attuazione del flusso di lavoro digitale. L'analisi è stata affidata ad un gruppo di sviluppatori (Team PowerApp) ed entro l'anno 2024 si attendono proposte concrete per un'eventuale attuazione.

Nell'anno 2023, l'Ufficio Affari istituzionali, in qualità di struttura di supporto del RPCT, ha inoltre effettuato un totale di 20 controlli di carattere formale, esaminando i contenuti delle dichiarazioni sostitutive e dei curricula dei dirigenti incaricati. Nell'ambito di tali verifiche, non è stata rilevata alcuna violazione delle disposizioni legislative vigenti.

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

Come negli ultimi anni, così anche nel 2023, i Referenti, nonché tutti i dirigenti provinciali sono stati informati tramite una comunicazione annuale del RPCT (vedi Sintesi stato di attuazione misure generali "Conflitto di interessi") in merito al contenuto delle disposizioni normative, in cui è stata data specifica evidenza delle modalità operative introdotte per dare attuazione alle misure di prevenzione. Attraverso queste comunicazioni il RPCT verifica l'utilizzo dei moduli messi a disposizione del personale o di altra modulistica per garantire l'applicazione della norma, inerente alla

causa impeditiva prevista dall'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001. Attraverso la comunicazione annuale informa riguardo alla pubblicazione della modulistica ed esorta all'utilizzo della modulistica nonché a volere confermare l'assolvimento di citati adempimenti.

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

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

In una risposta del 23 dicembre 2020 del direttore dell'Ufficio Assunzioni personale, è stato confermato che nei contratti di lavoro in uso è stata inserita la clausola in materia di *pantouflage*. Inoltre, è stato confermato con e-mail del 20 maggio 2021 da parte del direttore d'ufficio reggente dell'Ufficio Pensioni, che l'informazione sul divieto del *pantouflage* è riportata sia nelle lettere di conferma di avvenuto licenziamento oppure di accettazione delle dimissioni del personale che nelle comunicazioni di pensionamento. Come comunicato telefonicamente il 22 dicembre dall'Ufficio pensioni viene confermato che l'informazione sul divieto del pantouflage continua ad essere riportata nelle lettere di cui sopra.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza continuerà a monitorare l'attuazione della misura attraverso la regolare attività di monitoraggio presso la Ripartizione Personale. Il monitoraggio potrà avvenire anche mediante una e-mail, con l'invito ad effettuare verifiche e comunicare eventuali casi di *pantouflage* tra ex dipendenti dell'Amministrazione provinciale. A causa dell'ulteriore attività istituzionale della struttura di supporto del RPCT consistente in particolare nello svolgimento della procedura amministrativa recante il rinnovo del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano, la misura non ha potuto essere attuata e viene così riprogrammata per il 2024.

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

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower

Nell'anno 2023, è stato emanato il decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, il quale ha recepito in Italia la Direttiva (UE) 2019/1937 e rappresenta il nuovo quadro giuridico di riferimento per la gestione delle segnalazioni di whistleblowing.

Pur non avendo alterato i tratti essenziali dell'istituto del whistleblowing, nel dettaglio le relative disposizioni hanno comunque apportato numerose innovazioni rispetto alla disciplina previgente.

Siccome la procedura di whistleblowing dell'amministrazione provinciale doveva comunque essere rivista in ragione della predetta novella, si è deciso di anticipare l'attuazione delle varie fasi della misura generale n. 8, prevista nel PIAO 2023-2025. Nello specifico, non ci si è limitati ad adeguare la regolamentazione procedurale alle nuove disposizioni, procedendo invece per la prima volta all'acquisizione ed implementazione di una piattaforma informatica per la gestione delle relative segnalazioni.

In un primo passo, il RPCT ha richiesto alla Ripartizione Informatica di analizzare e valutare le diverse applicazioni disponibili sul mercato, per coinvolgere in un secondo momento il Responsabile della protezione dei dati dell'amministrazione provinciale e la SIAG con una verifica delle caratteristiche, sia tecniche che inerenti alla protezione dei dati personali, della soluzione software nel frattempo individuata, al fine di assicurarsi della sua conformità ai requisiti normativi.

Essendosi dette valutazioni concluse con esito positivo, il software è stato acquistato dall'amministrazione provinciale e l'Ufficio Affari istituzionali ha apportato le necessarie modifiche all'interfaccia utente e ai contenuti della piattaforma informatica, al fine di adeguarla alle esigenze e caratteristiche della realtà locale.

Con delibera della Giunta provinciale n. 1113 del 19 dicembre 2023, è stata approvata la nuova procedura per la gestione delle segnalazioni di informazioni su violazioni e, di conseguenza, sono stati rielaborati anche i contenuti della pagina tematica dedicata al whistleblowing sul sito istituzionale dell'amministrazione provinciale.

In data 11 gennaio 2024 è stata pubblicata una news sull'intranet della Provincia, per informare i dipendenti provinciali sull'istituto del whistleblowing in generale e in merito alla sua nuova disciplina normativa in particolare, operando anche un rinvio all'apposita pagina tematica per eventuali ulteriori approfondimenti.

Con le attività sopra descritte, sono state praticamente attuate entro l'inizio del 2024 tutte le fasi della misura, originariamente programmate fino al 2025.

Il RPCT e l'Ufficio Affari istituzionali gestiranno pertanto tutte le nuove segnalazioni di whistleblowing secondo le regole procedurali vigenti e terranno conto delle esperienze maturate nella prassi operativa, al fine di valutare ed eventualmente provvedere al futuro adeguamento della procedura, dei canali di segnalazione o del sito istituzionale.

Resoconto delle segnalazioni sinora presentate:

In linea di continuità con gli anni precedenti, dall'esame delle segnalazioni di whistleblowing presentate nel corso del 2023 non sono emersi elementi tali da poter essere considerati indici sintomatici di una diffusa commissione di reati all'interno dell'amministrazione, né segni evidenti dell'esistenza di possibili punti deboli del sistema di prevenzione della corruzione.

Nell'anno scorso sono pervenute 4 segnalazioni, delle quali una è stata archiviata in esito allo svolgimento di un'istruttoria, mentre per le altre 3 è stata disposta l'archiviazione senza ulteriori verifiche, in quanto il fatto segnalato esulava dalla sfera di competenza dell'amministrazione provinciale.

Nel loro complesso, le segnalazioni ad oggi pervenute hanno riguardato in buona parte fatti non riferibili né al personale, né tanto meno all'ambito di intervento dell'amministrazione provinciale. Con riguardo alle citate segnalazioni, si è quindi senz'altro potuto procedere all'archiviazione o, laddove possibile, alla trasmissione ad altri enti eventualmente competenti.

Tutti i provvedimenti, con cui viene disposta (in modo cumulativo e con cadenza semestrale) l'archiviazione delle segnalazioni di whistleblowing, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'amministrazione, nell'apposita sezione dedicata al whistleblowing (<https://diritto.provincia.bz.it/it/whistleblower>).

Formazione

Come negli anni precedenti, anche nel 2023 le utenti e gli utenti della piattaforma digitale GZoom sono stati accompagnati dalle collaboratrici e dai collaboratori dell'Ufficio Affari istituzionali nell'attuazione pratica dell'analisi del rischio e del relativo inserimento dati.

Ha inoltre continuato ad essere attivo sulla piattaforma e-learning Copernicus e su TEAMS il corso in forma di un webinar in lingua tedesca e in lingua italiana, predisposto dall'Ufficio Affari istituzionali assieme all'Ufficio Sviluppo personale e relativo all'applicazione pratica dell'analisi del rischio tramite la piattaforma digitale GZoom e all'inserimento dei dati sulla menzionata piattaforma. Su TEAMS, i delegati e i referenti dell'amministrazione provinciale avevano la possibilità di porre domande sul corso e sull'utilizzo concreto della piattaforma GZoom.

Oltre a ciò, anche le utenti e gli utenti degli altri enti che utilizzano la piattaforma GZoom sono stati accompagnati dalle collaboratrici e dai collaboratori dell'Ufficio Affari istituzionali.

Nell'autunno del 2022, l'amministrazione provinciale ha organizzato una formazione di base per i dipendenti dell'8^a e 6^a qualifica funzionale che hanno superato un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato. L'offerta formativa, rivolta rispettivamente alle ispettrici e agli ispettori amministrativi, nonché alle collaboratrici e ai collaboratori amministrativi, comprendeva anche una serie di corsi predisposti dall'Ufficio Affari istituzionali.

Nell'ambito di questi, figurano in particolare i due moduli dedicati alla trasparenza (parte 1 – “Introduzione e principi fondamentali” e parte 2 – “Trasparenza e accesso civico”), nonché quelli dal titolo “Prevenzione e lotta alla corruzione” e “Creare una delibera con BeDe”. In quest'ultimo modulo vengono illustrate le funzionalità del programma per la presentazione e gestione delle proposte di delibera e delle delibere della Giunta provinciale, nonché le relative procedure amministrative. Inoltre, la formazione si compone di ulteriori due moduli che presentano una stretta connessione con le tematiche della prevenzione della corruzione, ma i cui contenuti sono stati elaborati da altre strutture organizzative: Il primo riguarda, infatti, la responsabilità dei dipendenti pubblici, mentre il secondo ha ad oggetto il codice di comportamento.

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

Nelle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture di cui alla L.P. n. 16/2015 e al D.lgs. n. 50/2016 svolte attraverso il Sistema informativo contratti pubblici dell'ACP il patto di integrità approvato con DGP n. 970 del 30.11.2021 viene inserito nella documentazione della gara. L'accettazione avviene tramite la sottoscrizione dell'Allegato A1 “Dichiarazione” (Sez. VI, Ulteriori dichiarazioni obbligatorie per l'ammissione alla gara (da rendere da qualsiasi tipologia di concorrente che partecipa alla gara) previsto per l'utilizzo del SICP dell'Agenzia per i contratti

pubblici (ACP).

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

A causa dell'ulteriore attività istituzionale della struttura di supporto del RPCT consistente in particolare nello svolgimento della procedura amministrativa recante il rinnovo del Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano, la misura della sensibilizzazione in ordine all'utilizzo del patto d'integrità non ha potuto essere attuata e viene così riprogrammata per il 2024.

Azioni di sensibilizzazione

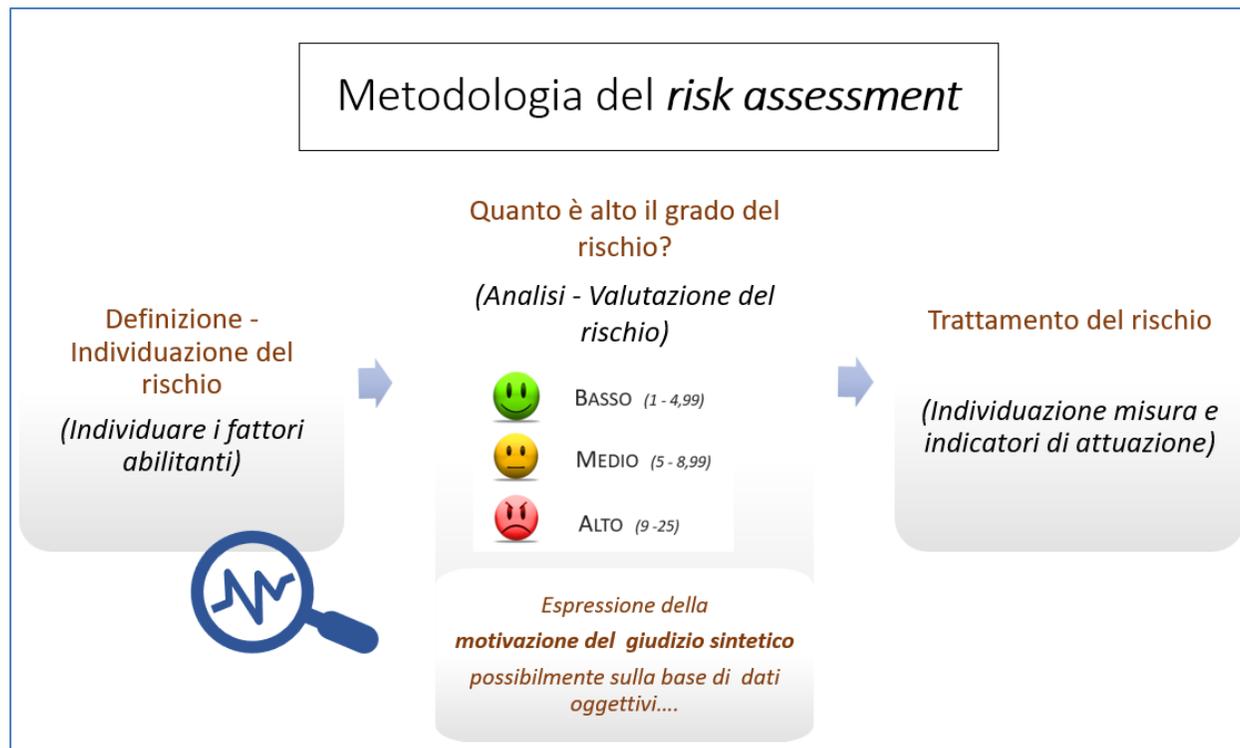
Anche nell'anno scorso, il 5 settembre si è celebrata la tradizionale “Giornata dell'Autonomia”, che questa volta era all'insegna del cinquantenario dall'entrata in vigore del secondo Statuto di Autonomia, il quale rappresenta una base fondamentale per lo sviluppo dell'Alto Adige.

Nel 2023 si è inoltre svolto un incontro del “Tavolo permanente di coordinamento, di vigilanza e controllo”, cui partecipano le amministrazioni della Regione Trentino Alto-Adige, delle Province di Bolzano e di Trento, nonché dei Comuni di Bolzano e di Trento. Il predetto incontro si è tenuto il 17 aprile 2023 presso la sede della Regione Trentino-Alto Adige, e fra i temi oggetto di discussione vi erano soprattutto PIAO, PNRR, mappatura dei processi, antiriciclaggio e collegamento di prevenzione della corruzione e trasparenza con il ciclo della performance.

Misure specifiche

Nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 dell'Amministrazione provinciale sono indicati i livelli di mappatura delle attività. Ogni processo è associato ad un'area a rischio ed è suddiviso in fase/attività. In aderenza ai contenuti dell'allegato 1 del PNA 2019 il livello di analisi per la gestione del rischio è rappresentato dalla fase (attività) del processo alla quale si associa il trattamento del rischio.

Un processo può essere frazionato in diverse fasi/attività oppure essere delineato come fase unica. Vengono rappresentate una o più misure specifiche di prevenzione con i relativi indicatori e target, definite con specifico riferimento agli esiti dell'analisi e della valutazione del rischio nonché dei fattori abilitanti.



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

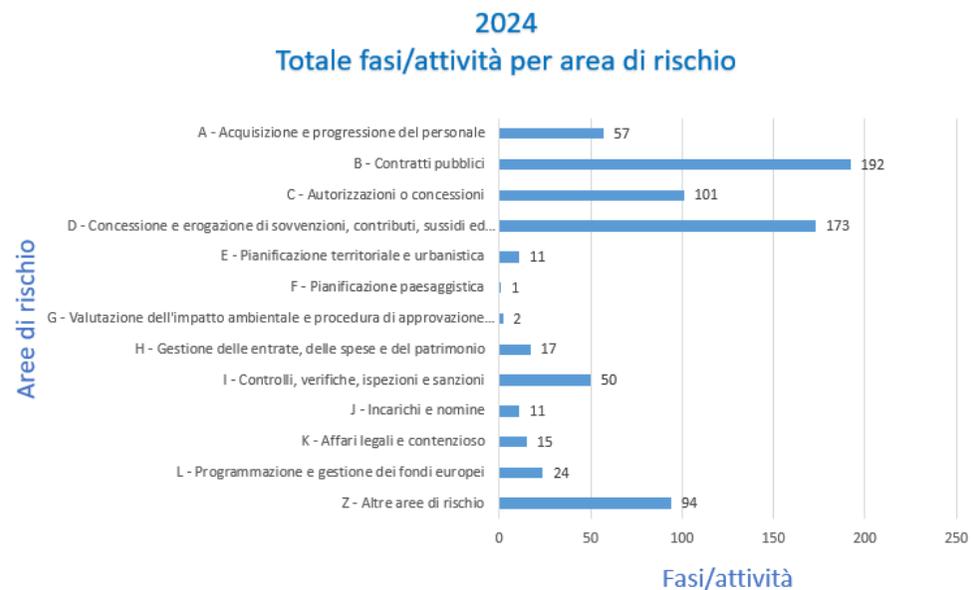
Nell'accompagnamento delle strutture è stato fornito supporto applicativo per il sistema digitale GZoom e si è riproposta un'attività di sensibilizzazione. Poiché tecnicamente non esiste un legame tra i fattori abilitanti del rischio e la scelta della misura di prevenzione, si è suggerita nel limite del possibile alle strutture la selezione corretta dei fattori abilitanti. Le misure di prevenzione specifiche sono state individuate dalle unità organizzative negli anni precedenti ed essendo risultate nel corso del monitoraggio nella maggior parte dei casi efficaci per la riduzione del rischio corruttivo, le stesse sono state ulteriormente confermate in un'ottica di semplificazione. Durante l'anno 2023 è stato effettuato anche un

monitoraggio di secondo livello nei confronti di 5 strutture dell'amministrazione scelte a campione (vedasi capitolo 4. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure).

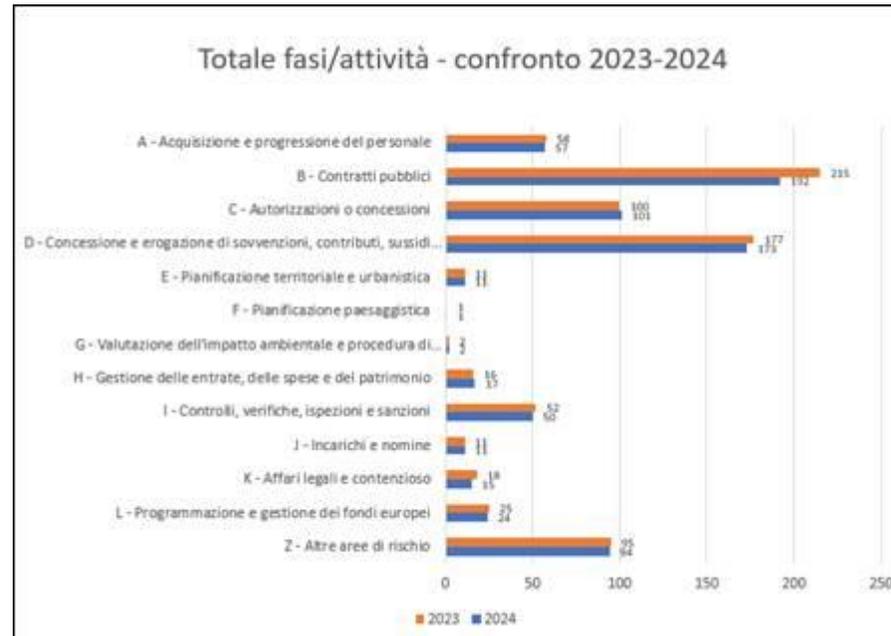
Come nell'ultimo anno, anche nel 2023 tutti i Referenti e delegati anticorruzione delle strutture organizzative sono stati invitati ad integrare nella loro mappatura i processi svolti sulla base di finanziamenti, sia mediante risorse del "Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)", che mediante risorse del "Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC)".

Alcune delle strutture hanno ritenuto opportuno effettuare una verifica dell'elencazione dei propri processi/fasi/attività, così da eliminare doppioni, aggiornare e aggregare le attività ove possibile, per rendere più snella, semplice e chiara la rappresentazione dei processi con le loro fasi e attività.

In data 01/01/2024 risulta un totale di 681 processi e di 748 fasi/attività sottoposti alla gestione e trattamento del rischio corruttivo, così suddivisi nelle diverse aree di rischio:



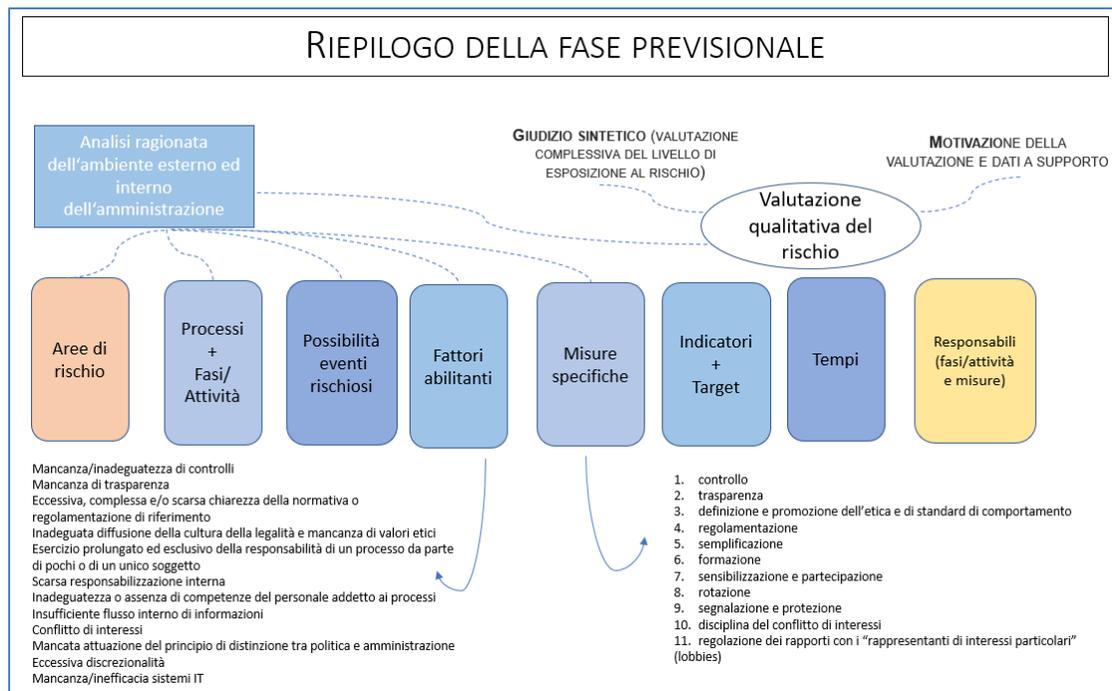
Nel grafico a seguire si può notare per il 2024 una leggera diminuzione del totale delle fasi/attività rispetto al 2023, dovuta in parte ad un maggiore grado di semplificazione nella rilevazione effettuata dalle strutture organizzative.



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

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

A metà giugno del 2023 dopo un audit dell'OIV, lo stesso ha pubblicato nella propria relazione recante “La piattaforma GZoom sulla base del sistema di controllo interno (SCI)” quanto segue: “L'obiettivo della mappatura dei processi è quello di esaminare l'intera attività svolta dall'amministrazione al fine di individuare le aree che, per loro natura e specificità, sono potenzialmente esposte al rischio di corruzione. La piattaforma digitale contiene un catalogo dei rischi da cui è possibile selezionare il rischio di corruzione in questione. È inoltre possibile inserire manualmente un rischio di corruzione. Il rischio viene valutato attraverso un sistema misto, che include elementi di valutazione sia quantitativi che qualitativi. Il rischio di corruzione è determinato attraverso dieci indicatori: sette riguardano la probabilità che si verifichi un danno (discrezionalità, grado di "interesse esterno", complessità della procedura, casi di corruzione o "cattiva amministrazione" nel passato, controlli durante la procedura, tracciabilità, coinvolgimento di stakeholder esterni) e tre riguardano gli effetti potenziali (impatto organizzativo, economico e sociale, reputazione e organizzazione). La valutazione del rischio avviene sulla base delle risposte alle domande sugli indicatori. Attraverso fattori correttivi è possibile ridurre il rischio potenziale. La relativa valutazione sintetica viene calcolata automaticamente dal sistema, indicata come numero e visualizzata come "smiley" nelle schermate e nelle stampe: il verde indica un rischio basso, l'arancione un rischio medio e il rosso un rischio alto. La motivazione della valutazione sintetica è obbligatoria ed è supportata dalle informazioni raccolte e da eventuali dati oggettivi. L'obiettivo della valutazione del rischio è quello di neutralizzare il più possibile il rischio di corruzione”.



Il documento navigabile, con il titolo "Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 - Mappatura dei processi e gestione del rischio corruttivo" è consultabile e liberamente scaricabile al seguente link:

https://assets-eu-01.kc-usercontent.com/c9a59f24-f147-0146-30a4-7f9876ae560c/be7882c3-b6d3-4250-9dd6-1d8c56cccef4/Mappatura%20-%20Definizione%20Piano%202024-2026_IT_page.pdf



Prevenzione della corruzione

Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)

Pubblicazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e suoi allegati:

[Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 - Mappatura dei processi e gestione del rischio corruttivo](#)

[Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione provinciale 2023-2025 - Sezione Rischi corruttivi e trasparenza](#)

[Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione provinciale 2023-2025 - Mappatura dei processi e gestione del rischio corruttivo](#)



Monitoraggio sull' idoneità e sull' attuazione delle misure

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

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

Il monitoraggio di primo livello sull'attuazione e l'adeguatezza delle misure – salvo esigenze che rendano opportune o necessarie modifiche in corso d'anno – avviene a cadenza annuale (dal 20 dicembre dell'anno di riferimento al 31 gennaio dell'anno successivo). Si svolge attraverso un'autovalutazione da parte delle singole strutture dell'amministrazione con l'accompagnamento dei collaboratori e collaboratrici dell'Ufficio Affari istituzionali, struttura di supporto del RPCT. I Referenti (Direttori di dipartimento e Direttori di ripartizione) e delegati (collaboratori dei referenti) vengono sensibilizzati a considerare anche l'idoneità e l'efficacia della misura, facendo una valutazione sull'analisi e definizione dei fattori abilitanti del rischio e la scelta della misura di prevenzione adeguata. Si segnala peraltro come in ogni caso, nell'individuare le misure di trattamento specifiche, si debba tenere conto di struttura, attuazione, idoneità ed efficacia di quelle già in essere. Nell'attività di accompagnamento si può notare che la maggior parte delle misure già adottate negli anni passati risultano idonee, adeguate ed efficaci per la riduzione del rischio che non può mai essere del tutto escluso. Ciò si riflette anche nel monitoraggio di secondo grado. Per motivi legati alle scadenze, il risultato del monitoraggio sulle misure specifiche dei processi è stato approvato successivamente al PIAO 2023-2025 con decreto del RPCT (n. 5117 del 12 aprile 2023) e pubblicato su Amministrazione Trasparenza della Provincia. Ai sensi della logica sequenziale e ciclica i risultati vengono comunque presi in considerazione nella definizione del successivo Piano.

Il monitoraggio di secondo livello sull'idoneità ed efficacia delle misure specifiche, è stato finora svolto dalla struttura di supporto del RPCT, l'Ufficio Affari istituzionali, attraverso l'attività di accompagnamento e di sensibilizzazione delle unità organizzative, soprattutto durante i due periodi di compilazione e monitoraggio del Piano. Nel PTPCT 2022-2024 è stato programmato di effettuare questo monitoraggio in modo più strutturato. Per motivi contingenti, la misura è stata poi attuata tra la seconda metà del 2022 ed inizio 2023 su un campione di cinque strutture organizzative: Ufficio Legislativo, Istituto provinciale di Statistica – ASTAT, Ufficio Sviluppo personale, Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano, Organismo pagatore provinciale. Nel 2023 questo tipo di monitoraggio ha trovato espressione sempre su un campione di cinque strutture organizzative, individuate con decreto del 30 novembre, n. 22328 del RPCT: Avvocatura, Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca, Area funzionale Turismo, Direzione provinciale Scuole dell'infanzia in lingua italiana, Ripartizione Diritto allo studio. Il controllo è stato effettuato su un totale di 44 fasi/attività con il rispettivo *risk assessment* eseguito per l'anno 2022. La valutazione

complessiva dell'attività di monitoraggio di primo livello effettuata dalle unità organizzative direttamente può definirsi tra buona e ottima. I dati risultanti dalla piattaforma GZoom riflettono la completezza e la correttezza dell'attività di monitoraggio effettuata dalle strutture stesse.

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 43 del decreto trasparenza, il RPCT è tenuto a svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, avvalendosi a tal fine dell'ausilio dell'Ufficio Affari istituzionali. Tenuto conto del gran numero di pubblicazioni (attualmente si possono contare n. 265 obblighi diversi, suddivisi nelle 22 sottosezioni di Amministrazione trasparente), vengono effettuati prevalentemente dei controlli di routine e a campione, che possono essere meramente casuali, ma effettuati anche in specifiche occasioni, come per esempio durante le operazioni di manutenzione o aggiornamento sul sito o all'inizio dell'anno durante le operazioni di archiviazione dei dati e documenti per i quali è decorso il periodo di pubblicazione, in occasione dell'aggiornamento del PTPCT o in caso di richieste di accesso civico o segnalazioni, ecc. Di regola le anomalie riscontrate vengono segnalate immediatamente alle strutture organizzative responsabili in modo che vengano eliminate il prima possibile.

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

Per rafforzare il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed effettuare un controllo più qualitativo e in profondità, anche per il triennio dal 2023 al 2025 è programmato di effettuare ulteriori monitoraggi che saranno specifici e a campione. A tal fine il RPCT, supportato dall'Ufficio Affari istituzionali, selezionerà alcuni obblighi di pubblicazione, estratti da 5 diverse sottosezioni della sezione Amministrazione

trasparente. Gli obblighi di pubblicazione prescelti vengono comunicati ai dirigenti delle strutture interessate all'inizio del mese in cui ha luogo il monitoraggio, per procedere poi, l'ultimo giorno dello stesso mese, alla verifica delle pubblicazioni effettivamente presenti sul sito Amministrazione trasparente. Questi controlli interni vengono effettuati in aggiunta al monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in base alle delibere ANAC e quindi, per evitare coincidenze temporali e duplici attività, di regola vengono svolti nel mese di novembre.

Così, per ultimo, con decreto del Segretario della Provincia n. 20752 dd. 9.11.2023 venivano individuate le specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da sottoporre al controllo. Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle singole strutture responsabili, l'Ufficio Affari istituzionali ha utilizzato una Griglia di rilevazione "monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione 30.11.2023" acclusa al decreto come allegato "A". Il decreto, assieme all'allegata Griglia di rilevazione contenente gli obblighi di pubblicazione scelti ed i parametri di valutazione, veniva comunicato ai dirigenti delle strutture organizzative interessate dal monitoraggio.

Sono state sottoposte a controllo le seguenti specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013: - dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (articolo 14, comma 2) e ruolo unico della dirigenza a livello provinciale (articolo 2, LP n. 6/2022); - piano della performance e Relazione sulla performance (articolo 10); - enti pubblici vigilati e rappresentazione grafica (articolo 22); - servizi erogati, Class action (articolo 29; articoli 1 e 4 d.lgs. 198/2009); - pagamenti dell'amministrazione (articoli 4-bis, 33 e 36).

All'esito dei controlli effettuati in data 30.11.2023 si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e solo in 3 casi dovevano essere effettuate delle lievi detrazioni che riguardavano la pubblicazione e la facile accessibilità delle pubblicazioni che venivano chiarite immediatamente con le strutture organizzative responsabili.

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

Principi generali e obiettivi strategici

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

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

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

In tale accezione, la disciplina della trasparenza costituisce una forma di garanzia per il cittadino, sia quale destinatario delle attività dell'amministrazione, sia quale utente dei servizi pubblici. La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma è ritenuta la misura più ampia ed efficace per la prevenzione della corruzione e per promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. È inoltre necessario assicurare il coordinamento tra gli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza con gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica utilizzati dall'amministrazione.

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

obiettivi generali e specifici di valore pubblico, la programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, tutto quanto in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Amministrazione Provinciale.

Gli **obiettivi strategici** in materia di trasparenza per il triennio 2024-2026 sono sostanzialmente quelli dei precedenti programmi e sono finalizzati alla realizzazione di un'amministrazione più aperta, attraverso una migliore accessibilità a tutti i dati, informazioni e documenti. Di seguito i singoli obiettivi che l'Amministrazione provinciale si prefigge di raggiungere:

- assicurare ai cittadini l'effettiva conoscenza dei servizi offerti dall'Amministrazione provinciale, rafforzando così il rapporto di fiducia reciproco;
- garantire la legalità dell'azione amministrativa con l'attuazione delle misure in materia di trasparenza, rendendo conto della correttezza e dell'efficacia dei provvedimenti adottati;
- adeguare costantemente la sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale della Provincia alla normativa vigente;
- semplificare il processo di pubblicazione mediante attivazione (ove possibile) di flussi automatici di pubblicazione;
- rendere più accessibili e fruibili i dati;
- semplificare il rapporto con i cittadini, migliorando i processi di ascolto;
- consentire il controllo "diffuso" sull'attività dell'Amministrazione provinciale;
- assicurare la piena attuazione della disciplina sul diritto di accesso civico nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa;
- incidere sul senso di appartenenza e sulla motivazione dei dipendenti, creando un buon sistema di comunicazione all'interno dell'Amministrazione provinciale;
- incrementare la formazione in materia di trasparenza tra i dipendenti;
- realizzare l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure di trasparenza e i sistemi interni di controllo.

Adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente

Il d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, ha esteso in modo significativo i confini della trasparenza. Per garantire ampia accessibilità alle informazioni, ai fini della prevenzione della corruzione e a garanzia dei diritti fondamentali dei cittadini nonché quale presupposto

per il rafforzamento e ripristino del rapporto di fiducia tra cittadini e Amministrazione provinciale, è indispensabile che **le singole strutture organizzative** competenti dell'Amministrazione provinciale **procedano a una pubblicazione proattiva e tempestiva**.

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

- integrità degli stessi,
- pubblicazione tempestiva,
- costante aggiornamento,
- completezza,
- semplicità di consultazione,
- comprensibilità,
- omogeneità,
- facile accessibilità,
- conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione,
- indicazione della provenienza,
- e la riutilizzabilità in base agli artt. 6 e 7 del decreto trasparenza.

Al presente Piano si allega sotto forma di allegato la versione allo stato disponibile, denominata "Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza – anno 2024", aggiornata al 15.01.2024, che sostituisce la versione approvata con il PIAO 2023-2025. Si tratta di un elenco in forma tabellare, nel quale sono riportati gli obblighi di pubblicazione ai sensi del decreto trasparenza e delle relative direttive ANAC (in particolare le delibere ANAC n. 1310 del 28.12.2016 e n. 241 del 8.3.2017 con successive modifiche e integrazioni) che trovano applicazione per l'amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano. Il predetto documento serve sia quale documento di lavoro e strumento pratico, per ottenere un livello di pubblicazione ancora maggiore, che per l'individuazione delle singole competenze e responsabilità. Pertanto, sarà necessario prestare attenzione all'utilizzo dell'ultima versione disponibile della Mappa degli obblighi di pubblicazione, approvata dalla Giunta provinciale assieme al presente Piano integrato e pubblicata su Amministrazione trasparente nella sottosezione „Disposizioni generali”:
<https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/piano-triennale-prevenzione-corrruzione-trasparenza>

La tabella aggiornata contiene ormai **265 diversi obblighi di pubblicazione applicabili per l'Amministrazione provinciale** e il loro posizionamento sistematico all'interno della struttura della sezione Amministrazione trasparente, predefinita dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ed uniforme e vincolante per tutte le pubbliche amministrazioni sul territorio dello Stato. La tabella contiene inoltre le denominazioni corrette ai sensi delle direttive ufficiali dell'ANAC, i contenuti esatti dei singoli obblighi con i relativi riferimenti normativi che risultano molto utili e vengono controllati. Nell'ultima colonna sono indicate nuovamente le **strutture organizzative responsabili**, i cui dirigenti sono tenuti a mettere a disposizione i dati, i documenti e le informazioni da pubblicare, a garantire il tempestivo e regolare flusso degli stessi e a verificare l'avvenuta pubblicazione nel rispetto dei termini e secondo le modalità stabilite dalla legge e dall'ANAC. Laddove non sia prevista una scadenza specifica, ci si attiene al principio della tempestività.

Rispetto all'anno precedente le novità principali riguardano nuovamente la materia dei contratti pubblici e gli specifici obblighi di pubblicazione di atti, dati e informazioni da assolvere nella sottosezione "Bandi da gara e contratti".

A partire dal 1° gennaio 2024 la disciplina in tema di digitalizzazione prevista dal nuovo Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n. 36/2023, riferita a tutte le procedure di affidamento ha acquistato piena efficacia. A decorrere da tale è stata attivata da ANAC la Piattaforma dei Contratti Pubblici (PCP) che interopererà con le piattaforme di approvvigionamento digitali utilizzate dalle singole stazioni appaltanti per la gestione di tutte le fasi del ciclo di vita dei contratti pubblici, oggetto di trasparenza ai fini e per gli effetti dell'articolo 37 del decreto trasparenza e dell'articolo 28 del Codice dei contratti pubblici.

Per quanto riguarda le modalità operative, l'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 ha fornito le necessarie indicazioni, anche per quanto riguarda le procedure di gara iniziate fino al 31 dicembre 2023 e non concluse entro tale data. Per tutte le procedure di appalto, le indicazioni sulle modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza sono contenute nella delibera ANAC n. 264 del 20/06/2023. In linea generale la trasmissione dei dati alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP), assicurata dalla piattaforma di approvvigionamento digitale, assolverà agli obblighi di trasparenza e in Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi di gara e contratti, verrà pubblicato lo specifico link ai sensi dell'articolo 9-bis del decreto trasparenza, tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicati. Tale collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza dell'intera procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione.

Continuano invece a dover essere pubblicati nella sezione "Bandi di gara e contratti" del sito istituzionale, tramite collegamento con le pagine web settoriali dei singoli dipartimenti e delle singole ripartizioni – anche dopo il 1° gennaio 2024 – tutti gli atti, i dati e le informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP e che sono puntualmente elencati nell'Allegato 1 della delibera ANAC n. 264 del 20.06.2023.

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

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

5.2.1 Flussi di dati utilizzati

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

a) Caricamento diretto nella sezione Amministrazione trasparente

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

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

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

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

c) Collegamento con banche dati provinciali in uso

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

d) Collegamento con le banche dati centrali dello Stato

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

5.2.2. Protezione dei dati personali

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

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

di incarichi di collaborazione o consulenza) del decreto trasparenza che prevedono dei periodi di pubblicazione più brevi.

Il decreto trasparenza è in vigore dall'anno 2013 e il tema del decorso della durata dell'obbligo di pubblicazione dovrebbe ormai riguardare gran parte delle strutture organizzative interessate. Si consiglia di effettuare i relativi controlli ad ogni fine anno, in particolare ove i contenuti pubblicati contengono o potrebbero contenere dei dati personali, in modo da garantire il rispetto del diritto all'oblio degli interessati.

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

Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

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

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

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

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

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

b) Ordinaria attività di controllo da parte del RPCT

Ai sensi dell'art. 43 del decreto trasparenza, il RPCT è tenuto a svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, avvalendosi a tal fine dell'ausilio dell'Ufficio Affari istituzionali. Tenuto conto del gran numero di pubblicazioni (attualmente si possono contare n. 265 obblighi diversi, suddivisi nelle 22 sottosezioni di Amministrazione trasparente), vengono effettuati prevalentemente dei controlli di routine e

a campione, che possono essere meramente casuali, ma effettuati anche in specifiche occasioni, come per esempio durante le operazioni di manutenzione o aggiornamento sul sito o all'inizio dell'anno durante le operazioni di archiviazione dei dati e documenti per i quali è decorso il periodo di pubblicazione, in occasione dell'aggiornamento del PIAO o in caso di richieste di accesso civico o segnalazioni, ecc. Di regola le anomalie riscontrate vengono segnalate immediatamente alle strutture organizzative responsabili in modo che vengano eliminate il prima possibile.

c) Ulteriori monitoraggi interni specifici e a campione

Per rafforzare il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed effettuare un controllo più qualitativo e in profondità, anche per il triennio dal 2024 al 2026 è programmato di effettuare ulteriori monitoraggi che saranno specifici e a campione. A tal fine il RPCT, supportato dall'Ufficio Affari istituzionali, selezionerà alcuni obblighi di pubblicazione, estratti da 5 diverse sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente. Gli obblighi di pubblicazione prescelti vengono comunicati ai dirigenti delle strutture interessate all'inizio del mese in cui ha luogo il monitoraggio, per procedere poi, l'ultimo giorno dello stesso mese, alla verifica delle pubblicazioni effettivamente presenti sul sito Amministrazione trasparente. Questi controlli interni vengono effettuati in aggiunta al monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in base alle delibere ANAC e quindi, per evitare coincidenze temporali e duplici attività, di regola vengono svolti nel mese di novembre.

Così, per ultimo, con decreto del Segretario della Provincia n. 20752 dd. 9.11.2023 venivano individuate le specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da sottoporre al controllo. Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle singole strutture responsabili, l'Ufficio Affari istituzionali ha utilizzato una Griglia di rilevazione "monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione 30.11.2023" acclusa al decreto come allegato "A". Il decreto, assieme all'allegata Griglia di rilevazione contenente gli obblighi di pubblicazione scelti ed i parametri di valutazione, veniva comunicato ai dirigenti delle strutture organizzative interessate dal monitoraggio.

All'esito dei controlli effettuati in data 30.11.2023 si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e solo in 3 casi dovevano essere effettuate delle lievi detrazioni che riguardavano la pubblicazione e la facile accessibilità delle pubblicazioni che venivano chiarite immediatamente con le strutture organizzative responsabili.

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

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

garantire a chiunque il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

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

a) accesso civico semplice:

L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare dati, informazioni o documenti comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di accesso civico semplice quindi può avere per oggetto esclusivamente i dati, le informazioni e i documenti, oggetto di pubblicazione obbligatoria nell'apposita sezione del sito istituzionale denominato Amministrazione trasparente, ai sensi della vigente normativa sulla trasparenza (art. 5, c. 1, d.lgs. n. 33/2013 e art. 28-ter legge provinciale n. 17/1993).

In caso di accoglimento dell'istanza di accesso civico semplice la persona responsabile del procedimento pubblica, entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, sul sito istituzionale, i documenti, le informazioni e i dati richiesti e comunica alla persona richiedente l'avvenuta pubblicazione, indicando altresì il relativo collegamento ipertestuale.

b) accesso civico generalizzato:

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

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

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

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

- **Dialogo cooperativo con i richiedenti**, che di regola prende suo inizio con la trasmissione della ricevuta che attesta alla persona richiedente l'avvenuta presentazione della richiesta, nella quale vanno indicati il numero di protocollo assegnato, la struttura organizzativa responsabile del procedimento e il termine entro il quale la stessa è tenuta a rispondere con provvedimento motivato. Qualora nella richiesta siano omessi gli elementi indispensabili al fine di individuare i dati, le informazioni o i documenti richiesti, oppure venga richiesto l'accesso ad un numero manifestamente irragionevole di documenti, tale da compromettere il buon andamento dell'amministrazione, ne viene data comunicazione entro 5 giorni alla persona richiedente, assegnando un termine non superiore a 10 giorni per precisare o limitare l'oggetto, dovendo l'amministrazione, ove necessario, prestargli assistenza,
- **Individuazione di eventuali soggetti controinteressati e il coinvolgimento degli stessi**, tramite notificazione della comunicazione ai sensi dell'articolo 5, comma 5 del d.lgs. n. 33/2013 (mediante invio di raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito a tale forma di comunicazione), con la quale si informano i controinteressati della richiesta pervenuta e della possibilità di presentare, entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso,
- **Rispetto dei limiti ed esclusioni relativi alla tutela di interessi pubblici o privati giuridicamente rilevanti**, ai sensi dell'art. 5-*bis* del d.lgs. n. 33/2013, fra cui spiccano particolarmente la tutela dei dati personali, nonché gli interessi economici e commerciali (ivi compresi la proprietà intellettuale, il diritto d'autore e i segreti commerciali),
- **Osservanza dei tempi procedurali previsti dalla Legge.**

Il Regolamento sull'esercizio del diritto di accesso nonché dei diritti derivanti dagli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni delle pubbliche amministrazioni" con il quale vengono disciplinate le modalità per la presentazione e la trattazione dei diversi tipi di richieste di accesso (accesso agli atti tradizionale ai sensi della legge provinciale n. 17/1993, accesso documentale da parte dei Consiglieri Provinciali

nell'espletamento del loro mandato, accesso civico semplice e generalizzato, accesso ai dati personali, accesso alle informazioni ambientali, accesso documentale agli atti delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, ecc.) è stato promulgato con DPP. n. 4 del 13 gennaio 2020. Si è pertanto ritenuto opportuno riunire le modalità di esercizio dei diversi diritti derivanti dagli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni in modo sistematico e trasparente in modo da estendere questo regolamento provinciale ad una sorta di vero e proprio Testo unico in materia: http://lexbrowser.provinz.bz.it/doc/it/218579/decreto_del_presidente_della_provincia_13_gennaio_2020_n_4.aspx

Il testo del regolamento è stato rivisto dall'Ufficio affari istituzionali negli anni 2021 e 2022 e sottoposto ad alcune piccole correzioni, precisazioni ed integrazioni. La bozza è stata poi trasmessa all'Agenza contratti pubblici per un esame e una verifica, con riguardo ai capitoli di competenza dell'Agenzia stessa e poi trasmessa all'Avvocatura della Provincia per una verifica finale; infine, le modifiche del Regolamento sono state approvate con delibera dalla Giunta Provinciale e promulgate con D.P.P. 15 settembre 2022, n. 23.

Per la corretta trattazione delle richieste di accesso civico deve essere osservata anche la circolare n. 2/2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione che prevede, oltre a chiare linee guida generali per l'attuazione, anche i criteri e le modalità per una corretta risoluzione di specifici problemi applicativi, in particolare per quanto riguarda gli eventuali motivi di rigetto o differimento della richiesta: <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/01-06-2017/circolare-n-2-2017-attuazione-delle-norme-sull%E2%80%99accesso-civico>

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

Nel 2021 si è disposta l'implementazione del programma di protocollo "eProcs" con alcune nuove funzionalità, che permettono di registrare per i protocolli in entrata in modo separato le istanze di accesso civico, in modo da raccogliere sistematicamente le informazioni necessarie per la predisposizione del "registro unico degli accessi civici". A tale proposito, in data 16.9.2021 è stata inviata una comunicazione da parte del RPCT, con la quale si sono avvisate tutte le strutture organizzative dell'attivazione di questa nuova funzionalità. Inoltre, è stato elaborato e messo a disposizione un breve manuale, con istruzioni specifiche per la compilazione delle maschere del protocollo ai fini della generazione del registro di accessi, contenente anche indicazioni operative utili per la trattazione di richieste di accesso civico.

Formazione specifica in materia di trasparenza

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

a) Trasparenza - Introduzione e principi fondamentali _Parte 1

Il corso rappresenta un'introduzione alla tematica ed è messo a disposizione di tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici sulla pagina [GZOOM - Home \(sharepoint.com\)](#). Nel frattempo il corso è stato convertito, tramite il programma "Ilias", in un corso di autoapprendimento, accessibile sulla piattaforma e-learning della Provincia "Copernicus" sotto il nome "*Trasparenza - Introduzione e principi fondamentali _Parte 1*". Obiettivo del corso è di fornire un quadro dei principi e delle norme principali in tema di trasparenza ed in ordine ai profili applicativi. La parte principale contiene informazioni e spiegazioni dettagliate, oltre a riportare link con siti esterni, su cui trovare ulteriori informazioni, leggi, regolamenti e circolari, contributi giurisprudenziali e commenti. L'appendice contiene poi numerose FAQ utili in merito a specifiche questioni tecniche riferite alla prassi applicativa.

b) Trasparenza e accesso civico_Parte 2

Si tratta di un corso di autoapprendimento più avanzato, creato direttamente con il programma "Ilias" che per lunghezza e contenuto risulta essere più impegnativo rispetto al primo corso. Dopo aver fornito una panoramica dettagliata su disposizioni e principi fondamentali del Decreto trasparenza e i relativi regolamenti di attuazione, il corso si dedica in particolare alle concrete modalità di gestione di richieste di accesso civico, fornendo suggerimenti pratici e mettendo a disposizione tra altro dei moduli per provvedimenti e comunicazioni. Inoltre, il testo del corso può essere scaricato come PDF e stampato e quindi utilizzato e consultato come manuale, da utilizzare nel corso della giornaliera attività lavorativa. Nel 2022 il corso è già stato sottoposto ad alcuni piccoli aggiornamenti e in vista delle prossime riforme del decreto trasparenza dovrebbe essere adeguato costantemente in modo da rappresentare un vero e proprio corso base per tutti i dipendenti dell'Amministrazione Provinciale.

I due corsi di cui sopra sono stati inoltre inseriti nel programma di formazione di base per dipendenti provinciali di 6. e 8. qualifica funzionale.

Il documento "Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza - Anno 2024" è disponibile come [allegato](#) al presente Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026.



**P
I
A
O**

2024 - 2026

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano



**P
I
A
O**

2024 - 2026

3.1 - Struttura organizzativa

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

La struttura dirigenziale della Provincia Autonoma di Bolzano, disciplinata dalla [legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6](#) e dal [decreto del Presidente della Provincia 26 marzo 2024, n. 3](#), al 26.03.2024 risulta essere articolata come segue:



Situazione al 26/03/2024

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

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

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

La specifica articolazione della struttura amministrativa, la denominazione e le competenze delle singole strutture organizzative, nonché le direttive per l'individuazione del connesso trattamento economico previsto dai contratti collettivi sono determinate da regolamenti di esecuzione.

Il personale provinciale è inquadrato all'interno degli oltre 100 [profili professionali](#) previsti, sulla base dei requisiti d'accesso e delle mansioni assegnate. I profili professionali attengono i seguenti ambiti: amministrazione, corpo forestale, sociale, corpo permanente dei vigili del fuoco, giornalismo, istruzione; essi si articolano complessivamente in dieci [ambiti di lavoro](#) e in nove [qualifiche funzionali](#).

L'[organigramma](#) dell'Amministrazione provinciale della XVII legislatura sotto il Presidente Arno Kompatscher, comprendente le varie competenze distribuite tra gli/le assessori/e della Giunta provinciale uscente, mostra la struttura gerarchica dirigenziale e il numero medio di dipendenti, espresso in teste ed unità di lavoro equivalenti a tempo pieno (ULA).

La situazione del personale provinciale aggiornata al 31/12/2023 è pubblicata sulla pagina istituzionale nell'[Amministrazione trasparente](#).

La [legge provinciale 21 luglio 2022, n. 6](#) recante la *“Disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale”* ha riformato il sistema precedente, che risale al 1992, adeguandolo alle mutate esigenze dell'attuale Amministrazione. Il fine della legge è accrescere l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, nonché assicurare la trasparenza, l'imparzialità e la qualità della stessa per garantire la tutela dell'interesse pubblico e dei diritti dei cittadini e delle cittadine (art. 1, comma 2).

Sono stati istituiti due livelli della struttura dirigenziale della Provincia:

- **prima fascia**, che comprende il Segretario generale, il Direttore generale, i direttori dei Dipartimenti, delle Direzioni Istruzione e Formazione e delle Ripartizioni nonché di eventuali altre strutture organizzative a queste equiparate;
- **seconda fascia**, che comprende i direttori degli Uffici, dei Circoli di scuola dell'infanzia, delle Direzioni di scuola professionale e di scuola di musica nonché di eventuali altre strutture organizzative a queste equiparate.

Per espressa previsione sono escluse dall'applicazione normativa la dirigenza medica, veterinaria e sanitaria del Servizio sanitario provinciale e la dirigenza delle scuole a carattere statale (art. 1, comma 1).

Questa legge, che è il frutto del margine di manovra che offre l'Autonomia altoatesina, riconosce la professionalità, responsabilità e competenza delle/dei dirigenti che lavorano nella Pubblica Amministrazione altoatesina.

È stato inoltre istituito il **ruolo unico della dirigenza a livello provinciale**, la cui gestione è affidata alla Commissione per la dirigenza del sistema pubblico provinciale, che opera in piena autonomia di valutazione (art. 2, comma 3). Con [delibera della Commissione per la dirigenza del sistema pubblico provinciale del 26 maggio 2023 n. 36](#) sono stati pubblicati gli elenchi nominativi delle e dei dirigenti del ruolo unico della dirigenza a livello provinciale.

Con [decreto del Presidente della Provincia 26 marzo 2024, n. 3](#) (*“Regolamento di esecuzione relativo alla struttura amministrativa della Provincia autonoma di Bolzano”*) è stata data attuazione alle disposizioni della legge sulla dirigenza sopra citata e sono stati inoltre determinati la specifica articolazione della struttura amministrativa, la denominazione e le competenze delle strutture organizzative, nonché il numero delle ripartizioni (42) e degli uffici (212) della Provincia autonoma di Bolzano.

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





2024 - 2026

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Indice

Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2023

Modalità attuative

Regolamentazione

Organizzazione

Tecnologia

Formazione

Spazi di lavoro

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Soggetti

Processi

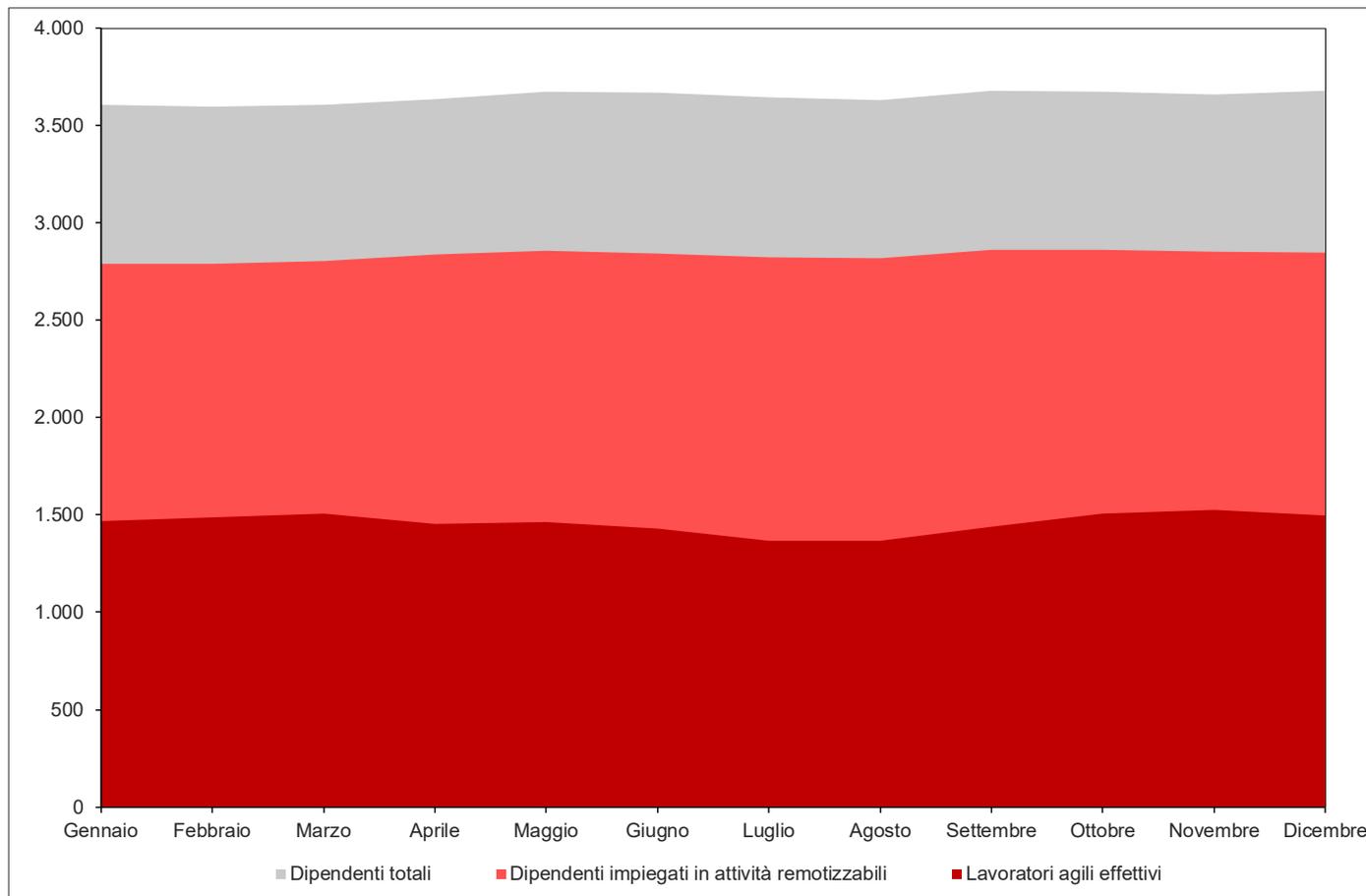
Strumenti

Programma di sviluppo del lavoro agile

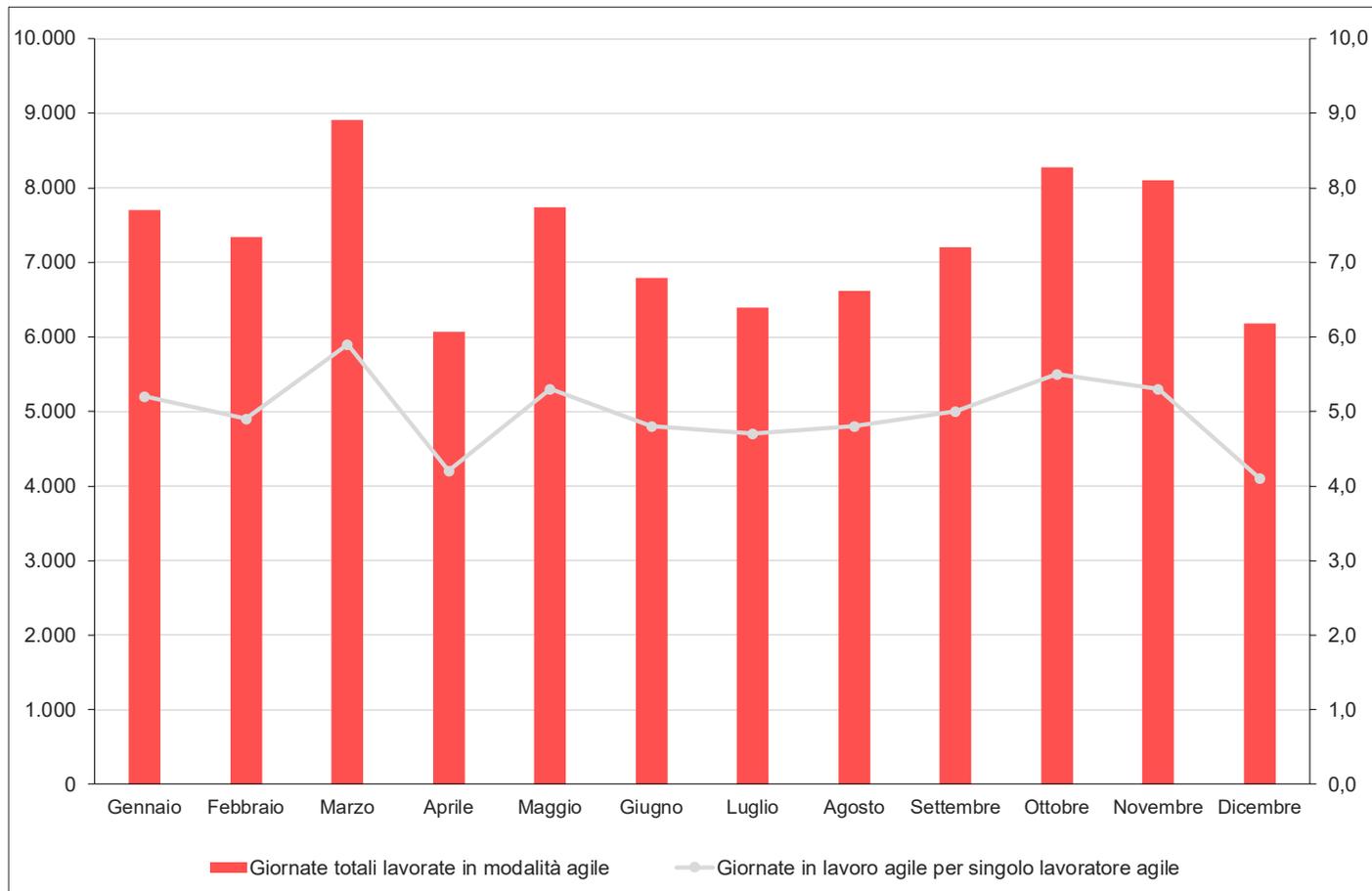


Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2023

Dipendenti totali, lavoratori agili potenziali e lavoratori agili effettivi - 2023



Giornate lavorate in modalità agile da parte del personale provinciale - 2023



Stato del lavoro agile nell'Amministrazione provinciale - 2023

	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.
Dipendenti totali	3.607	3.598	3.607	3.634	3.674	3.669	3.644	3.633	3.679	3.674	3.658	3.679
Dipendenti impiegati in attività remotizzabili ¹	2.790	2.791	2.805	2.840	2.857	2.842	2.823	2.820	2.863	2.861	2.854	2.850
Lavoratori agili effettivi ²	1.469	1.490	1.507	1.453	1.464	1.428	1.369	1.368	1.441	1.506	1.525	1.497
Giornate in lavoro agile per singolo lavoratore agile ³	5,2	4,9	5,9	4,2	5,3	4,8	4,7	4,8	5,0	5,5	5,3	4,1
Giornate totali lavorate in modalità agile ⁴	7.699	7.345	8.907	6.065	7.739	6.787	6.394	6.622	7.200	8.279	8.095	6.177
Percentuale lavoratori agili effettivi in rapporto ai dipendenti impiegati in attività remotizzabili ⁵	52,7%	53,4%	53,7%	51,2%	51,2%	50,2%	48,5%	48,5%	50,3%	52,6%	53,4%	52,5%
Percentuale ore lavorate in modalità agile in rapporto al totale delle ore lavorate ⁶	16,6%	17,1%	16,7%	16,5%	15,9%	15,5%	15,9%	15,9%	15,7%	16,5%	16,9%	17,3%

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

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

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

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

⁴ Somma totale per ciascun mese di riferimento delle ore lavorate in modalità agile diviso 7,6 ore (le giornate sono considerate su unità di lavoro a tempo pieno).

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

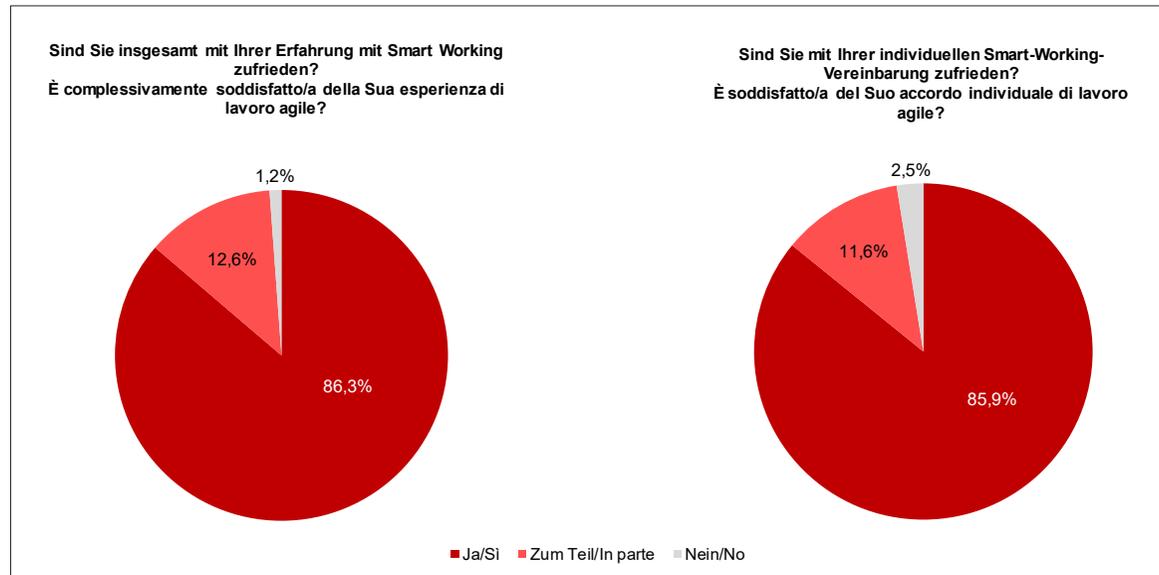
⁶ Rapporto percentuale tra il totale delle ore svolte in modalità agile nel mese (smart working + telelavoro) diviso il totale delle ore lavorate nello stesso mese.

Soddisfazione per il lavoro agile

Nell'ambito della [rilevazione sul benessere sul posto di lavoro](#), svolta a marzo 2023, è stato chiesto al personale di esprimere la propria soddisfazione riguardo all'esperienza di lavoro agile e all'accordo individuale sottoscritto col diretto superiore. La soddisfazione dei lavoratori agili si è dimostrata assai elevata: l'86,3% ha dichiarato di essere complessivamente soddisfatto dalla propria esperienza di lavoro agile e l'85,9% ha affermato di essere soddisfatto dell'accordo stipulato.

A coloro che hanno affermato di essere soddisfatti solo in parte o del tutto insoddisfatti, è stata data la possibilità di motivare l'insoddisfazione relativamente all'esperienza di lavoro agile e/o al proprio accordo individuale. I temi emersi maggiormente (ovvero citati da almeno una persona su dieci) come fonte di insoddisfazione sono stati l'hardware, l'ambiente lavorativo e l'attrezzatura, a riprova della necessità di proseguire gli sforzi volti a migliorare la dotazione tecnica a disposizione e di accrescere la cultura organizzativa rispetto all'utilizzo di questo importante strumento di innovazione lavorativa.

Soddisfazione rispetto all'esperienza di lavoro agile - 2023



Modalità attuative

Regolamentazione

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

I capisaldi relativi al lavoro agile, definiti all'interno del contratto collettivo intercompartmentale, stabiliscono quanto segue:

- il lavoro agile è sottoposto alla volontarietà delle parti (ovvero dipendente e diretto/a superiore);
- il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito, ad eccezione di vincoli o fasce di reperibilità eventualmente concordati in considerazione di esigenze di servizio;
- è assicurato il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- le attività lavorative eseguite in lavoro agile possono essere espletate senza vincolo di luogo di lavoro, salvo eventuali previsioni specifiche concordate per mezzo dell'accordo individuale;
- il lavoro agile non prevede in nessun caso la prestazione di lavoro straordinario;
- il lavoro agile non dà diritto in nessun caso alla fruizione di buoni pasto;
- il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

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

Il contratto collettivo intercompartmentale individua quindi nell'accordo individuale il mezzo attraverso il quale definire:

- La durata temporale dell'accordo;
- La descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere;

- La previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili con riferimento ad un periodo (settimana/mese);
- I tempi di riposo e, se necessarie, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità;
- Le caratteristiche del luogo o dei luoghi ove è possibile effettuare la prestazione lavorativa;
- La strumentazione tecnologica da utilizzare;
- I termini per il recesso dall'accordo.

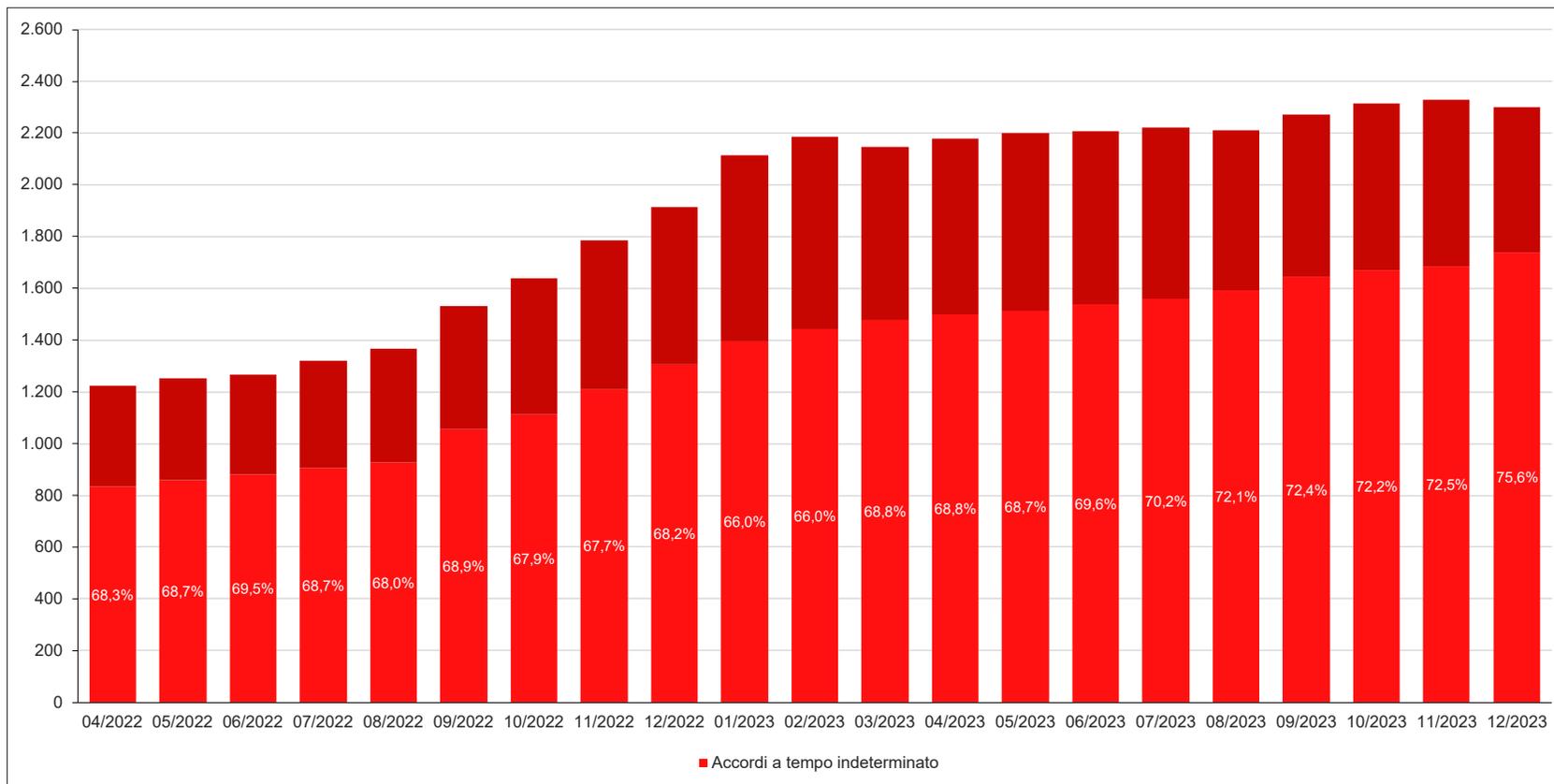
Entro la cornice definita dalla contrattazione collettiva, come indicato all'interno della Circolare del Direttore generale n. 7/2022, gli accordi individuali sottoscritti dalla dirigenza e dal personale costituiscono gli atti organizzativi principali per l'attuazione del lavoro agile all'interno dell'Amministrazione provinciale. A tale scopo, le strutture competenti della Direzione generale, in collaborazione con Informatica Alto Adige (SIAG), hanno elaborato un modulo compilabile completamente online per la definizione dell'accordo individuale.

Alla data del 01/01/2024, risultano validi complessivamente 2.301 accordi individuali di lavoro agile. Per 1.740 accordi i termini concordati rimangono validi a tempo indeterminato o comunque finché non intervengono modifiche, mentre per poco meno di un quarto degli accordi totali (561) è stata prefissata una data di scadenza. Solo 298 accordi prevedono un ricorso a giorni della settimana predeterminati, mentre in 2.003 casi è prescritto solamente un numero massimo di giornate fruibili alla settimana (743) o al mese (1.260).

Da aprile 2022 il numero di accordi individuali in corso di validità è cresciuto costantemente e da inizio 2023 si è registrato un balzo sopra quota 2.000 accordi individuali. Nell'ultimo trimestre 2023 si è perfino superato stabilmente il valore di picco di 2.300. Contestualmente la percentuale di accordi a tempo indeterminato si è tenuta stabilmente su un rapporto di circa due terzi, finché, a partire dalla seconda metà del 2023, gli accordi non a termine hanno preso a crescere, dapprima superando quota 70%, per poi raggiungere a fine anno il valore record di 75,6%.



Accordi individuali validi e percentuale degli accordi individuali a tempo indeterminato



Organizzazione

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

Sulla base di tale mappatura, viene infatti stabilito il numero complessivo dei/delle dipendenti dell'Amministrazione provinciale che, in considerazione della tipologia di mansioni assegnate, possono accedere al lavoro agile, nonché il numero di giornate potenzialmente svolgibili in modalità agile.

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

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

Tecnologia

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

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

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

Formazione

Il lavoro agile deve non solo contribuire alla modernizzazione e al miglioramento dell'amministrazione, ma anche rafforzare l'efficienza e la qualità dei servizi per i cittadini. Il lavoro agile offre infatti opportunità per raggiungere obiettivi comuni in modo più efficiente e veloce. Mentre ai tempi della pandemia l'attenzione era rivolta in particolare al lavoro agile, ora si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro

e apprendimento comune all'interno di team virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme indipendentemente dal luogo in cui si trovano. Il prerequisito di base per questo è l'uso efficiente degli strumenti di lavoro digitali, e in particolare i vari applicativi di Microsoft 365 con i quali la comunicazione e la collaborazione del team possono essere gestite in modo efficace ed efficiente.

Una serie di iniziative e misure per lo sviluppo del personale sostengono e accompagnano l'implementazione del lavoro agile, come la predisposizione di offerte di autoapprendimento (video tutorials, corsi e-learning, registrazioni di webinar, ed altri) per i tool di Microsoft 365 e smart working, coaching e offerte formative per i/le dirigenti sul tema Agile Leadership e sulla collaborazione in team distribuiti.

A partire da aprile 2023, l'Ufficio Sviluppo personale ha reso disponibile il corso di aggiornamento "Sicurezza e salute in smart working" sulla piattaforma di apprendimento dell'Amministrazione provinciale. Questo corso, mirato ad aggiornare le conoscenze del personale in merito alle regole da rispettare in lavoro agile ed agli accorgimenti da adottare a tutela della propria salute, è obbligatorio per tutti coloro che hanno firmato o firmeranno un accordo individuale con il o la dirigente ed è valido, inoltre, anche come aggiornamento della formazione di base sulla sicurezza sul lavoro con un credito formativo di due ore.

Spazi di lavoro

In questa fase, non sono previsti stravolgimenti nella ridefinizione degli spazi, poiché il potenziale di cambiamento derivante dall'attivazione del lavoro agile richiederà qualche anno per innescare una generale rivalutazione delle modalità di lavoro e delle effettive necessità di spazi fisici. Tuttavia, si possono individuare due importanti aree d'intervento per il breve-medio termine:

1. La prima riguarda la rimodulazione della postazione di lavoro attraverso la progressiva sostituzione dei PC fissi con computer portatili e la conseguente flessibilizzazione degli spazi e dell'attività lavorativa;
2. La seconda si focalizza invece sull'attivazione di postazioni di coworking in località strategiche del territorio.

Al fine di verificare quale sia la domanda di posti di lavoro in coworking sul territorio e comprendere quali siano le esigenze principali delle quali tenere conto, a novembre 2022 è stata effettuata una rilevazione rivolta a tutto il personale delle amministrazioni pubbliche operanti sul territorio della Provincia di Bolzano. L'[indagine](#), pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito web della Provincia, ha svelato un interesse piuttosto consistente tra i rispondenti all'indagine (42,0% su un totale di oltre 3.500 partecipanti). È inoltre emerso come, per tre quarti degli interessati al coworking, la località preferita per lo svolgimento dell'attività lavorativa sia da individuarsi in soli 13 comuni. In particolare, spiccano come potenziali "poli di attrazione" per il coworking Merano, Brunico e Vipiteno.

Sulla base delle indicazioni raccolte, seguirà l'effettuazione di apposite valutazioni, in considerazione della domanda riscontrata e della presenza di locali adeguati o di iniziative già avviate da privati.

Soggetti, processi e strumenti del lavoro agile

Soggetti

Personale con ruolo dirigenziale

Nell'impostazione data sia dalla normativa nazionale che dall'Amministrazione provinciale, il personale dirigente svolge un ruolo cruciale per l'attuazione del lavoro agile. I/le dirigenti non sono infatti esclusivamente destinatari e a loro volta potenziali fruitori e fruitrici della nuova disciplina, ma contribuiscono a determinarne la sua efficace attuazione. Il loro compito non si esaurisce infatti nella modulazione e sottoscrizione dell'accordo individuale col personale interessato, ma richiede anzi un approfondito lavoro preparatorio e di monitoraggio successivo. Ai/Alle dirigenti è infatti demandato il compito di individuare il personale titolato ad usufruire del lavoro agile e la misura in cui i/le dipendenti possono farvi ricorso, tenendo in debita considerazione l'obbligo di assicurare la massima efficienza nelle prestazioni della propria struttura. Il personale dirigente determina inoltre le attività che possono essere svolte in modalità agile, nonché l'eventuale fabbisogno di formazione specifica; organizza per ogni collaboratore e collaboratrice una programmazione delle priorità e verifica il conseguimento degli obiettivi di breve-medio termine.

Ripartizione Servizi trasversali

Alla neocostituita Ripartizione Servizi trasversali, introdotta come struttura organizzativa alle dipendenze della Direzione generale, è demandata la competenza relativa a: ambiente di lavoro conforme, lavoro flessibile e mobile, promozione di soluzioni innovative e snelle in tutte le aree. La promozione, l'organizzazione e l'ulteriore sviluppo del lavoro agile sono perciò di competenza della nuova ripartizione, la quale opera in stretta collaborazione con altre due strutture appartenenti alla Direzione generale, ovvero la Ripartizione Personale e la Ripartizione Informatica, coinvolte nell'attuazione del lavoro agile rispettivamente nella raccolta degli accordi sottoscritti, nell'aggiornamento dei relativi fascicoli personali e nella sicurezza sul lavoro nella modalità agile, nonché nella raccolta delle esigenze specifiche in ambito IT, per assicurare il corretto svolgimento dell'attività in modalità agile.

Ufficio Organizzazione

L'Ufficio Organizzazione, in virtù della competenza in tema di progetti organizzativi, di misure organizzative ai fini della digitalizzazione e della smaterializzazione e di misure di coordinamento in materia di privacy, collabora all'aggiornamento dei documenti per l'accordo individuale, provvede alla definizione dei contenuti dell'Informativa sulla protezione dei dati e al controllo - in coordinamento con la Ripartizione Informatica - della necessità di un eventuale aggiornamento del "Disciplinare organizzativo per l'utilizzo dei servizi informatici". Inoltre, il Settore



Controlling, incardinato all'interno dell'Ufficio Organizzazione, si occupa della redazione ed aggiornamento della presente sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione, nonché del monitoraggio mensile dello stato di attuazione del lavoro agile e dell'effettuazione di rilevazioni periodiche sul personale provinciale in tema di benessere organizzativo e di lavoro agile.

Ufficio Sviluppo personale

Programma ed organizza iniziative di formazione specifica sul lavoro agile, con focus particolare sull'accompagnamento del personale dirigente verso la più efficace gestione di questa forma di lavoro.

Processi

I processi coinvolti dal cambiamento innescato dal lavoro agile sono tutti quelli nei quali vi siano attività eseguibili in modalità agile; tuttavia, vi sono processi di ordine generale (es. Ciclo della Performance) per i quali la portata del cambiamento trascende le questioni di "semplice" coordinamento tra coloro che continuano a lavorare esclusivamente in ufficio ed il personale svolgente una parte delle proprie mansioni in modalità agile.

Strumenti

Gli strumenti per l'adozione del lavoro agile, differenti a seconda dei soggetti coinvolti, sono da associarsi principalmente agli atti organizzativi (accordo individuale ecc.), alla formazione, al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed ai documenti di pianificazione e rendicontazione della performance organizzativa.

Programma di sviluppo del lavoro agile

	Unità	Consuntivo 2022	2023	2024	Pianificato 2025	2026
Livello di attuazione						
Dipendenti totali	Quantità	3.599	3.646	3.600	3.600	3.600
Accordi di lavoro agile validi al 31.12	Quantità	1.914	2.301	2.300	2.400	2.400
Lavoratori agili effettivi	Quantità	1.480	1.460	1.500	1.600	1.600
Giornate svolte in lavoro agile a settimana per singolo lavoratore agile	Quantità	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5
Giornate svolte in modalità agile nell'anno	%	18,4	16,0	17,0	18,0	18,0
Rapporto lavoratori agili effettivi/dipendenti totali	%	41,2	40,0	42,0	44,0	44,0
Rapporto accordi individuali a tempo indeterminato/accordi individuali totali	%	68,4	70,2	75,0	75,0	80,0
Formazione						
Iniziative formative di potenziamento delle competenze digitali						
Iniziative formative	Quantità	48	50	15	15	15
Partecipanti	Quantità	6.464	7.235	1.000	1.000	1.000
Offerte nella biblioteca digitale	Quantità	100	100	100	100	100
Iniziative formative per dirigenti e collaboratori/trici in tema di lavoro agile						
Iniziative formative	Quantità	2	1	5	5	5
Partecipanti	Quantità	236	104	30	30	30
Coaching per il lavoro agile	Ore	43	39	50	50	50
Offerte nella biblioteca digitale	Quantità	12	12	12	12	12

	Unità	Consuntivo 2022	2023	2024	Pianificato 2025	2026
Tecnologia						
PC portatili	Quantità	2.760	3.000	3.200	5.000	5.000
Rapporto PC portatili/PC totali	%	39,0	42,0	45,0	60,0	60,0
Dispositivi aggiuntivi (stampanti, cuffie, webcam)	Quantità	8.700	8.700	8.700	8.700	8.700
Connessioni VPN attive*	Quantità	3.830	4.072	2.000	200	200
Impatto interno						
Personale						
Giornate medie di assenza per malattia	Quantità	10,8	8,0	8,0	7,0	7,0
Benessere sul posto di lavoro	%	-	84,6	-	-	-

* A partire dal 2024 si prevede l'avvio della transizione a tecnologia Virtual Desktop, che sarà auspicabilmente completata nel 2025, determinando la conseguente drastica diminuzione delle attuali connessioni VPN.



3.3 - Piano triennale del fabbisogno di personale

Indice

I riferimenti normativi

Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026

Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2024-2026

Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Sviluppo del personale e formazione

GEP - Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale 2024-2026



I riferimenti normativi

- Legge provinciale 19 maggio 2015, n. 6 e successive modifiche - Ordinamento del personale della Provincia.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 - Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 978 del 2 ottobre 2018 - Individuazione degli enti e delle modalità per l'esercizio del coordinamento della finanza pubblica provinciale, di cui all'art. 79, c. 3 e 4, del D.P.R. 31 agosto 1972, n. 670. Allegato A - Enti di diritto pubblico vigilati dalla Giunta provinciale.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 1001 del 2 ottobre 2018 - Piano triennale del fabbisogno di personale: approvazione del modello e delle modalità di pianificazione.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 1064 dell'11 dicembre 2019 - Direttive e misure per il contenimento della spesa pubblica per l'anno 2019.
- Deliberazione della Giunta provinciale n. 1117 del 17 dicembre 2019 - Dotazione organica del personale provinciale: approvazione dei contingenti dei posti.

Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2024, 2025 e 2026 della Provincia autonoma di Bolzano è stato redatto dai dipartimenti e dalle ripartizioni dell'Amministrazione provinciale per il personale delle rispettive strutture organizzative. Come da Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche¹, non rientrano nel Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 il personale docente, ausiliario, tecnico e amministrativo delle scuole, sia provinciali, sia a carattere statale. È stato inoltre escluso dal Piano dell'Amministrazione provinciale il personale messo a disposizione degli enti strumentali² della Provincia, i quali hanno redatto i propri Piani triennali del fabbisogno di personale 2024-2026, programmandovi all'interno anche il fabbisogno di personale messo a disposizione dalla Provincia.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato predisposto nel mese di novembre 2023. Partendo dai posti occupati nel ruolo generale, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2024, 2025 e 2026 le cessazioni di personale e le rispettive sostituzioni, comprese eventuali trasformazioni di posto, tenendo in considerazione le necessarie variazioni sistemiche nell'assetto organizzativo delle singole strutture.

¹ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018

² Allegato A – b) "Enti di diritto pubblico vigilati dalla Giunta provinciale" della Deliberazione della Giunta provinciale n. 985/2020

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, unitamente alla programmazione finanziaria e al Piano della performance, rappresenta un altro importante ambito di pianificazione all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione. Esso garantisce infatti alle unità organizzative non solo un impiego di risorse efficiente e orientato agli obiettivi, ma anche maggiore flessibilità, per poter reagire al meglio alle nuove sfide da affrontare, nel rispetto della programmazione economico-finanziaria, del bilancio di previsione e, in particolare, dell'evoluzione dei costi del personale. Questi ultimi devono rimanere stabili, salvo eventuali aumenti di organico dettati dall'assunzione di nuove competenze o nuove disposizioni di legge o dei contratti collettivi. Mediante questo strumento viene inoltre ottimizzato lo svolgimento dei concorsi per l'assunzione di personale.

Il gruppo di lavoro, istituito con decreto del Presidente della Provincia n. 3181/2019 e composto da un/una rappresentante della Direzione generale, della Ripartizione Personale, della Ripartizione Finanze, dell'Ufficio Organizzazione e dell'Ufficio Sviluppo personale, ha valutato gli effetti finanziari delle modifiche proposte sulla base dei costi del personale sia attuali che futuri. Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 18/01/2024. Il gruppo di lavoro ha inoltre preso atto dei Piani triennali del fabbisogno di personale 2024-2026 approvati dagli enti strumentali² della Provincia per le risorse di personale messe a disposizione dalla Provincia stessa.

Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale

A fine ottobre 2023 la dotazione organica³ dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 conta complessivamente 3.904,3 posti assegnati: di questi, 3.394,9 sono occupati. 142,1 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 367,3 sono vacanti. In aggiunta, vi sono 214,4 posti in situazione particolare, al di fuori del contingente di personale. Non sono considerati ulteriori 382,1 posti messi a disposizione dagli enti strumentali della Provincia, che redigono il proprio Piano in separata sede.

³ I posti assegnati sono una parte dei contingenti dei posti approvati con DGP 1117/2019: riguardano il ruolo generale dell'Amministrazione in senso stretto, al netto del personale ATA e di quello messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia.

Dotazione organica - Situazione al 01/11/2023

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	3.904,3
Posti occupati	3.394,9
Situazioni particolari	214,4
Posti indisponibili	142,1
Posti vacanti	367,3

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/11/2023

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	9,8
II	Commesso bibliotecario	4,0
II	Custode	6,0
II	Operaio	1,0
II	Usciere	50,1
III	Aiutante amministrativo	13,0
III	Assistente al servizio postale	2,5
III	Cantoniere	212,0
IV	Assistente di segreteria	137,3
IV	Assistente agrario e forestale	2,0
IV	Assistente prove materiali	1,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
IV	Autista	12,0
IV	Autista per Assessore	3,0
IV	Cantoniere specializzato	241,0
IV	Gestore di magazzino	4,0
IV	Operaio specializzato	29,7
IV	Telefonista	2,8
V	Agente ed assistente forestale	136,3
V	Aiutante tavolare	9,0
V	Assistente per le aree protette	4,0
V	Assistente agrario e forestale qual.	7,5
V	Assistente geriatrico ed assistenziale	2,0



QF	Profilo professionale	Posti occupati
V	Assistente di segreteria qualificato	140,4
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Assistente di laboratorio	2,0
V	Capo cantoniere	1,0
V	Disegnatore tecnico	6,1
V	Operatore socio-assistenziale	19,9
V	Operatore amministrativo	3,6
V	Operatore catastale	8,1
V	Operatore EDP	3,0
V	Operatore prove materiali	4,0
V	Tecnico delle telecomunicazioni	4,0
VI	Agrotecnico	4,0
VI	Bibliotecario	2,3
VI	Collaboratore catastale	22,3
VI	Collaboratore tavolare	39,9
VI	Collaboratore amministrativo	643,1
VI	Collaboratore all'informazione	2,0
VI	Collaboratore tecnico	60,7
VI	Collaboratore promozionale	0,6
VI	Collaboratore video	2,6
VI	Contabile	38,0
VI	Esaminatore patenti di guida	7,9

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VI	Geometra	1,9
VI	Mediatore museale	11,0
VI	Sovrintendente forestale	56,3
VI	Tecnico beni culturali	1,0
VI	Tecnico di laboratorio	2,0
VI	Tecnico di scavo	1,0
VI	Tecnico informatico	39,0
VI	Tecnico di organizzazione	7,7
VII	Assistente sociale	1,3
VII	Bibliotecario qualificato	10,5
VII	Collaboratore turistico	2,0
VII	Coord. tecnico catastale	7,6
VII	Educatore professionale	3,0
VII	Giornalista	2,7
VII	Ispettore amministrativo laurea trien	26,8
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	11,7
VII	Ispettore tecnico del lavoro	22,3
VII	Ispettore del lavoro	13,0
VII	Ispettore forestale	24,5
VII	Ispettore d'igiene e dell'ambiente	1,9
VII	Perito agrario	22,6
VII	Segretario scolastico	4,3



QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Statistico	0,9
VII	Tecnico di laboratorio qualificato	16,5
VII	Tecnico catastale	29,4
VII	Tecnico edile	58,7
VII	Tecnico informatico-analista EDP	9,6
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	14,7
VIII	Conservatore	28,8
VIII	Conservatore superiore	8,7
VIII	Direttore conservatore	2,0
VIII	Direttore tecnico e catastale	1,0
VIII	Esperto tecnico e catastale	1,0
VIII	Ispettore amministrativo	586,7
VIII	Ispettore bibliotecario	9,9
VIII	Ispettore catastale	2,0
VIII	Ispettore contabile	26,1
VIII	Ispettore statistico	24,6

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VIII	Ispettore tecnico	87,1
VIII	Ispettore traduttore	10,8
VIII	Analista-sistemista EDP	28,5
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-isp.	14,1
VIII	Psicopedagogista	13,3
IX	Agronomo	15,3
IX	Biologo	20,2
IX	Esperto nelle materie tecniche	109,7
IX	Esperto chimico	14,7
IX	Esperto in estimo	2,0
IX	Esperto tecnico delle telecom.	1,0
IX	Legale	15,5
IX	Psicologo	7,4
IX	Tecnologo alimentare	1,0
IX	Ufficiale forestale	42,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Segretari particolari	Totale
9,8	61,1	227,5	432,9	351,8	943,3	284,1	845,5	228,9	10,0	3.394,9
0,3%	1,8%	6,7%	12,8%	10,4%	27,8%	8,4%	24,9%	6,7%	0,3%	100,0%



Al 01/11/2023, su 3.904,3 posti assegnati, ben 367,3 risultano essere vacanti. Di questi, più di metà rientra in profili professionali della VI (121,9 posti) e della VIII qualifica funzionale (84,4 posti).

Per quanto riguarda i singoli profili professionali, una quota significativa di posti vacanti riguarda l'attività amministrativa più generica, vale a dire i profili di collaboratore/trice amministrativo/a (81,9 posti) e ispettore/trice amministrativo/a (53,9 posti).

Posti vacanti - Situazione al 01/11/2023, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
I	Addetto alle pulizie	3,0
II	Operaio	0,5
II	Usciere	5,8
III	Aiutante amministrativo	4,0
III	Assistente al servizio postale	1,5
III	Cantoniere	20,0
III	Custode	1,0
IV	Assistente di segreteria	6,0
IV	Autista	4,0
IV	Cantoniere specializzato	14,0
IV	Gestore di magazzino	2,0
IV	Operaio specializzato	3,9
IV	Telefonista	3,5
V	Agente ed assistente forestale	11,8
V	Aiutante tavolare	7,2
V	Assistente di segreteria qualificato	16,3
V	Assistente all'infanzia	1,5
V	Assistente di laboratorio	0,2
V	Capo cantoniere	2,0

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
V	Disegnatore tecnico	1,0
V	Operatore amministrativo	0,1
V	Operatore catastale	1,0
V	Operatore EDP	1,0
VI	Collaboratore catastale	7,9
VI	Collaboratore tavolare	4,0
VI	Collaboratore amministrativo	81,9
VI	Collaboratore tecnico	7,1
VI	Consulente ecologico	0,2
VI	Contabile	6,5
VI	Mediatore museale	1,0
VI	Sovrintendente forestale	5,4
VI	Tecnico di laboratorio	1,0
VI	Tecnico informatico	7,0
VII	Assistente sociale	0,9
VII	Bibliotecario qualificato	0,5
VII	Educatore professionale	1,1
VII	Ispettore amministrativo laurea trien.	3,7



QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	1,0
VII	Ispettore tecnico del lavoro	2,3
VII	Ispettore del lavoro	2,0
VII	Ispettore forestale	7,7
VII	Tecnico informatico-analista EDP	4,5
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	1,8
VII	Tecnico di laboratorio qualificator	1,0
VII	Tecnico catastale	5,3
VII	Tecnico edile	6,5
VIII	Analista-sistemista EDP	1,1
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-ispettore	1,6
VIII	Conservatore	5,3

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VIII	Esperto tecnico catastale	1,0
VIII	Ispettore amministrativo	53,9
VIII	Ispettore bibliotecario	0,3
VIII	Ispettore statistico	1,6
VIII	Ispettore tecnico	13,9
VIII	Ispettore traduttore	1,4
VIII	Ispettore contabile	1,3
VIII	Psicopedagogista	2,0
IX	Agronomo	1,0
IX	Biologo	0,5
IX	Esperto nelle materie tecniche	7,4
IX	Giornalista esperto	1,3
IX	Psicologo	0,1

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Altro	Totale
3,0	6,3	26,5	33,4	42,2	121,9	38,3	84,4	10,3	1,0	367,3
0,8%	1,7%	7,2%	9,1%	11,5%	33,2%	10,4%	23,0%	2,8%	0,3%	100,0%



Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2024-2026

Per il triennio 2024-2026 sono stimate complessivamente 391,3 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 197,5 nel 2024, 109,3 nel 2025 e 84,4 nel 2026.

Di queste, per 300,0 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, seppure per 5,6 posti in un altro profilo professionale, mentre per i restanti 84,7 posti è necessaria una trasformazione del posto in una qualifica funzionale diversa.

Anche per ciascun anno del triennio la maggior parte delle sostituzioni è prevista nella medesima qualifica funzionale: 146,7 posti nel 2024, 81,3 nel 2025 e 72,0 nel 2026; i posti derivanti da cessazioni che vanno inquadrate in una nuova qualifica funzionale sono invece 47,8 nel 2024, 25,5 nel 2025 e 11,4 nel 2026.

In merito ai re-inquadramenti in seguito a sostituzione, per 61,3 posti si tratta di un passaggio ad una qualifica superiore fino alla VI, mentre per i restanti 23,4 posti la trasformazione riguarda un'altra qualifica funzionale superiore, oltre la VI.

Come si può evincere da gran parte delle motivazioni presentate da parte delle unità organizzative in sede di pianificazione, le sostituzioni con trasformazione del posto si rendono necessarie ed indispensabili al fine di poter garantire il corretto ed efficiente espletamento delle funzioni istituzionali delle singole strutture.

È inoltre considerato cruciale che ogni trasformazione in una qualifica funzionale superiore sia oggetto di analisi critica a livello di dipartimento e che sia fatto ogni sforzo necessario a garantire un utilizzo ottimale dei posti a disposizione del dipartimento.

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto - 2024-2026 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

		2024	2025	2026	Totale 2024-2026
Cessazioni		197,5	109,3	84,4	391,3
Sostituzioni necessarie, di cui:		194,5	106,8	83,4	384,7
nella stessa qualifica funzionale		146,7	81,3	72,0	300,0
TRASFORMAZIONI	in altra qualifica funzionale, di cui:	47,8	25,5	11,4	84,7
	<i>in QF inferiore</i>	-	-	-	-
	<i>II-V QF → III-VI QF</i>	29,4	22,5	9,4	61,3
	<i>in altra QF superiore</i>	18,4	3,0	2,0	23,4

Sostituzioni e trasformazioni di posto - 2024-2026 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

2024-2026		Qualifica funzionale in entrata									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Qualifica funzionale in uscita	I	-	0,9								0,9
	II		7,2				1,0				8,2
	III			22,0	1,0		3,0				26,0
	IV				89,6	2,9	23,2		1,5		117,2
	V					38,1	29,4	1,0	3,0		71,5
	VI						58,8	2,0	7,5		68,3
	VII							18,6	4,5	3,0	26,1
	VIII								48,8	1,0	49,8
	IX									16,7	16,7
	Σ	-	8,1	22,0	90,6	41,0	115,4	21,6	65,3	20,7	384,7
<i>di cui stessa QF</i>										300,0	



Trasformazioni di posto in una qualifica funzionale SUPERIORE⁴ - 2024-2026 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF out	Profilo professionale	Qualifica funzionale in entrata			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Assistente di segreteria		1,5		1,5
V	Assistente di segreteria qualificato/a		3,0		3,0
V	Operatore amministrativo/Operatrice amministrativa	1,0			1,0
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa	1,0	6,4		7,4
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica	1,0	1,0		2,0
VII	Coordinatore tecnico e catastale/Coordinatrice tecnica e catastale		1,0		1,0
VII	Ispettore amministrativo/Ispettrice amministrativa con laurea triennale		2,5		2,5
VII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica con laurea triennale		1,0		1,0
VII	Tecnico/Tecnica edile			3,0	3,0
VIII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica			1,0	1,0
Totale		3,0	16,4	4,0	23,4

⁴ Sono escluse le trasformazioni di posto fino alla VI qualifica funzionale, che vengono approvate senza ulteriore disamina.



Risparmio teorico e spesa potenziale massima

Il Piano triennale del fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 viene approvato dal gruppo di lavoro⁵ tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo dell'anno 2023 relativamente al personale che cesserà il proprio servizio nel triennio 2024-2026 è nel complesso pari a 13.414.295 €. Considerando le sostituzioni necessarie, nella stessa o in altra qualifica funzionale, e considerando per tutte le sostituzioni i relativi stipendi iniziali in base alle tabelle stipendiali attualmente in vigore, il costo futuro stimato per il suddetto personale è invece di 10.598.680 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 2.815.615 €. In data 01/11/2023 risultano vacanti complessivamente 367,3 posti: la copertura ipotetica di tutti questi posti comporterebbe costi di personale pari a 10.119.957 €.

Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2024-2026

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2023	Stimato 2024-2026
Cessazioni	391,3	13.414.295 €	10.598.680 €
Sostituzioni necessarie, di cui:	384,7	13.219.390 €	10.437.447 €
<i>nella stessa QF</i>	300,0	10.495.273 €	8.038.261 €
<i>in altra QF, di cui:</i>	84,7	2.724.117 €	2.399.186 €
<i>in QF inferiore</i>	-	0 €	0 €
<i>II-V QF → III-VI QF</i>	61,3	1.944.870 €	1.616.549 €
<i>in altra QF superiore</i>	23,4	779.247 €	782.636 €
Posti vacanti	367,3	0 €	10.119.957 €

⁵ Decreto del Presidente della Provincia n. 3181/2019 - Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 – nomina del gruppo di lavoro di valutazione della disamina delle pianificazioni presentate.

Queste trasformazioni di posti di lavoro – pur trattandosi di trasformazioni in qualifiche funzionali superiori – si prevede non porteranno ad un aumento dei costi del personale, poiché lo stipendio base del personale in uscita è generalmente più elevato di quello del personale in entrata, il quale ha sì una qualifica funzionale più elevata, ma anche un livello retributivo inferiore a causa della minore anzianità di servizio.

Sebbene le singole sostituzioni non siano sempre neutre dal punto di vista dei costi, si calcola così un risparmio teorico di circa 2,8 milioni di euro. Il compito delle strutture è quello di trovare la giusta collocazione delle sostituzioni all'interno dei dipartimenti e di distribuire i posti in maniera ottimale.

Tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2023⁶

QF	Livello	Classe	Scatti	Annuo			
				Stipendio	I.I.S.	Bilinguismo	Totale
I	Inf.	0	0	7.280,26 €	11.971,27 €	618,00 €	19.869,53 €
II	Inf.	0	0	8.778,39 €	12.122,99 €	618,00 €	21.519,38 €
III	Inf.	0	0	9.539,03 €	12.222,43 €	618,00 €	22.379,46 €
IV	Inf.	0	0	10.299,66 €	12.342,97 €	679,80 €	23.322,43 €
V	Inf.	0	0	11.591,59 €	12.487,24 €	679,80 €	24.758,63 €
VI	Inf.	0	0	12.936,13 €	12.675,53 €	951,72 €	26.563,38 €
VII	Inf.	0	0	15.341,14 €	12.931,69 €	951,72 €	29.224,55 €
VII-ter	Inf.	0	0	16.108,09 €	13.028,16 €	679,80 €	30.199,21 €
VII-bis	Inf.	0	0	17.041,26 €	13.136,90 €	1.062,96 €	31.241,12 €
VIII	Inf.	0	0	18.738,24 €	13.253,83 €	1.062,96 €	33.055,03 €
IX	Inf.	0	0	22.388,89 €	13.635,52 €	1.062,96 €	37.087,37 €

⁶ [Tabelle stipendiali](#)

Sviluppo del personale e formazione

Il fabbisogno di personale è diventato un elemento critico negli ultimi anni, come nel mondo del lavoro in generale, a causa dell'andamento demografico e delle strategie di vita delle nuove generazioni, più favorevoli a cambiamenti frequenti e meno a incarichi stabili.

La Provincia sta mettendo quindi in essere una strategia di *employer branding* per rafforzare il proprio posizionamento sul mercato del lavoro in Alto Adige, avendo comunque un ruolo già centrale nell'impiego locale. Una condizione e una complessità aggiuntiva specifica del mercato del lavoro locale - come prevista nello Statuto di autonomia - è il requisito del bilinguismo italiano-tedesco, che caratterizza le assunzioni nel settore pubblico. Ciò porta ad avere un mercato del lavoro ristretto al territorio locale, pur con alcune eccezioni, rappresentate dalla confinante provincia di Trento e dall'afflusso di personale da Paesi esteri di area germanofona. Da una parte questo rende più acuta la scarsità di offerta di personale, dall'altra costituisce uno stimolo professionale per molti aspiranti, che viene debitamente sottolineato nelle campagne promosse dal settore comunicazione della Provincia. I concorsi banditi vengono quindi accompagnati da un'azione comunicativa mirata di supporto e penetrazione attraverso i social media e altri canali, a seconda del tipo di profilo ricercato. Gli organi competenti sono peraltro attivi anche in occasione di fiere e workshop sia in Italia che all'estero, per far conoscere le possibilità di impiego professionale nei settori gestiti dall'Amministrazione provinciale.

Inoltre, grazie all'Ufficio Sviluppo personale della Provincia e alle politiche di formazione interna, l'offerta di corsi e percorsi mirati ai settori professionali più ricercati è costantemente attiva e accompagna le esigenze di riqualificazione per settori o compiti nuovi, per i quali si sta sviluppando una domanda di personale. In questo modo è possibile attuare ricollocazioni e spostamenti di risorse tra settori diversi che sono in via di sviluppo. Un obbligo di legge a livello provinciale prevede inoltre che ogni posizione da coprire sia resa accessibile pubblicandola sul portale interno: in tal modo il personale ha possibilità di candidarsi presso uffici diversi per trovare nuovi stimoli o sfruttare meglio le proprie competenze.

Anche le regole sulla mobilità tra enti sono state adeguate ad una maggiore osmosi tra settore pubblico ed enti esterni anche non pubblici, in particolare per il personale dirigente, ma anche il personale delle altre qualifiche può trovare nuovi sbocchi dove fare nuove esperienze che potranno poi essere utilmente spese al rientro nell'Amministrazione provinciale.

È inoltre in atto, tramite il Piano triennale del fabbisogno di personale, una riqualificazione del personale impiegato, che comporta una graduale sostituzione del personale cessato con personale di maggiore qualificazione. Se fino a pochi anni fa la Provincia occupava molto personale con pochi anni di formazione dopo la scuola media, ora la percentuale di personale laureato sta aumentando molto, sia nei settori tecnico-specialistici che in quelli organizzativo-amministrativi.

Inoltre, è in fase di studio e approvazione una riforma del sistema delle qualifiche funzionali attualmente in vigore (legato ai meccanismi previsti nello Statuto relativamente al bilinguismo), che da una parte dovrebbe rendere più appetibile il trattamento economico per le giovani generazioni che entrano a lavorare in Provincia e dall'altra flessibilizzare i meccanismi per la progressione di carriera interna.

La necessaria riformulazione dei profili professionali attualmente previsti, risalenti ai primi anni Duemila, è una sfida notevole sia in ambito di pianificazione che di trattativa con i settori interni – che in Provincia coprono un numero elevatissimo di competenze amministrative e tecniche – e potrà svilupparsi una volta completato il sopracitato progetto di revisione del sistema delle qualifiche funzionali.

I settori non strategici sono stati già esternalizzati mediante società in house o comunque partecipate dalla Provincia – come i compiti operativi

di informatica, la riscossione dei tributi, i supporti al settore industriale per quanto riguarda gli areali, ecc. – mentre la Provincia mantiene un ruolo di guida strategica, attuato con strutture e personale tramite gestione diretta.

GEP - Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale 2024-2026 (Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale)

Come previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. 198/2006), l'Amministrazione provinciale ha elaborato il Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale 2021-2023 e ha attuato le misure in esso contenute. Il Piano era da ridefinire per il periodo 2024-2026.

La Commissione europea ha stabilito che l'esistenza di un Gender Equality Plan è un requisito di base per accedere ai fondi del programma Horizon Europe. L'Amministrazione provinciale attinge a questo fondo di finanziamento.

Gli obiettivi del Piano nazionale delle azioni positive e del Piano europeo per la parità di genere - GEP sono gli stessi, ovvero promuovere le pari opportunità e la parità di genere all'interno dell'organizzazione, pianificando e attuando misure concrete a beneficio del personale. I risultati raggiunti e i progressi fatti verso la parità di genere devono essere monitorati sulla base di indicatori predefiniti.

È quindi opportuno redigere un documento unico di pianificazione, il presente "Gender Equality Plan - GEP dell'Amministrazione provinciale / Piano triennale delle azioni positive per il personale dell'Amministrazione provinciale". Con il GEP l'Amministrazione applica anche quanto previsto dall'art. 3 della legge provinciale 8 marzo 2010, n. 5 sulla parificazione e sulla promozione delle donne: l'elaborazione dei piani per la promozione della parità fra i generi.

Per la stesura del presente Gender Equality Plan per il triennio 2024-2026 si è fatto riferimento ad altri strumenti strategici di pianificazione, tra cui:

- Piano d'azione per la parità di genere ÆQUITAS
- PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione / Piano della performance
- Piano strategico per lo sviluppo sostenibile della Provincia "Everyday for future - Insieme per la sostenibilità"
- Piano di sviluppo del personale 2023-2024

Il documento "GEP (Gender Equality Plan dell'Amministrazione provinciale 2024-2026)" è disponibile come [allegato](#) al presente Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026.



**P
I
A
O**

2024 - 2026

Sezione 4 - Monitoraggio

Indice

Misurazione e valutazione della performance

Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

Business Intelligence e altri strumenti di monitoraggio

Benessere sul posto di lavoro

Soddisfazione dei cittadini e delle cittadine nei confronti dei servizi pubblici



Misurazione e valutazione della performance

L'Amministrazione provinciale adotta il [Sistema di misurazione e valutazione della performance \(SMVP\)](#), che definisce l'insieme degli ambiti, degli strumenti e dei processi con cui un'amministrazione pubblica implementa, monitora e valuta i propri obiettivi e prestazioni sulla performance. Tramite la [Relazione sulla performance](#) illustra invece ai cittadini, alle cittadine e agli stakeholder, interni ed esterni, le molteplici attività e i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

Il [Sistema di pianificazione, misurazione e valutazione della performance](#) prevede una rilevazione intermedia del raggiungimento degli obiettivi (monitoraggio) e una misurazione finale a conclusione del periodo di riferimento (anno). Al fine di monitorare regolarmente l'attuazione degli obiettivi strategici e delle priorità di sviluppo, il monitoraggio previsto ogni sei mesi consente di introdurre misure correttive in caso di mancato raggiungimento dei risultati intermedi. Il monitoraggio semestrale è documentato attraverso un sistema di reportistica della piattaforma integrata. Alla fine dell'anno viene redatta una relazione annuale sul Piano della performance.



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

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

È attualmente in sviluppo un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.



Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

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

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

Il monitoraggio di primo livello sull'attuazione e l'adeguatezza delle misure – salvo esigenze che rendano opportune o necessarie modifiche in corso d'anno – avviene a cadenza annuale (dal 20 dicembre dell'anno di riferimento al 31 gennaio dell'anno successivo). Si svolge attraverso un'autovalutazione da parte delle singole strutture dell'amministrazione con l'accompagnamento dei collaboratori e collaboratrici dell'Ufficio Affari istituzionali, struttura di supporto del RPCT. I Referenti (Direttori di dipartimento e Direttori di ripartizione) e delegati (collaboratori dei referenti) vengono sensibilizzati a considerare anche l'idoneità e l'efficacia della misura, facendo una valutazione sull'analisi e definizione dei fattori abilitanti del rischio e la scelta della misura di prevenzione adeguata. Si segnala peraltro come in ogni caso, nell'individuare le misure di trattamento specifiche, si debba tenere conto di struttura, attuazione, idoneità ed efficacia di quelle già in essere. Nell'attività di accompagnamento si può notare che la maggior parte delle misure già adottate negli anni passati risultano idonee, adeguate ed efficaci per la riduzione del rischio che non può mai essere del tutto escluso. Ciò si riflette anche nel monitoraggio di secondo grado. Per motivi legati alle scadenze, il risultato del monitoraggio sulle misure specifiche dei processi è stato approvato successivamente al PIAO 2023-2025 con decreto del RPCT (n. 5117 del 12 aprile 2023) e pubblicato su Amministrazione Trasparenze della Provincia. Ai sensi della logica sequenziale e ciclica i risultati vengono comunque presi in considerazione nella definizione del successivo Piano.

Il monitoraggio di secondo livello sull'idoneità ed efficacia delle misure specifiche, è stato finora svolto dalla struttura di supporto del RPCT, l'Ufficio Affari istituzionali, attraverso l'attività di accompagnamento e di sensibilizzazione delle unità organizzative, soprattutto durante i due periodi di compilazione e monitoraggio del Piano. Nel PTPCT 2022-2024 è stato programmato di effettuare questo monitoraggio in modo più strutturato. Per motivi contingenti, la misura è stata poi attuata tra la seconda metà del 2022 ed inizio 2023 su un campione di cinque strutture organizzative: Ufficio Legislativo, Istituto provinciale di Statistica – ASTAT, Ufficio Sviluppo personale, Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano, Organismo pagatore provinciale. Nel 2023 questo tipo di monitoraggio ha trovato espressione sempre su un campione di cinque strutture organizzative, individuate con decreto del 30 novembre, n. 22328 del RPCT: Avvocatura, Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca, Area funzionale Turismo, Direzione provinciale Scuole dell'infanzia in lingua italiana, Ripartizione Diritto allo studio. Il controllo è stato effettuato su un totale di 44 fasi/attività con il rispettivo *risk assessment* eseguito per l'anno 2022. La valutazione complessiva dell'attività di monitoraggio di primo livello effettuata dalle unità organizzative direttamente può definirsi tra buona e ottima. I dati risultanti dalla piattaforma GZoom riflettono la completezza e la correttezza dell'attività di monitoraggio effettuata dalle strutture stesse.

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

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

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

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

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

Ai sensi dell'art. 43 del decreto trasparenza, il RPCT è tenuto a svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, avvalendosi a tal fine dell'ausilio dell'Ufficio Affari istituzionali. Tenuto conto del gran numero di pubblicazioni (attualmente si possono contare n. 265 obblighi diversi, suddivisi nelle 22 sottosezioni di Amministrazione trasparente), vengono effettuati prevalentemente dei controlli di routine e a campione, che possono essere meramente casuali, ma effettuati anche in specifiche occasioni, come per esempio durante le operazioni di manutenzione o aggiornamento sul sito o all'inizio dell'anno durante le operazioni di archiviazione dei dati e documenti per i quali è decorso il periodo di pubblicazione, in occasione dell'aggiornamento del PTPCT o in caso di richieste di accesso civico o segnalazioni, ecc. Di regola le anomalie riscontrate vengono segnalate immediatamente alle strutture organizzative responsabili in modo che vengano eliminate il prima possibile.

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

Per rafforzare il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed effettuare un controllo più qualitativo e in profondità, anche per il triennio dal 2023 al 2025 è programmato di effettuare ulteriori monitoraggi che saranno specifici e a campione. A tal fine il RPCT, supportato dall'Ufficio Affari istituzionali, selezionerà alcuni obblighi di pubblicazione, estratti da 5 diverse sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente. Gli obblighi di pubblicazione prescelti vengono comunicati ai dirigenti delle strutture interessate all'inizio del mese in cui ha luogo il monitoraggio, per procedere poi, l'ultimo giorno dello stesso mese, alla verifica delle pubblicazioni effettivamente presenti sul sito Amministrazione trasparente. Questi controlli interni vengono effettuati in aggiunta al monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in base alle delibere ANAC e quindi, per evitare coincidenze temporali e duplici attività, di regola vengono svolti nel mese di novembre.

Così, per ultimo, con decreto del Segretario della Provincia n. 20752 dd. 9.11.2023 venivano individuate le specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da sottoporre al controllo. Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle singole strutture responsabili, l'Ufficio Affari istituzionali ha utilizzato una Griglia di rilevazione “monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione 30.11.2023” acclusa al decreto come allegato “A”. Il decreto, assieme all'allegata Griglia di rilevazione contenente gli obblighi di pubblicazione scelti ed i parametri di valutazione, veniva comunicato ai dirigenti delle strutture organizzative interessate dal monitoraggio.

Sono state sottoposte a controllo le seguenti specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del decreto legislativo n. 33/2013:

- dirigenti cessati dal rapporto di lavoro (articolo 14, comma 2) e ruolo unico della dirigenza a livello provinciale (articolo 2, LP n. 6/2022);
- piano della performance e Relazione sulla performance (articolo 10);
- enti pubblici vigilati e rappresentazione grafica (articolo 22); - servizi erogati, Class action (articolo 29; articoli 1 e 4 d.lgs. 198/2009); - pagamenti dell'amministrazione (articoli 4-bis, 33 e 36).

All'esito dei controlli effettuati in data 30.11.2023 si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e solo in 3 casi dovevano essere effettuate delle lievi detrazioni che riguardanti la pubblicazione e la facile accessibilità delle pubblicazioni che venivano chiarite immediatamente con le strutture organizzative responsabili.

Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

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

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

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

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

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

b) Ordinaria attività di controllo da parte del RPCT

Ai sensi dell'art. 43 del decreto trasparenza, il RPCT è tenuto a svolgere una stabile attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, avvalendosi a tal fine dell'ausilio dell'Ufficio Affari istituzionali. Tenuto conto del gran numero di pubblicazioni (attualmente si possono contare n. 265 obblighi diversi, suddivisi nelle 22 sottosezioni di Amministrazione trasparente), vengono effettuati prevalentemente dei controlli di routine e a campione, che possono essere meramente casuali, ma effettuati anche in specifiche occasioni, come per esempio durante le operazioni di manutenzione o aggiornamento sul sito o all'inizio dell'anno durante le operazioni di archiviazione dei dati e documenti per i quali è decorso il periodo di pubblicazione, in occasione dell'aggiornamento del PIAO o in caso di richieste di accesso civico o segnalazioni, ecc. Di regola le anomalie riscontrate vengono segnalate immediatamente alle strutture organizzative responsabili in modo che vengano eliminate il prima possibile.

c) Ulteriori monitoraggi interni specifici e a campione

Per rafforzare il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed effettuare un controllo più qualitativo e in profondità, anche per il triennio dal 2024 al 2026 è programmato di effettuare ulteriori monitoraggi che saranno specifici e a campione. A tal fine il RPCT, supportato dall'Ufficio Affari istituzionali, selezionerà alcuni obblighi di pubblicazione, estratti da 5 diverse sottosezioni della sezione Amministrazione trasparente. Gli obblighi di pubblicazione prescelti

vengono comunicati ai dirigenti delle strutture interessate all'inizio del mese in cui ha luogo il monitoraggio, per procedere poi, l'ultimo giorno dello stesso mese, alla verifica delle pubblicazioni effettivamente presenti sul sito Amministrazione trasparente. Questi controlli interni vengono effettuati in aggiunta al monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione in base alle delibere ANAC e quindi, per evitare coincidenze temporali e duplici attività, di regola vengono svolti nel mese di novembre.

Così, per ultimo, con decreto del Segretario della Provincia n. 20752 dd. 9.11.2023 venivano individuate le specifiche categorie di dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria da sottoporre al controllo. Ai fini dello svolgimento delle verifiche sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza da parte delle singole strutture responsabili, l'Ufficio Affari istituzionali ha utilizzato una Griglia di rilevazione "monitoraggio sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione 30.11.2023" acclusa al decreto come allegato "A". Il decreto, assieme all'allegata Griglia di rilevazione contenente gli obblighi di pubblicazione scelti ed i parametri di valutazione, veniva comunicato ai dirigenti delle strutture organizzative interessate dal monitoraggio.

All'esito dei controlli effettuati in data 30.11.2023 si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e solo in 3 casi dovevano essere effettuate delle lievi detrazioni che riguardavano la pubblicazione e la facile accessibilità delle pubblicazioni che venivano chiarite immediatamente con le strutture organizzative responsabili.

Business Intelligence e altri strumenti di monitoraggio

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

Oltre a ciò, l'Amministrazione provinciale si è dotata già da diversi anni di un sistema di controllo integrato: il monitoraggio viene realizzato per mezzo di un insieme di processi che:

- partono dalla raccolta dei dati da diversi fonti, applicativi gestionali e banche dati,
- permettono, attraverso l'elaborazione e l'analisi, di produrre informazioni tempestive, facilmente accessibili e interpretabili,
- consentono di migliorare le decisioni strategiche da prendere.

La Business intelligence (BI) combina quindi tali strumenti e processi di business analysis, data mining, data visualization, data tool e infrastrutture: alla misurazione segue la valutazione, quindi l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati, prendendo in considerazione i fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto al valore di riferimento atteso (target); nei diversi ambiti dell'Amministrazione provinciale vengono quindi redatti report specifici per argomento che spiegano e commentano i risultati in relazione ai dati attuali e alle serie storiche.

Gli strumenti, i processi e le tecniche di BI, implementati in Amministrazione provinciale con il sistema informativo direzionale, permettono la raccolta, l'estrazione, l'elaborazione e l'analisi di un'enorme mole di dati ai fini della loro rappresentazione e sintesi in report, tabelle, dashboard, valori soglia e grafici, anche in serie storiche.

Accanto alla BI sul personale e sul bilancio, già sviluppate negli scorsi anni, di recente il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione ha messo a disposizione della dirigenza anche un nuovo sistema di reportistica, relativo alla performance strategica e più nello specifico agli obiettivi strategici: si tratta di uno strumento di esplorazione, analisi e visualizzazione grafica che funge da supporto all'interno dei processi decisionali e delle funzioni di monitoraggio degli obiettivi strategici, derivante dai data mart del software gestionale della performance



Fonte: Settore Controlling, Ufficio Organizzazione

L'obiettivo è quindi quello di fornire alla dirigenza uno strumento semplice e sempre aggiornato, corredato da una grande mole di dati storici selezionabili a seconda delle esigenze.

L'Amministrazione provinciale si sta dotando inoltre di un sistema di contabilità analitica dei costi, che, oltre alla destinazione stessa del costo, permette, attraverso un processo di ribaltamento e degli appositi indicatori statistici, di imputare le voci di costo a ciascun centro di costo specifico che le ha direttamente o indirettamente generate. Ciò permette di determinare in maniera univoca i costi generati dalle singole ripartizioni dell'Amministrazione provinciale (costi per il personale, per l'arredo, per l'informatica, per i servizi esterni, per i beni di consumo, per i locali, ecc.).

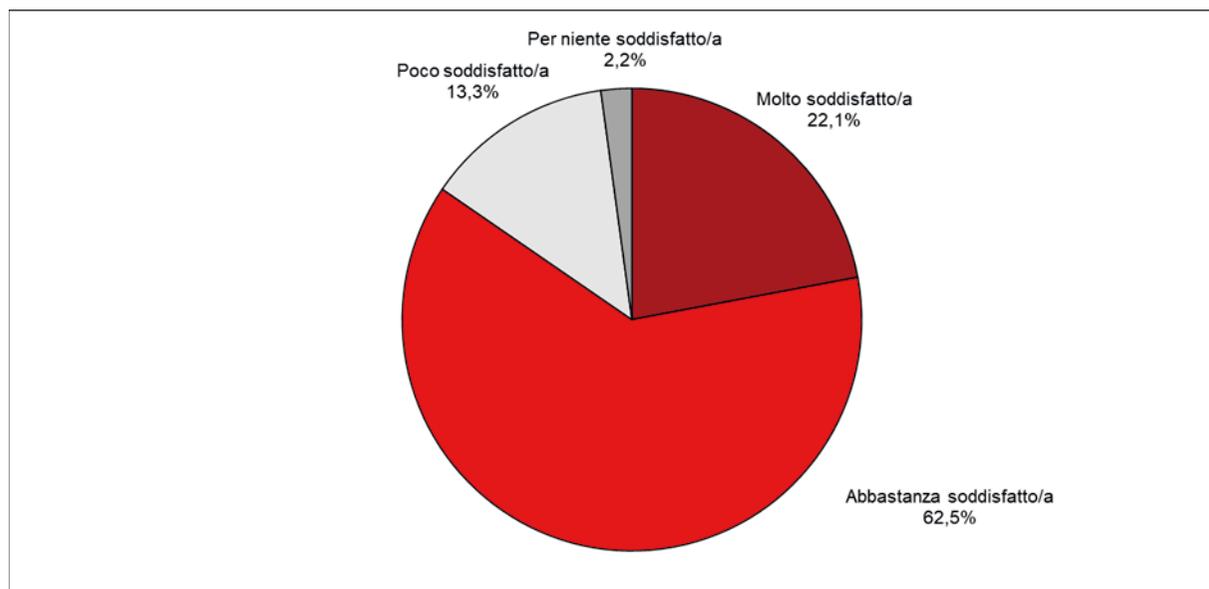
Benessere sul posto di lavoro

Il Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione (Ripartizione Servizi trasversali), su incarico del Direttore generale e in collaborazione con l'Ufficio Sviluppo personale, ha svolto nel mese di marzo 2023 un'indagine sul benessere sul posto di lavoro. L'indagine, rivolta al personale dell'Amministrazione provinciale in senso stretto – dipartimenti, ripartizioni e uffici – e al personale provinciale occupato presso gli enti strumentali della Provincia, era anonima. Complessivamente hanno preso parte alla rilevazione 3.055 dipendenti, per un tasso di risposta pari al 68,7%.

I risultati dell'indagine, insieme alle proposte pervenute dalle collaboratrici e dai collaboratori, costituiscono la base informativa per accrescere, per mezzo di azioni mirate, il benessere sul posto di lavoro ed adattarlo ad un contesto in continuo mutamento.

La soddisfazione complessiva delle collaboratrici e dei collaboratori dell'Amministrazione provinciale si è attestata su un buon livello generale: complessivamente l'84,6% dei partecipanti all'indagine si dichiara infatti soddisfatto (il 22,1% molto soddisfatto, il 62,5% abbastanza soddisfatto).

Soddisfazione complessiva - 2023



La soddisfazione di gran lunga maggiore è stata riscontrata relativamente all'orario di lavoro, un aspetto ritenuto al contempo molto importante. A seguire aspetti come posto di lavoro fisico, direttore/direttrice, compiti, e mansioni e clima di lavoro sono stati valutati in maniera mediamente piuttosto positiva,

riscontrando oltretutto un elevato livello di importanza.

La formazione e in particolare l'informazione e comunicazione sono risultati invece essere gli ambiti più delicati, poiché, a fronte di un alto livello di importanza, hanno registrato una soddisfazione generale piuttosto modesta. Un discorso a parte lo merita infine il tema della possibilità di carriera che è risultato essere il meno soddisfacente, a fronte però di un livello di importanza ampiamente sotto la media.

Soddisfazione e importanza - 2023

	SODDISFAZIONE					IMPORTANZA
	Molto soddisfatto/a	Abbastanza soddisfatto/a	Poco soddisfatto/a	Per niente soddisfatto/a	Valutazione media	
Orario di lavoro	49,9%	44,3%	4,5%	1,3%	80,9	97,2%
Posto di lavoro fisico	38,7%	51,7%	7,4%	2,3%	75,6	91,6%
Direttore/Direttrice	46,5%	37,9%	10,9%	4,7%	75,4	95,7%
Compiti e mansioni	29,6%	60,2%	8,7%	1,5%	72,7	98,4%
Clima di lavoro	34,7%	49,8%	11,6%	3,9%	71,8	98,5%
Formazione professionale	19,5%	56,6%	18,9%	5,1%	63,5	89,2%
Informazione, comunicazione	20,2%	54,2%	20,7%	5,0%	63,2	95,6%
Possibilità di carriera	11,1%	38,7%	30,3%	20,0%	47,0	71,7%
Soddisfazione complessiva	22,1%	62,5%	13,3%	2,2%	68,2	98,9%

Da un confronto con le indagini svolte nel 2015 e nel 2018, emerge che, ad eccezione di due argomenti, la situazione di tutti gli aspetti del posto di lavoro è generalmente migliorata.

In particolare, si è registrata una notevole consapevolezza in ordine alla propria capacità di utilizzo degli strumenti informatici e di lavoro e una valutazione mediamente positiva rispetto all'appropriatezza della strumentazione di lavoro e alla soddisfazione per gli strumenti informatici a disposizione. Rispetto al 2015 e al 2018 sono inoltre emersi miglioramenti in tutti gli aspetti relativi all'informazione e alla comunicazione, in particolare con riguardo alla gestione delle situazioni conflittuali.

In termini di preparazione professionale, otto dipendenti su dieci hanno affermato di sentirsi ben preparati, anche se è emerso come il ricorso alle offerte di formazione e aggiornamento interne sia tutt'oggi piuttosto modesto.

Si è infine evidenziato un certo grado di apprensione rispetto alla capacità dell'ufficio di appartenenza di svolgere appieno le funzioni ad esso attribuite nonostante la generale carenza di personale a disposizione e la difficoltà nella copertura dei posti vacanti.

Nell'ambito dell'indagine sul benessere 2023 sono stati anche inseriti dei brevi quesiti, mirati a verificare il livello di soddisfazione relativamente al lavoro agile, a seguito della sua introduzione a regime a partire dall'anno 2022. Ne è emerso un generale apprezzamento, con valori in termini di risposte favorevoli vicini all'85%, sia con riguardo all'esperienza di lavoro agile in sé sia relativamente agli accordi individuali siglati.

Per ulteriori approfondimenti, il [report](#) completo è disponibile nella sezione Amministrazione trasparente del sito web istituzionale.

Soddisfazione dei cittadini e delle cittadine nei confronti dei servizi pubblici

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

In particolare, dal 1998 l'Istituto provinciale di statistica - ASTAT effettua indagini sulla soddisfazione della cittadinanza nei confronti della pubblica amministrazione, con focus specifico sull'Amministrazione provinciale.

L'universo di riferimento è costituito dalla popolazione residente maggiorenne (circa 440.000 abitanti), l'unità di rilevazione statistica è l'individuo (i nominativi sono estratti dalle anagrafi comunali) e il campionamento è probabilistico: il disegno campionario non prevede alcun dominio a priori e la stratificazione è basata su tre variabili: territorio, sesso e tre classi di età, con allocazione proporzionale.

La somministrazione è "mixed-mode" CAWI-CATI, ovvero il questionario viene compilato autonomamente on-line o con intervista telefonica.

L'indagine ASTAT "Soddisfazione dei cittadini e delle cittadine nei confronti dei servizi pubblici" è giunta nel 2023 alla sua sesta edizione.

Sono stati raccolti 2.270 questionari completi, il tasso di risposta che ne risulta è del 46%.

Nel corso dell'ultimo triennio circa 220.000 persone si sono rivolte a un servizio/ufficio della Provincia, per un totale di oltre 350.000 contatti (alcune persone si sono rivolte a più uffici). Nel 69% dei casi tale esperienza è stata giudicata positivamente, ma la soddisfazione è complessivamente in calo: nel 2018 (ultimo anno disponibile) i soddisfatti erano infatti ancora l'83%.

Ulteriori risultati sono disponibili sul [sito dell'ASTAT](#).

2.270

Questionari completi



46%

Tasso di risposta



220.000

Cittadini



350.000

Contatti



Quanto è soddisfatto attualmente della qualità dei servizi offerti? – 2023

Composizione percentuale: persone di 18 anni e oltre

