



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 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.

Il PIAO 2025-2027 della Provincia di Bolzano si caratterizza per una forte connotazione in termini di semplificazione amministrativa e orientamento alla creazione di valore pubblico a misura di cittadino. In tal senso, l'Amministrazione provinciale ha avviato un progetto di cambio di cultura della pianificazione, a partire dall'organizzazione nello scorso ottobre di un forum della dirigenza in tema di PIAO, dal titolo *“Con il PIAO verso un'amministrazione di qualità”*. Tale percorso prosegue con una serie di incontri di gruppo (*ambassador group*) per condividere strategie e soluzioni tra le diverse strutture organizzative dell'Amministrazione provinciale.





Führungskräfte-FORUM | FORUM dirigenti

**MIT DEM PIAO ZU EINER
BESSEREN VERWALTUNG**

**CON IL PIAO VERSO
UN'AMMINISTRAZIONE DI QUALITÀ**

Innovative Wege für eine integrierte Planung,
die den Bedürfnissen der Bürger und
Bürgerinnen und den künftigen
Herausforderungen wirksam
Rechnung tragen

Percorsi innovativi per una
pianificazione integrata capace
di rispondere efficacemente alle
esigenze dei cittadini e delle
cittadine e alle sfide future

**14.10.
2024**

14:30 - 17:30

Palais Widmann
Innenhof - Silvius-Magnago-Platz 1, Bozen
Cortile interno - Piazza S. Magnago 1, Bolzano



2025 - 2027

Sezione 1 - Anagrafica dell'Amministrazione

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: LandSuedtirol – ProvinciaBolzano – provinziadebulsan



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



LinkedIn: Provincia Autonoma di Bolzano – Autonome Provinz Bozen



X: LandSuedtirol – ProvinciaBZ



YouTube: Land Südtirol – Provincia Bolzano – Provinzia Bulsan



PIAO

2025 - 2027

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione



2.1 - Valore pubblico

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

Indice

2.1.1 Azioni programmate per la creazione di valore pubblico

2.1.2 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2025-2027), 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

2.1.3 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2025-2027), a realizzare la piena accessibilità fisica all'Amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e di quelli con disabilità

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

2.1.5 Strategia per lo sviluppo equo e sostenibile

2.1.1 Azioni programmate per la creazione di valore pubblico

La missione naturale ed intrinseca alla Pubblica Amministrazione è la creazione di valore pubblico per i propri utenti, stakeholder 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 e quindi migliorativa del livello di benessere sociale della comunità amministrata, deve essere ispirata ai principi di efficienza, economicità ed efficacia nella gestione delle risorse a disposizione, mirando alla valorizzazione del proprio patrimonio intangibile oltreché al reale soddisfacimento delle esigenze di contesto interne ed esterne.

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

1. **Dimensione del benessere EDUCATIVO:** interventi a favore di istruzione, apprendimento, cultura e insegnamento;
2. **Dimensione del benessere ASSISTENZIALE:** interventi mirati a scongiurare la povertà e a garantire dignità sociale, tenori di vita minimi e servizi essenziali a 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.

Queste dimensioni del benessere sono state integrate direttamente all'interno della piattaforma integrata, per permettere di catalogare opportunamente gli elementi di performance strategica già nella fase di pianificazione.

La Provincia autonoma di Bolzano, in virtù delle numerose competenze attribuitele dallo Statuto d'autonomia e dall'introduzione di varie norme d'attuazione susseguites nel tempo, è responsabile, direttamente o indirettamente, di molti servizi erogati sul territorio altoatesino¹. Ciò implica un temperamento 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.

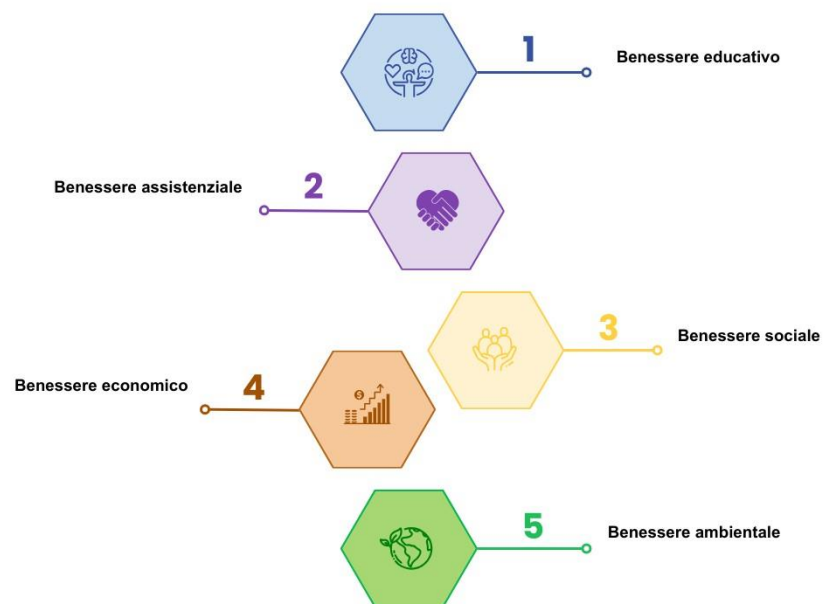
La creazione di valore pubblico è quindi al centro di una porzione significativa di obiettivi strategici (139 su 168 totali) e priorità di sviluppo (196 su 228) dell'Amministrazione provinciale.

¹ Vedasi sezione "Le competenze dell'Amministrazione provinciale"

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

Obiettivi strategici

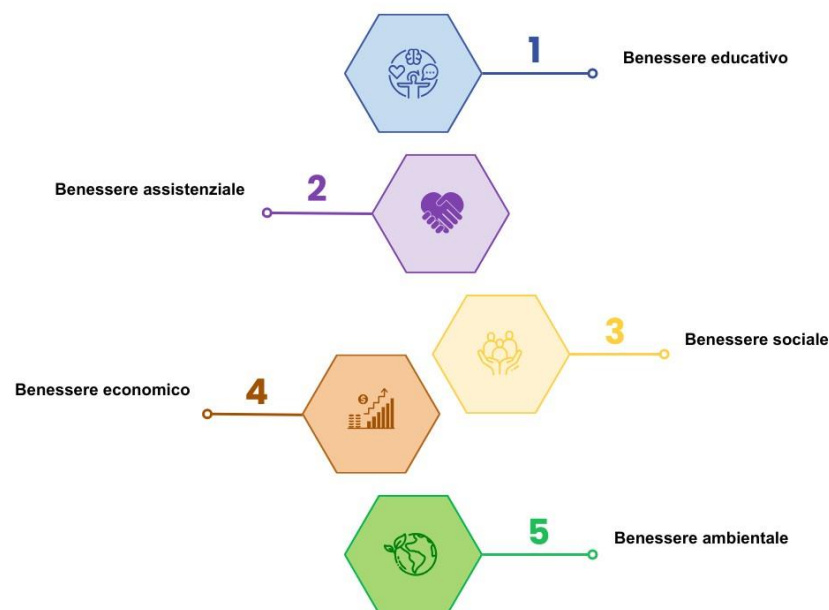
- 61 collegati alla dimensione del benessere educativo (44,2%)
- 10 collegati alla dimensione del benessere assistenziale (7,2%)
- 37 collegati alla dimensione del benessere sociale (26,8%)
- 43 collegati alla dimensione del benessere economico (31,2%)
- 25 collegati alla dimensione del benessere ambientale (18,1%)



Priorità di sviluppo

- 91 collegati alla dimensione del benessere educativo (39,9%)
- 17 collegati alla dimensione del benessere assistenziale (7,5%)
- 42 collegati alla dimensione del benessere sociale (18,4%)
- 65 collegati alla dimensione del benessere economico (28,5%)
- 30 collegati alla dimensione del benessere ambientale (13,2%)

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.



2.1.2 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2025-2027), 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.

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

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

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

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

Le azioni principali dell'Amministrazione provinciale sono:

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

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

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

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

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

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

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



2.1.3 Le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento (2025-2027), a realizzare la piena accessibilità fisica all'Amministrazione da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e di quelli con disabilità

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

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

Le prescrizioni normative 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 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 per scopi istituzionali ed ha adottato tali standard nella progettazione dei nuovi edifici.

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

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

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

In data 30 ottobre 2021, il Presidente della Provincia e Assessore provinciale alle pari opportunità Arno Kompatscher ha firmato, in rappresentanza della Provincia autonoma di Bolzano, la Carta Europea per l'uguaglianza e parità delle donne e degli uomini nella vita locale. I principi di questo documento saranno tradotti in misure concrete tramite il [Piano d'azione per la parità di genere Æquitas 2023-2028](#).

Un ulteriore tassello nell'ambito della ricerca dell'equilibrio di genere è rappresentato dal [bilancio di genere 2024-2026](#), in virtù della sua analisi dell'impatto, diretto o indiretto, delle risorse pubbliche su uomini e donne.

Relativamente al proprio personale, la Provincia di Bolzano ha sviluppato il [Gender Equality Plan](#), allegato al PIAO 2024-2026, 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 provinciali](#).

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

2.1.5 Strategia per lo sviluppo equo e sostenibile

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

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



Frequenza degli SDGs/OSS delle Nazioni Unite per Obiettivi strategici all'interno del Piano della Performance 2025-2027





2.2 - Piano della performance

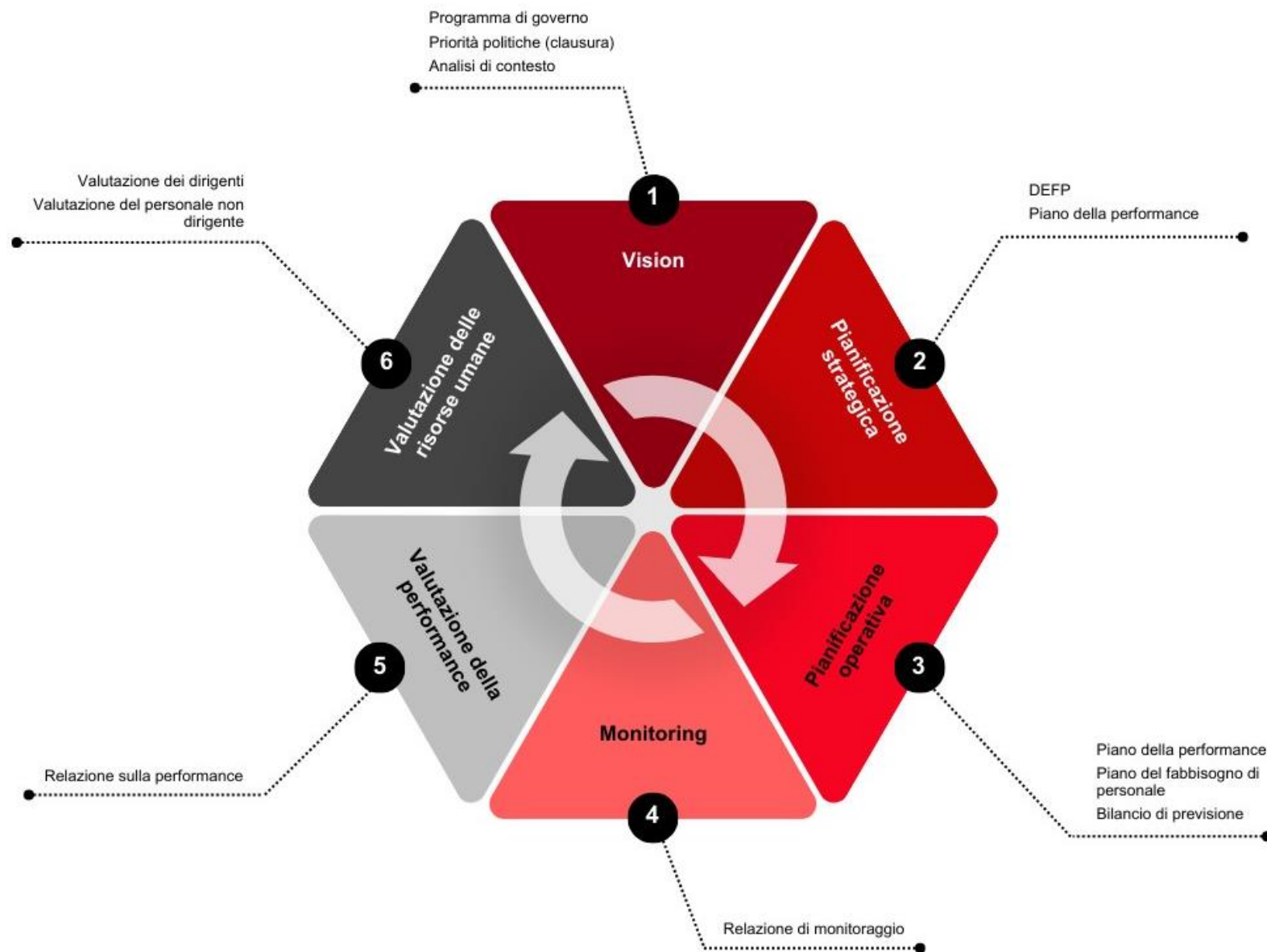
Il Piano della performance e la Relazione sulla performance sono strumenti dell'Amministrazione provinciale finalizzati alla gestione per risultati in termini di efficacia ed efficienza. Il Piano della performance è uno strumento pluriennale per la pianificazione e il monitoraggio, comprendente obiettivi, 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, degli uffici e degli incarichi speciali e viene sottoposto a inizio anno all'approvazione da parte della Giunta provinciale come parte integrante del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Le strutture dirigenziali elaborano, oltre al Piano della performance strategica triennale, 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, inoltre gli uffici che dipendono direttamente da un dipartimento ne redigono uno proprio. Il Piano della performance dell'Amministrazione provinciale viene coordinato dal Settore Controlling dell'Ufficio Organizzazione su incarico della 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, descritto e illustrato in dettaglio nel [Sistema di misurazione e valutazione della performance](#), consiste in una sequenza di sei fasi interconnesse, che possono essere riassunte come segue:



[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 chiusura annuale della Giunta provinciale per la redazione del bilancio, vengono fissate ulteriori priorità politiche. Un ulteriore punto di forza è costituito dal quadro normativo: i "compiti istituzionali" delle ripartizioni e degli uffici sono strettamente collegati all'applicazione delle leggi provinciali e statali.

Per la determinazione degli obiettivi è essenziale un'analisi del contesto e del suo sviluppo. All'interno di un'analisi di contesto opportunità e rischi vanno considerati in una prospettiva a lungo termine. Oggetto dell'analisi sono la posizione strategica delle strutture organizzative e le relative prestazioni, tenuto conto dei punti di forza e dei punti di debolezza, e le sfide da affrontare in relazione ai diversi gruppi di destinatari (*stakeholders*). Il [Programma di Governo della Giunta provinciale](#) descrive lo sviluppo del contesto esterno e le sfide ad esso connesse, 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 \(DEFP\)](#). Il Documento di economia e finanza provinciale (DEFP) 2025-2027 fornisce la base per le decisioni sui programmi da attuare, il contenuto delle aree di responsabilità del bilancio, nonché le informazioni per la pianificazione strategica e il controllo, circoscrivendo il quadro di riferimento economico e finanziario per la definizione degli obiettivi e delle priorità nei vari settori dell'amministrazione provinciale per i prossimi tre anni. Nel Piano della performance seguono la pianificazione e la programmazione dettagliata degli obiettivi strategici e delle priorità di sviluppo per il successivo triennio.

Gli obiettivi strategici si basano sul mandato istituzionale e sui relativi compiti e descrivono i risultati attesi nel contesto sociale e ambientale di riferimento. Gli obiettivi strategici sono per la maggior parte obiettivi che si riferiscono agli effetti (*outcome*): trattasi di obiettivi di carattere generale e pluriennale, misurabili tramite indicatori per i quali vengono definiti e fissati adeguati valori e target per il periodo triennale di riferimento. Nel Piano della performance 2025-2027 sono stati complessivamente definiti e pianificati mediante indicatori 168 obiettivi strategici.

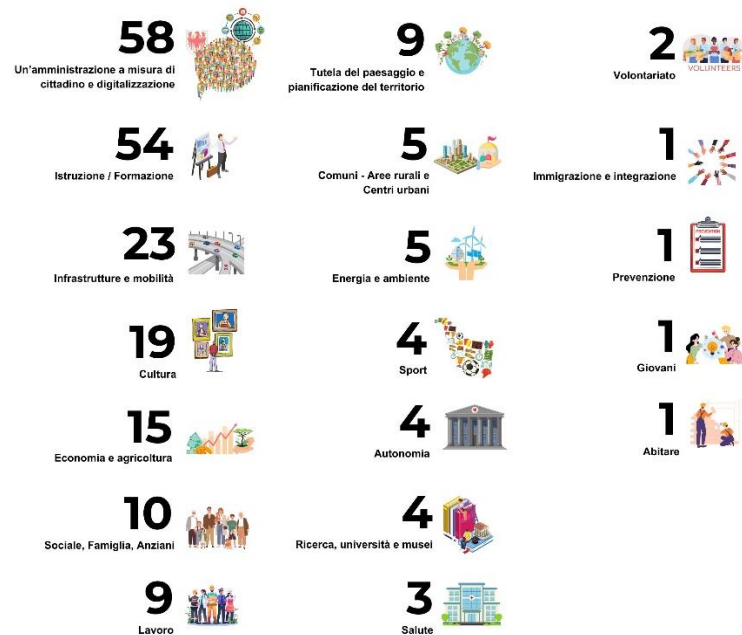
Accanto agli obiettivi strategici pluriennali si collocano le priorità di sviluppo, che rappresentano la spinta innovativa la cui realizzazione riveste una forte rilevanza politica, con l'obiettivo di incanalare le politiche strategiche affinché queste possano tramutarsi in progetti concreti. Quest'ultime hanno carattere pluriennale, un forte impatto sul contesto dell'area strategica e possono avere rilevanti ripercussioni in termini finanziari basandosi sul programma di governo/accordo di coalizione, sui piani settoriali pluriennali e sulle priorità stabilite dalla Giunta provinciale. Le priorità di sviluppo del Piano della performance contengono i *milestone* (le pietre miliari), ovvero i principali interventi necessari alla loro attuazione. Nel Piano della performance 2025-2027 sono state formulate complessivamente 228 priorità di sviluppo e sono state delineate le fasi principali necessarie per la loro realizzazione.

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

Obiettivi strategici



Priorità di sviluppo



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

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



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

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

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

La [pianificazione della performance](#) 2025-2027 è pubblicata all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale della provincia.

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

Per l'anno 2025 sono stati definiti i seguenti obiettivi operativi comuni a tutte le strutture dirigenziali:



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



Rispetto dei tempi di pagamento



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



Assegnazione degli obiettivi individuali e formativi

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

Il documento "Piano della Performance dell'Amministrazione provinciale 2025-2027" è disponibile come **allegato** al presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione.



2.3 - Rischi corruttivi e trasparenza

Sezione 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione

Indice

2.3.1 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

2.3.2 Analisi del contesto esterno e specificità considerate

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

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

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

2.3.1 Obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione

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

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

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

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

Il vigente codice di comportamento per il personale della Provincia è stato approvato nell'anno 2018. Alla luce della recente riforma del codice di comportamento nazionale, i cui contenuti sono stati integrati e parzialmente modificati nel 2023, il codice di comportamento dell'amministrazione provinciale viene al momento sottoposto a revisione. Nell'arco del 2024 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha inoltrato alcune specifiche proposte di adeguamento alla Direzione generale ed alla Ripartizione Personale, da sottoporre ad analisi nell'ambito del procedimento di emanazione del nuovo codice di comportamento.

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, l'attività extra-servizio, il diritto di accesso ai documenti amministrativi e l'ordinamento disciplinare. A partire dallo scorso anno ad ogni dirigente è stato assegnato l'obiettivo trasversale di favorire la formazione individuale delle collaboratrici e dei collaboratori, con la previsione di un livello di formazione media da raggiungere pari a 24 ore annuali.

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

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

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

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

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

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

2.3.2 Analisi del contesto esterno e specificità considerate

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

L'analisi del contesto esterno e del contesto interno sono importanti per la **valutazione del rischio**, 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.

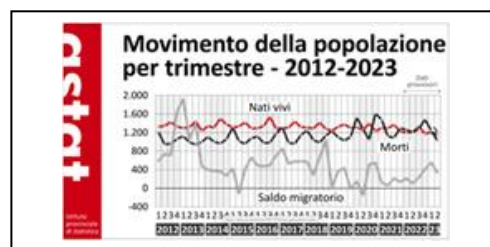
Assieme la Provincia autonoma di Trento, **la Provincia autonoma di Bolzano** fa parte della Regione Trentino-Alto Adige ed è la provincia più settentrionale d'Italia.

La Provincia autonoma di Bolzano ha una superficie di 7.398,38 km² ed il 31.12.2023 contava 536.933 abitanti.¹ A Bolzano, il capoluogo della Provincia, il 31.12.2023 risiedevano 106.564 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>

Cambiamento demografico in Alto Adige - 2022

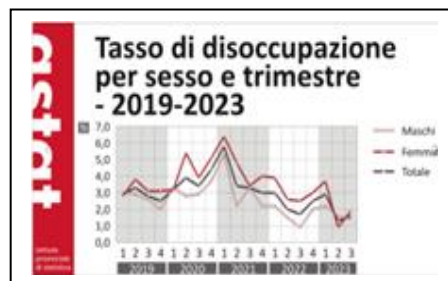
L'Istituto provinciale di statistica ASTAT diffonde i principali indicatori sul cambiamento demografico della popolazione residente in Alto Adige. Una delle principali caratteristiche del cambiamento demografico è l'invecchiamento della popolazione. L'aumento dell'aspettativa di vita insieme alla diminuzione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

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

Occupazione - 2° trimestre 2024

Con un tasso di occupazione pari al 74,0% nel secondo trimestre 2024 si conferma una situazione sostanzialmente stabile del mercato del lavoro altoatesino. Rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente si riscontra un calo del numero di occupati (-2.289 persone), un lieve aumento dei disoccupati (+953) e una diminuzione degli inattivi (-2.198 persone). Il tasso di disoccupazione nel secondo trimestre 2024 è pari all'1,6%.⁸



Occupazione e disoccupazione: confronti territoriali - 2023

Il tasso di occupazione calcolato per il 2023 in Alto Adige è superiore alla media dell'UE-27, sia per il gruppo di età compreso tra i 15 e i 64 anni (74,4% vs. 70,4%), sia per quello compreso tra i 20 e i 64 anni (79,6% vs. 75,3%). Il tasso di disoccupazione (15-74 anni) altoatesino del 2023, invece, diminuisce con una riduzione complessiva di 0,3 punti percentuali rispetto al 2022, raggiungendo il valore del 2,0%. Pertanto, si colloca al di sotto dei valori delle aree considerate, compresa la media dell'UE-27. Per il 2023 l'Alto Adige mostra la più bassa disoccupazione giovanile (4,1%) nella fascia d'età 15-29 anni rispetto a tutte le altre aree considerate.⁹

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

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

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

⁸ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=3

⁹ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=5

Nel 2023 il mercato del lavoro altoatesino mantiene sostanzialmente la stabilità raggiunta nell'anno precedente: gli occupati ammontano a 262.350 unità, i disoccupati così come gli inattivi calano ancora attestandosi rispettivamente a 5.239 e 82.055 persone. Il tasso di occupazione è pari al 74,4%, il tasso di disoccupazione è pari al 2,0%, quello di inattività al 24,1%.¹⁰

Inflazione (FOI) - Ottobre 2024

Nel mese di ottobre 2024 l'inflazione - calcolata sulla base dell'Indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati (FOI) senza tabacchi - risulta pari all'1,5% per il comune di Bolzano e allo 0,8% a livello nazionale. L'indice generale dei prezzi al consumo per l'intera collettività (NIC) a ottobre risulta pari al 2,0% per il comune di Bolzano e allo 0,9% a livello nazionale.^{11 12}



Fallimenti - 2° semestre 2023 e riepilogo annuale

Nel corso del secondo semestre del 2023 in provincia di Bolzano sono stati avviati 23 procedimenti concorsuali. Nel 2023 sono stati dichiarati in totale 41 fallimenti, di cui 15 nel settore delle Costruzioni e 12 negli Altri Servizi. Nella comunità comprensoriale di Bolzano sono state registrate 14 procedure e 9 nell'Oltradige-Bassa Atesina. 50 fallimenti sono stati chiusi nel 2023. La durata media dei procedimenti conclusi nel 2023 è di 4,5 anni e la vita media delle imprese sciolte è di 20,9 anni. Ai singoli procedimenti sono stati ammessi in media 37 creditori.¹³

Commercio estero - 2° trimestre 2024

L'istituto provinciale di statistica (ASTAT) comunica che nel 2° trimestre 2024 sono state esportate merci dall'Alto Adige per un valore record di 1.907,6 milioni di euro (+14,4% rispetto al secondo trimestre 2023). Le esportazioni verso i Paesi UE denotano nel complesso un aumento del 22,3%, quelle dirette verso la Francia del 62,4%, quelle verso i Paesi extraeuropei scendono del 2,7%, in particolare del 6,7% verso gli Stati Uniti. Le esportazioni nel settore degli Apparecchi elettrici salgono del 134,5%, scendono quelle dei Mezzi di trasporto (-15,6%).¹⁴

¹⁰ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=5

¹¹ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=2

¹² <https://astat.provincia.bz.it/it/default.asp>

¹³ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=9

¹⁴ https://astat.provincia.bz.it/it/news-pubblicazioni-info.asp?news_page=4

Relazione annuale dell'ANAC riguardante la prevenzione della corruzione

La relazione annuale dell'ANAC viene pubblicata sul sito ANAC.¹⁵ La Relazione annuale 2024 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2023 è stata pubblicata il 14 maggio 2024.¹⁶ Nella parte degli elementi di sintesi a pag. 3 ss. ANAC definisce il 2023 l'anno della transizione digitale per la riforma introdotta dal nuovo codice dei contratti, Decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, e sottolinea le novità in tema di trasparenza e whistleblowing.¹⁷



Criminalità e illegalità

Due volte all'anno viene pubblicata la Relazione semestrale al Parlamento sull'attività svolta dalla Direzione investigativa antimafia (Dia)¹⁸. Nella relazione relativa al I semestre 2023¹⁹ viene sottolineato a pag. 4 che "l'analisi degli elementi info-investigativi estratti dal patrimonio informativo della DIA riferito al primo semestre del 2023 conferma che la criminalità organizzata italiana è penetrata nei settori imprenditoriali, sostituendo l'uso della violenza con strategie di silenziosa infiltrazione e con azioni corruttive".²⁰

La Provincia di Bolzano viene menzionata a pag. 308²¹: "Considerato importante polo industriale e centro del settore terziario, anche il Sud Tirolo da sempre suscita l'interesse delle organizzazioni criminali di tipo mafioso, pronte a insinuarsi nella fiorente economia della provincia. (...) La strategica posizione geografica della provincia, posta su una delle direttrici viarie maggiormente trafficate dal trasporto merci su gomma, agevola le consorterie criminali nell'organizzare e gestire lucrosi traffici di stupefacenti."

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.

¹⁵ <https://www.anticorruzione.it/>

¹⁶ <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2024>

¹⁷ <https://www.anticorruzione.it/en/-/relazione.annuale.2024>, pag. 3

¹⁸ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/>

¹⁹ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>

²⁰ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>: relaz. genn.-giu. 2023, pag. 4

²¹ <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/relazioni-semestrali/>: relaz. genn.-giu. 2023, pag. 308

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 e cittadine

Qualità della vita

Infine, la somma di tutti i parametri si esprime nella **qualità della vita**. Nel 2024 Bolzano è al 2° posto nella classifica di Italia Oggi²², mentre è al 13° posto nella classifica del Sole 24ore²³.

La classifica 2024 delle Città di Italia Oggi-Ital Communications in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma è stata pubblicata il 17 novembre 2024. Per la classifica di Italia Oggi per l'anno 2024 sono stati applicati 92 indicatori, suddivisi in 9 macrocategorie: "Affari e lavoro", "Ambiente", "Istruzione", "Popolazione", "Reati e sicurezza", "Reddito e ricchezza", "Salute", "Sicurezza sociale" e "Turismo e cultura".²⁴

Per la classifica de Il Sole24 ore si sono previsti 90 indicatori, suddivisi nelle 6 macrocategorie tematiche (ciascuna composta da 15 indicatori) che accompagnano l'indagine dal 1990: ricchezza e consumi; affari e lavoro; ambiente e servizi; demografia, società e salute; giustizia e sicurezza; cultura e tempo libero.²⁵

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

²² <https://www.italiaoggi.it/news/qualita-della-vita-2024-l-italia-e-sempre-piu-spaccata-202411151832201182>

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

²⁴ <https://qualitadellavita.italiaoggi.it/>

²⁵ <https://lab24.ilsole24ore.com/qualita-della-vita/>

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

Per quanto non esplicitamente contenuto in questa sezione, trova applicazione quanto indicato nei precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché nell'ultimo PIAO, pubblicati sotto la sezione "Amministrazione trasparente - Altri contenuti"; ciò vale in particolare con riguardo ai criteri ed alle modalità per la mappatura dei processi, l'identificazione e la valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione delle misure previste dalla legge n. 190 del 2012 nonché di quelle specifiche. In ordine alla programmazione di misure organizzative per il trattamento del rischio si privilegia l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

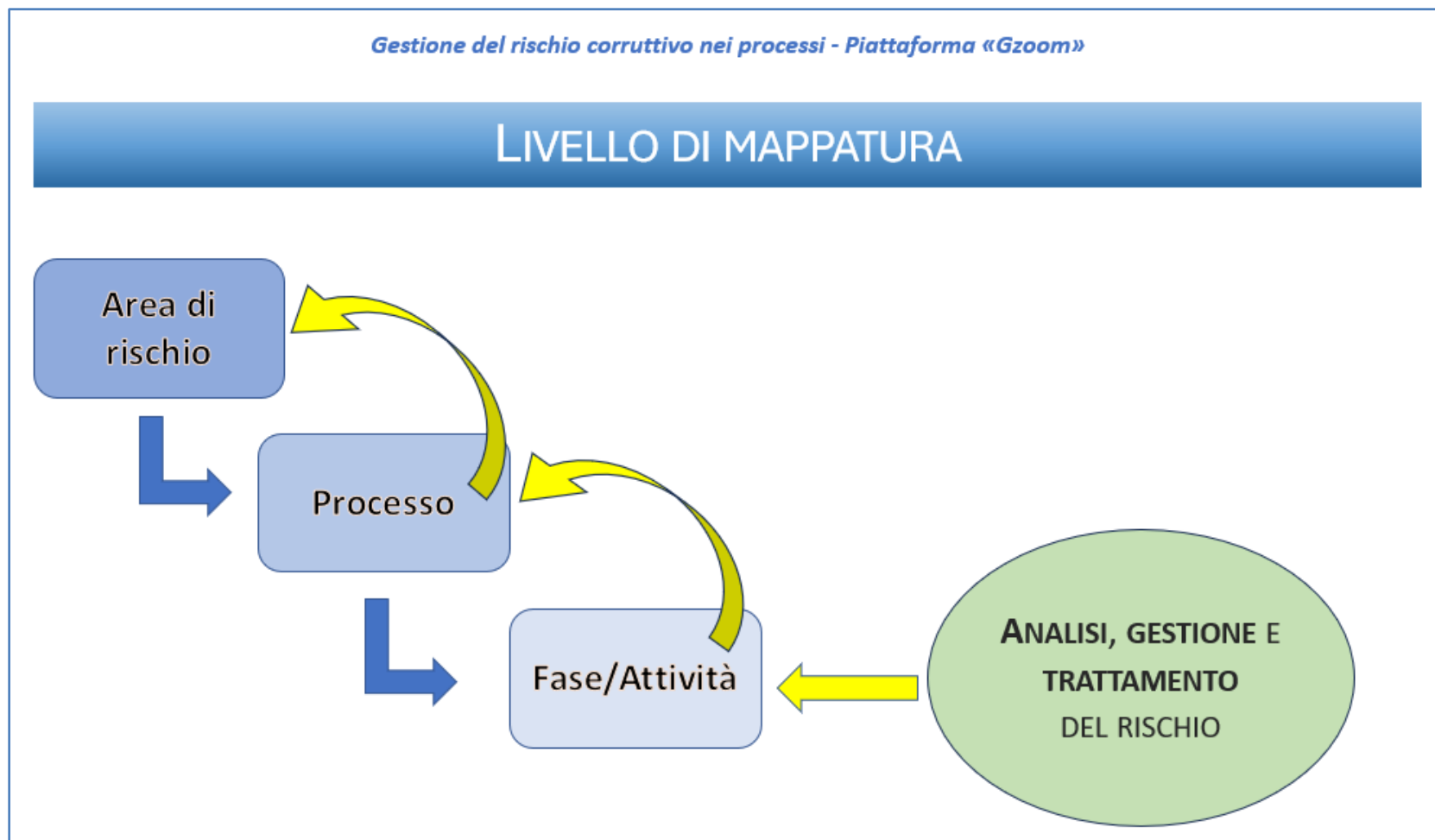
Il sistema di prevenzione della corruzione della Provincia Autonoma di Bolzano prevede una metodologia di *risk assessment* conformemente agli indirizzi nazionali e internazionali in materia.

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.

Di seguito la rappresentazione della mappatura dei processi/attività con l'individuazione del livello a cui si svolge l'attività della gestione del rischio:



Per ogni processo mappato viene definita l'area di rischio!

Gestione del rischio corruttivo nei processi - Piattaforma «Gzoom»

AREE DI RISCHIO

1BSAR.A	<i>Acquisizione e progressione del personale</i>
1BSAR.B	<i>Contratti pubblici</i>
1BSAR.C	<i>Autorizzazioni o concessioni</i>
1BSAR.D	<i>Concessione e erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari di qualsiasi genere</i>
1BSAR.E	<i>Pianificazione territoriale e urbanistica</i>
1BSAR.F	<i>Pianificazione paesaggistica</i>
1BSAR.G	<i>Valutazione dell'impatto ambientale e procedura di approvazione cumulativa</i>
1BSAR.H	<i>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</i>
1BSAR.I	<i>Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni</i>
1BSAR.J	<i>Incarichi e nomine</i>
1BSAR.K	<i>Affari legali e contenzioso</i>
1BSAR.L	<i>La programmazione e gestione dei fondi europei</i>
1BSAR.M	<i>Gestione rifiuti</i>
1BSAR.Z	<i>Altre aree di rischio</i>



Art. 1, comma 16 della legge n. 190 del 6 novembre 2012

Aree di rischio aggiunte con il Piano nazionale Anticorruzione Aggiornamento 2015 e PTPCT 2017-2019 e seguenti

Tipologia	Fase/Attività
Codice	18PRO.10000315.07
N.	10000315.07
Denominazione	Begleitung und Verwaltung/Wartung digitaler Beschlüsse
	attività di gestione ed accompagnamento delibere digitali
Titolo in Stampa	Begleitung und Verwaltung/Wartung digitaler Beschlüsse
	attività di gestione ed accompagnamento delibere digitali
Inizio Previsto	01/01/2018
Fine Prevista	31/12/2099
Tipo Unità Resp.	Unità Organizzativa
Struttura Organizzativa	
Responsabile	
Processo	10000315.Z.02 - Attività di gestione ed accompagnamento documenti digitali

Per ogni fase/attività associata ad un processo viene individuato il rischio con le rispettive cause/i rispettivi fattori abilitanti del rischio.

01/01/2025

Ricerca

Procedure economiche connesse all'esercizio

accordo collusivo nell'attribuzione dell'incarico

disporre un'indagine di mercato

Fase/Attività

Rischio corruttivo

Misura di prevenzione

Fase/Attività

Rischio corruttivo

Misure da Catalogo

Cause/Fattori abilitanti del rischio

Stato

Dati da pubblicare

Torna Stato Prec

Struttura Organizzativa

Cause/Fattori abilitanti del rischio

2025

Mancanza/Inadeguatezza di controlli	☒	
Mancanza di trasparenza	☒	
Eccessiva, complessa o/e scarsa chiarezza della normativa o regolamentazione di riferimento	☒	
Esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto	☒	
Scarsa responsabilizzazione interna	☒	
Inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi	☒	
Inadeguata diffusione della cultura della legalità e mancanza di valori etici	☒	
Mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione	☒	
Insufficiente flusso interno di informazioni	☒	
Conflitto di interessi	☒	
Eccessiva discrezionalità	☒	
Mancanza/inefficienza sistemi IT	☒	
Altro fattore abilitante	☒	



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

01/01/2025

Ricerca

Procedure economiche connesse all'esercizio

accordo collusivo nell'attribuzione dell'incarico

disporre un'indagine di mercato

Misura di prevenzione

Fase/Attività

Procedure economiche connesse all'esercizio

Stato

Dati da pubblicare

Torna Stato Prec

Misura di prevenzione

disporre un'indagine di mercato

Struttura Organizzativa

Misura di prevenzione

Categoria misura

Monitoraggio sulla misura

Indicatori di monitoraggio della misura

Informazioni sulla misura

Note di monitoraggio

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

01/01/2025

Ricerca

Procedure economiche connesse all'esercizio

accordo collusivo nell'attribuzione dell'incarico

disporre un'indagine di mercato

Misura di prevenzione

Fase/Attività

Procedure economiche connesse all'esercizio

Stato

Dati da pubblicare

Torna Stato Prec

Misura di prevenzione

disporre un'indagine di mercato

Struttura Organizzativa

Misura di prevenzione

Categoria misura

Monitoraggio sulla misura

Indicatori di monitoraggio della misura

Informazioni sulla misura

Note di monitoraggio

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



In occasione delle attività di verifica ed aggiornamento della mappatura per il 2025, è stata posta ulteriore attenzione alla rappresentazione dei processi e delle fasi/attività. In questo senso 29 strutture con i/le loro Referenti per la prevenzione della corruzione sono state contattate via mail e sono stati invitate ad aggiornare e/o semplificare i processi con le rispettive fasi/attività, così come inserire dati eventualmente mancanti. Le strutture anche per questa attività sono state supportate dalle collaboratrici dell'Ufficio Affari istituzionali, struttura di supporto del RPCT.

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

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

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

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

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 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'incontro svolto nel 2024	2025	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 - 2026	Ripartizione Personale
		Aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione provinciale - fase 4: approvazione della versione definitiva del nuovo codice di	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

		comportamento, in seguito allo svolgimento di una procedura partecipativa 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, il Dipartimento Europa, Lavoro e Personale, nonché la Ripartizione Personale
		Diramazione di un'informativa a tutti i dipendenti, nella quale si comunica l'avvenuta approvazione del nuovo codice di comportamento	invio dell'informativa	predisposizione del testo di un'informativa, per comunicare l'avvenuta approvazione del nuovo codice di comportamento	2026	Ufficio Affari istituzionali - RPCT, di concerto con la Direzione generale, il Dipartimento Europa, Lavoro e Personale, nonché la Ripartizione Personale
		Adeguamento dei contenuti del corso di formazione e-learning al nuovo codice di comportamento, nonché ricerca di una collaborazione con la Ripartizione Personale, al fine di includere tra le materie oggetto di formazione anche il vigente ordinamento disciplinare	corso di formazione e-learning aggiornato ai nuovi contenuti, nonché invio alla Ripartizione Personale di una proposta di estensione dell'offerta formativa	predisposizione dei contenuti per aggiornare l'attuale corso di formazione e-learning, nonché formulazione di una proposta alla Ripartizione Personale, per estendere l'offerta formativa anche al vigente ordinamento disciplinare	2026	Ufficio Affari istituzionali - RPCT, in collaborazione con la Direzione generale, l'Ufficio Sviluppo personale, nonché la Ripartizione Personale

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 definitivo	elaborazione di uno schema di regolamentazione definitivo	2025 - 2026	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 - 2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione e Ufficio Sviluppo Personale, nonché Ripartizione Personale
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: direttive in merito all'applicazione delle misure alternative alla rotazione	elaborazione di direttive sull'applicazione di misure alternative alla rotazione	elaborazione di direttive sull'applicazione di misure alternative alla rotazione	entro il 2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione nonché Ripartizione Personale, di concerto con il RPCT
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: pianificazione di uno specifico corso di formazione per la dirigenza	partecipazione dei dirigenti al corso di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione di un corso di formazione per la dirigenza	entro il 2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione e Ufficio Sviluppo Personale
		Rotazione ordinaria dei dirigenti: creazione delle basi giuridiche necessarie per dare concreta attuazione alla rotazione	avvenuta approvazione o modifica dei relativi atti normativi o interni	approvazione di nuove disposizioni o modifica di quelle esistenti, nonché adozione di eventuali atti interni, al fine di garantire la concreta attuazione	2026	Direzione generale, Ufficio Organizzazione nonché Ripartizione Personale, di concerto con il RPCT

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

			dichiarazione PerlaPA)			
			acquisizione dichiarazioni sul conflitto di interessi in riferimento alla singola pratica (dirigenti allegato 7 e dipendenti allegato 9)	prima dello svolgimento della pratica	ad hoc	Dirigente preposta/preposto
		Sensibilizzazione sull'osservanza degli obblighi di astensione e segnalazione	sollecitare l'utilizzo corretto dei moduli, informando i Referenti sulle novità in materia ed invitando a trasmettere l'insieme delle segnalazioni riguardanti l'ipotesi di conflitto di interessi rispetto a una singola pratica (modulo 7 e 9)	provvedere alla comunicazione annuale sul tema del conflitto di interessi	entro il 2025	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 2025	RPCT

		Digitalizzazione delle dichiarazioni	conservazione delle dichiarazioni preventive (allegati n. 4 e 5) nel fascicolo digitale del dipendente	al momento dell'assunzione	ad hoc	Ripartizione Personale
			valutare la possibilità di allargare ad altre dichiarazioni un'eventuale digitalizzazione con inserimento nel fascicolo digitale	valutazione da effettuare insieme alla Ripartizione Personale la fattibilità	entro 6 mesi dall'approvazione del presente PIAO	RPCT, Ripartizione Personale
4	Svolgimento di incarichi d'ufficio – attività ed incarichi extra-istituzionali	Pianificazione di un corso di formazione in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-servizio, tenendo anche conto delle modifiche legislative dovute alla recente 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	2025	Ripartizione Personale
5	Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali	Analisi della possibilità di implementare un flusso di lavoro digitale per il rilascio delle dichiarazioni sostitutive dei dirigenti (ed eventualmente anche per l'assolvimento dei relativi obblighi di pubblicazione)	risultanze scritte dell'analisi svolta e, ove possibile, avvenuta implementazione del flusso di lavoro digitale - prosecuzione dell'analisi di dettaglio in corso	svolgimento di un'attenta analisi in ordine alla fattibilità di un flusso di lavoro in tutto o in parte digitalizzato, ai fini della sua eventuale successiva implementazione	2025	SIAG, Ripartizione Personale, Ufficio Affari istituzionali - RPCT

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 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 finanziarie, appalti e contributi o competenti alla nomina dei componenti delle relative commissioni
			verifica presso i Referenti in ordine all'osservanza della norma attraverso la comunicazione annuale via mail, esortandoli all'utilizzo della modulistica nonché a volere confermare l'assolvimento degli adempimenti	inserimento di apposito passaggio nella comunicazione annuale sul tema del conflitto di interessi	entro il 2025	RPCT
7	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage – Revolving Doors)	Divieto di svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorative o professionali presso i soggetti privati destinatari dell'attività svolta in virtù dei poteri autoritativi o negoziali per conto della PA. (art. 53, comma 16	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

		ter, d.lgs. n. 165/2001)				
			tradurre in lingua tedesca le linee guida dell'ANAC (delibera n. 493 del 25 settembre 2024) e sensibilizzare attraverso una comunicazione	inviare una comunicazione a Dipartimenti e Ripartizioni	entro sei mesi dall'approvazione del presente PIAO	RPCT
			utilizzo del patto di integrità comprensivo della specifica clausola sul pantouflage nei procedimenti di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture gestiti dalle stazioni appaltanti		ad hoc	Singole Ripartizioni (stazioni appaltanti), Agenzia per i contratti pubblici (ACP)
			sensibilizzare in ordine all'utilizzo del patto di integrità nonché alla specifica clausola sul pantouflage nei procedimenti di affidamento e di esecuzione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture gestiti	inviare una comunicazione a tutte le Ripartizioni	entro 6 mesi dall'approvazione del presente PIAO	Singole Ripartizioni (stazioni appaltanti), RPCT

			dalle stazioni appaltanti.			
			l'informazione sul divieto del pantouflage è riportata nelle comunicazioni di pensionamento	l'informazione sul divieto del pantouflage è riportata sia nelle lettere di conferma di avvenuto licenziamento oppure di accettazione delle dimissioni del personale che nelle comunicazioni di pensionamento	ad hoc	Ufficio pensioni
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	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	misura attuata in via continuativa	Ufficio Affari istituzionali - RPCT

		presentazione e gestione delle segnalazioni				
		Analisi delle nuove linee guida dell'ANAC in materia di whistleblowing, nonché delle conclusioni e raccomandazioni riportate nella relazione finale sull'audit svolto dall'Organismo di valutazione, ai fini di un eventuale adeguamento della procedura per la gestione delle segnalazioni, attualmente praticata nell'amministrazione provinciale	presenza di documentazione, recante una sintesi degli aspetti rilevanti, nonché eventuali proposte di modifica della procedura vigente	analisi delle linee guida ANAC, nonché delle conclusioni e raccomandazioni riportate nella relazione finale sull'audit svolto dall'Organismo di valutazione	2025	Ufficio Affari istituzionali - RPCT
9	Formazione	Pianificazione di un corso di formazione in materia di autorizzazioni all'esercizio di attività extra-servizio, tenendo anche conto delle modifiche legislative dovute alla 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	2025	Ripartizione 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	2025	Ripartizione Finanze, Ufficio Sviluppo personale, RPCT

				le unità organizzative per individuare gli/le operatori/trici che affiancheranno il/la referente in materia di antiriciclaggio		
		Pianificazione di vari corsi di formazione del piano di sviluppo del personale 2025-2027, settore competenze amministrative: - accesso agli atti - adempimento dei diversi obblighi di pubblicazione e svolgimento del procedimento di accesso civico - conflitto di interessi	partecipazione del personale ai diversi corsi di formazione	elaborazione dei contenuti e organizzazione dei corsi di formazione per il personale provinciale	2025	Ufficio Sviluppo personale, Ufficio Affari istituzionali - 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 succ. modifiche 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	Singole 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 6 mesi dall'approvazione del presente PIAO	Singole Ripartizioni (stazioni appaltanti), RPCT
11	Azioni di sensibilizzazione	In materia di Antiriciclaggio mappatura delle aree di rischio	sensibilizzare tutte le strutture dell'amministrazione e provinciale per l'analisi, la valutazione e l'individuazione di aree a rischio e di operazioni sospette in materia di Antiriciclaggio	predisposizione di una mappatura delle aree di rischio in materia di Antiriciclaggio	2025	Ripartizione Finanze, singole strutture organizzative
		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	2025	Ripartizione Finanze

Antiriciclaggio

Nel 2022 l'Amministrazione provinciale in collaborazione con la Dott.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](mailto:Segnalazioni_Operazioni_Sospette@provincia.bz.it)).

Stato e attuazione prevista delle disposizioni di legge

Nel corso del 2024 è stata elaborata, anche a seguito dei quesiti posti dalle strutture, la documentazione di supporto per l'individuazione del titolare effettivo. Tale documentazione, anche in formato tabellare, è stata pubblicata su myNET.

Il giorno 10 ottobre 2024 è stato organizzato un webinar di formazione di base per tutti i dipendenti provinciali interessati, con il consulente della ripartizione Finanze, dott. Antonio Fortarezza. A tale corso hanno partecipato 180 persone con un riscontro molto positivo.

Per l'anno 2025 sono previste le seguenti attività:

- a) incarico ad un nuovo consulente esperto in materia di 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.
- b) elaborazione delle nuove check-list e delle linee guida semplificate;
- c) incontri specifici in forma di workshop con le singole strutture che hanno manifestato una particolare necessità di approfondire le proprie casistiche;
- d) 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;
- e) mappatura delle aree di rischio in collaborazione con l'Ufficio Affari istituzionali e con le diverse strutture dell'amministrazione.

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

Codice di comportamento

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

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

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

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

In occasione di detto incontro, il RPCT si è confrontato con i citati dirigenti, competenti in materia di amministrazione del personale e di procedimenti disciplinari, in particolare sulle proposte di modifica che presentano un'attinenza con il tema della prevenzione della corruzione. Il RPCT ha successivamente inviato via mail il testo delle proposte, su cui è stato raggiunto un sostanziale accordo, agli altri partecipanti della riunione, i quali si occuperanno dei restanti contenuti del codice di comportamento.

Ai fini del programmato aggiornamento, potranno essere prese in considerazione anche le modifiche al codice di comportamento nazionale, apportate dal Decreto del Presidente della Repubblica 13 giugno 2023, n. 81.

Rotazione del personale

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

Il citato testo normativo ha introdotto a livello provinciale la qualifica di dirigente e contiene varie disposizioni per agevolare la futura attuazione di questa misura, come ad es. le 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).

Nell'art. 18 si è poi stabilito che la dirigenza è tenuta ad assolvere annualmente agli obblighi formativi previsti per la funzione ricoperta e che i dirigenti e le dirigenti contribuiscono all'attività di formazione della futura dirigenza.

Successivamente 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 volta all'implementazione della misura organizzativa della rotazione ordinaria.

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

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

Essendo la nuova struttura organizzativa dell'amministrazione provinciale quindi in gran parte consolidata, nel 2025 potrà procedersi alla prevista approfondita analisi del succitato schema di regolamentazione.

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

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). Ad ottobre del 2024 tutta la modulistica è stata sottoposta ad una revisione in riferimento alla normativa sulla protezione dei dati personali.

L'implementazione della conservazione digitale di due moduli (n. 4 e 5) è stata realizzata dalla Ripartizione Personale nel 2021 e la documentazione adesso viene conservata in formato digitale nel fascicolo personale. 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 n. 13/2022 del Direttore generale (*"Esecuzione operativa della Legge provinciale No. 6/2022 concernente la nomina dei direttori e delle direttrici d'Ufficio, delle scuole provinciali e dei circoli di scuola dell'infanzia – delega di competenze ai/alle sostituti/e dei direttori/delle direttrici di ufficio"*) ogni provvedimento di nomina deve essere corredato da diverse dichiarazioni a firma del dirigente da nominarsi, contenenti oltre all'indicazione delle eventuali cause di inconfiribilità dell'incarico, di situazioni di incompatibilità e di copertura di altre cariche (modulo n. 10) anche le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari (modulo n. 6) che possono porre il soggetto in conflitto di interessi con la funzione pubblica. Infine, nell'ipotesi di assegnazione ad una struttura organizzativa preposta alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture oppure alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, il dirigente dichiara nel modulo n. 6 di non essere stato condannato, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale (*"Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica Amministrazione"*).

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

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 rimane a disposizione in caso di richieste di informazioni e supporto delle strutture organizzative, ma al momento non vengono programmate nuove misure aggiuntive. La necessità di un'eventuale revisione normativa verrà valutata in ipotesi puntuali e congiuntamente all'Ufficio Legislativo, a seguito di eventuali segnalazioni o dubbi espressi da parte delle pertinenti strutture provinciali. Nel 2023 non vi sono state segnalazioni per quanto riguarda gli organi collegiali. Pertanto, per questioni legate alla semplificazione amministrativa non si è ritenuto opportuno avviare una ulteriore revisione normativa.

A maggio del 2024 la struttura di supporto del RPCT ha accompagnato l'Ufficio Proprietà coltivatrice nell'adeguare la modulistica per le dichiarazioni da utilizzare per i membri delle commissioni dei masi chiusi come soggetti esterni alla pubblica amministrazione.

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

Durante il 2025 sarà definito un vademecum sulla tematica del conflitto di interessi con il coinvolgimento della Ripartizione Personale. Il documento verrà portato a conoscenza del personale dell'amministrazione provinciale.

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.

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

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali

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

Nell'anno 2024, l'Ufficio Affari istituzionali, in qualità di struttura di supporto del RPCT, ha inoltre effettuato un totale di 51 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 2024, 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. Questa misura viene riprogrammata per il 2025.

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

Con l'approvazione delle linee guida dell'Autorità nazionale anticorruzione (delibera n. 493 del 25 settembre 2024) in tema del c.d. divieto di *pantouflage* la tematica è stata ulteriormente regolamentata. Per favorire la conoscenza dei contenuti, in particolare dei divieti molto stringenti, nel 2025 si provvederà anche alla traduzione in lingua tedesca delle linee guida. Il personale verrà sensibilizzato con una comunicazione del RPCT.

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

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblower

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

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

A tal fine, in data 4 marzo 2024 è stata organizzata una videoconferenza, a cui hanno partecipato i rappresentanti degli enti interessati e nell'ambito della quale sono state illustrate le funzionalità della piattaforma in uso all'amministrazione provinciale; un collaboratore della ditta fornitrice del software ha inoltre risposto alle eventuali domande dei partecipanti. L'Ufficio Affari istituzionali ha successivamente comunicato alla Ripartizione Informatica i dati degli enti che avevano manifestato un proprio fabbisogno, chiedendo altresì di mettere a disposizione di tali enti una persona che svolga un ruolo di coordinamento.

In seguito, ha avuto luogo uno scambio di informazioni con l'esperta all'uopo designata, nell'ambito del quale l'Ufficio Affari istituzionali ha trasmesso varia documentazione pertinente.

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

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

canali di segnalazione o del sito internet.

A tali fini, saranno rilevanti in particolare i contenuti delle nuove linee guida in materia di whistleblowing, il cui schema è stato posto in consultazione pubblica sul sito istituzionale dell'ANAC nel mese di novembre 2024 e le quali verranno presumibilmente approvate in via definitiva nel corso del 2025.

Nel 2024 è stato inoltre completato un audit dell'Organismo di valutazione della Provincia, avviato già nel 2023 e avente ad oggetto l'implementazione del whistleblowing in Provincia e in due enti da essa dipendenti. Siccome la relazione finale dell'Organismo di valutazione è stata trasmessa nel dicembre del 2024, le relative conclusioni e raccomandazioni potranno essere valutate nel 2025.

Resoconto delle segnalazioni sinora presentate:

In linea di continuità con gli anni precedenti, anche dall'esame delle segnalazioni di whistleblowing presentate nel corso del 2024 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, 9 segnalazioni sono state inviate tramite la nuova piattaforma digitale e una segnalazione è stata presentata in forma cartacea.

Una segnalazione è stata archiviata in esito alla conduzione di un'accurata istruttoria, ma nel caso in questione il RPCT ha comunque rivolto una raccomandazione alle strutture organizzative competenti, con l'obiettivo di migliorare lo svolgimento di una data tipologia di procedimenti.

Un altro caso è stato archiviato, perché nell'ambito dell'istruttoria sono state smentite le contestazioni mosse.

In 5 casi è stata disposta l'archiviazione, in quanto i fatti segnalati o non rientravano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di whistleblowing, o esulavano dalla sfera di competenza dell'amministrazione provinciale, oppure perché la relativa segnalazione era stata presentata in forma anonima e non era adeguatamente circostanziata.

Gli ultimi due casi risultavano invece ancora in trattazione a fine 2024.

Conclusivamente e in base alle esperienze ad oggi maturate, si può constatare come spesso le persone segnalanti riferiscano fatti che non rientrano chiaramente nell'ambito di applicazione delle pertinenti disposizioni normative. La nuova piattaforma digitale è stata in ogni caso bene accolta quale strumento facile e sicuro per effettuare segnalazioni, come dimostra anche la circostanza che le segnalazioni presentate nel 2024 sono pervenute quasi esclusivamente tramite il canale in parola.

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

Formazione

Come negli anni precedenti, anche nel 2024 gli utenti e le utenti della piattaforma digitale GZoom dell'Amministrazione provinciale e degli enti dipendenti della Provincia sono stati accompagnati dall'Ufficio Affari istituzionali nell'attuazione pratica dell'analisi del rischio e durante l'inserimento dei dati.

Ha continuato ad essere attivo anche nel 2024 sulla piattaforma e-learning Copernicus il corso in forma di webinar in lingua tedesca ed in lingua italiana, predisposto dall'Ufficio Affari istituzionali assieme all'Ufficio Sviluppo personale per l'applicazione pratica dell'analisi del rischio e l'inserimento dei dati sulla piattaforma GZoom "Piattaforma GZoom - Gestione del rischio corruttivo nei processi". Durante l'anno 2024 hanno concluso il corso 91 dipendenti, 39 dipendenti hanno iniziato il corso ma non lo hanno concluso entro l'anno.

Ha continuato ad essere messo a disposizione anche nel 2024 sulla piattaforma e-learning Copernicus il corso "Prevenzione e lotta alla corruzione". Hanno terminato il corso 687 dipendenti, 81 dipendenti hanno iniziato il corso ma non lo hanno terminato entro l'anno.

I due moduli e-learning dedicati alla trasparenza (parte 1 – "Introduzione e principi fondamentali" e parte 2 – "Trasparenza e accesso civico") sono stati conclusi durante l'anno 2024 rispettivamente da 198 e 115 dipendenti, 170 dipendenti circa hanno iniziati i moduli e-learning ma non li hanno conclusi entro l'anno.

In data 3 e del 17 luglio 2024 ha avuto luogo il "Webinar: Formazione in ambito anticorruzione e antifrode in ambito PAC", frequentato da complessivamente 210 persone.

In data 10 ottobre 2024 ha avuto luogo un webinar di formazione di base per tutti i dipendenti provinciali interessati al tema "Lotta al riciclaggio" con il consulente della ripartizione Finanze, dott. Antonio Fortarezza. A tale evento formativo hanno partecipato 180 persone.

Il 14.10.2024 si è, infine, tenuto il FORUM dei dirigenti dell'Amministrazione provinciale sul tema "Con il PIAO verso un'Amministrazione di qualità", in cui si sono affrontati "percorsi innovativi per una pianificazione integrata capace di rispondere efficacemente alle esigenze dei cittadini e delle cittadine e alle sfide future".

La Ripartizione Finanze ha, invece, spostato la pianificata organizzazione di una formazione obbligatoria e specifica (in collaborazione con RPCT e l'Ufficio sviluppo personale) per i/le referenti sugli indicatori di anomalia in tema di antiriciclaggio al 2025.

Si sottolinea, che la circolare del Direttore Generale n. 7 del 18 luglio 2024 ha attribuito espressamente alla dirigenza il compito di assegnare al personale, oltre agli obiettivi individuali, anche chiari e specifici obiettivi formativi. La Giunta provinciale ha stabilito che il personale dell'amministrazione provinciale deve completare in media 24 ore di misure obbligatorie di formazione nel corso di un anno solare.

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

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

Nelle procedure di affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture di cui alla L.P. n. 16/2015 con successive modifiche e al nuovo codice sui contratti pubblici d. lgs. n. 36/2023 svolte attraverso il Sistema informativo contratti pubblici dell'ACP il patto di integrità approvato con DGP n. 970 del 30.11.2021 viene inserito nella documentazione. L'accettazione del patto di integrità avviene tuttora tramite la sottoscrizione dell'Allegato A1 "Dichiarazione" (Sez. VI, Ulteriori dichiarazioni obbligatorie per l'ammissione alla gara (da rendere da qualsiasi tipologia di concorrente che partecipa alla gara) previsto per l'utilizzo del SICP dell'Agenzia per i contratti pubblici (ACP).

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

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

Azioni di sensibilizzazione

Anche nell'anno scorso, il 5 settembre si è celebrata la tradizionale "Giornata dell'Autonomia", che questa volta dedicata al tema dell'autonomia nell'era della digitalizzazione: <https://autonomia.provincia.bz.it/it/giornata-dell-autonomia-2024>

Un progetto di ricerca scientifica ha analizzato gli effetti della digitalizzazione sulla Provincia autonoma di Bolzano e le possibilità di intervento legislativo e amministrativo.

Il progetto Digilmpact ha preso in esame una serie di Paesi europei e di politiche transfrontaliere analizzandone le somiglianze e le differenze, nonché gli effetti positivi e negativi sul campo d'azione dell'autonomia. Lo studio ha analizzato, inoltre, la possibilità o meno che negli Stati con strutture federali o regionali si verifichi inevitabilmente un accentramento delle competenze. Ciò significherebbe, infatti, il venir meno dell'autonomia per quanto riguarda le competenze legislative e amministrative. I casi di studio analizzati nel progetto di ricerca (Italia, Provincia autonoma di Trento, Provincia autonoma di Bolzano, Austria, Land Tirolo, Germania ed Estonia) mostrano strumenti e metodi interessanti per mantenere, adattare e ampliare ulteriormente l'autonomia all'interno del processo di digitalizzazione globale.

Nel 2024 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 7 marzo 2024 presso la sede dell'amministrazione provinciale, e fra i temi oggetto di discussione vi erano soprattutto PIAO, whistleblowing e nuovi obblighi di pubblicazione in materia dei contratti pubblici. Un secondo incontro, programmato presso la Provincia di Trento per fine novembre ha dovuto purtroppo essere differito all'anno in corso.

Misure specifiche

Nel Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027 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.

Metodologia del *risk assessment*



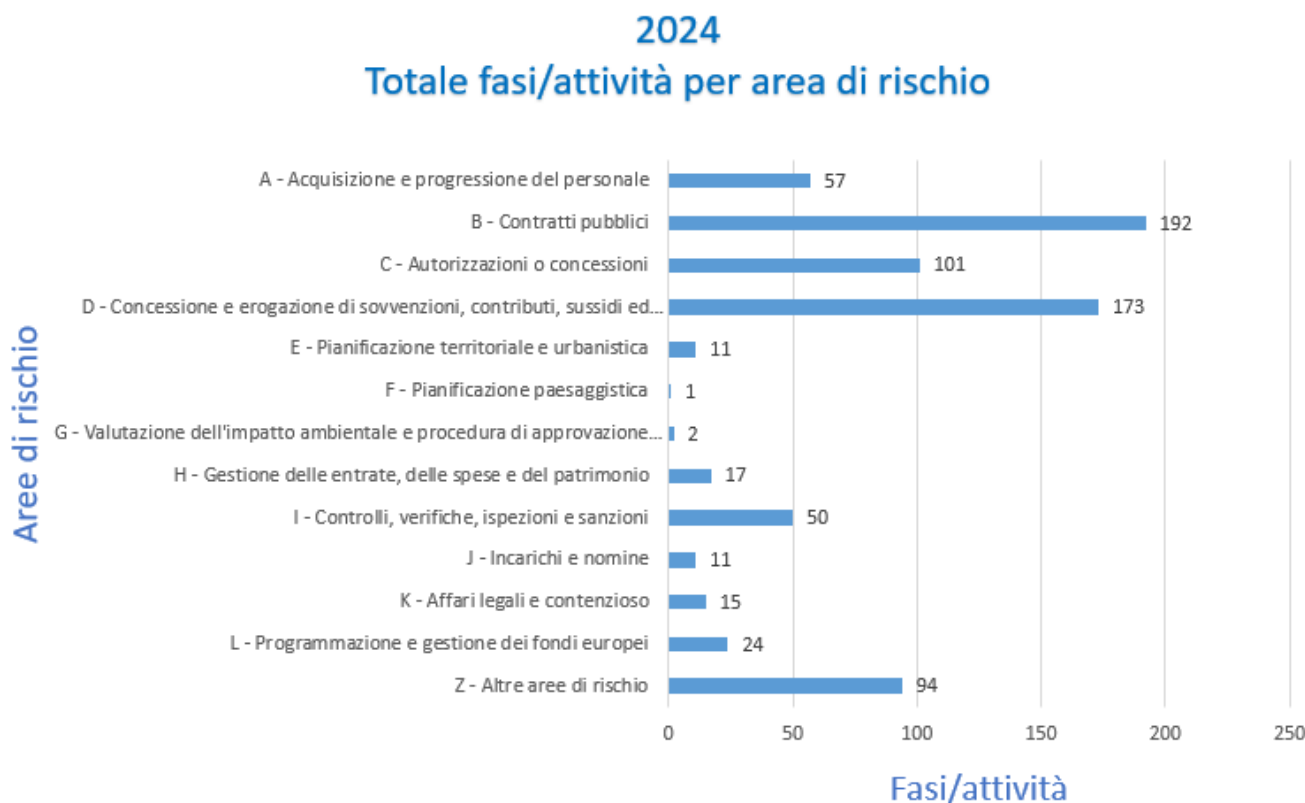
L'identificazione e la valutazione del rischio con il relativo trattamento attraverso le misure specifiche viene svolto dalle singole strutture organizzative con l'ausilio delle collaboratrici dell'Ufficio Affari istituzionali, struttura di supporto dell'RPCT.

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 2024 è stato effettuato anche un monitoraggio di secondo livello nei confronti di 5 strutture dell'amministrazione scelte a campione (vedasi capitolo 4. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure).

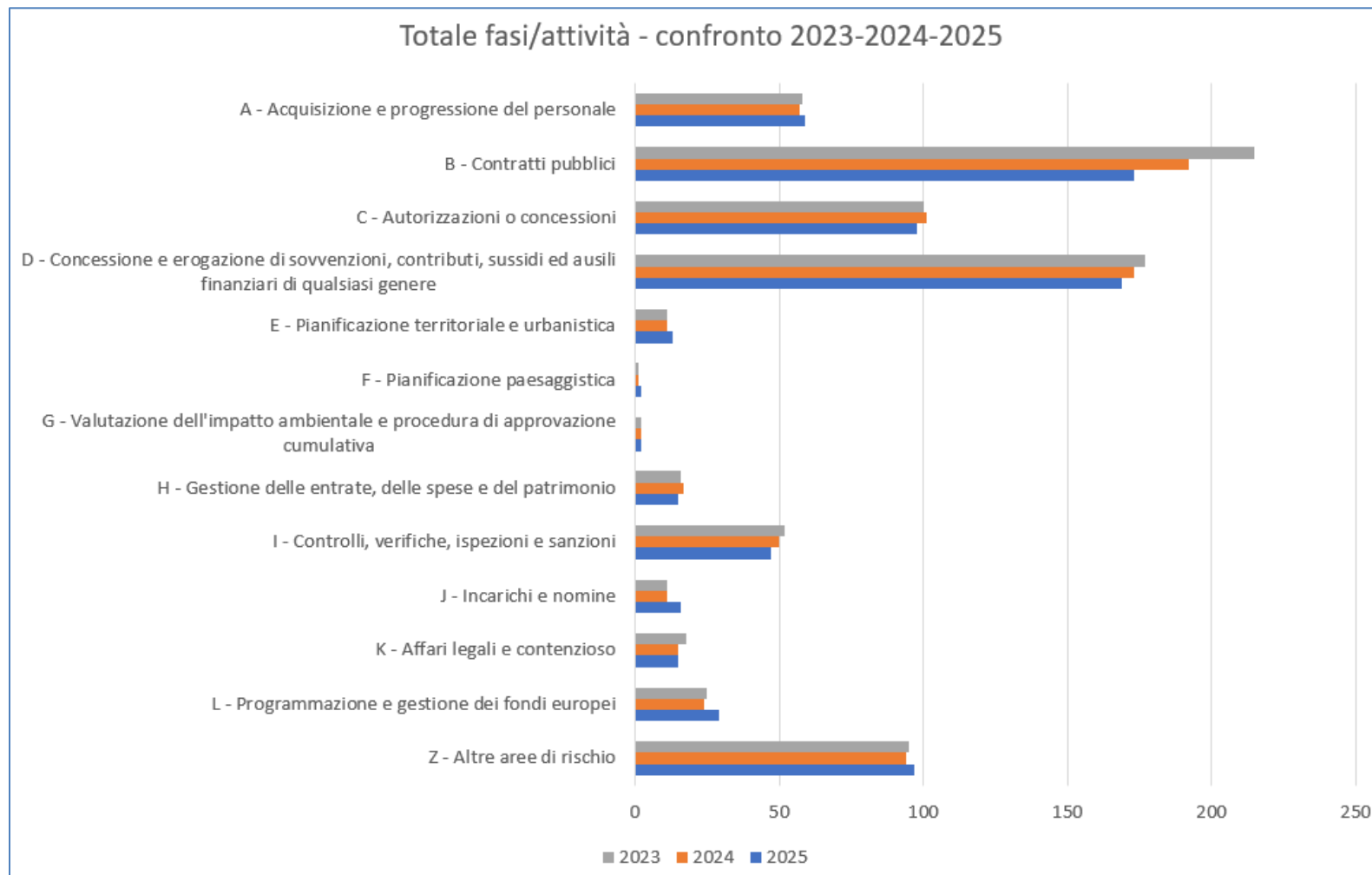
Tutti i Referenti e delegati anticorruzione delle strutture organizzative sono stati invitati ad integrare nella loro mappatura i processi svolti sulla base di finanziamenti, sia mediante risorse del "Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)", che mediante risorse del "Piano nazionale degli investimenti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

Alcune delle strutture hanno ritenuto opportuno effettuare una verifica dell'elencazione dei propri processi/fasi/attività, così da eliminare doppioni, aggiornare e aggregare le attività ove possibile, per rendere più snella, semplice e chiara la rappresentazione dei processi con le loro fasi e attività. Questa attività nel 2024 è stata potenziata da parte della struttura di supporto del RPCT. Si sono invitate 29 differenti strutture ad aggiornare, semplificare o/e inserire dati eventualmente mancanti.

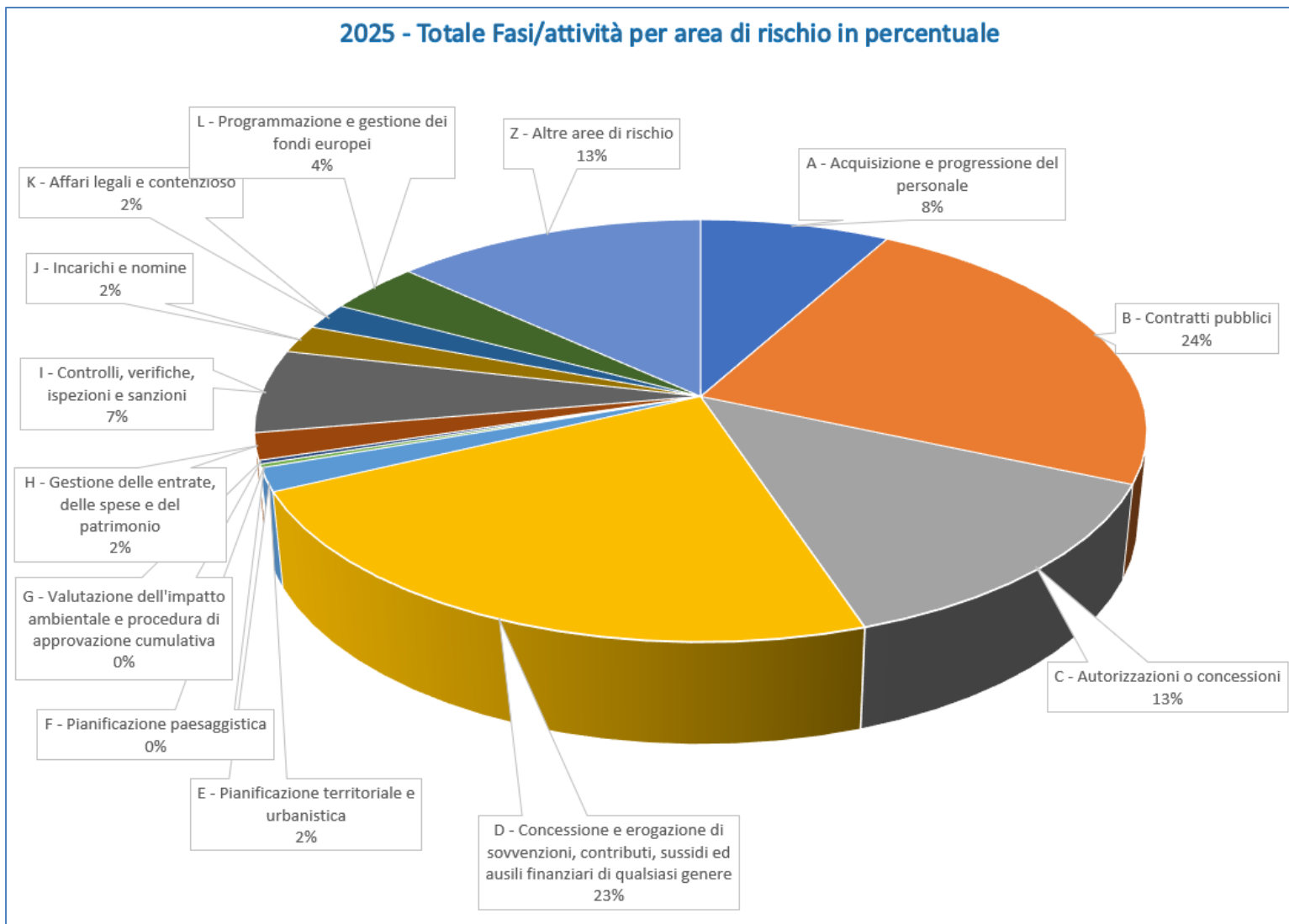
In data 01/01/2024 risulta un totale di 681 processi e di 748 fasi/attività sottoposti alla gestione e trattamento del rischio corruttivo, così suddivisi nelle diverse aree di rischio:



Nel grafico a seguire si può notare l'andamento della mappatura delle attività negli anni 2023, 2024 e 2025 con una leggera e costante diminuzione del totale delle fasi/attività negli anni, dovuta fondamentalmente ad un maggiore grado di semplificazione nella rilevazione effettuata dalle strutture organizzative e lo sforzo di strutturare maggiormente l'attività di mappatura.



Attraverso l'attività di semplificazione di cui sopra si è riuscito ad accorpare attività e correggere duplicazioni, così da ottenere in data 01/01/2025 un totale di 655 processi e di 735 fasi/attività, 26 processi e 13 fasi/attività in meno. Nel grafico a seguire si vedono in percentuale le attività mappate nelle diverse aree di rischio.



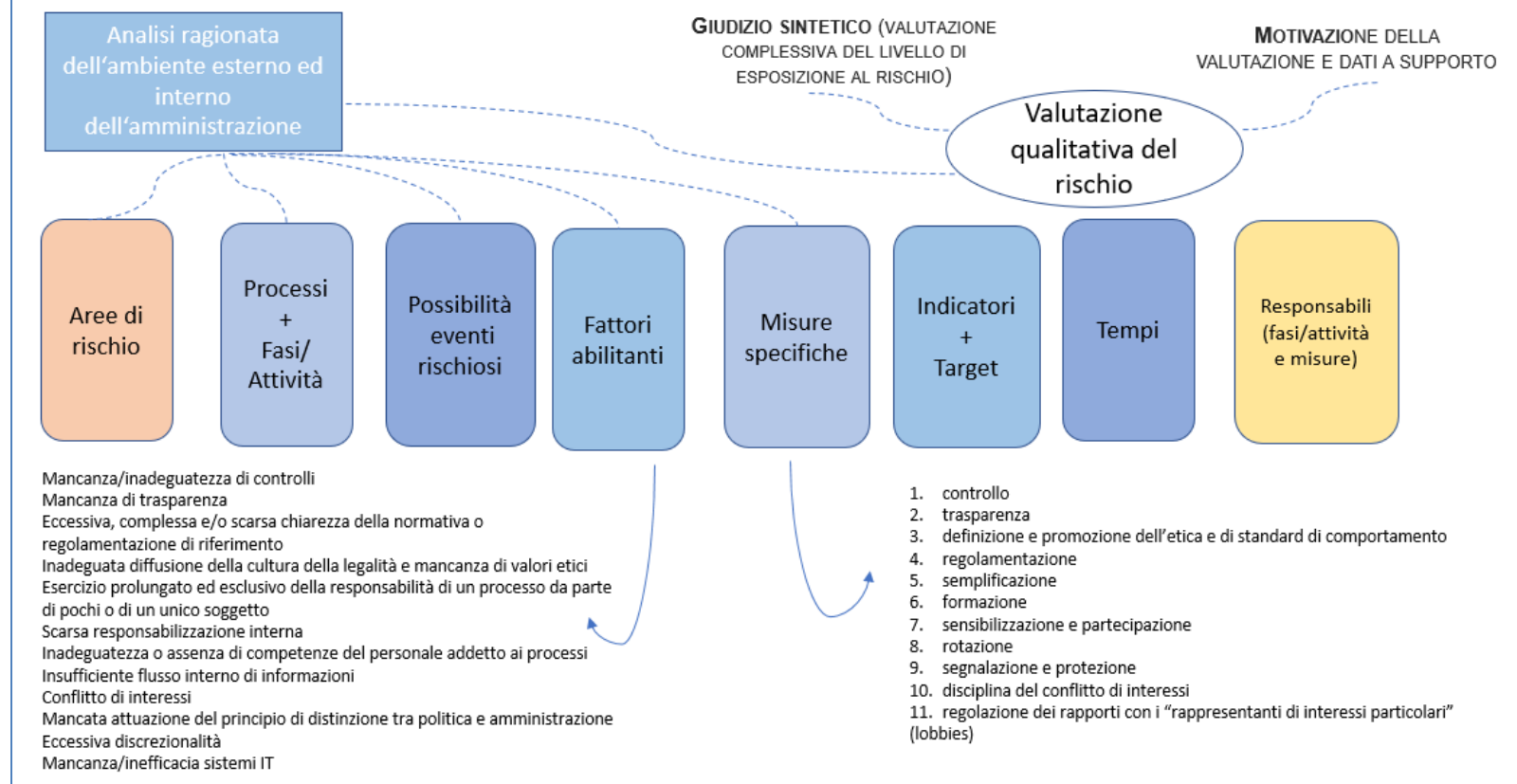
Si può notare come la maggioranza delle attività rientrano nelle 4 aree di rischio obbligatorie previste dalla legge n. 190/2012: Acquisizione e progressione del personale, Contratti pubblici, Autorizzazioni o concessioni, Concessione e erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari di qualsiasi genere. Con una percentuale "0 %" vengono individuate due fasi/attività che sono state mappate rispettivamente nelle aree di rischio G- Valutazione dell'impatto ambientale e procedura di approvazione cumulativa e F- Pianificazione paesaggistica.

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".

RIEPILOGO DELLA FASE PREVISIONALE



Segue il link per la mappatura dei processi, Fasi/Attività dell'Amministrazione Provinciale per il periodo 2025-2027.

Il documento navigabile, con il titolo "Piano integrato di attività ed organizzazione dell'Amministrazione provinciale 2025-2027 - Mappatura dei processi e gestione del rischio corruttivo" è consultabile e liberamente scaricabile da Amministrazione trasparente della Provincia, sottosezione "Altri contenuti / Prevenzione della corruzione": <https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/prevenzione-corruzione>



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 2025-2027 - Mappatura dei processi e gestione del rischio corruttivo](#)

[PIAO 2025-2027_Mappatura.pdf](#)

2.3.4 Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

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

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

5.1. 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 la propria organizzazione e attività, assicurando altresì la libertà di accesso di chiunque ai dati e documenti detenuti dalle stesse tramite l'istituto dell'accesso civico generalizzato.

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

In tale accezione, la disciplina della trasparenza costituisce una forma di garanzia per il cittadino, sia quale destinatario delle attività dell'amministrazione, sia quale utente dei servizi pubblici. La trasparenza assume, così, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma è ritenuta la misura più ampia ed efficace per la prevenzione della corruzione e per promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. 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 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 2025-2027 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.

5.2. Adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente

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

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

- integrità degli stessi: la pubblicazione non deve essere parziale,
- pubblicazione tempestiva: le informazioni, i dati e i documenti vanno pubblicati nell'immediatezza della loro adozione,
- costante aggiornamento: la pubblicazione deve essere attuale e aggiornata rispetto al procedimento a cui si riferisce; per ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente” va indicata la data di aggiornamento,
- completezza: la pubblicazione deve essere esatta, accurata, esaustiva e riferita a tutte le strutture organizzative dell'Amministrazione Provinciale;
- semplicità di consultazione: le pubblicazioni devono essere organizzate in modo da consentirne agevolmente la consultazione, ad esempio evitando articolazioni complesse o ripetuti rinvii esterni,
- comprensibilità: le pubblicazioni devono essere chiare e facilmente intelleggibili nel loro contenuto,
- omogeneità: le pubblicazioni devono essere coerenti e non presentare contraddittorietà rispetto ad altre pubblicazioni dell'Amministrazione Provinciale,

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

Al presente Piano si allega la versione allo stato disponibile, denominata "Mappa degli obblighi e responsabilità in materia di trasparenza – anno 2025", aggiornata al 15.1.2025, che sostituisce la versione approvata con il PIAO 2024-2026. Si tratta di un elenco in forma tabellare, nel quale sono riportati gli obblighi di pubblicazione ai sensi del decreto trasparenza e delle relative direttive ANAC (in particolare le delibere ANAC n. 1310 del 28.12.2016 e n. 241 del 8.3.2017 con successive modifiche e integrazioni) che trovano applicazione per l'amministrazione della Provincia autonoma di Bolzano. Il predetto documento serve sia quale documento di lavoro e strumento pratico, per ottenere un livello di pubblicazione ancora maggiore, che per l'individuazione delle singole competenze e responsabilità. Pertanto, sarà necessario prestare attenzione all'utilizzo dell'ultima versione disponibile della Mappa degli obblighi di pubblicazione, approvata dalla Giunta provinciale assieme al presente Piano integrato e pubblicata su Amministrazione trasparente nella sottosezione „Disposizioni generali”:

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

La tabella aggiornata contiene **240 diversi obblighi di pubblicazione applicabili per l'Amministrazione Provinciale** e il loro posizionamento sistematico all'interno della struttura della sezione Amministrazione trasparente, predefinita dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ed uniforme e vincolante per tutte le pubbliche amministrazioni sul territorio dello Stato. La tabella contiene inoltre le denominazioni corrette ai sensi delle direttive ufficiali dell'ANAC e i contenuti esatti dei singoli obblighi con i relativi riferimenti normativi che risultano molto utili e vengono controllati sempre. Nell'ultima colonna sono indicate nuovamente le **strutture organizzative responsabili**, i cui dirigenti sono tenuti a 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 di 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 è interoperabile 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, è 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.

Con l'articolo 2, comma 5, lettera a), del d.lgs. n. 103 del 2024 è stato introdotto inoltre il nuovo l'art. 23-bis del decreto trasparenza che dispone la pubblicazione di un "elenco degli obblighi e degli adempimenti oggetto delle attività di controllo che gli operatori sono tenuti a rispettare nello svolgimento di attività economiche per ottemperare alle disposizioni normative" che dovrà essere predisposto secondo uno schema standardizzato elaborato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

Con delibera n. 495 del 25 settembre 2024, l'ANAC ha approvato tre schemi standard relativi agli obblighi di pubblicazione previsti dal decreto trasparenza di cui all'articolo 4-bis "Trasparenza nell'utilizzo delle risorse pubbliche", articolo 13 "Obblighi di pubblicazione concernenti l'organizzazione delle pubbliche amministrazioni" nonché articolo 31 "Obblighi di pubblicazione concernenti i dati relativi ai controlli sull'organizzazione e sull'attività", e l'Amministrazione Provinciale avrà quindi un periodo transitorio di 12 mesi per procedere all'aggiornamento delle proprie sottosezioni di "Amministrazione trasparente" interessate, rispetto ai predetti schemi.

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

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

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

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

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

c) Collegamento con banche dati provinciali in uso

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

d) Collegamento con le banche dati centrali dello Stato

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

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 una norma legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Quindi, prima di procedere alla loro pubblicazione, bisogna verificare l'esistenza della corrispondente base giuridica (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 giuridica per la pubblicazione dei dati personali, con il rischio di sanzioni da parte del Garante per la protezione dei dati personali nonché di richieste risarcitorie degli interessati. La regola generale è che i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente in materia di trasparenza sono pubblicati per un periodo di 5 anni. Questo periodo decorre dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti. Bisogna tenere conto di eccezioni specifiche previste dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali nonché dagli articoli 14 (obblighi di pubblicazione dei titolari di incarichi politici e di incarichi dirigenziali) e 15 (obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza) del decreto trasparenza che prevedono dei periodi di pubblicazione più brevi.

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 in myNET (vedi sotto "i miei strumenti di lavoro" "DeReg/Documenti" cartella "Veröffentlichung - Pubblicazione").

5.3. Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione

Si rimanda alla sezione "4.3 Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione" di questo Piano.

5.4. 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 dei dati, informazioni o documenti richiesti. La richiesta può essere trasmessa anche per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82. L'accesso civico deve essere inteso

come integrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, allo scopo di garantire a chiunque il controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

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

a) accesso civico semplice:

L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare dati, informazioni o documenti comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di accesso civico semplice quindi può avere per oggetto esclusivamente i dati, le informazioni e i documenti, oggetto di pubblicazione obbligatoria nell'apposita sezione del sito istituzionale denominato Amministrazione trasparente, ai sensi della vigente normativa sulla trasparenza (art. 5, comma 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. Nel procedimento di accesso civico semplice non esistono controinteressati, in quanto si tratta di adempimenti di obblighi di pubblicazione previsti per legge.

b) accesso civico generalizzato:

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

L'istanza può essere indirizzata all'Ufficio Affari istituzionali, 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'assegna alla, o alle strutture organizzative competenti, le quali poi devono evadere la richiesta e concludere il procedimento con provvedimento espresso e motivato entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione del relativo esito al richiedente e agli eventuali controinteressati. Tale termine è sospeso nel caso di comunicazione dell'istanza al controinteressato durante il tempo stabilito dalla norma per consentire allo stesso di presentare eventuale opposizione (max. 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, si tratta dell'unica ipotesi di sospensione ammissibile per questo tipo di procedimento).

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

conservazione previsto dalla legge.

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

- **Dialogo cooperativo con i richiedenti**, che di regola prende suo inizio con la trasmissione della ricevuta che attesta alla persona richiedente l'avvenuta presentazione della richiesta, nella quale vanno indicati il numero di protocollo assegnato, la struttura organizzativa responsabile del procedimento e il termine entro il quale la stessa è tenuta a rispondere con provvedimento motivato. Qualora nella richiesta siano omessi gli elementi indispensabili al fine di individuare i dati, le informazioni o i documenti richiesti, oppure venga richiesto l'accesso ad un numero manifestamente irragionevole di documenti, tale da compromettere il buon andamento dell'amministrazione, ne viene data comunicazione entro 5 giorni alla persona richiedente, assegnando un termine non superiore a 10 giorni per precisare o limitare l'oggetto, dovendo l'amministrazione, ove necessario, prestargli assistenza.
- **Individuazione di eventuali soggetti controinteressati e il coinvolgimento degli stessi**, tramite notificazione della comunicazione ai sensi dell'articolo 5, comma 5 del d.lgs. n. 33/2013 (mediante invio di raccomandata con avviso di ricevimento, o per via telematica per coloro che abbiano consentito tale forma di comunicazione), con la quale si informano i controinteressati della richiesta pervenuta e della possibilità di presentare, entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione, una motivata opposizione, anche per via telematica, alla richiesta di accesso.
- **Rispetto dei limiti ed esclusioni relativi alla tutela di interessi pubblici o privati giuridicamente rilevanti**, ai sensi dell'articolo 5-bis del 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 procedurali ai sensi della legge provinciale n. 17/1993, accesso documentale da parte dei Consiglieri Provinciali nell'espletamento del loro mandato, accesso civico semplice e generalizzato, accesso ai dati personali, accesso alle informazioni ambientali, accesso documentale agli atti delle procedure di affidamento ed esecuzione dei contratti pubblici, ecc.) è stato promulgato con Decreto del Presidente della Provincia n. 4 del 13 gennaio 2020. Si è pertanto ritenuto opportuno riunire le modalità di esercizio dei diversi diritti derivanti dagli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni in modo sistematico e trasparente in modo da estendere questo regolamento provinciale ad una sorta di 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

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, viene tenuto un registro di tutte le istanze di accesso civico pervenute, che viene pubblicato semestralmente su Amministrazione trasparente: <https://amministrazione-trasparente.provincia.bz.it/it/accesso-civico>

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

5.5. 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

Questo corso originariamente veniva predisposto in forma di una presentazione PowerPoint denominata “*Trasparenza, obblighi di pubblicazione ed accesso civico*” messo a disposizione di tutti i collaboratori e tutte le collaboratrici tramite l'Intranet della Provincia (sezione “documentazione dei corsi”, formazione generale, ufficio sviluppo personale, ed in GZoom, sezione “documenti”, trasparenza, ufficio Affari istituzionali), dove può essere ancora visionato o scaricato.

Nel frattempo, il corso è stato convertito, tramite il programma “Ilias”, in un corso di autoapprendimento moderno, accessibile sulla piattaforma e-learning della Provincia “Copernicus” sotto il nome “*Trasparenza - Introduzione e principi fondamentali _Parte 1*”. Obiettivo del corso è di fornire un quadro dei principi e delle norme principali in tema di trasparenza ed in ordine ai profili applicativi. La parte principale del corso contiene informazioni e spiegazioni dettagliate, oltre a riportare link con siti esterni, su cui trovare ulteriori informazioni, leggi, regolamenti e circolari, contributi giurisprudenziali e commenti. L'appendice del corso contiene poi numerose FAQ utili in merito a specifiche questioni tecniche riferite alla prassi applicativa.

b) Trasparenza e accesso civico_Parte 2

Si tratta di un corso di autoapprendimento più avanzato, creato direttamente con il programma “Ilias” che dalla lunghezza e contenuto risulta essere più impegnativo rispetto al primo corso. Dopo aver fornito una panoramica dettagliata su disposizioni e principi fondamentali del decreto trasparenza e i relativi regolamenti di attuazione, il corso si dedica in particolare alle concrete modalità di gestione di richieste di accesso civico, fornendo suggerimenti pratici e mettendo

a disposizione tra altro dei moduli per provvedimenti e comunicazioni. Inoltre, il testo del corso può essere scaricato in formato PDF e stampato e quindi utilizzato e consultato come manuale, da utilizzare nel corso dell'attività lavorativa giornaliera.

Durante l'anno 2024 i due corsi di cui sopra sono stati sottoposti ad alcuni aggiornamenti e in vista delle prossime riforme del decreto trasparenza dovrebbero essere adeguati costantemente in modo da rappresentare dei veri e propri corsi 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 6a e 8a qualifica funzionale che dal 2022 viene tenuta ogni anno.

Per l'anno 2025 sono programmati ulteriori corsi in materia di trasparenza e accesso civico -, alcuni dei quali si svolgeranno anche in presenza - che comprenderanno anche gli ultimi sviluppi e aggiornamenti di questo settore in continua evoluzione.

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



Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano



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



Situazione al 31/12/2024

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 dei singoli assessori membri della Giunta provinciale, in ragione della suddivisione delle materie di competenza. Alle strutture dirigenziali è preposto il personale dirigente appartenente alle corrispondenti fasce dirigenziali. Per la realizzazione di progetti di dimensioni e complessità particolari sono invece conferiti incarichi speciali strategici, con funzioni di amministrazione attiva, consulenza, studio e ricerca, funzioni ispettive, di controllo e di natura tecnico-professionale caratterizzate da contenuti di altissimo livello.

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

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

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

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

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

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

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

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

PIAO

2025 - 2027

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano

Indice

3.2.1 Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2024

3.2.2 Soddisfazione per il lavoro agile

3.2.3 Modalità attuative

Regolamentazione

Organizzazione

Tecnologia

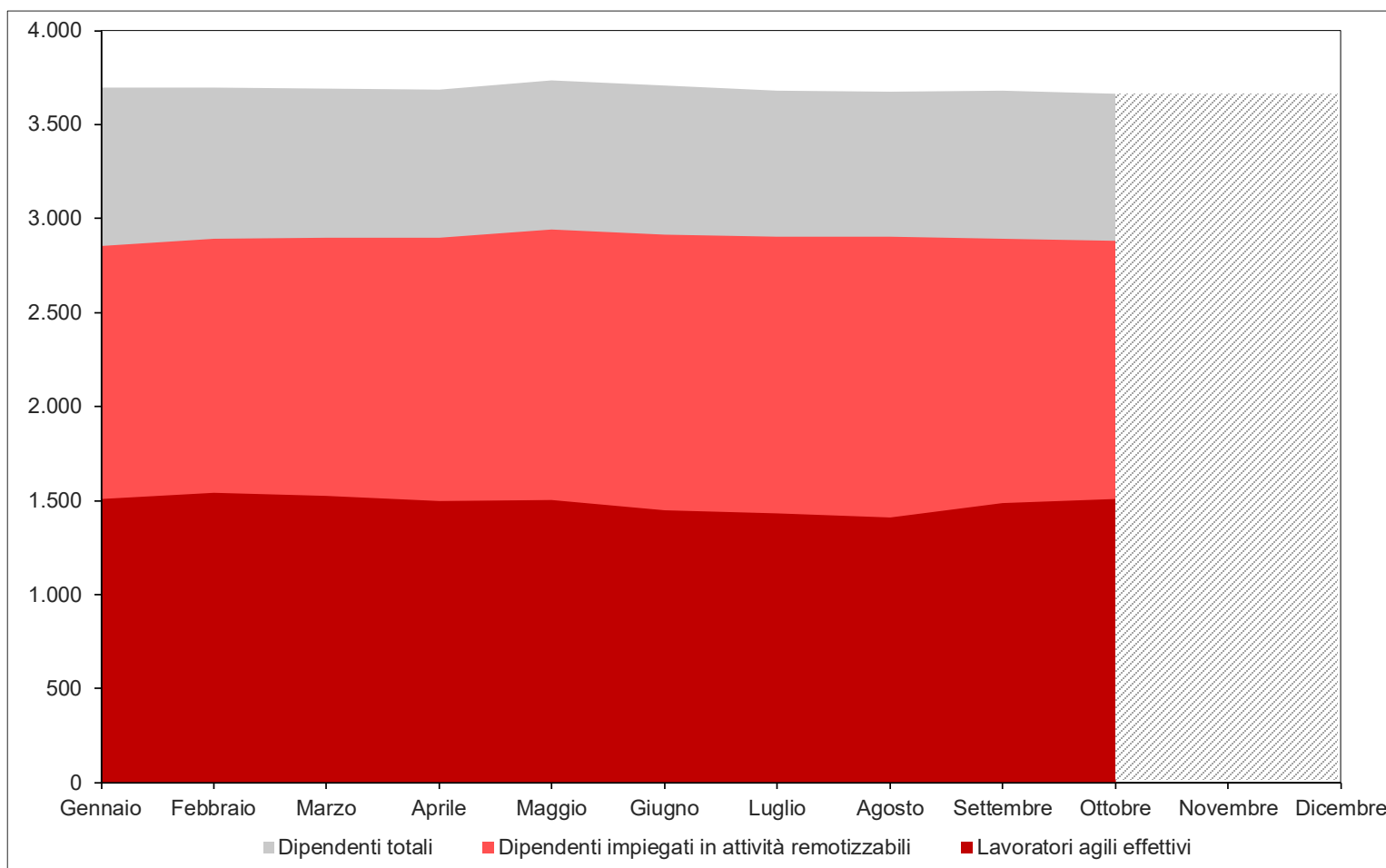
Formazione

Spazi di lavoro

3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

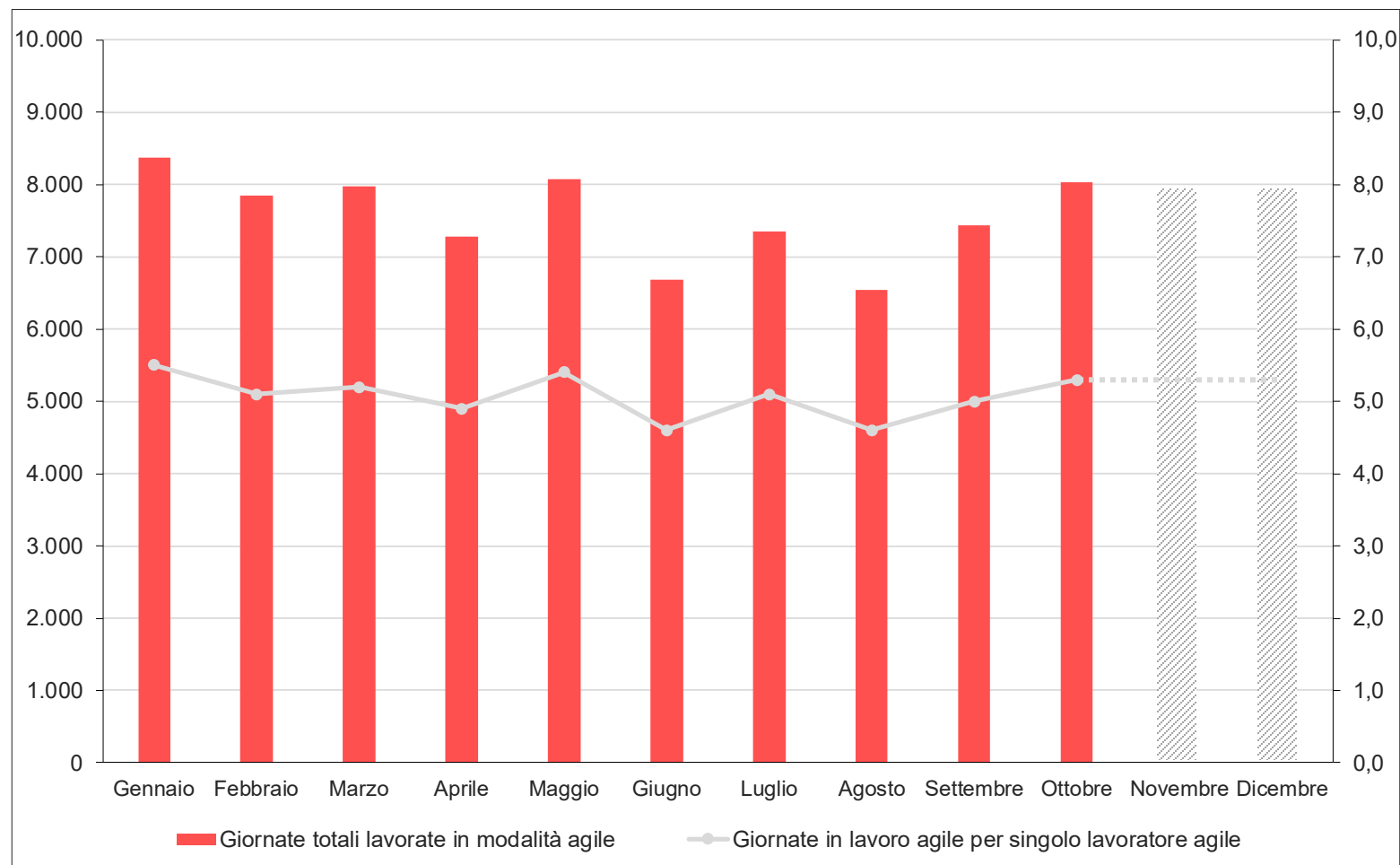
3.2.1 Dati di consuntivo relativi all'adozione del lavoro agile nell'anno 2024

Dipendenti totali, dipendenti impiegati in attività remotizzabili e lavoratori agili effettivi - 2024



I dati relativi ai mesi di settembre e ottobre sono provvisori. Sono invece assenti i dati di novembre e dicembre, il cui caricamento è stato posticipato a causa dell'aggiornamento dei sistemi di rilevazione delle presenze/assenze, necessario per rendere effettivo il nuovo orario di lavoro previsto dal contratto di comparto. I dati mancanti saranno oggetto di comunicazione nell'ambito della consueta informativa annuale alle organizzazioni sindacali.

Giornate lavorate in modalità agile da parte del personale provinciale - 2024



I dati relativi ai mesi di settembre e ottobre sono provvisori. Sono invece assenti i dati di novembre e dicembre, il cui caricamento è stato posticipato a causa dell'aggiornamento dei sistemi di rilevazione delle presenze/assenze, necessario per rendere effettivo il nuovo orario di lavoro previsto dal contratto di comparto. I dati mancanti saranno oggetto di comunicazione nell'ambito della consueta informativa annuale alle organizzazioni sindacali.

Stato del lavoro agile nell'Amministrazione provinciale - 2024

	Gen.	Feb.	Mar.	Apr.	Mag.	Giu.	Lug.	Ago.	Set.	Ott.	Nov.	Dic.
Dipendenti totali	3.695	3.695	3.692	3.686	3.736	3.706	3.678	3.674	3.681	3.662	-	-
Dipendenti impiegati in attività remotizzabili ¹	2.854	2.895	2.900	2.900	2.940	2.917	2.903	2.901	2.895	2.883	-	-
Lavoratori agili effettivi ²	1.510	1.541	1.527	1.496	1.501	1.451	1.432	1.410	1.489	1.508	-	-
Giornate in lavoro agile per singolo lavoratore agile ³	5,5	5,1	5,2	4,9	5,4	4,6	5,1	4,6	5,0	5,3	-	-
Giornate totali lavorate in modalità agile ⁴	8.377	7.851	7.973	7.285	8.069	6.679	7.347	6.543	7.437	8.030	-	-
Percentuale lavoratori agili effettivi in rapporto ai dipendenti impiegati in attività remotizzabili ⁵	52,9%	53,2%	52,7%	51,6%	51,1%	49,7%	49,3%	48,6%	51,4%	52,3%	-	-
Percentuale ore lavorate in modalità agile in rapporto al totale delle ore lavorate ⁶	16,8%	16,5%	16,7%	16,2%	16,2%	15,9%	16,2%	16,4%	16,3%	16,0%	-	-

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 ed i forestali. È escluso inoltre il personale provinciale messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia, nonché tutto il personale docente e ATA delle scuole provinciali e a carattere statale.

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

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

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

⁴ Somma totale per ciascun mese di riferimento delle ore lavorate in modalità agile diviso 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.

I dati relativi ai mesi di settembre e ottobre sono provvisori. Sono invece assenti i dati di novembre e dicembre, il cui caricamento è stato posticipato a causa dell'aggiornamento dei sistemi di rilevazione delle presenze/assenze, necessario per rendere effettivo il nuovo orario di lavoro previsto dal contratto di comparto. I dati mancanti saranno oggetto di comunicazione nell'ambito della consueta informativa annuale alle organizzazioni sindacali.

3.2.2 Soddisfazione per il lavoro agile

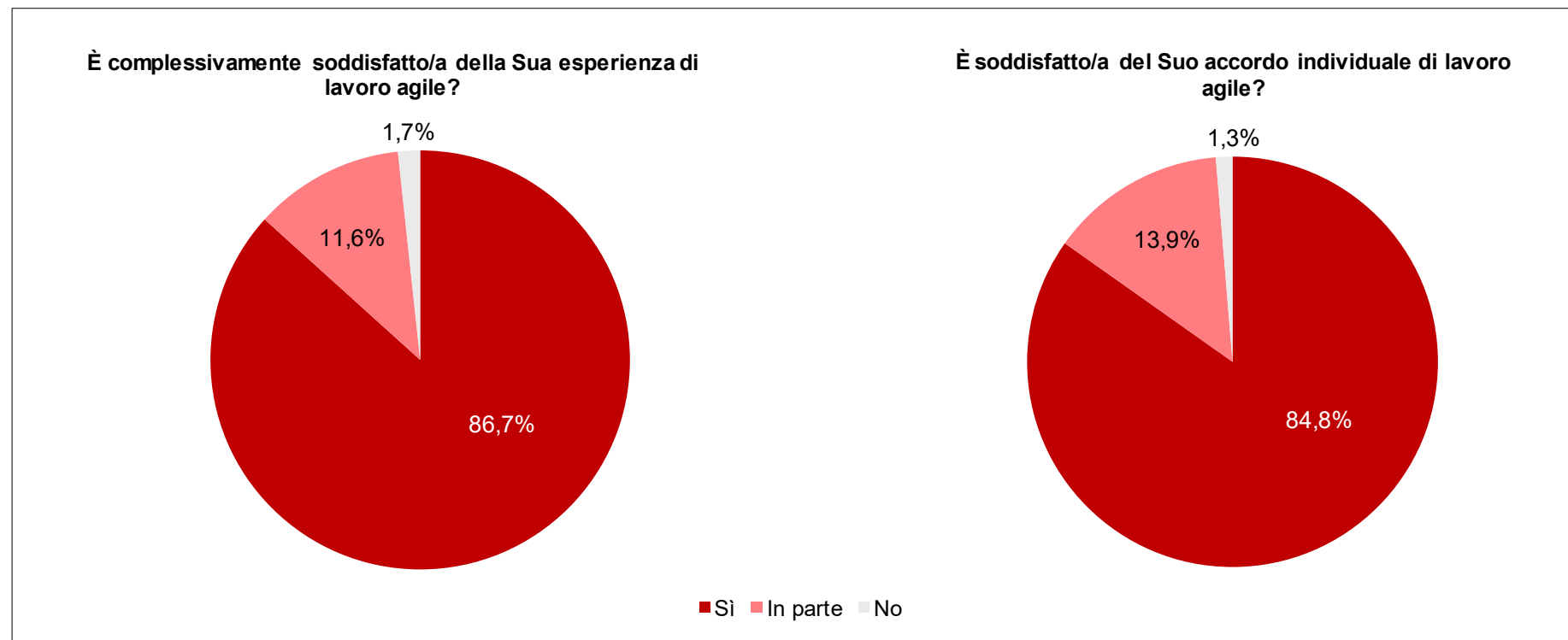
Nell'ambito dell'[indagine sul lavoro agile](#), svolta ad aprile 2024, è stato chiesto al personale di esprimere la propria soddisfazione riguardo all'esperienza di lavoro agile e all'accordo individuale sottoscritto col diretto superiore. La soddisfazione dei lavoratori agili si è dimostrata ancora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

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

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

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

Soddisfazione rispetto all'esperienza di lavoro agile - 2024



3.2.3 Modalità attuative

Regolamentazione

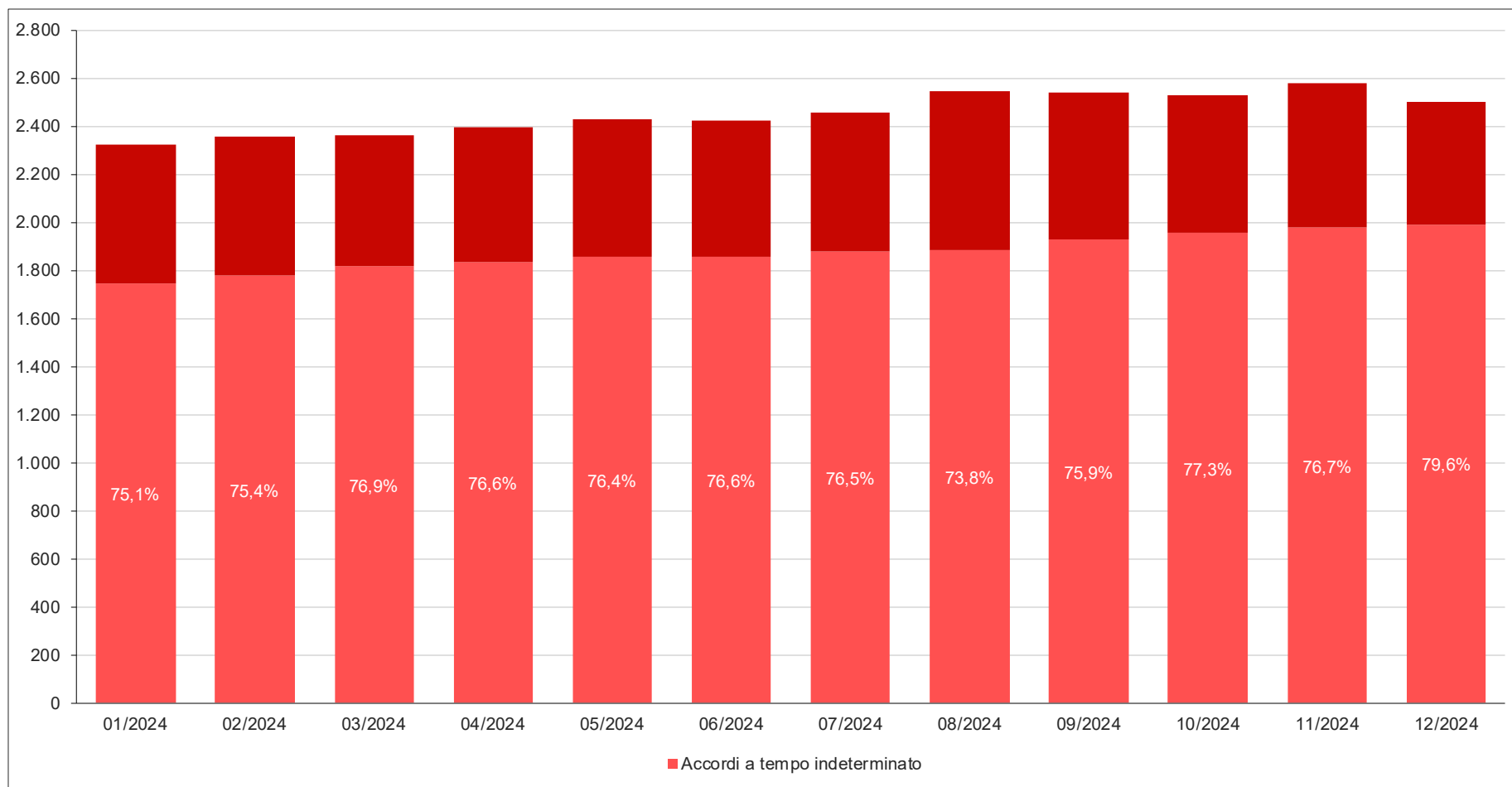
Dal 1° aprile 2022, per l'attuazione pratica del lavoro agile, fanno fede le disposizioni specifiche contenute nel secondo accordo stralcio del [contratto collettivo intercompartimentale riferito al triennio 2019-2021](#), nonché le linee guida esplicative indicate nella [Circolare del Direttore generale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

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

Alla data del 01/01/2025, risultano validi complessivamente 2.504 accordi individuali di lavoro agile. Per 1.993 accordi i termini concordati rimangono validi a tempo indeterminato o comunque finché non intervengono modifiche, mentre per circa un quinto degli accordi totali (511) è stata prefissata una data di scadenza. Solo 327 accordi prevedono un ricorso a giorni della settimana predeterminati, mentre in 2.177 casi è prescritto solamente un numero massimo di giornate fruibili alla settimana (772) o al mese (1.405).

Nel corso dell'anno si è registrata una progressiva crescita del numero di accordi individuali in corso di validità. Infatti, partendo da circa 2.300 accordi validi a gennaio 2024, da agosto 2024 in avanti è stata superata stabilmente la soglia dei 2.500 accordi. Contestualmente la percentuale di accordi a tempo indeterminato si è tenuta stabilmente su un rapporto di circa tre su quattro, oscillando attorno alla quota del 75% nel corso di tutto l'anno.

Accordi individuali validi e percentuale accordi individuali a tempo indeterminato - 2024



Organizzazione

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

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

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

Tecnologia

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

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

Cruciale nel prossimo triennio sarà inoltre l'avvio e la successiva messa a regime della tecnologia Virtual Desktop per permettere al personale un'esperienza lavorativa più agile e moderna. Con questa nuova tecnologia, per accedere 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. Si tratta di promuovere il lavoro collaborativo e il processo di lavoro e apprendimento comune all'interno di team virtuali, agili e distribuiti, con i collaboratori e le collaboratrici che lavorano insieme indipendentemente dal luogo in cui si trovano. Il prerequisito di base per questo è l'uso efficiente degli strumenti di lavoro digitali, e in particolare i vari applicativi di Microsoft 365 con i quali la comunicazione e la collaborazione del team possono essere gestite in modo efficace ed efficiente.

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

per tutti coloro che hanno firmato o firmeranno un accordo individuale con il 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

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

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

Questa analisi rappresenta il primo tassello di un percorso che si auspica possa portare alla progressiva realizzazione di diversi spazi di coworking sul territorio. Data la contingenza dell'inizio dei lavori di costruzione della variante ferroviaria della val di Riga, si è deciso di attribuire la massima priorità alla Val Pusteria, al fine di realizzare e rendere operativo uno spazio di coworking gestito dalla Provincia già all'inizio del 2025. Nella prima metà del 2025 verrà poi effettuata una rilevazione simile anche per l'area della Val Venosta.

3.2.4 Programma di sviluppo del lavoro agile

	Unità	Consuntivo		2025	Pianificato	
		2023	2024		2026	2027
Livello di attuazione						
Dipendenti totali	Quantità	3.646	-*	3.600	3.600	3.600
Accordi di lavoro agile validi al 31.12	Quantità	2.301	2.504	2.500	2.500	2.500
Lavoratori agili effettivi	Quantità	1.460	-*	1.400	1.400	1.400
Giornate svolte in lavoro agile a settimana per singolo lavoratore agile	Quantità	1,4	-*	1,5	1,5	1,5
Giornate svolte in modalità agile nell'anno	%	16,0	-*	18,0	18,0	18,0
Rapporto lavoratori agili effettivi/dipendenti totali	%	40,0	-*	44,0	44,0	44,0
Rapporto accordi individuali a tempo indeterminato/accordi individuali totali	%	70,2	76,4	75,0	80,0	80,0
Formazione						
Iniziative formative di potenziamento delle competenze digitali						
Iniziative formative	Quantità	50	-*	15	15	15
Partecipanti	Quantità	7.235	-*	1.000	1.000	1.000
Iniziative formative per dirigenti in tema di lavoro agile						
Iniziative formative	Quantità	1	-*	3	3	3
Partecipanti	Quantità	104	-*	30	30	30
Iniziative formative per collaboratori/trici in tema di lavoro agile						
Iniziative formative	Quantità	1	-*	1	1	1
Partecipanti	Quantità	1.121	-*	200	200	200

* I dati per l'anno 2024 non sono ancora disponibili.

	Unità	Consuntivo		2025	Pianificato	
		2023	2024		2026	2027
Tecnologia						
PC portatili	Quantità	3.000	3.000	5.000	5.000	5.000
Rapporto PC portatili/PC totali	%	42,0	42,0	60,0	60,0	60,0
Dispositivi aggiuntivi (stampanti, cuffie, webcam)	Quantità	8.700	8.600	8.500	8.500	8.500
Connessioni VPN attive**	Quantità	4.072	4.100	3.500	2.000	200
Impatto interno						
Personale						
Giornate medie di assenza per malattia	Quantità	8,0	-*	7,0	7,0	7,0
Benessere sul posto di lavoro	%	84,6	-	85,0	-	-

* I dati per l'anno 2024 non sono ancora disponibili.

** L'avvio della transizione a tecnologia Virtual Desktop, che sarà auspicabilmente avviata nel 2025, determinerà la conseguente drastica diminuzione delle attuali connessioni VPN.



3.3 - Piano triennale del fabbisogno di personale

Indice

3.3.1 I riferimenti normativi

3.3.2 Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2025-2027

Dotazione organica dell'Amministrazione provinciale

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2025-2027

Risparmio teorico e spesa potenziale massima

3.3.3 Sviluppo del personale e formazione

3.3.1 I riferimenti normativi

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

3.3.2 Fabbisogno di personale dell'Amministrazione provinciale 2025-2027

Il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2025, 2026 e 2027 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 2025-2027 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 2025-2027, programmandovi all'interno anche il fabbisogno di personale messo a disposizione dalla Provincia. Infine, sono esclusi dalla pianificazione anche i dirigenti dell'Amministrazione provinciale che dal 1° gennaio 2024 non sono più compresi nel ruolo generale, bensì in quello unico della dirigenza³.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale è stato predisposto tra novembre e dicembre 2024. Partendo dai posti occupati nel ruolo generale, le singole unità organizzative hanno pianificato per ciascun anno 2025, 2026 e 2027 le cessazioni di personale e le rispettive sostituzioni, comprese eventuali trasformazioni di posto, tenendo in considerazione le necessarie variazioni sistemiche nell'assetto organizzativo delle singole strutture.

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

¹ Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018

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

³ Legge provinciale n. 6 del 21 luglio 2022

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 2025-2027 è stato approvato dal gruppo di lavoro nella seduta del 15.01.2025. Il gruppo di lavoro ha inoltre preso atto dei Piani triennali del fabbisogno di personale 2025-2027 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 2024 la dotazione organica⁴ dell'Amministrazione provinciale per la pianificazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027 conta complessivamente 3.717,1 posti assegnati: di questi, 3.134,5 sono occupati. 191,1 posti sono invece bloccati perché indisponibili e 391,5 sono vacanti. In aggiunta, vi sono 210,4 posti in situazione particolare, al di fuori del contingente di personale. Non sono considerati ulteriori 340,4 posti messi a disposizione agli enti strumentali della Provincia, i quali redigono il proprio Piano in separata sede.

Dotazione organica - Situazione al 01/11/2024

Dotazione organica	Posti
Posti assegnati in organico	3.717,1
Posti occupati	3.134,5
Situazioni particolari	210,4
Posti indisponibili	191,1
Posti vacanti	391,5

Posti occupati per qualifica funzionale e profilo professionale - Situazione al 01/11/2024

QF	Profilo professionale	Posti occupati
I	Addetto alle pulizie	7,8
II	Commesso bibliotecario	3,0
II	Custode	6,0
II	Domestico	1,0
II	Operaio	2,0

QF	Profilo professionale	Posti occupati
II	Usciere	53,0
III	Aiutante amministrativo	11,5
III	Assistente al servizio postale	2,5
III	Cantoniere	216,0
IV	Assistente di segreteria	123,9

⁴ I posti assegnati sono una parte dei contingenti dei posti approvati con DGP 1117/2019: riguardano il ruolo generale dell'Amministrazione in senso stretto, al netto del personale ATA e di quello messo a disposizione degli enti strumentali della Provincia.



QF	Profilo professionale	Posti occupati
IV	Assistente agrario e forestale	1,0
IV	Assistente prove materiali	1,0
IV	Autista	12,0
IV	Autista per Assessore	6,0
IV	Cantoniere specializzato	214,7
IV	Gestore di magazzino	3,0
IV	Operaio specializzato	28,7
IV	Telefonista	2,8
V	Agente ed assistente forestale	149,2
V	Aiutante tavolare	9,0
V	Assistente per le aree protette	4,0
V	Assistente agrario e forestale qual.	6,6
V	Assistente geriatrico ed assistenziale	2,0
V	Assistente di segreteria qualificato	134,5
V	Assistente ai lavori	1,0
V	Assistente di laboratorio	2,0
V	Capo cantoniere	1,0
V	Disegnatore tecnico	5,1
V	Operatore socio-assistenziale	18,3
V	Operatore amministrativo	3,6
V	Operatore catastale	7,4
V	Operatore EDP	3,0
V	Operatore prove materiali	3,0
V	Tecnico delle telecomunicazioni	4,0
VI	Agrotecnico	2,0
VI	Bibliotecario	2,3
VI	Collaboratore catastale	20,8
VI	Collaboratore tavolare	39,6

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VI	Collaboratore amministrativo	640,6
VI	Collaboratore all'informazione	2,0
VI	Collaboratore tecnico	61,9
VI	Collaboratore promozionale	0,6
VI	Collaboratore video	2,6
VI	Contabile	37,4
VI	Esaminatore patenti di guida	6,9
VI	Geometra	1,9
VI	Mediatore museale	11,0
VI	Sovrintendente forestale	55,9
VI	Tecnico beni culturali	1,0
VI	Tecnico di laboratorio	2,0
VI	Tecnico di scavo	1,0
VI	Tecnico informatico	37,0
VI	Tecnico di organizzazione	7,8
VII	Assistente sociale	1,5
VII	Bibliotecario qualificato	9,8
VII	Collaboratore turistico	2,0
VII	Coord. tecnico catastale	4,6
VII	Educatore professionale	3,0
VII	Giornalista della pubblica amm.	2,0
VII	Ispettore amministrativo laurea trien	24,3
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	13,0
VII	Ispettore tecnico del lavoro	21,1
VII	Ispettore del lavoro	11,5
VII	Ispettore forestale	23,6
VII	Ispettore d'igiene e dell'ambiente	1,9
VII	Perito agrario	22,7



QF	Profilo professionale	Posti occupati
VII	Segretario scolastico	3,7
VII	Statistico	0,9
VII	Tecnico di laboratorio qualificato	16,5
VII	Tecnico catastale	26,9
VII	Tecnico edile	54,7
VII	Tecnico informatico-analista EDP	8,7
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	17,8
VIII	Analista-sistemista EDP	27,5
VIII	Archivista	1,0
VIII	Consulente all'orientamento-isp.	11,7
VIII	Conservatore	25,7
VIII	Conservatore superiore	5,7
VIII	Ispettore amministrativo	470,4
VIII	Ispettore bibliotecario	6,7
VIII	Ispettore contabile	23,2

QF	Profilo professionale	Posti occupati
VIII	Ispettore statistico	17,6
VIII	Ispettore tecnico	73,5
VIII	Ispettore traduttore	8,9
VIII	Psicopedagogista	13,6
IX	Agronomo	4,5
IX	Biologo	19,5
IX	Esperto nelle materie tecniche	82,7
IX	Esperto chimico	12,7
IX	Esperto in estimo	2,0
IX	Esperto tecnico delle telecom.	1,0
IX	Giornalista della pubbl. amm. esperto	5,5
IX	Legale	15,7
IX	Psicologo	7,2
IX	Ufficiale forestale	32,0

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Segretari particolari	Totale
7,8	65,0	230,0	393,2	353,6	934,5	270,1	685,5	182,9	12,0	3.134,5
0,2%	2,1%	7,3%	12,5%	11,3%	29,8%	8,6%	21,9%	5,8%	0,4%	100,0%



Posti vacanti - Situazione al 01/11/2024, posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

Al 01/11/2024, su 3.717,1 posti assegnati, 391,5 risultano essere vacanti. Di questi, più della metà rientra in profili professionali della VI (94,9 posti) e della VIII qualifica funzionale (113,2 posti).

Per quanto riguarda i singoli profili professionali, una quota significativa di posti vacanti riguarda l'attività amministrativa più generica, vale a dire i profili di Collaboratore/trice amministrativo/a (60,3 posti) e di Ispettore/trice amministrativo/a (83,9 posti).

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
I	Addetto alle pulizie	0,1
II	Commesso bibliotecario	1,0
II	Custode	1,0
II	Domestico	1,2
II	Usciere	4,1
III	Aiutante amministrativo	9,5
III	Assistente al servizio postale	1,5
III	Cantoniere	15,0
IV	Assistente di segreteria	8,6
IV	Assistente agrario e forestale	1,0
IV	Autista	2,0
IV	Cantoniere specializzato	40,3
IV	Gestore di magazzino	2,0
IV	Operaio specializzato	4,8
IV	Telefonista	3,5
V	Agente ed assistente forestale	-1,9
V	Aiutante tavolo	7,2
V	Assistente agrario e forestale qual.	1,0
V	Assistente di segreteria qualificato	9,7
V	Assistente all'infanzia	6,5

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
V	Assistente di laboratorio	0,1
V	Capo cantoniere	2,0
V	Disegnatore tecnico	1,0
V	Operatore amministrativo	0,1
V	Operatore catastale	0,8
V	Operatore socio-assistenziale	2,1
V	Operatore EDP	2,0
V	Operatore prove materiali	1,0
VI	Collaboratore catastale	9,3
VI	Collaboratore tavolo	4,3
VI	Collaboratore amministrativo	60,3
VI	Collaboratore tecnico	6,0
VI	Consulente ecologico	0,2
VI	Contabile	2,7
VI	Educatore nel settore infanzia	0,8
VI	Esaminatore patenti di guida	1,0
VI	Sovrintendente forestale	5,4
VI	Tecnico informatico	5,0
VI	Tecnico di organizzazione	0,1
VII	Assistente sociale	1,0

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VII	Bibliotecario qualificato	0,8
VII	Educatore professionale	1,2
VII	Giornalista nella pubblica amm.	1,7
VII	Ispettore amministrativo laurea trien.	6,8
VII	Ispettore del lavoro	1,5
VII	Ispettore forestale	8,6
VII	Ispettore tecnico laurea trien.	1,7
VII	Ispettore tecnico del lavoro	1,4
VII	Tecnico informatico-analista EDP	5,5
VII	Tecnico per l'integrazione lavorativa	2,2
VII	Tecnico di laboratorio qualificato	1,0
VII	Tecnico catastale	0,8
VII	Tecnico edile	6,5
VIII	Analista-sistemista EDP	4,2
VIII	Archivista	1,0

QF	Profilo professionale	Posti vacanti
VIII	Consulente all'orientamento-ispettore	0,1
VIII	Conservatore	0,4
VIII	Ispettore amministrativo	83,9
VIII	Ispettore catastale	4,0
VIII	Ispettore statistico	1,6
VIII	Ispettore tecnico	14,7
VIII	Ispettore traduttore	1,2
VIII	Ispettore contabile	0,3
VIII	Psicopedagogista	1,7
IX	Agronomo	0,4
IX	Biologo	0,3
IX	Esperto nelle materie tecniche	9,7
IX	Esperto chimico	1,0
IX	Giornalista esperto	3,8
IX	Psicologo	0,4

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Altro	Totale
0,1	7,4	26,0	62,1	31,5	94,9	40,8	113,2	15,5	-	391,5
0,0%	1,9%	6,6%	15,9%	8,0%	24,2%	10,4%	28,9%	4,0%	-	100,0%

Cessazioni, sostituzioni e trasformazioni di posto 2025-2027

Per il triennio 2025-2027 sono stimate complessivamente 332,6 cessazioni di personale in posti equivalenti a tempo pieno: 175,7 nel 2025, 90,7 nel 2026 e 66,2 nel 2027.

Di queste, per 265,6 posti si richiede un subentro nella stessa qualifica funzionale, seppure per 3,6 posti in altro profilo professionale, mentre per i restanti 67,1 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: 138,0 posti nel 2025, 71,4 nel 2026 e 56,2 nel 2027; i posti derivanti da cessazioni che vanno inquadrati in una nuova qualifica funzionale sono invece 37,7 nel 2025, 19,4 nel 2026 e 10,0 nel 2027. In merito ai re-inquadramenti in seguito a sostituzione, per 54,6 posti si tratta di un passaggio ad una qualifica superiore fino alla VI, mentre per i restanti 12,5 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 - 2025-2027 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

		2025	2026	2027	Totale 2025-2027
Cessazioni		178,3	92,6	66,2	337,1
Sostituzioni necessarie, di cui:		175,7	90,7	66,2	332,6
nella stessa qualifica funzionale		138,0	71,4	56,2	265,6
TRASFORMAZIONI	in altra qualifica funzionale, di cui:	37,7	19,4	10,0	67,1
	<i>in QF inferiore</i>	-	-	-	-
	<i>II-V QF → III-VI QF</i>	28,8	16,8	9,0	54,6
	<i>in altra QF superiore</i>	8,9	2,6	1,0	12,5

Sostituzioni e trasformazioni di posto - 2025-2027 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

2025-2027		Qualifica funzionale in entrata									
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ
Qualifica funzionale in uscita	I	-									0,0
	II		5,5								5,5
	III			21,5	1,0		3,0				25,5
	IV				84,2		20,3		1,0		105,5
	V					25,6	30,2	2,0	1,0	1,0	59,8
	VI						69,0		5,5		74,5
	VII							15,3	1,0		16,3
	VIII								35,4	1,0	36,4
	IX									9,0	9,0
	Σ	0,0	5,5	21,5	85,2	25,6	122,5	17,3	43,9	11,0	332,6
di cui stessa QF											265,5

Trasformazioni di posto in una qualifica funzionale SUPERIORE⁵ - 2025-2027 - Posti equivalenti a tempo pieno (ULA)

QF out	Profilo professionale	Qualifica funzionale in entrata			
		VII	VIII	IX	Σ
IV	Assistente di segreteria		1,0		1,0
V	Assistente di segreteria qualificato/a		1,0		1,0
V	Disegnatore tecnico/Disegnatrice tecnica			1,0	1,0
V	Operatore amministrativo/Operatrice amministrativa	1,0			1,0
V	Operatore catastale/Operatrice catastale	1,0			1,0
VI	Bibliotecario/Bibliotecaria		0,6		0,6
VI	Collaboratore amministrativo/Collaboratrice amministrativa		3,9		3,9
VI	Collaboratore tecnico/Collaboratrice tecnica		1,0		1,0
VII	Coordinatore tecnico e catastale/Coordinatrice tecnica e catastale		1,0		1,0
VIII	Ispettore tecnico/Ispettrice tecnica			1,0	1,0
Totale		2,0	8,5	2,0	12,5

⁵ 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 2025-2027 viene approvato dal gruppo di lavoro⁶ tenendo conto degli effetti finanziari derivanti dai costi di personale attuali e futuri.

Il costo effettivo dell'anno 2024 relativamente al personale che cesserà il proprio servizio nel triennio 2025-2027 è pari complessivamente a 10.926.998 €. 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 8.620.081 €: ne consegue pertanto un risparmio teorico pari a 2.306.917 €. In data 01/11/2024 risultano vacanti complessivamente 391,4 posti: la copertura ipotetica di tutti questi posti comporterebbe costi di personale pari a 11.036.869 €.

Risparmio teorico e spesa potenziale massima - 2025-2027

	Posti	Stipendio + I.I.S.	
		Effettivo 2024	Stimato 2025-2027
Cessazioni	337,1	10.926.998 €	8.716.857 €
Sostituzioni necessarie, di cui:	332,6	10.811.354 €	8.620.081 €
nella stessa QF	265,6	8.626.661 €	6.782.061 €
in altra QF, di cui:	67,1	2.184.693 €	1.838.020 €
in QF inferiore	-	0 €	0 €
II-V QF → III-VI QF	54,6	1.719.628 €	1.423.372 €
in altra QF superiore	12,5	465.065 €	414.648 €
Posti vacanti	391,4	0 €	11.036.869 €

Queste trasformazioni di posti di lavoro – pur trattandosi di trasformazioni in qualifiche funzionali superiori – si prevede non porteranno ad un aumento dei costi del personale, poiché lo stipendio base del personale in uscita è generalmente più elevato di quello in entrata, il quale ha sì una qualifica funzionale più elevata, ma anche un livello retributivo inferiore a causa della minore anzianità di servizio. Sebbene le singole sostituzioni non siano sempre neutre dal punto di vista dei costi, si calcola così un risparmio teorico di circa 2,3 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.

⁶ 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.

Tabelle stipendiali in vigore dal 01/01/2023⁷

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 €

3.3.3 Sviluppo del personale e formazione

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

La Provincia sta mettendo quindi in essere una strategia di *employer branding* per rafforzare il proprio posizionamento sul mercato del lavoro in Alto Adige, avendo comunque un ruolo già centrale nell'impiego locale. Nel concreto, gli ambiti di rafforzamento sono i seguenti: semplificazione delle procedure, digitalizzazione dei processi, rafforzamento della collaborazione e dell'intesa con le unità organizzative richiedenti. Una condizione e una complessità aggiuntiva specifica del mercato del lavoro locale - come prevista nello Statuto di autonomia - è il requisito del bilinguismo italiano-tedesco, che caratterizza le assunzioni nel settore pubblico. Ciò porta ad avere un mercato del lavoro ristretto al territorio locale, pur con alcune eccezioni, rappresentate dalla confinante provincia di Trento e dall'afflusso di personale da Paesi esteri di area germanofona. Da una parte questo rende più acuta la scarsità di offerta di personale, dall'altra costituisce uno stimolo professionale per molti aspiranti, che viene debitamente sottolineato nelle campagne promosse dal settore comunicazione della Provincia. I concorsi banditi vengono quindi accompagnati da un'azione comunicativa mirata di supporto e penetrazione attraverso i social media e altri

⁷ [Tabelle stipendiali](#)

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.

Il Piano triennale di sviluppo del personale provinciale è lo strumento strategico di pianificazione e governo della formazione e dello sviluppo del personale in cui si rappresentano le esigenze formative e i relativi programmi dell'Amministrazione.

Il [Piano di sviluppo del personale 2025-2027](#) della Provincia è strettamente collegato al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) in quanto rappresenta uno strumento fondamentale per garantire lo sviluppo delle competenze del personale necessarie per attuare le transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, in linea con gli obiettivi del PNRR.

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

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

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. Qualsiasi organizzazione, infatti, per essere in linea con i tempi e rispondere ai mutamenti culturali e tecnologici della società, deve investire sulle competenze del proprio personale, attraverso una adeguata formazione.

PIAO

2025 - 2027

Sezione 4 - Monitoraggio

Indice

- 4.1 Misurazione e valutazione della performance
- 4.2 Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione
- 4.3 Monitoraggio dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione
- 4.4 Business Intelligence e altri strumenti di monitoraggio
- 4.5 Benessere sul posto di lavoro
- 4.6 Soddisfazione dei cittadini e delle cittadine nei confronti dei servizi pubblici



4.1 Misurazione e valutazione della performance

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

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

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

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

L'amministrazione provinciale sta attualmente aggiornando il Sistema di misurazione e valutazione 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.

4.2 Monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione

Il processo di gestione del rischio comprende infine l'importante fase di **monitoraggio e riesame periodico** attraverso cui verificare l'**attuazione e l'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 2024-2026 con decreto del RPCT (n. 1765 del 15 aprile 2024) e pubblicato su Amministrazione Trasparenze della Provincia ([Monitoraggio delle misure di prevenzione specifiche programmate per l'anno 2023 - approvate con decreto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del 15 aprile 2024, n. 1765](#)). 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 per la prima volta di effettuare questo monitoraggio in modo più strutturato. Per motivi contingenti, la misura è stata poi attuata tra la seconda metà del 2022 ed inizio 2023 su un campione di cinque strutture organizzative: Ufficio Legislativo, Istituto provinciale di Statistica – ASTAT, Ufficio Sviluppo personale, Funzioni di supporto al Tribunale di giustizia amministrativa di Bolzano, Organismo pagatore provinciale. Nel 2023 questo tipo di monitoraggio ha trovato espressione sempre su un campione di cinque strutture organizzative, individuate con decreto del 30 novembre, n. 22328 del RPCT: Avvocatura, Direzione provinciale Formazione professionale in lingua tedesca, Area funzionale Turismo, Direzione provinciale Scuole dell'infanzia in lingua italiana, Ripartizione Diritto allo studio. La valutazione complessiva dell'attività di monitoraggio di primo livello effettuata dalle unità organizzative direttamente può definirsi tra buona e ottima. I dati risultanti dalla piattaforma GZoom riflettono la completezza e la correttezza dell'attività di monitoraggio effettuata dalle strutture stesse.

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

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

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

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

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

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 all'incirca n. 240 obblighi diversi, suddivisi nelle 22 sottosezioni di Amministrazione trasparente), vengono effettuati prevalentemente dei controlli di routine e a campione, che possono essere meramente casuali, ma effettuati anche in specifiche occasioni, come per esempio durante le operazioni di manutenzione o aggiornamento sul sito o all'inizio dell'anno durante le operazioni di archiviazione dei dati e documenti per i quali è decorso il periodo di pubblicazione, in occasione dell'aggiornamento del PTPCT 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 2025 al 2027 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. 19794 del 11.11.2024 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 30.11.2024" 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:

- Attività e procedimenti (articolo 35);
- Opere Pubbliche (articolo 38);
- Informazioni ambientali (articolo 40 comma 2);
- Altri contenuti - Accesso civico (articolo 5 e delibera ANAC n. 1309/2016);
- Altri contenuti - Accessibilità e Catalogo di dati, metadati e banche dati (articolo 53, c. 1- bis, d.lgs. 82/2005 e articolo 9, c. 7, d.l. n. 179/2012).

All'esito dei controlli effettuati in data 30.11.2024 e proseguiti anche nei giorni immediatamente successivi si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e solo in 1 caso doveva essere effettuata una lieve detrazione che riguardava l'aggiornamento di una pubblicazione. La questione veniva chiarita e risolta immediatamente assieme alla struttura organizzativa responsabile.

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

c) Ulteriori monitoraggi interni specifici e a campione

Per rafforzare il controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione ed effettuare un controllo più qualitativo e in profondità, anche per il triennio dal 2025 al 2027 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 generale della Provincia n. 19794 del 11.11.2024 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 30.11.2024 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.

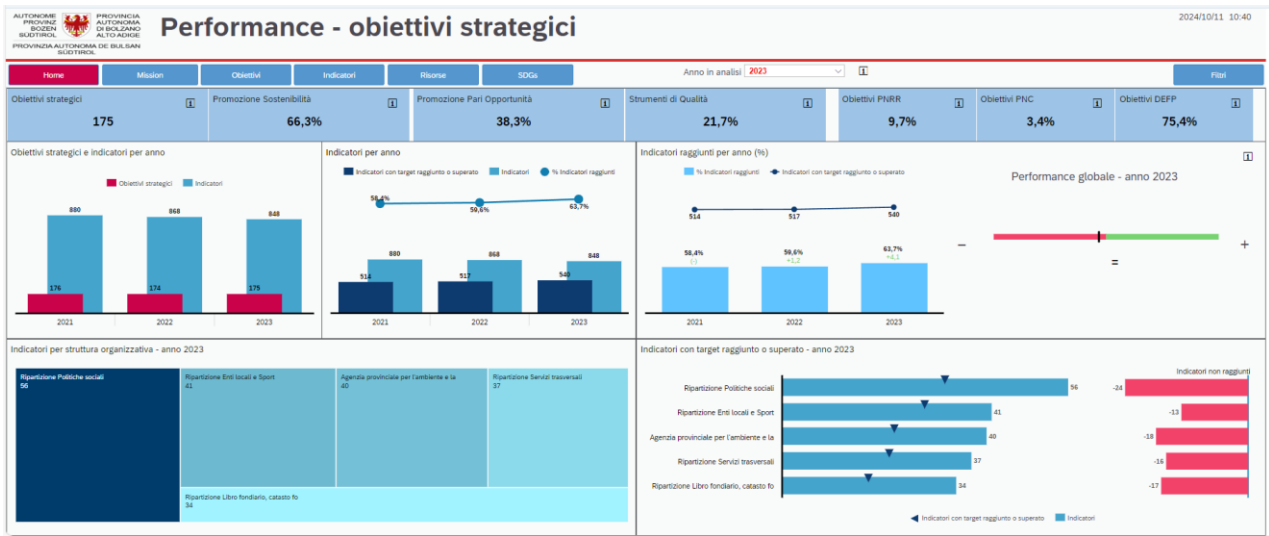
All'esito dei controlli effettuati in data 30.11.2024 si giungeva ad una valutazione del livello di trasparenza molto buona, giungendo quasi dappertutto al punteggio massimo e solo in 1 caso doveva essere effettuata una lieve detrazione che riguardava l'aggiornamento di una pubblicazione. La questione veniva chiarita e risolta immediatamente assieme alla struttura organizzativa responsabile.

4.4 Business Intelligence e altri strumenti di monitoraggio

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

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

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



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

4.5 Benessere sul posto di lavoro

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

La prossima edizione è prevista per il 2025, mentre quella del 2023 è consultabile all'interno della [sezione Benessere organizzativo](#) dell'Amministrazione trasparente.

4.6 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 dei cittadini, degli stakeholder e dei portatori di interesse ai diversi livelli.

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