

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026 - 2028

Art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito,
con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113

Art. 4 L.R. 20.12.2021 n. 7
e
L.R. 19.12.2022 n. 7

approvato con deliberazione della Giunta comunale
del 02.02.2026 n. 32

INDICE

ALLEGATI:	2
PREMESSA.....	3
RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
1. SEZIONE DATI IDENTIFICATIVI DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
2. SEZIONE- VALORE PUBBLICO, ANTICORRUZIONE, PERFORMANCE.....	8
2.1 <i>Sottosezione valore pubblico</i>	8
2.1.1 Le sfide del PNRR.....	8
2.1.2 Premessa metodologica: dimensione del VALORE PUBBLICO	10
2.1.3 Indirizzi – obiettivi strategici (2025 – 2030) e indicatori di impatto 2026-2028	17
2.1.4 Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 dell'Ente.....	38
2.2. <i>Sottosezione anticorruzione</i>	38
2.2.1 Soggetti coinvolti e i loro compiti	38
2.2.2 L'approccio metodologico adottato per la costruzione del piano	39
2.2.3 Analisi del contesto interno ed esterno	40
2.2.4 Le misure organizzative di carattere generale.....	42
2.3 <i>Sottosezione Performance</i>	47
3. SEZIONE – ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.....	48
3.1. <i>Sottosezione Struttura organizzativa</i>	48
3.1.1. Organigramma dell'ente	48
3.1.2. Unità organizzative e dotazioni organiche	49
3.1.3. Graduazione delle posizioni dirigenziali e retribuzione di risultato.....	53
3.2 <i>Sottosezione Organizzazione del lavoro agile</i>	54
3.2.1 Definizione del Lavoro Agile.....	54
3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile	54
3.2.3 Accesso al lavoro agile.....	55
3.2.4 Accordo individuale	55
3.2.5 Prestazione di lavoro in modalità agile	56
3.2.6 Luoghi di lavoro.....	56
3.2.7 Dotazione tecnologica	56
3.3. <i>Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale</i>	57
3.3.1. La Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028	57
3.3.1.a) Procedure assunzionali e vincoli	58
3.3.1.b) Cessazioni	59
3.3.2 Formazione del Personale.....	60
4. SEZIONE – MONITORAGGIO	67
MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 2.1 VALORE PUBBLICO.....	67
MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 2.2 ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	67
MONITORAGGIO SOTTOSEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE CAPITALE UMANO.....	67

ALLEGATI:

2.1.4 - PIANO TRIENNALE PER LA TRANSIZIONE DIGITALE 2024-2026 DELL'ENTE, AGGIORNAMENTO 2026

2.2.1 – REGISTRO DEI RISCHI

2.2.2 – ALBERO DELLA TRASPARENZA

2. 3 - SOTTOSEZIONE PERFORMANCE / OBIETTIVI 2026

3.3.2.A - PIANO DELLA FORMAZIONE 2026-2028

3.3.2.B - CRITERI E MODALITÀ DI PARTECIPAZIONE AI CORSI 2026-2028

3.3.2.C - PIANO PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL RESPONSABILE UNICO DI PROGETTO (RUP) 2026-2028

3.3.2.D - CRITERI E MODALITÀ PER LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL RESPONSABILE UNICO DI PROGETTO (RUP) 2026-2028

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi alla cittadinanza e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità e la conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa a livello nazionale e di creare un piano unico integrato per la governance dell'Amministrazione comunale.

Si tratta quindi di uno strumento strategico per l'Ente che allo stesso tempo ha lo scopo di comunicare alla collettività gli obiettivi e le azioni svolte, nonché i risultati attesi dall'esercizio delle funzioni pubbliche rispetto alle esigenze di *valore pubblico* da soddisfare.

Le disposizioni normative di livello nazionale non possono essere applicate *tout court* all'Amministrazione comunale in quanto la competenza in materia di ordinamento dei comuni è riservata alla Regione Trentino-Alto Adige dallo Statuto Speciale di autonomia e delle relative norme di attuazione.

La Regione ha recepito nel proprio ordinamento e in quello degli enti pubblici a ordinamento regionale i principi – di semplificazione della pianificazione e dei procedimenti amministrativi nonché di miglioramento della qualità dei servizi resi dalla p.a. ai cittadini e alle imprese - recati dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, assicurando un'applicazione graduale delle disposizioni. In sede di prima applicazione e limitatamente all'anno 2022, l'art. 4 della citata legge regionale ha previsto l'obbligo di compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione di cui alle lettere a) e d) dell'art. 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio.

L'art. 3 della legge regionale 19 dicembre 2022, n. 7 ha previsto che a decorrere dal 2023 la Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale applicano le disposizioni recate dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 *“compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi o con quelli eventualmente previsti in data successiva dalla disciplina regionale o provinciale per i rispettivi ambiti di competenza”*. Dopo l'iniziale fase di avvio, la Regione ha quindi previsto l'applicazione di tutte le parti previste dall'art. 6 del citato decreto, limitando però il campo di applicazione della disposizione con riferimento agli strumenti di programmazione disciplinati da leggi regionali. I commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 hanno previsto l'adozione, rispettivamente, di un decreto del Presidente della Repubblica che individuasse i piani assorbiti nel

PIAO e di un decreto ministeriale che fornisca un "Piano tipo", quale strumento di supporto alle amministrazioni nell'elaborazione del nuovo atto di programmazione. L'amministrazione comunale ha quindi proceduto ad elaborare il presente documento alla luce di quanto disposto dall'ultimo periodo dell'art. 3, comma 1, della legge regionale n. 7 del 2022 e secondo le indicazioni contenute nei seguenti atti:

1. Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, emanato con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 (G.U. Serie Generale n.151 del 30-06-2022);
2. Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione. emanato con D.M. 30 giugno 2022, n. 132 (G.U. Serie Generale n. 209 del 07-09-2022).

Riferimenti normativi

- Art. 6, commi 1 - 4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80; convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113
- Art. 4, Legge Regionale n. 7 del 20 dicembre 2021;
- Circolare RTAA n. 6/EL del 23 dicembre 2021;
- Circolare RTAA n. 2/EL del 10 febbraio 2022;
- D.P.R. n.81 del 24 giugno 2022 –Regolamento relativo ai Piani assorbiti dal PIAO;
- D.M. 30 giugno 2022, n. 132;
- Circolare RTAA n. 6/EL del 5 luglio 2022;
- Legge Regionale n. 7 del 19 dicembre 2022;

1. Sezione Dati identificativi dell'Amministrazione¹

Comune di Bolzano

Provincia autonoma di Bolzano, Trentino- Alto Adige

Indirizzo: Piazza Municipio,5 - 39100 Bolzano

codice fiscale/partita: IVA 00389240219

Sindaco: Claudio Corrarati

Telefono: 0471 997111

e-mail: urp@comune.bolzano.it

PEC: bz@legalmail.it

Sito internet: www.comune.bolzano.it/

Profili istituzionali social media:

Facebook: <https://it-it.facebook.com/ComunedibolzanoStadtgemeindeBozen>

Twitter: https://twitter.com/Stadt_Bozen/

Instagram: <https://www.instagram.com/comunegemeindebz/>

Linkedin: <https://www.linkedin.com/company/comune-bolzano>

- Popolazione residente (al 31.12.2024): 106.463
- Superficie comunale totale: 52,34 km²
- Densità abitativa: 2.049 abitanti/ km²
- Superficie urbanizzata: 21,34 km²
- Verde pubblico: 1,11 km²
- Tasso natalità (per 1.000 abitanti): 7,2
- Tasso di mortalità (per 1.000 abitanti): 10,1
- Percentuale ultra 65enni: 24,3%
- Percentuale minorenni: 16,3%
- Indice vecchiaia - rapporto tra anziani (65 anni e oltre) e giovani (fino ai 14 anni): 184,2
- Percentuale di popolazione straniera (rispetto alla popolazione complessiva): 15,1%
- Saldo migratorio (differenza tra immigrazioni ed emigrazioni): +276196
- Tasso di occupazione (classe di età 15-64 anni) – media annua provinciale: 74,2%
- Tasso di disoccupazione (classe di età 15-64 anni) – media annua provinciale: 2,0%

¹ Fonte: ISTAT – ASTAT – IRE – Provincia Autonoma di Bolzano – Ripartizione Lavoro – dati elaborati da Comune di Bolzano: Ripartizione Programmazione Controllo e Sistema Informativo, Ufficio Statistica e Tempi della Città – Dicembre 2024

- Indice di dipendenza strutturale (persone in età non attiva ogni 100 persone in età lavorativa): 59,9
- Imprese attive: 10.705

2. Sezione- Valore pubblico, anticorruzione, performance

2.1 Sottosezione valore pubblico

2.1.1 Le sfide del PNRR²



**Finanziato
dall'Unione europea**
NextGenerationEU

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, inserito all'interno del programma Next Generation EU, costituisce una risposta alla crisi causata dalla pandemia di Covid-19. Le sovvenzioni destinate ai Paesi Europei ammontano ad un totale di 672,5 miliardi di euro. L'Italia avrà a disposizione risorse per un valore di 222,1 miliardi di euro, di cui 191,5 miliardi destinati ad un pacchetto di riforme finanziate attraverso il **PNRR** e 30,6 ad interventi coperti dal **Fondo Complementare**.

Il piano si sviluppa lungo sette missioni (sviluppate a loro volta in componenti), l'ultima delle quali -aggiunta in sede di rimodulazione- riguardante l'attuazione dell'iniziativa REPowerEU e ruota attorno a tre punti cardine trasversali: digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione sociale.

Il Piano si articola nelle seguenti sette Missioni:

1. Digitalizzazione, Innovazione, Competitività, Cultura (risorse totali assegnate all'Italia: 41,34 mld di euro, di cui 199,9 milioni assegnati a Provincia ed Enti Locali altoatesini)
2. Rivoluzione verde e transizione ecologica (55,52 mld di euro, di cui 522,8 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
3. Infrastrutture per una mobilità sostenibile (24,74 mld di euro, di cui 37,4 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
4. Istruzione e ricerca (30,9 mld di euro, di cui 140,7 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
5. Inclusione e coesione (16,92 mld di euro, di cui 44,8 milioni di euro per Provincia e EELL altoatesini)
6. Salute (15,62 mld di euro, di cui 110,4 milioni per Provincia e EELL altoatesini)
7. RePowerEU (11,18 mld di euro)

Quest'ultima missione, introdotta dalla riforma del PNRR del 2023, mira a fornire supporto al sistema produttivo per realizzare la transizione ecologica, rafforzare le reti di distribuzione di energia, accelerare la produzione di fonti rinnovabili, aumentare l'efficienza energetica e creare competenze sul tema green nel settore pubblico e privato.

² Fonte: Sito del Comune di Bolzano

Il Comune di Bolzano attualmente sta seguendo diversi progetti nel campo della digitalizzazione e innovazione, rivoluzione verde e transizione ecologica, istruzione e ricerca, e inclusione e coesione, richiedendo all'**Unione Europea** un finanziamento che va oltre i **16 milioni di euro** e cofinanziando alcuni dei progetti attraverso **risorse proprie** per un totale di oltre **7 milioni di euro**.

Nell'ambito della **Missione 1** il Comune ha partecipato ai seguenti progetti: 1.2 Abilitazione al cloud (completato); 1.3.1 Piattaforma digitale Nazionale Dati (PDND) (concluso/liquidato); 1.4.1 Esperienza de cittadino-sito (concluso); 1.4.3 Adozione PagoPA (concluso/liquidato); 1.4.4 Stato civile digitale (ANSC -concluso/liquidato), 1.4.5 Adozione Piattaforma notificazioni atti digitali (SEND - (concluso/liquidato); 1.3.1 Piattaforma Digitale Nazionale Dati (ANNCSU – avviato).

Continuano gli investimenti in inclusione digitale: la Giunta comunale ha infatti approvato l'adesione al terzo bando PNRR (1.7.2) Rete di servizi di facilitazione digitale – Digi-Point Südtirol, promosso dalla Provincia. L'obiettivo è proseguire e ampliare i servizi di assistenza ai cittadini nell'utilizzo delle piattaforme e dei servizi online della pubblica amministrazione. Il progetto prevede inoltre l'attivazione di un nuovo sportello anche presso la sede dell'Anagrafe.

Nella cornice della stessa Missione, la terza componente finanzia progetti legati a turismo e cultura ed il Comune ha delegato alla Fondazione Teatro il progetto di efficientamento energetico del Teatro Comunale di Piazza Verdi, progetto per il quale la Fondazione ricopre il ruolo di soggetto attuatore, ed il Comune contribuisce con un finanziamento di € 1.515.330,05.

Nell'ambito della **Missione 2**, incentrata sulla mobilità sostenibile e la rivoluzione verde, il Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibile ha destinato 1,9 miliardi di euro alle flotte bus, ripartendo le risorse tra i principali Enti Locali. In tale cornice il Comune, di concerto con SASA spa. ha presentato un progetto di acquisto autobus ad H ed elettrici, che si colloca all'interno del più ampio progetto di rinnovo del Parco vetture a disposizione. Il finanziamento concesso ammonta a 3.456.230 euro.

Nella stessa linea di finanziamento rientra anche il progetto di rinnovo delle reti idriche, per il quale è stato concesso un finanziamento di € 8.148.037,00 da attuarsi di concerto con SEAB spa.

Precedentemente finanziate da fondi statali, e inizialmente confluite nel PNRR, per poi essere recentemente escluse dal "nuovo PNRR" sono la riqualificazione della scuola materna "Dante Alighieri", con lavori di ristrutturazione ed efficientamento energetico, l'opera di manutenzione della casa d'Estate di Castel Roncolo e il già concluso rifacimento dell'impianto ghiaccio presso la Sill. A questi si è aggiunto il progetto di realizzazione di un impianto fotovoltaico presso la scuola elementare Langer. Tali progetti sono coperti dalle leggi di Bilancio statali 2019 e 2020.

Ruolo di rilievo nella **Missione 4**, riservata a Istruzione e Ricerca, lo svolge il complesso scolastico Archimede- Longon, per il quale è previsto un progetto di quasi 19 milioni, di cui circa due milioni di fondi propri, una importante partecipazione della Provincia Autonoma di Bolzano (15 milioni) ed il finanziamento PNRR che coprirà quasi il 10% (1.7 milioni).

La Missione 5 prevede due interventi che mirano all'inclusione sociale attraverso lo sport. Essi sono destinati ad ampliare lo Sportcity di Maso della Pieve, aggiungendo nuove discipline sportive a quelle già previste, oltre alla ristrutturazione dei campi sportivi interni all'impianto natatorio di Bolzano, rendendoli fruibili anche nei periodi di chiusura stagionale del Lido. Nella medesima Missione 5 si collocano anche i progetti di ASSB, che assieme ad altri Ambiti Territoriali Sociali (ATS) provinciali, si è vista riconoscere l'ammissibilità al finanziamento per progetti di importo complessivo pari a 2.560.500 euro. Gli interventi nello specifico riguarderanno

percorsi di autonomia per persone con disabilità, l'housing temporaneo e le stazioni di posta per persone senza fissa dimora ma anche progetti a sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini, di sviluppo e di implementazione di un sistema di assistenza domiciliare virtuale e di contenimento del rischio di burn out per il personale impiegato nell'area sociale. Sempre in ambito sociale altro finanziamento già dichiarato ammissibile e **finanziato dal Piano Nazionale Complementare** ha come oggetto il risanamento energetico degli edifici residenziali comunali di via Claudia Augusta 87 - 89 a Bolzano.

2.1.2 Premessa metodologica: dimensione del VALORE PUBBLICO

La missione di ogni Pubblica Amministrazione (PA) è la creazione di Valore Pubblico, quale incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, sanitario, culturale ecc...) che si viene a creare presso la collettività e deriva dall'azione sinergica dei diversi soggetti pubblici operanti sul territorio, che perseguono e concorrono a questo traguardo utilizzando le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche ecc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi connessi ad insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi ecc.).

Il Valore Pubblico misura non solo output (servizi erogati) ma soprattutto outcome: solo misurando è possibile capire se una politica, un progetto o un servizio stanno realmente rispondendo ai bisogni collettivi. Il Valore Pubblico è quindi uno strumento indispensabile per una PA moderna, responsabile e orientata all'impatto: "Ciò che non si misura, non può essere migliorato" (Lord Kelvin, Popular Lectures and Addresses (Vol. 1, 1889) - Discorso "Electrical Units of Measurement" del 3 maggio 1883)

Il punto di partenza per poter avviare il processo di misurazione è costituito dal Documento programmatico del Sindaco 2025-2030 (delibera del CC n. 41/2025) tradotto nelle Linee programmatiche di governo 2025-2030 riportate nel Documento Unico di Programmazione – sezione strategica – (delibera CC n. 99/2025).

Le Linee programmatiche strutturate in tre livelli

1. Politiche
2. Indirizzi strategici
3. Obiettivi strategici

costituiscono lo strumento di pianificazione del Comune di Bolzano fornendo la visione d'insieme delle diverse politiche d'azione a medio/lungo termine, che sono orientate alla creazione di Valore Pubblico per la comunità di riferimento in correlazione ai 17 Obiettivi (*goals*) dell'Agenda 2030.

Le dimensioni del valore pubblico, così come identificate dall'art. 3 c. 1 lett. a) punto 4) del D.M. n. 132/2022, espresse in termini di impatto secondo le seguenti categorie:

- ◀ **impatto economico**
- ◀ **impatto sociale**
- ◀ **impatto ambientale e territoriale**
- ◀ **impatto culturale**
- ◀ **impatto a favore dei cittadini**

◀ **impatto educativo assistenziale**

sono state quindi riferite agli indirizzi strategici permettendo in tal modo una prima macroanalisi, posto che le sei dimensioni sono tra di loro strettamente interconnesse e integrate e tutte assieme contribuiscono al raggiungimento del Valore Pubblico.

[vd. grafico 1].

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
1 BOLZANO CITTÀ PER E DELLE PERSONE	1.1 Un'Amministrazione efficiente, vicina ai cittadini e di qualità 1.1.1-Elaborare e attuare un processo di miglioramento/rinnovamento dell'Amministrazione comunale 1.1.2- Rendere la gestione comunale più efficiente e sostenibile attraverso il recupero di margini finanziari, l'ottimizzazione delle risorse e la valorizzazione degli asset pubblici 1.1.3- Definire un ecosistema integrato di sostegno e sviluppo per l'economia della Città		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	1.2 Patto di "rete sociale" 1.2.1-Valorizzare e sostenere il sistema di collaborazione con le associazioni attraverso trasparenza, merito e semplificazione amministrativa		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	1.3 Sostenere e promuovere attività/iniziative per i giovani, famiglie 1.3.1- Valorizzare il tempo libero giovanile attraverso cultura, intrattenimento e spazi inclusivi	 	IMPATTO SOCIALE IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
	1.4 Politiche per l'uguaglianza e le pari opportunità 1.4.1- Promuovere una cultura del rispetto e dell'uguaglianza 1.4.2- Rafforzare la conciliazione tra lavoro e famiglia	 	IMPATTO SOCIALE
1 BOLZANO CITTÀ PER E DELLE PERSONE	1.5 Cura e benessere dei cittadini 1.5.1- Sostenere la genitorialità attraverso servizi, incentivi e reti di supporto 1.5.2- Promuovere l'invecchiamento attivo e il protagonismo sociale degli anziani 1.5.3- Potenziare i servizi e le infrastrutture per il benessere e la cura della popolazione	 	IMPATTO SOCIALE

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
	anziana 1.5.4- Contrastare l'isolamento e promuovere l'inclusione digitale e intergenerazionale 1.5.5- Garantire equità, trasparenza e legalità nell'accesso ai contributi pubblici 1.5.6- Rilanciare l'Azienda Servizi Sociali di Bolzano (ASSB) in un contesto di comunità in mutamento 1.5.7- Promuovere una città accessibile per l'inclusione delle persone con disabilità nella vita sociale, educativa e lavorativa 1.5.8- Supportare i progetti "Dopo di Noi" (L.112/2016)		
2 BOLZAO CITTÀ DELL'ECONOMIA URBANA	2.1 Favorire la crescita economica sostenibile 2.1.1- Valorizzare e rafforzare il ruolo delle imprese commerciali, artigianali e di servizio nei quartieri cittadini	 	IMPATTO ECONOMICO
2 BOLZAO CITTÀ DELL'ECONOMIA URBANA	2.2 Turismo e marketing della città 2.2.1- Riqualificazione urbana attraverso interventi mirati nei quartieri storici e nelle aree di interesse culturale e turistico	 	IMPATTO ECONOMICO
3 BOLZANO CITTÀ VIVIBILE	3.1 Promuovere la cultura dello sport e della salute 3.1.1-Nuove aree per il tempo libero e valorizzazione di quelle esistenti 3.1.2-Investire nella realizzazione, ristrutturazione e adeguamento delle strutture sportive per rispondere alle esigenze di tutte le discipline e fasce d'età	 	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO ECONOMICO

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
	3.1.3-Promuovere la cultura dello sport e della mobilità attiva		
	3.2 Pianificazione urbanistica: valorizzare il territorio e promuovere uno sviluppo urbano sostenibile 3.2.1-Promuovere uno sviluppo urbano sostenibile e compatto, tutelando il suolo e valorizzando le aree già urbanizzate 3.2.2-Attuare politiche abitative inclusive e differenziate per rispondere ai bisogni reali della popolazione 3.2.3-Valorizzare e gestire in modo strategico il patrimonio immobiliare pubblico per generare nuove opportunità abitative e sociali 3.2.4-Pianificare le infrastrutture strategiche per la mobilità		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
3 BOLZANO CITTÀ VIVIBILE	3.3 Area Urbana Vasta 3.3.1-Rafforzare il ruolo di Bolzano come capoluogo in coerenza con il principio di autonomia locale e con le esigenze di sviluppo sostenibile della Città 3.3.2-Dare seguito al Piano di Sviluppo Comunale propedeutico al Piano Comunale per il Territorio e Paesaggio (PCTP) 3.3.3-Sviluppare il territorio urbano per garantire abitabilità e accessibilità		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO SOCIALE
	3.4 Qualità urbana: gestione coordinata degli interventi sulle infrastrutture 3.4.1-Offrire soluzioni abitative al mondo universitario 3.4.2-Investire in infrastrutture scolastiche e spazi educativi di qualità 3.4.3-Migliorare l'efficienza e la qualità della gestione dei cantieri urbani per ridurre l'impatto sulla cittadinanza e garantire interventi duraturi 3.4.4-Garantire la sicurezza, la manutenzione		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO SOCIALE

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
3 BOLZANO CITTÀ VIVIBILE	ordinaria e straordinaria delle infrastrutture e degli edifici comunali		
	3.5 Qualità urbana: ambiente e rifiuti 3.5.1-Valorizzare il verde urbano e promuovere il decoro degli spazi pubblici 3.5.2-Migliorare il servizio di raccolta dei rifiuti e la pulizia della città 3.5.3-Sostenere la transizione energetica di Bolzano e ammodernamento delle infrastrutture attraverso efficienza, innovazione e sostenibilità tutelando il territorio		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
	3.6 Qualità urbana: rivisitazione delle politiche per la mobilità 3.6.1-Rivisitazione delle politiche per la mobilità 3.6.2-Proseguire il miglioramento delle infrastrutture ciclabili: mobilità intelligente 3.6.3-Realizzare un sistema integrato e intelligente di gestione della sosta urbana		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)	IMPATTI
4 BOLZANO CITTÀ PIÙ SMART	4.1 Smart-City 4.1.1-La tecnologia a servizio della Città	  	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
5 BOLZANO CITTÀ DELLA CULTURA CHE COSTRUISCE FUTURO	5.1 La cultura come motore di crescita e coesione sociale 5.1.1-Promuovere sinergie e coordinamento tra associazioni e istituzioni culturali 5.1.2-Eventi e manifestazioni culturali per una rigenerazione urbana 5.1.3-Valorizzare la rete museale cittadina 5.1.4-Promuovere una comunità educativa, rispettosa e consapevole: Bolzano Città delle Memorie, sostegno all'educazione civica e al plurilinguismo	  	IMPATTO CULTURALE
6 BOLZANO CITTÀ CHE PROTEGGE, CITTÀ CHE VIVE	6.1 Sicurezza urbana 6.1.1-Presidiare gli spazi pubblici in collaborazione con altre Autorità competenti rafforzando il ruolo della Polizia Municipale	  	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO SOCIALE
6 POLITICHE EDUCATIVE E GIOVANILI	6.2 Legalità e territorio 6.2.1-Realizzare un modello di accoglienza strutturato in grado di affrontare le sfide dell'integrazione dei migranti nel tessuto sociale-economico 6.2.2-Promuovere e sostenere progetti e azioni info/formative e di sensibilizzazione per contrastare i fenomeni di degrado sociale	   	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI IMPATTO SOCIALE

2.1.3 Indirizzi – obiettivi strategici (2025 – 2030) e indicatori di impatto 2026-2028

Di seguito per ogni indirizzo strategico sono stati definiti degli indicatori di impatto, misurati come baseline, sia in termini assoluti che in termini di percentuali con una proiezione di sviluppo in raccordo con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Agenda 2030) e le dimensioni delle sei categorie d'impatto.

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
1.1 Un'Amministrazione efficiente, vicina ai cittadini e di qualità	Dipendenti per 1000 abitanti	n. dipendenti/ abitanti*1000)	9,13		IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
1.1.1-Elaborare e attuare un processo di miglioramento/rinnovamento dell'Amministrazione comunale	Carte dei servizi-schede servizi		15			
1.1.2- Rendere la gestione comunale più efficiente e sostenibile attraverso il recupero di margini finanziari, l'ottimizzazione delle risorse e la valorizzazione degli asset pubblici	Grado di autonomia tributaria	entrate tributarie/entrate correnti (%)	23,73%			
	Capacità di riscossione	incassi entrate proprie/previsioni iniziali di parte corrente (%)	85,27%			
1.1.3-Definire un ecosistema integrato di sostegno e sviluppo per l'economia della Città	Carico tributario per abitante (€)		€ 510,31			
	Spesa corrente per abitante (€)		€ 1.873,37			
	Indice di copertura delle spese correnti con risorse proprie (%)		56,44%			

³ INDICATORI DI IMPATTO riferiti agli INDIRIZZI STRATEGICI

⁴ Dati 2024 elaborati dicembre 2025 da Comune di Bolzano: Ripartizione Programmazione Controllo e Sistema Informativo, Ufficio Statistica e Tempi della Città
Fonti: ISTAT – ASTAT – IRE – Provincia Autonoma di Bolzano – SASA – ASSB - Comune di Bolzano

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
		Progetti PNRR: progetti ammessi (n)		13			
		importo ammesso a finanziamento (€)		€ 16.330.590			
		Indebitamento pro capite (€)		€ 56,39			
1.3	Sostenere e promuovere attività/iniziative per i giovani, famiglie 1.3.1-Valorizzare il tempo libero giovanile attraverso cultura, intrattenimento e spazi inclusivi	Eventi per la valorizzazione dei giovani (n)		75		IMPATTO SOCIALE	
1.4	Politiche per l'uguaglianza e le pari opportunità 1.4.1-Promuovere una cultura del rispetto e dell'uguaglianza 1.4.2-Rafforzare la conciliazione tra lavoro e famiglia	Azioni di contrasto/sensibilizzazione organizzate direttamente dal Comune contro discriminazioni di genere (n)		55			
		Dipendenti che usufruiscono di orari flessibili rispetto al tot. dipendenti (%)		100%		IMPATTO SOCIALE	
		Dipendenti con smart working (n)		375			
		Tasso di utilizzo dei congedi parentali (maternità, paternità, congedi straordinari...)		26,7%			
		Equilibrio di genere nelle posizioni di responsabilità		52,38%			
		Accordi sindacali/contrattuali che includono misure di conciliazione (n)		15			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
1.5	Cura e benessere dei cittadini 1.5.1-Sostenere la genitorialità attraverso servizi, incentivi e reti di supporto 1.5.2-Promuovere l'invecchiamento attivo e il protagonismo sociale degli anziani 1.5.3-Potenziare i servizi e le infrastrutture per il benessere e la cura della popolazione anziana 1.5.4-Contrastare l'isolamento e promuovere l'inclusione digitale e intergenerazionale 1.5.5-Garantire equità, trasparenza e legalità nell'accesso ai contributi pubblici 1.5.6-Rilanciare l'Azienda Servizi Sociali di Bolzano (ASSB) in un contesto di comunità in mutamento 1.5.7-Promuovere una città accessibile per l'inclusione delle persone con disabilità nella vita sociale, educativa e lavorativa 1.5.8-Supportare i progetti "Dopo di Noi" L.112/2016)	Grado di soddisfazione utenza "estate bambini/ragazzi" (scala 1 -10)		8,7		IMPATTO SOCIALE	 
		Grado di soddisfazione utenza per soggiorni marini (scala 1 - 10)		9,4			
		Anziani in carico ai servizi socio-pedagogici rispetto a popolazione over 65	n. anziani presi in carico /pop. over 65 anni (%)	2%			
		Indice dotazione posti letto nelle residenze per anziani gestite da ASSB in rapporto alla popolazione over 65	n. posti letto RpA/pop over 65 (%)	1,5%			 
		Indice di utilizzo posti letto residenze per anziani gestite da ASSB	posti letto occupati in RpA/tot. posti letto (%)	89,8%			
		Accessibilità fisica alle strutture da parte degli utenti (%)		100%			
		Segnalazioni (SensorCivico) (n)		1.676			
2.1	Favorire la crescita economica sostenibile 2.1.1-Valorizzare e rafforzare il ruolo delle imprese commerciali, artigianali e di servizio nei quartieri cittadini	Tasso di mortalità delle imprese	n. imprese cessate/n. imprese attive (%)	7,54%		IMPATTO ECONOMICO	
		Tasso di natalità delle imprese	n. imprese nuove iscritte/n. imprese attive (%)	8,92%			
		Media annua tasso inflazione (%)		1,7%			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
		Occupati sulla popolazione di 15-64 anni (media provinciale) (%)		74,40%			
		Disoccupati sulla popolazione di 15-64 anni (media provinciale) (%)		2,0%			
		Controlli per contrastare commercio abusivo (n)		1.656			
		Controlli pubblici esercizi (n)		445			
2.2	Turismo e marketing della città 2.2.1-Riqualificazione urbana attraverso interventi mirati nei quartieri storici e nelle aree di interesse culturale e turistico	Indice di utilizzazione dei posti letto (%)		48,4%		IMPATTO ECONOMICO	
		Esercizi ricettivi (n.)		337			
		Posti letto (n)		5.359			
		Permanenza media dei turisti (gg)		2,2 gg.			
		Presenze turistiche-arrivi (n)		429.151			
3.1	Promuovere la cultura dello sport e della salute 3.1.1-Nuove aree per il tempo libero e valorizzazione di quelle esistenti 3.1.2-Investire nella realizzazione, ristrutturazione e adeguamento delle strutture	Aree gioco (n)		52		IMPATTO SOCIALE	 
		Aree fitness (n)		10			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
sportive per rispondere alle esigenze di tutte le discipline e fasce d'età 3.1.3-Promuovere la cultura dello sport e della mobilità attiva		Campetti polifunzionali (n)		31			
		Aree skatepark		2			
		Cortili scolastici		59			
3.2 Pianificazione urbanistica: valorizzare il territorio e promuovere uno sviluppo urbano sostenibile 3.2.1-Promuovere uno sviluppo urbano sostenibile e compatto, tutelando il suolo e valorizzando le aree già urbanizzate 3.2.2-Attuare politiche abitative inclusive e differenziate per rispondere ai bisogni reali della popolazione 3.2.3-Valorizzare e gestire in modo strategico il patrimonio immobiliare pubblico per generare nuove opportunità abitative e sociali 3.2.4-Pianificare le infrastrutture strategiche per la mobilità		Alloggi sociali (IPES, Comune di BZ) (n)		6.502		IMPATTO SOCIALE IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	 
		Alloggi comunali ristrutturati (n)		22			
		Manutenzione straordinaria in alloggi comunali: interventi (n)		15			
		importo interventi (€)		58.704			
		Lunghezza corsie preferenziali bus/taxi in città (km)		9,2			
3.3 Area Urbana Vasta 3.3.1-Rafforzare il ruolo di Bolzano come capoluogo in coerenza con il principio di autonomia locale e con le esigenze di sviluppo sostenibile della Città		Superficie edificata (m ²)		10.687.452		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	 
		Superficie edificata per abitante (m ²)	m ² superficie edificata/ popolazione	100,39			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
3.3.2-Dare seguito al Piano di Sviluppo Comunale propedeutico al Piano Comunale per il Territorio e Paesaggio (PCTP)	3.3.3-Sviluppare il territorio urbano per garantire abitabilità e accessibilità	Permessi di costruire (PDO) e concessioni edilizie (CE) nell'anno (n)		357		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
		Istanze respinte per la sanatoria di interventi edilizi in assenza di titolo abilitativo (n)		4			
3.4 Qualità urbana: gestione coordinata degli interventi sulle infrastrutture	3.4.1-Offrire soluzioni abitative al mondo universitario	Accessibilità fisica alle strutture (%)		100%			
	3.4.2-Investire in infrastrutture scolastiche e spazi educativi di qualità	Interventi nell'anno per eliminazione barriere stradali (n)		39		IMPATTO SOCIALE	 
	3.4.3-Migliorare l'efficienza e la qualità della gestione dei cantieri urbani per ridurre l'impatto sulla cittadinanza e garantire interventi duraturi	Grado di attendibilità delle previsioni degli interventi per eliminazione barriere stradali (%)		100%		IMPATTO CULTURALE	
	3.4.4-Garantire la sicurezza, la manutenzione ordinaria e straordinaria delle infrastrutture e degli edifici comunali						
3.5 Qualità urbana: ambiente e rifiuti	3.5.1-Valorizzare il verde urbano e promuovere il decoro degli spazi pubblici	Orti urbani (m ² /pop)		0,16		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	 
	3.5.2-Migliorare il servizio di raccolta dei rifiuti e la pulizia della città	Verde pubblico (m ²)		23.311.950			
	3.5.3-Sostenere la transizione energetica di Bolzano e ammodernamento delle infrastrutture attraverso efficienza, innovazione e sostenibilità tutelando il territorio	Verde urbano fruibile (attrezzato, parchi...) per abitante	m ² verde urbano/ popolazione	228,36			
		Stima della quota di superficie boschiva (%)		39,6			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
		Alberi censiti (n)		13.103			
		Alberi nuovi messi a dimora (n)		228			
		Raccolta differenziata (%)		65,2%			
		Rifiuti indifferenziati pro capite (kg/ab)		175			
		Rifiuti urbani conferiti in discarica %		0,12			
		Edifici pubblici con impianti solari termici					
		n. edifici		7			
3.5	Qualità urbana: ambiente e rifiuti 3.5.1-Valorizzare il verde urbano e promuovere il decoro degli spazi pubblici 3.5.2-Migliorare il servizio di raccolta dei rifiuti e la pulizia della città 3.5.3-Sostenere la transizione energetica di Bolzano e ammodernamento delle infrastrutture attraverso efficienza, innovazione e sostenibilità tutelando il territorio	m ² impianti		718,48		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	    
	Edifici pubblici con impianti fotovoltaici:						
	n. edifici		16				
	kW installati		309,63				
	Volumi medi giornalieri per abitante di acqua erogata dalle reti di distribuzione (m ³)		198,89				
	Efficienza delle reti di distribuzione dell'acqua potabile (%)	Volume di acqua erogata agli utenti/volume di acqua messa in rete		70,2%			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
	Volumi di acqua prelevata per uso potabile (m ³)		11.146.007			7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO 15 LA VITA SULLA TERRA
	Rete di teleriscaldamento: lunghezza rete di (km)		60,7			
	edifici serviti (n)		454			
	risparmio di CO ² (tonnellate)		23.189 ca.			
	Media annua PM10 (µg/m ³) (limite: 40 µg/m ³)		18			
	Media annua Biossido di azoto (µg/m ³) (limite: 40 µg/m ³)		30			
	Giorni di superamento limiti PM10		8			
	Valore massimo rilevato di ozono (µg/m) (limite: 180 µg/m)		149			
3.6 Qualità urbana: rivisitazione delle politiche per la mobilità 3.6.1-Rivisitazione delle politiche per la mobilità 3.6.2-Proseguire il miglioramento delle infrastrutture ciclabili: mobilità intelligente 3.6.3-Realizzare un sistema	Piste ciclabili (km)		74,4		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	3 SALUTE E BENESSERE 9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE
	Spostamento dei residenti nei giorni feriali (%) – MODAL SPLIT in bicicletta		26%			

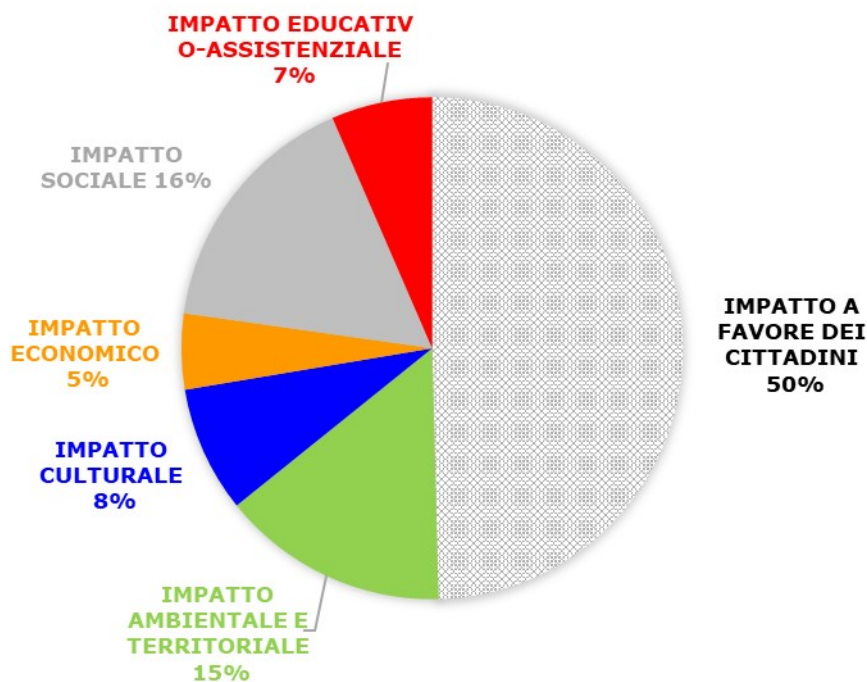
INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
integrato e intelligente di gestione della sosta urbana		con trasporto pubblico		10%		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	 
		a piedi		29%			
		Zone a traffico limitato (ZTL) (m ²)		303.506,5			
4.1 Smart-City 4.1.1-La tecnologia a servizio della Città		Fibra ottica posata	(km)	65		IMPATTO SOCIALE IMPATTO ECONOMICO	 
		Assistenza digitale: Punti di erogazione di assistenza digitale (n)		3			
		consulenze offerte (n)		4.861			
		Segnalazioni (SensorCivico) (n)		1.676			
		Servizi accessibili con identità digitale (n)		79			
		Carte Identità Elettroniche (CIE) (n)		16.790			
		SPID attivati dal Comune (n)		1.481			
		Servizi attivati con PagoPA (n)		40			

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)	INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
5.1 La cultura come motore di crescita e coesione sociale 5.1.1-Promuovere sinergie e coordinamento tra associazioni e istituzioni culturali 5.1.2-Eventi e manifestazioni culturali per una rigenerazione urbana 5.1.3-Valorizzare la rete museale cittadina 5.1.4-Promuovere una comunità educativa, rispettosa e consapevole: Bolzano Città delle Memorie, sostegno all'educazione civica e al plurilinguismo	Sale museali ed espositive aperte al pubblico (n)		7		IMPATTO CULTURALE	  
	gg. di apertura Museo Civico nell'anno		212			
	Mostre/eventi ospitati al Museo Civico (n)		6 ⁵			
	Visitatori Museo Civico (n)		8.906		IMPATTO CULTURALE	  
	Iniziative/mostre per valorizzazione della Memoria (n)		33			
	Eventi culturali organizzati (n)		140			
6.1 Sicurezza urbana 6.1.1-Presidiare gli spazi pubblici in collaborazione con altre Autorità competenti rafforzando il ruolo della Polizia Municipale	Controlli degrado urbano accattonaggio/spaccio (n)		296		IMPATTO SOCIALE	  
	Telecamere di sicurezza urbana installate (n)		210			
	Interventi per contrastare situazioni degrado (n)		1.868			

⁵ Dal 1.10 al 31.12.2024 è stata disposta la chiusura integrale del Museo Civico; dal 1.06 al 30.09.2024 il Museo ha svolto attività ridotta. Le due chiusure sono state disposte per la presenza del cantiere in corso per l'ottenimento della certificazione antincendio, garantendo in primis il rispetto della normativa di sicurezza armonizzando il cronoprogramma dei lavori con le attività della struttura

INDIRIZZI STRATEGICI OBIETTIVI STRATEGICI (DUP 2026-2028)		INDICATORI DI IMPATTO ³	FORMULA	BASE LINE 2024 ⁴	TREND	IMPATTO	COLLEGAMENTO CON GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE (AGENDA 2030)
6.2 Legalità e territorio 6.2.1-Realizzare un modello di accoglienza strutturato in grado di affrontare le sfide dell'integrazione dei migranti nel tessuto sociale-economico 6.2.2-Promuovere e sostenere progetti e azioni info/formative e di sensibilizzazione per contrastare i fenomeni di degrado sociale		Posti letto per "emergenza freddo" (n)		250		IMPATTO SOCIALE	   
		Posti letto attivati per lavoratori senza fissa dimora (n)		60			
		Persone destinatarie d'interventi di prevenzione da esclusione sociale (n)		15.973			
		Mense per persone in situazione di disagio/povertà (n)		5			
		Posti letto per persone senza fissa dimora (n)		614			

Distribuzione IMPATTI in percentuale



[Grafico 1]

Nella Tabella 1 sotto riportata raccordo tra:

- progetti/prospetti attività attivati dall'Amministrazione comunale
- "categorie di progetti/prospetti attività", definite in funzione della creazione di Valore Pubblico:
 - SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI/ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA: obiettivi e attività che portano a una revisione dei regolamenti, snellimento di procedure nell'ottica del recupero di efficienza ed efficacia
 - DIGITALIZZAZIONE
 - MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI: obiettivi e attività che puntano alla qualità dei procedimenti e servizi, alla accessibilità fisica e digitale
 - PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE: piano delle azioni positive
 - CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO
 - TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
- impatti.

Nell'allegato „Obiettivi” vengono riportati gli obiettivi 2026 definiti dalle singole strutture.

[Tabella 1]

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
1 Bolzano Città per e delle persone	1.1 Un'Amministrazione efficiente, vicina ai cittadini e di qualità	ANTICORRUZIONE/ TRASPARENZA	Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza e anticorruzione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Consolidamento del sistema di programmazione strategica e gestionale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione e promozione della comunicazione esterna e interna	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Acquisizione e gestione di beni e servizi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Age Management	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Applicazione puntuale della L.P. 17 dicembre 2015, n. 16 "Disposizioni sugli appalti pubblici", del Codice dei Contratti Pubblici e della normativa di settore vigente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attività di cerimoniale, onomastica, rappresentanza e patrocinii dell'Ente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Coordinamento della Commissione Comunale Pubblici Spettacoli	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Cybersecurity e Data Protection	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Disciplina normativa e provvedimenti di settore	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Documento di valutazione dei rischi aziendale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	Efficienza e ottimizzazione dei processi interni	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Garantire una gestione delle procedure di gara per l'acquisizione di beni e servizi trasparente, efficiente e conforme alla normativa	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione del cimitero	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
1 Bolzano Città per e delle persone	1.1 Un'Amministrazione efficiente, vicina ai cittadini e di qualità	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione delle fasi di gara per lavori, forniture di beni e servizi per importi di rilevanza comunitaria e sottosoglia comunitaria con procedure di scelta diversa dalla procedura negoziata	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione di strutture e servizi di quartiere	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Iniziative di sensibilizzazione per la cittadinanza rispetto alla condizione di diversabilità	IMPATTO SOCIALE
		DIGITALIZZAZIONE	Metodi e strumenti elettronici di modellazione per l'edilizia e le infrastrutture	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Migliorare i servizi e l'efficienza dell'Amministrazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Pagamenti elettronici a favore delle PA-PagoPA	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	PNRR 1.3.1-"Piattaforma Digitale Nazionale Dati"-ANNCSU - Comuni	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	PNRR -Misura di investimento 1.7.2 Rete di servizi di facilitazione digitale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Politiche e gestione delle risorse umane	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Potenziare la formazione e lo sviluppo professionale del personale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Predisposizione e gestione del bilancio di previsione, variazioni e rendiconto	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Processo di digitalizzazione: rilevanza interna	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Processo di digitalizzazione: servizi digitali e cittadinanza digitale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Programma di Evoluzione Tecnologica: Cloud e Software Management	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		ANTICORRUZIONE/ TRASPARENZA	Regolamento europeo e disposizioni varie applicabili in materia di trattamento dei dati personali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Regolare svolgimento delle operazioni elettorali	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riduzione del contenzioso tributario	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
1 Bolzano Città per e delle persone	1.1 Un'Amministrazione efficiente, vicina ai cittadini e di qualità	DIGITALIZZAZIONE	Sistema di governance dei dati	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sistema informativo comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE	Sistema qualità dei servizi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	PNRR 1.15 - Sistema unico di contabilità economico-patrimoniale Accrual	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Studio, analisi e adeguamento delle procedure amministrative alle novità normative	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		DIGITALIZZAZIONE		IMPATTO ECONOMICO
		DIGITALIZZAZIONE	Supporto informatico al processo di digitalizzazione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sviluppare i canali digitali di ascolto e di dialogo con i cittadini	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Verifica amministrativo contabile dell'attività dell'ente	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Vigilanza sui locali e sulle manifestazioni di pubblico spettacolo	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attività di gestione dei tributi comunali e di recupero dell'evasione	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione oculata e accurata dei fondi del titolo I assegnati alla struttura	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	IRAP commerciale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Miglioramento della gestione finanziaria	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Pianificazione pluriennale degli investimenti	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	PNRR 1.11 - riduzione dei tempi di pagamento delle PP.AA.	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Progetti PNRR	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione delle farmacie comunali	IMPATTO ECONOMICO

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
1 Bolzano Città per e delle persone	1.2 Patto di "rete sociale"	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Controllo degli esercizi pubblici	IMPATTO ECONOMICO
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promozione della cittadinanza attiva e della solidarietà	IMPATTO SOCIALE
	1.3 Sostenere e promuovere attività/iniziative per i giovani, famiglie	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Monitoraggio dei tempi di erogazione dei contributi	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione dell'idealtà, delle problematiche e delle potenzialità dei giovani cittadini	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
	1.4 Politiche per l'uguaglianza e le pari opportunità	PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	Pari Opportunità, promozione della cultura di genere	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Progetto "Sviluppo di comunità"	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promozione e realizzazione di eventi/progetti di interesse collettivo	IMPATTO SOCIALE
		PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	Conciliazione tempi della scuola, tempi della mobilità e tempo libero	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Fronteggiare le nuove povertà ed il disagio nascosto	IMPATTO SOCIALE
	1.5 Cura e benessere dei cittadini	CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Piano di sorveglianza e di contenimento a basso impatto ambientale delle zanzare e di altri insetti	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	Progetto "Sostegno alla genitorialità"	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Organizzare la città tenendo conto delle necessità dei cittadini anziani	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Residenza per Anziani "Don Bosco"	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Residenza per anziani "Villa Europa"	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificare e riorganizzare gli spazi pubblici esistenti	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Progetto "Dopo di noi"	IMPATTO SOCIALE

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI	
2 Bolzano Città dell'economia urbana	2.1 Favorire la crescita economica sostenibile	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	"Festival del lavoro"	IMPATTO ECONOMICO	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	"Economia della notte"	IMPATTO ECONOMICO	
3 Bolzano Città vivibile	3.1 Promuovere la cultura dello sport e della salute	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Nuove aree per il tempo libero e valorizzazione di quelle esistenti	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	
3 Bolzano Città vivibile		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Areale "Palamazzali", realizzazione della "cittadella dello sport"	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Impianti sportivi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Nuovo Polo natatorio Maso della Pieve	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Palasport di via Resia	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Palazzo del ghiaccio SPARKASSE ARENA (PALAONDA)	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Stadio "Druso"	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	
		3.2 Pianificazione urbanistica: valorizzare il territorio e promuovere uno sviluppo urbano sostenibile	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualificazione urbanistica dell'areale Perathoner, Stazione, Garibaldi e Alto Adige	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Politiche abitative	IMPATTO SOCIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Realizzazione alloggi sociali	IMPATTO SOCIALE
			MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione del patrimonio immobiliare	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Valorizzazione del patrimonio immobiliare		IMPATTO SOCIALE		
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Piazza Vittoria: parcheggio e sistemazione superficiale		IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE		
3.3 Area Urbana Vasta	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Infrastrutture e servizi a favore dell'intero territorio provinciale	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE		
	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Istituire tavoli di confronto sui vari temi di sviluppo della città	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE		

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
3 Bolzano Città vivibile	3.4 Qualità urbana: gestione coordinata degli interventi sulle infrastrutture	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ampliamento dei controlli e delle azioni per eliminare le barriere architettoniche	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Complesso scolastico San Giovanni	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Complesso scolastico scuola elementare e media in Via Bari	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Realizzazione Scuola S. Giacomo	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
	3.4 Qualità urbana: gestione coordinata degli interventi sulle infrastrutture	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualficazione comparto Archimede Longon	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualficazione complesso Ada Negri	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Scuola media Von Aufschnaiter ristrutturazione e ampliamento	IMPATTO EDUCATIVO-ASSISTENZIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Migliorare l'efficienza e la qualità della gestione dei cantieri urbani per ridurre l'impatto sulla cittadinanza e garantire interventi duraturi	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti elevatori	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
	3.5 Qualità urbana: ambiente e rifiuti	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Riqualficare e riorganizzare gli spazi pubblici	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Centro di riciclaggio	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Ottimizzare la raccolta dei rifiuti e della nettezza urbana	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Riorganizzazione del servizio di asporto dei rifiuti in centro storico con un cambio delle modalità di raccolta	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Efficientamento energetico	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Interventi a salvaguardia e tutela del territorio	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Piano di Protezione Civile Comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Riqualficazione energetica degli edifici comunali e del patrimonio edilizio esistente	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ristrutturazione e ampliamenti del cimitero comunale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
3 Bolzano Città vivibile	3.6 Qualità urbana: rivisitazione delle politiche per la mobilità	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Attuazione delle grandi opere previste da "Agenda Bolzano"	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Eventi/progetti per la promozione della mobilità sostenibile	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO	Infrastrutture Bolzano Sud	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sicurezza stradale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Interventi per la sicurezza stradale	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Mobilità sostenibile: ampliamento rete piste ciclabili	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE
4 Bolzano Città più smart	4.1 Smart-City	DIGITALIZZAZIONE	Collaborazione con centri di ricerca, Università e aziende	IMPATTO ECONOMICO
5 Bolzano Città della cultura che costruisce futuro	5.1 La cultura come motore di crescita e coesione sociale	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Bolzano città pluriculturale	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Coordinare con le Istituzioni, l'associazionismo ed i volontari di quartiere microinterventi ampliando la fruizione culturale	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Eventi/progetti di interesse culturale	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Organizzazione di eventi e allestimenti per le festività natalizie in tutti i quartieri	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE	Promozione e realizzazione di eventi/progetti di interesse collettivo	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Gestione patrimoniale dei beni di interesse storico artistico	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI
		MIGLIORAMENTO	Museo Civico di Bolzano	IMPATTO CULTURALE

POLITICHE	INDIRIZZI STRATEGICI	CATEGORIE PROGETTI/ PROSPETTI ATTIVITÀ	PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTI
		DEI SERVIZI		
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Ampliare i servizi delle biblioteche	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Bolzano Città delle Memorie	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Polo Bibliotecario	IMPATTO CULTURALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promuovere azioni per una città della memoria, della convivenza e della pace	IMPATTO CULTURALE
6 Bolzano Città che protegge, Città che vive	6.1 Sicurezza urbana	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Sicurezza urbana	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Controllo di vicinato	IMPATTO SOCIALE
	6.2 Legalità e territorio	MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Promuovere e sostenere iniziative di inclusione dei migranti	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Controlli mirati per contrastare situazioni di degrado	IMPATTO SOCIALE
		MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	Osservatorio per le politiche sociali e sulla qualità della vita	IMPATTO SOCIALE

CATEGORIE PROGETTI/PROSPETTI ATTIVITÀ	IMPATTO A FAVORE DEI CITTADINI	IMPATTO AMBIENTALE E TERRITORIALE	IMPATTO CULTURALE	IMPATTO ECONOMICO	IMPATTO EDUCATIVO- ASSISTENZIALE	IMPATTO SOCIALE	TOTALE COMPLESSIVO
ANTICORRUZIONE/ TRASPARENZA	2						2
CLIMA ED EFFICIENTAMENTO ENERGETICO		9					9
DIGITALIZZAZIONE	11			2			13
MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI	46	10	9	4	8	16	93
PARI OPPORTUNITÀ ED EQUILIBRIO DI GENERE			1			3	4
SEMPLIFICAZIONE PROCEDIMENTI	2						2
TOTALE COMPLESSIVO	61	19	10	6	8	19	123

2.1.4 Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 dell'Ente

Si rinvia a quanto descritto nell'allegato 2.1.4 Piano triennale per la transizione digitale 2024-2026 dell'Ente, aggiornato al 2026.

2.2. Sottosezione anticorruzione

La stesura della presente sottosezione del PIAO (ove di seguito si indica il PTPCT o Piano, si deve intendere il riferimento alla presente sottosezione) è stata quindi realizzata mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai dirigenti e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni della L. 190/2012. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari, attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente (bilancio di previsione, PEG, linee di indirizzo, ecc.).

2.2.1 Soggetti coinvolti e i loro compiti

I soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo sono di seguito indicati:

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), individuato nel Segretario Generale, con delibera della Giunta N. 255 dd. 05/05/2016 integrata da successiva delibera di Giunta del 27/12/2019 n. 827, egli:

- elabora l'aggiornamento del PTPCT;
- cura la pubblicazione del Piano sul sito internet istituzionale;
- verifica l'idoneità ed efficacia del PTPC;
- elabora le modifiche al Piano in caso di accertamento di mutamenti dell'organizzazione, modifiche normative e/o emersione di nuove situazioni di rischio;
- predispone una relazione annuale sull'attività svolta in qualità di responsabile e ne assicura la pubblicazione sulla sezione Amministrazione trasparente della sito web istituzionale;
- in qualità di Responsabile della Trasparenza, ne svolge le funzioni.

I direttori di ripartizione e d'ufficio

Sono i referenti di primo livello per l'attuazione del Piano relativamente a ciascuna area attribuita alla loro responsabilità e svolgono un ruolo di raccordo fra il RPCT e le strutture dirigenziali alle quali sono preposti.

Essi:

- svolgono attività informativa nei confronti del RPCT di riferimento;
- vigilano sull'applicazione del Codice di comportamento;
- collaborano per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;

- collaborano per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e dei processi gestiti, mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio;
- progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti di "malamministrazione" da parte dei collaboratori in occasione dell'espletamento del proprio lavoro;
- adottano misure gestionali, quali ad esempio l'impulso all'avvio dei procedimenti disciplinari;
- collaborano attivamente per garantire il perseguimento degli obiettivi di Piano, intraprendendo a tal fine le opportune iniziative.

Tutti i dipendenti e collaboratori, essi:

- osservano il Codice di Comportamento;
- segnalano i presunti fatti illeciti di cui vengono a conoscenza, secondo le modalità di cui al Codice di comportamento nonché dell'istituto del whistleblowing;
- danno immediata comunicazione al proprio dirigente se rilevano la sussistenza, anche potenziale, di un conflitto di interessi nell'ambito dell'attività da svolgere.

2.2.2 L'approccio metodologico adottato per la costruzione del piano

La metodologia adottata nella stesura del Piano si ispira a due approcci considerati di eccellenza negli ambiti che già hanno efficacemente affrontato tali problematiche organizzativi (banche, società multinazionali, pubbliche amministrazioni estere, ecc.)

- l'approccio dei sistemi normati, che si fonda sul principio di documentabilità delle attività svolte, per cui, in ogni processo, le operazioni e le azioni devono essere verificabili in termini di coerenza e congruità, in modo che sia sempre attestata la responsabilità della progettazione delle attività, della validazione, dell'autorizzazione, dell'effettuazione; e sul principio di documentabilità dei controlli, per cui ogni attività di supervisione o controllo deve essere documentata e firmata da chi ne ha la responsabilità. In coerenza con tali principi, sono da formalizzare procedure, check-list, criteri e altri strumenti gestionali in grado di garantire omogeneità, oltre che trasparenza e equità;
- l'approccio mutuato dal D.lgs. 231/2001, con le dovute contestualizzazioni e senza che sia imposto dal decreto stesso nell'ambito pubblico, che prevede che l'ente non sia responsabile per i reati commessi (anche nel suo interesse o a suo vantaggio) se sono soddisfatte le seguenti condizioni:

- se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- se il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- se non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo.

Nel percorso di costruzione del Piano, sono stati tenuti in considerazione diversi aspetti espressamente citati dalle Linee Guida del PNA:

- il coinvolgimento dei Responsabili operanti nelle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano; tale attività, che non sostituisce ma integra la opportuna formazione rispetto alle finalità e agli strumenti dal Piano stesso, è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive efficaci rispetto alle reali esigenze del Comune di Bolzano;
- la rilevazione delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni *ex post* dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione delle unità organizzative e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) anche già adottate, oltre alla indicazione delle misure che, attualmente non presenti, si prevede di adottare in futuro. Si è in tal modo costruito un Piano che, valorizzando il percorso virtuoso già intrapreso dall'Amministrazione, mette a sistema quanto già positivamente sperimentato purché coerente con le finalità del Piano;
- L'impegno futuro a stimolare e recepire le eventuali osservazioni dei portatori di interessi – Stakeholders - sui contenuti delle misure adottate nelle aree a maggior rischio di comportamenti non integri, per poter arricchire l'approccio con l'essenziale punto di vista dei fruitori dei servizi del Comune, e nel contempo rendere consapevoli gli interessati degli sforzi messi in campo dall'organizzazione per rafforzare e sostenere l'integrità e trasparenza dei comportamenti dei suoi operatori a tutti i livelli;
- la continuità con le azioni intraprese con i precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione.

2.2.3 Analisi del contesto interno ed esterno

Contesto Esterno

Il piano di ripresa NextGenerationEU (NGEU) dell'Unione Europea e con esso il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è uno strumento che vuole contribuire a riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia COVID-19 per creare un'Europa più verde, digitale, resiliente e adeguata alle sfide presenti e future. Il PNRR è un piano che definisce gli investimenti e le riforme da realizzare nel periodo 2021-2026, con l'obiettivo di modernizzare il Paese.

La realizzazione degli interventi pianificati e finanziati dal PNRR, se da un lato ha portato deroghe alla legislazione e una semplificazione delle procedure di gara, dall'altro canto l'ingente flusso di denaro generato dal PNRR pone la necessità di rafforzare i presidi di prevenzione della corruzione anche attraverso la struttura organizzativa interna per la prevenzione del riciclaggio. La Giunta comunale ha nominato in data 15 aprile 2024 il nuovo "gestore delle comunicazioni di operazioni sospette" c.d. "responsabile antiriciclaggio" per avvicendamento.

Obiettivo funzionale dell'analisi del contesto esterno è quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con

riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio, possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi o di "malamministrazione" al proprio interno.

A tal fine sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni (c.d. *Stakeholders*), quali in primo luogo i cittadini poi gli operatori economici, fondazioni e associazioni, associazioni di categoria, altri enti pubblici ecc.

Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.

La specificità del territorio della Provincia di Bolzano è da individuare nella sua composizione bi- e tri-culturale nonché linguistica che, per ragioni storiche, ha determinato l'autonomia amministrativa (nuovamente) riconosciuta fin dal primo statuto speciale della Regione Trentino - Alto Adige del 1948.

Nella relazione DIA⁶ (Direzione investigativa antimafia) relativa alla Regione Trentino-Alto Adige emerge che nel territorio regionale, pur non registrandosi veri e propri radicamenti delle consorterie criminali, si è nel tempo rilevata la presenza di soggetti riconducibili alla criminalità organizzata, che mantengono un basso profilo per meglio sviluppare le proprie attività. Peraltro, come emerso sui *media*, è in corso un'indagine di detta Direzione, che vedrebbe coinvolti alcuni dipendenti comunali. Come si avrà evidenza formale dei capi d'imputazione, si faranno le valutazioni del caso previste dell'art. 16, co. 1, lettera l-quater, del d.lgs.165 del 2001 al fine di procedere con l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria". A tal fine, come espressamente indicato da ANAC nelle *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"*, approvate con deliberazione del 26.03.2019, n. 215, si seguirà l'elenco dei reati indicati dall'art. 7 della Legge 69/2015. In proposito si rinvia a quanto indicato al successivo paragrafo 2.2.4 (*"La rotazione straordinaria del personale"*). Verrà anche aggiornato il "Codice di comportamento" per prevedere l'obbligo in capo ai dipendenti destinatari di provvedimenti giudiziari che impongano loro la restrizione della libertà ovvero dispongano il loro rinvio a giudizio di comunicarli tempestivamente all'Ufficio Personale nonché al RPCT. Inoltre, si procederà in corso d'anno a valutare come meglio revisionare, nel paragrafo 2.2.4, la sezione "Governo del territorio", adeguando i relativi procedimenti previsti nel "registro dei rischi", allegato al presente Piano.

L'andamento del quadro economico/produttivo della Regione, dopo una prima battuta d'arresto dovuta alle misure restrittive messe in atto per fronteggiare la pandemia e a seguito dell'attuale situazione economica, del forte aumento dei costi di produzione delle imprese e delle elevate pressioni inflazionistiche, risulterebbe comunque in pieno recupero dei livelli pre-pandemici. La ricchezza regionale, attualmente alimentata anche dall'importante piano di investimenti promosso nell'ambito del PNRR, potrebbe dunque rappresentare un canale "preferenziale" per quelle organizzazioni criminali da sempre pronte a infiltrarsi nei canali dell'economia reale sia tramite considerevoli operazioni di riciclaggio, sia mediante l'inserimento nelle procedure di gara per l'aggiudicazione degli appalti.

⁶ relazione semestrale al Parlamento della Direzione investigativa Antimafia (DIA), l'ultimo rapporto disponibile è visionabile al seguente link: [Relazioni Semestrali – DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA \(interno.gov.it\)](#)

Nella provincia di Bolzano sono presenti numerosi gruppi criminali dediti al traffico internazionale di sostanze stupefacenti. Si tratta soprattutto di organizzazioni etniche con ramificazioni in altre regioni italiane e in diversi paesi europei.

Il territorio della provincia è inoltre interessato da altri fenomeni delittuosi di carattere transnazionale, quali il favoreggiamento dell'immigrazione clandestina, spesso finalizzata allo sfruttamento della manodopera nei confronti di soggetti stranieri appartenenti alle fasce più disagiate oppure allo sfruttamento della prostituzione.

Struttura interna e registro dei rischi

In logica di priorità, sono stati selezionati dal Segretario generale e validati dai dirigenti i processi che, in funzione della situazione specifica del Comune, presentano possibili rischi per l'integrità, classificando tali rischi in relazione al grado di "pericolosità" ai fini delle norme anticorruzione.

In coerenza con quanto previsto dal D.lgs. 231/2001 sono state attuate in tale selezione metodologie proprie del *risk management* (gestione del rischio), nella valutazione della priorità dei rischi, caratterizzando ogni processo in base ad un indice di rischio in grado di misurare il suo specifico livello di criticità e di poterlo quindi successivamente comparare con il livello di criticità degli altri processi.

Il modello adottato per la pesatura del rischio è comparabile e sostanzialmente analogo a quello suggerito dal Piano Nazionale Anticorruzione 2013, come aggiornato con deliberazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016.

Tale metodologia è ritenuta ancora funzionale anche se nel corso della presente programmazione triennale si verificherà la possibilità di giungere anche ad una specificazione descrittiva oltre che meramente numerica di classificazione (che, peraltro, ha il pregio dell'immediata comprensione).

La stesura della presente sezione del Piano è stata quindi realizzata mettendo a sistema tutte le azioni operative proposte dai dirigenti e le azioni di carattere generale che ottemperano le prescrizioni normativa vigente. Particolare attenzione è stata posta nel garantire la "fattibilità" delle azioni previste, sia in termini operativi che finanziari, attraverso la verifica della coerenza rispetto agli altri strumenti di programmazione dell'Ente (bilancio di previsione, PEG, linee di indirizzo, ecc.).

2.2.4 Le misure organizzative di carattere generale

Si riportano di seguito le misure organizzative di carattere generale che l'Amministrazione Comunale di Bolzano intende mettere in atto, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente e con la propria dimensione organizzativa.

La rotazione ordinaria del personale

Rispetto a quanto auspicato dalla normativa in merito all'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, l'Amministrazione rileva la materiale difficoltà di procedere in tal senso alla luce dell'esiguità della propria dotazione organica: si impegna pertanto a valutare nel medio periodo la possibilità di rinforzare attraverso specifici interventi formativi e laddove possibile, una parziale fungibilità degli addetti nei processi a contatto con la cittadinanza.

Ad ogni buon conto l'amministrazione adotta già in molti settori il principio della "segregazione delle funzioni" attraverso p.es. l'utilizzo di livelli plurimi di autorizzazione.

Inoltre tenendo conto dell'attuale dotazione personale dell'ente, delle peculiarità nella gestione di procedimenti che presentino delle criticità, nonché del fatto che devono essere garantite operatività e continuità dei servizi e considerata l'opportunità di introdurre – come indicato dalla legge – un'adeguata e sistematica rotazione degli incarichi nei settori in cui è maggiormente elevato il rischio di malamministrazione o nel caso in cui siano stati commessi reati di corruzione, l'Amministrazione si impegna a verificare ad intervalli regolari la possibilità di istituire settori multifunzionali che consentano detta rotazione, impedendo di fatto il consolidamento di posizioni "privilegiate" nell'esercizio diretto di attività particolarmente esposte. Vanno tuttavia contestualmente salvaguardate la continuità e unitarietà dell'indirizzo e la competenza tecnica delle strutture.

Vi è stata, negli ultimi anni, una rotazione "naturale" dovuta a pensionamenti e dimissioni volontarie, in tale modo il personale assunto in sostituzione ha contribuito, come effetto secondario, ad interrompere il *"[...] consolidarsi di relazioni che possono alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione [...]"* (tratto dal PNA 2016, pag. 26).

Inoltre, l'Amministrazione ha introdotto da tempo un sistema di "mobilità interna" su base volontaria che favorisce lo spostamento di dipendenti dell'Amministrazione da un ufficio ad un altro.

A seguito della legge regionale del 25 luglio 2023, n. 5 che ha uniformato la disciplina della dirigenza comunale a quella recata dalla legge provinciale 21 luglio 2022, n.6 "disciplina della dirigenza del sistema pubblico provinciale e ordinamento dell'Amministrazione provinciale", si procederà con l'elaborazione di un piano di rotazione dei titolari di incarico di struttura dirigenziale, individuando quali strutture e relativo personale dirigenziale abbia le caratteristiche di fungibilità, anche a seguito di specifica formazione professionale, che consentano la rotazione della preposizione alle stesse. Tale piano verrà elaborato in modo partecipato con il personale dirigenziale incaricato e condiviso con il Sindaco e la Giunta comunale.

In occasione dell'imminente scadenza degli incarichi dirigenziali, la Giunta municipale ben potrà avvalersi dell'istituto della rotazione, essendo le decisioni circa gli incarichi di sua competenza su proposta del Sindaco.

La rotazione straordinaria del personale

Quando l'amministrazione viene a conoscenza della iscrizione nel *registro delle notizie di reato* di un proprio dipendente per "condotte di natura corruttiva", informato il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), questi sentito il dirigente della struttura dirigenziale alla quale il dipendente risulta assegnato e quello della eventuale struttura ove possa essere, ancorchè solo temporaneamente, trasferito, valuta l'impatto della "condotta di natura corruttiva" sulla immagine di imparzialità dell'Amministrazione comunale e dispone con provvedimento motivato circa l'opportunità o meno di assegnare, appunto, temporaneamente, il dipendente ad altra struttura comunale e/o ad altro incarico. In proposito si seguiranno le *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001"* approvate da ANAC con deliberazione del 26.03.2019, n. 215.

Nel caso di dipendenti rinviati a giudizio per i reati elencati all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001 e ss.mm.ii. si procederà a dare attuazione a detta disposizione cercando, nel caso dei dirigenti, di contemperare l'obbligo di trasferimento "[...] *ad un ufficio diverso [...]*" con le esigenze di funzionalità dell'ente e di non aggravio delle risorse di bilancio.

Codice di Comportamento

In considerazione di quanto previsto dall'art. 54 D.Lgs 165/2001 e dei principi DPR n. 62/2013 in base ai quali il "Codice di comportamento" deve rappresentare una delle misure principali di attuazione della prevenzione della corruzione. Tenuto conto delle modifiche apportate all'art.54 dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha introdotto il comma 1-*bis* sul corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e dei *social media* da parte dei dipendenti pubblici, l'Amministrazione ha aggiornato, con deliberazione della Giunta Municipale n. 728 del 30.12.2022, il Codice di comportamento del personale. Le disposizioni in esso contenuto si applicano non solo a tutti i collaboratori dell'amministrazione, ma anche, laddove compatibili, ai titolari di organi e di incarichi a qualsiasi titolo, dei collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzano opere in favore dell'amministrazione. E di quest'obbligo viene fatta espressa menzione nei contratti di appalto.

Esso garantisce le misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare puntualmente le prescrizioni contenute nel Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, confluite nella presente sottosezione. Per quanto indicato al precedente paragrafo 2.2.3 si procederà ad una revisione del Codice di Comportamento.

Patto di Integrità

Il patto di integrità è il documento contenente le condizioni che la pubblica Amministrazione (o in generale le stazioni appaltanti) impongono a tutti i partecipanti ad una gara di appalto. In esso è stabilito un complesso di regole di comportamento finalizzato a prevenire fenomeni di corruzione ed a valorizzare comportamenti etici valevoli per tutte le imprese concorrenti. Il Comune di

Bolzano ha provveduto, con deliberazione giuntale n. 27/2017 ad approvare uno specifico patto di integrità che ciascun contraente del Comune si impegna a rispettare all'atto della stipula dei contratti di affidamento di lavori, servizi e forniture.

Incompatibilità e cumulo degli impieghi ed incarichi – incarichi extra-istituzionali

Principi e criteri a cui l'Amministrazione deve uniformare la disciplina interna della inconfiribiltà, incompatibilità e cumulo degli incarichi sono previsti dall'art. 108 C.E.L. (Codice degli Enti Locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige) e coordinati con le disposizioni legislative previste dall' art. 53 comma 3-*bis* D.lgs 165/2001 così come introdotto dalla legge n. 190/2012, e art. 53 commi 5 e 7 D.Lgs. 165/2001.

Il Comune di Bolzano disciplina nel Regolamento Organico le ipotesi di incompatibilità e cumulo all'art. 45-*bis*, elencando una serie di attività vietate, da autorizzare espressamente o che non necessitano alcuna autorizzazione da parte dell'Amministrazione.

Obblighi di astensione, in caso si profilassero situazioni di conflitto di interesse, sono contemplati dall'art. 53, commi 5 e 7 D.Lgs. 165/2001, che individua comportamenti rilevanti anche ai fini disciplinari come previsto dal codice di comportamento di questo ente.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro - Divieto di *post employment* – *Pantouflage*

In conformità con quanto previsto dall'art. 53, comma 16-*ter* del D.lgs. 165/2001 introdotto dalla legge 190/2012 si proporrà in comune accordo con l'ufficio del personale una modifica del codice di comportamento. E' invece già in uso la modulistica da sottoporre al dipendente che cessa il rapporto di lavoro presso l'amministrazione ovvero è stata aggiunta una specifica clausola nel contratto individuale di lavoro da sottoscrivere all'atto della assunzione.

Si tratta del fenomeno del *pantouflage* che riguarda i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della pubblica amministrazione e che non possono, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Corrispondentemente nelle gare di appalto o nei bandi per l'iscrizione in elenchi ed albi, gli operatori economici sono chiamati a sottoscrivere il Patto di Integrità che prevede la dichiarazione di non di impiego di ex- dipendenti dell'ente pubblico che hanno cessato il loro rapporto nei tre anni precedenti.

Servizi Legali

Il Comune di Bolzano ha una propria di Avvocatura, che provvede alla tutela, rappresentanza e difesa del Comune davanti a tutte le giurisdizioni. Essa formula pareri giuridici su atti comunali particolarmente complessi e che possano essere oggetto di futuri contenziosi e assicura la consulenza nelle materie giuridiche.

In materie particolarmente complesse per le quali occorre una competenza specifica (ad es. patrocinio di parte civile in processi penali, contenzioso in materie di tutela dei marchi, ecc.), il Comune si avvale di professionisti esterni che ricevono un incarico professionale ad hoc, circoscritto al caso specifico e regolato dalla normativa del Codice Civile, quale contratto d'opera. Il Comune non si avvale di forme di collaborazione periodica e/o continuativa che invece ricadrebbero sotto la disciplina del codice dei contratti pubblici (D.lgs. 36/2023 e L.P. 16/2015 e ss.mm.).

La tutela dei dipendenti che segnalano illeciti di cui sono venuti a conoscenza c.d. *Whistleblowing*

"Il pubblico dipendente che [...] segnala [...] condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.", così recita l'art. 54-bis D.Lgs. 165/2001, nel testo introdotto dalla legge n. 190/2012 e poi integralmente sostituito dalla legge n. 179/2017, che nella riscrittura ha previsto il *"[...] ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante [...]"* (art. 54-bis comma 5).

Esso stabilisce che l'oggetto della denuncia sono le "condotte illecite", termine ampio per ricomprendere non solo fenomeni riconducibili ai reati contro la pubblica amministrazione ma anche illeciti civili o amministrativi, nonché semplici irregolarità che possono essere sintomatiche del malfunzionamento della amministrazione.

Dopo un lungo percorso di aggiornamento e a seguito della trasposizione nell'ordinamento giuridico nazionale della direttiva UE 2019/1937 riguardante la "protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", avvenuta con decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 in vigore dal 15 luglio 2023, ANAC ha emanato le linee guida per la tutela del *Whistleblower* (delibera n. 311 del 12.07.2023).

L'Amministrazione ha acquisito un nuovo *software* per la gestione delle segnalazioni, *compliance* sia con le disposizioni recate dal decreto legislativo n. 24 del 10 marzo 2023 che con le indicazioni contenute nelle linee guida per la tutela del *Whistleblower*. La piattaforma di cui il Comune di Bolzano si è dotato è *WhistleblowingIT* fornita in modalità SaaS (Software as a Service) da *Whistleblowing Solutions Impresa Sociale Srl* e *Transparency International Italia*. La soluzione è stata scelta in quanto il Consorzio dei Comuni della Provincia Autonoma di Bolzano ha provveduto a far implementare una versione bilingue.

La tutela che appronta il legislatore al *whistleblower* si articola in tre ambiti:

- esclusione della responsabilità nel caso in cui il *whistleblower* sveli notizie coperte da segreto d'ufficio ovvero violi obblighi di fedeltà;
- divieto di discriminazione;
- tutela della riservatezza dell'identità del segnalante che si realizza innanzitutto con la sottrazione della segnalazione sia al diritto di accesso documentale che all'accesso civico generalizzato ex legge n. 241/1990 e legge provinciale n. 17/1993, nonché con la gestione informatizzata delle segnalazioni su piattaforma

dedicata, che garantisce la gestione delle segnalazioni in un ambiente sicuro e protetto.

L'Amministrazione prende in considerazione anche le segnalazioni anonime, ove le stesse si presentino adeguatamente circostanziate e corredate da dovizia di particolari tali da farle ritenere presumibilmente fondate.

Al personale è stata data adeguata pubblicità della possibilità di inoltrare direttamente la segnalazione mediante piattaforma, e con eguale valore esimente, a mezzo dell'apposito canale predisposta da ANAC sul proprio sito istituzionale.

Governo del Territorio

Settore particolarmente attenzionato per il rischio di sviamento dall'interesse pubblico alla sostenibilità dello sviluppo urbano ed edilizio, è gestito da norme e regolamenti specifici per la tutela e la salvaguardia delle risorse ambientali, paesaggistiche e storico culturale che trovano la loro collocazione nel:

- Piano comunale per il territorio e il paesaggio;
 - Piano paesaggistico;
 - Piano di rischio aeroportuale;
- e i relativi piani di attuazione.

Registro dei rischi

Il registro dei rischi costituisce un allegato al presente documento.

2.2.5 La trasparenza – come misura di prevenzione e contrasto alla corruzione

I documenti, le informazioni ed i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati in un'apposita sezione denominata «Amministrazione trasparente» accessibile dalla *home page* del sito istituzionale del Comune di Bolzano.

Il rispetto degli obblighi di trasparenza rappresenta un valido strumento di prevenzione e di lotta a fenomeni di corruttivi e di malamministrazione.

In virtù della peculiarità dell'ordinamento regionale, la Legge Regionale n. 10/2014 e ss.mm. individua forme e modalità di applicazione delle norme sulla trasparenza cui le pubbliche amministrazioni del Trentino - Alto Adige devono uniformarsi, che non sempre e del tutto sono coincidenti con le prescrizioni della normativa statale.

Si allega alla presente la tabella che riporta gli obblighi di pubblicazione.

2.3 Sottosezione Performance

Si rinvia a quanto descritto nell'allegato 2.3 sottosezione performance

3. Sezione – Organizzazione capitale umano

3.1. Sottosezione Struttura organizzativa

In questa sezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione, comprendente l'organigramma, i livelli di responsabilità organizzativa, la graduazione delle posizioni dirigenziali e le relative indennità di risultato, nonché l'ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio e le ulteriori specificità del modello organizzativo.

3.1.1. Organigramma dell'ente

L'assetto organizzativo dell'Ente si articola in Staff, Ripartizioni, Uffici e Servizi direttivi. Tale sistema organizzativo è completato dal Segretario Generale dal Vice Segretario Generale, dal Direttore Generale dall'Avvocatura comunale.

Per il soddisfacimento di particolari esigenze, ovvero per la realizzazione di particolari programmi o progetti possono essere altresì istituite posizioni dirigenziali a carattere temporaneo denominate Unità speciali intersettoriali, e posizioni direttive temporanee denominate unità operative di progetto.

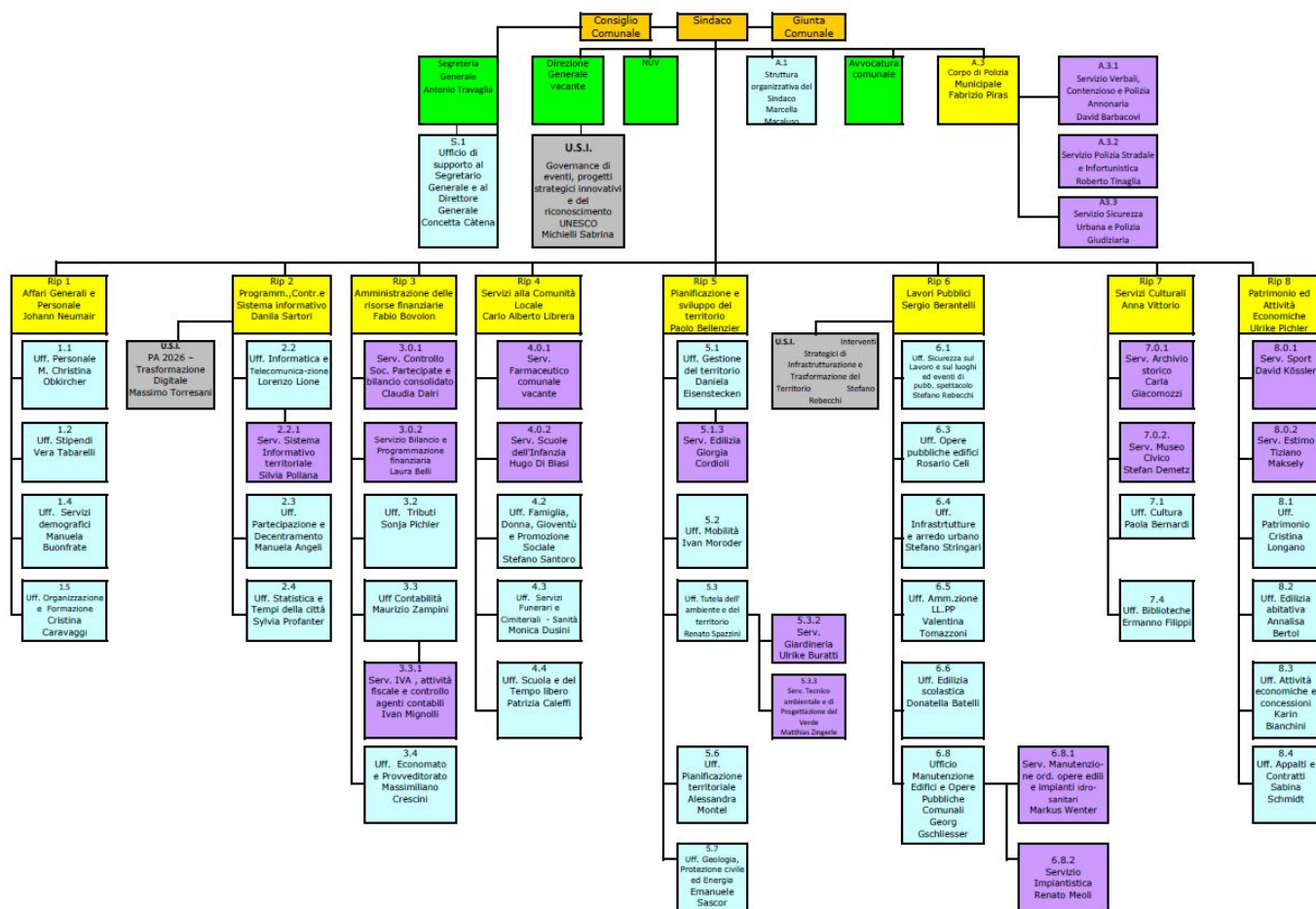
Le competenze delle singole strutture organizzative sono definite nell'allegato A del regolamento organico e di organizzazione del Comune di Bolzano. Il numero complessivo delle Ripartizioni non può essere superiore a nove, Corpo di Polizia Municipale compreso, il numero degli uffici non può essere superiore a trentacinque unità, e il numero dei servizi direttivi non può essere superiore a diciotto unità. Le unità speciali intersettoriali e le unità operative di progetto sono istituite dalla Giunta comunale, sentito il Direttore generale, e la Commissione consiliare competente, in misura non superiore a cinque unità complessive.

Al 31.12.2025 l'ente era articolato nelle seguenti unità organizzative:

Direzione Generale, Staff del Sindaco che ricomprende la Struttura organizzativa del Sindaco e il Corpo di Polizia Municipale, 8 Ripartizioni, 32 Uffici, 18 Servizi direttivi e 3 Unità speciali intersettoriali.

Nel Regolamento organico e di organizzazione sono definite le specifiche funzioni assegnate a ogni posizione dirigenziale e organizzativa previste.

ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE AGGIORNATO AL 31.12.2025



3.1.2. Unità organizzative e dotazioni organiche

TABELLA 1: Dimensioni di personale, dirigenti e responsabili di servizio per ripartizione al 31.12.2025.

Ripartizione	N. dirigenti	N. responsabili di servizio	N. personale in dotazione
Segreteria Generale e Direzione generale	4	0	23
A1. Struttura organizzativa del Sindaco	1	0	14
A3. Polizia Municipale	1	3	112
Rip.1 Affari generali e personale	4	0	116
Rip. 2 Programmazione, controllo e sistema informativo	5	1	54
Rip. 3 Amministrazione delle risorse finanziarie	4	3	63

Ripartizione	N. dirigenti	N. responsabili di servizio	N. personale in dotazione
Rip. 4 Servizi alla Comunità locale	4	1	199
Rip. 5 Pianificazione e Sviluppo del Territorio	6	3 di cui 1 vacante	106
Rip. 6 Lavori Pubblici	7	2	102
Rip. 7 Servizi Culturali	3	2	70
Rip. 8 Patrimonio ed attività economiche	5	2	53

La dotazione organica dell'ente è inoltre articolata in n. 9 qualifiche funzionali, all'interno delle quali sono individuati determinati profili professionali; a ciascun profilo professionale corrispondono una o più posizioni di lavoro.

TABELLA 2: Numero personale di ruolo 2017-2025

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
N. personale di ruolo	974	955	952	942	910	927	917	938	920

Il personale dell'ente presente al 31.12.2025 articolato per qualifica funzionale risulta essere il seguente:

TABELLA 3: Articolazione del personale per qualifica funzionale

Qualifica professionale	Profilo professionale	Presenti al 31.12.2025
2	Addetto/a alle pulizie qualificato/a	47
2	Inserviente	27
2	Ausiliario/a ai beni culturali	4
2	Usciere/a	19
2	Usciere/a-autista autovetture	1
3	Aiuto cuoco/a	15
3	Aiuto cuoco/a inserviente	10
3	Custode manutentore/trice	2
3	Necroforo/a	1
3	Operaio/a qualificato/a	2
4	Agente di polizia ausiliaria	5
4	Ausiliario/a di biblioteca ad esaurimento	5
4	Autista con responsabilità di trasporto di persone	1
4	Autista-necroforo	9
4	Coadiutore/Coadiutrice	10
4	Commesso/a di farmacia	6
4	Cuoco/a	14
4	Custode del cimitero	5
4	Magazziniere/a	8
4	Messo/a comunale	6
4	Operaio/a specializzato/a	96
5	Agente accertatore/accertatrice	1
5	Assistente geriatrico/a ed assistenziale	1
5	Disegnatore/Disegnatrice	4

Qualifica professionale	Profilo professionale	Presenti al 31.12.2025
5	Operaio/a altamente specializzato/a	10
5	Operatore/Operatrice amministrativo/a	85
5	Agente di polizia locale	100
6	Assistente amministrativo/a	206
6	Assistente amministrativo/a settore contabilità	11
6	Bibliotecario/a	2
6	Consulente ambientale	1
6	Ispettore/Ispettrice di polizia locale	16
6	Programmatore/Programmatrice CED	5
6	Assistente tecnico/Disegnatore con Diploma/Geometra	29
6	Segretario/a del servizio onoranze funebri	4
7 TER	Funzionario/a amministrativo/a con diploma di laurea almeno triennale	13
7 TER	Giornalista della PA	1
7	Assistente amministrativo/a con diploma di studi universitari almeno biennali	1
7	Bibliotecario/a con diploma	14
7	Assistente informatico con diploma di studi universitari almeno biennali	2
7	Funzionario/a della polizia locale con diploma di studi almeno biennale	2
7	Geometra con abilitazione	9
7	Perito/a industriale con abilitazione	2
8	Analista di sistema	6
8	Analista programmatore/programmatrice	2
8	Funzionario/a amministrativo/a tecnico/a, contabile/cultura/della polizia locale	58
8	Operatore/Operatrice laureato/a in scienze sociali	7
8	Traduttore/Traduttrice	5
9	Architetto/a	4
9	Avvocato/Avvocata	3
9	Esperto/a area ambientale	1
9	Farmacista	19
9	Ingegnere/a settore tecnico-Geologo/a	10
9	Urbanista, pianificatore/pianificatrice territoriale	1
DIRIGENTE	Segretario/a comunale	1
DIRIGENTE	Vicesegretario/a comunale	1
DIRIGENTE	Dirigente	42

Si riportano di seguito ulteriori dati ed articolazioni relativi al personale dell'ente.

TABELLA 4: Personale suddiviso per genere al 31.12.2025

Uomini	450
Donne	523

TABELLA 5: Personale per classe di età e genere

Classi età	Donne	Uomini	Totale
18-30	39	53	92
31-40	52	49	101
41-50	84	85	169
51-60	278	223	501
>61	70	40	110

TABELLA 6: Personale per genere e anzianità di servizio

Classe di anzianità	Donne	Uomini	Totale
0-4 anni	120	134	254
5-9 anni	60	68	128
10-14 anni	44	24	68
15-19 anni	36	28	64
20-24 anni	46	43	89
25-29 anni	86	50	136
30-34 anni	61	71	132
35-39 anni	47	28	75
40-44 anni	23	4	27

TABELLA 7: Personale per genere e titolo di studio

Titolo di studio	Donne	Uomini	Totale
Licenza elementare/licenza media	69	48	117
Qualifica professionale	62	109	171
Maturità	235	210	445
Laurea triennale	17	17	34
Laurea almeno quadriennale	140	66	206

TABELLA 8: Posizioni apicali per genere

	Donne	Uomini	Totale
Direttori di Ripartizione	3	7	10
Direttori d'ufficio	21	13	34
Responsabili di servizio	7	10	17

TABELLA 9: Rapporto tempo parziale/tempo pieno per genere

	Donne	Uomini	Totale
Tempo pieno	360	435	795
Tempo parziale	163	15	178

TABELLA 10: Tipologie di part time

Tipologie di part time in ore	Donne	Uomini	Totale
15 ore	3	0	3
19 ore	28	2	30
23 ore	18	2	20
28 ore	82	1	83
33 ore	32	10	42

3.1.3. Graduazione delle posizioni dirigenziali e retribuzione di risultato

Le posizioni dirigenziali sono distinte in direzione di ripartizione e direzione d'ufficio e la graduazione delle unità organizzative è stata determinata dalla Giunta Comunale con delibera n. 302 del 15.05.2025 e ss.mm. e con delibera n. 303 del 15.05.2025 sulla base dei criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva.

La dirigenza è valutata annualmente dal Nucleo di valutazione sulla base del grado di raggiungimento delle performance e degli obiettivi assegnati.

Il metodo per la valutazione della qualità delle prestazioni individuali dei dirigenti e per la definizione della retribuzione di risultato si basa su due elementi:

Il primo elemento (Parte A) riguarda la valutazione delle prestazioni inerenti alle capacità e i comportamenti espressi e prevede diversi fattori oggetto di valutazione raggruppati nelle seguenti categorie:

- Qualità dell'apporto individuale
- Capacità organizzativa e gestionale
- Capacità direttiva

Il secondo elemento (Parte B) si riferisce agli obiettivi di PEG e ai risultati raggiunti e persegue una duplice finalità:

- Verifica del grado di attuazione degli obiettivi del PEG
- Rilevazione dei più importanti risultati conseguiti dal dirigente nell'anno di riferimento.

Gli obiettivi devono essere non generici, misurabili, raggiungibili e condivisi e sono suddivisi in tre categorie:

- A) obiettivi di complessità normale, che attuano le priorità dell'Amministrazione in coerenza con il Documento Unico di Programmazione;
- B) obiettivi con indicatori misurabili di efficacia, efficienza, economicità, outcome o impatto;
- C) obiettivi rappresentati da progetti, iniziative, operazioni o atti (anche regolamentari) di particolare complessità e/o di impatto molto rilevante.

Le schede sono articolate in differenti aree di valutazione. Ad ogni area di valutazione corrisponde una ponderazione che ne esprime la rilevanza relativa rispetto alla posizione nel suo complesso. Ogni area di valutazione è ulteriormente declinata negli specifici fattori di graduazione. Ad ogni fattore di graduazione corrisponde un punteggio e la relativa e specifica percentuale di ponderazione.

Il risultato ottenuto nella Parte A pesa per il 30% del punteggio complessivo e il risultato della Parte B pesa per il 70% del punteggio complessivo.

Dopo la validazione del NUV, la Giunta approva gli obiettivi e la loro graduazione come anche i punteggi raggiunti dal personale dirigenziale ai fini della determinazione della retribuzione di risultato.

3.2 Sottosezione Organizzazione del lavoro agile

3.2.1 Definizione del Lavoro Agile

Ai fini della presente Disciplina si intende per:

"Lavoro agile": modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita mediante accordo tra le parti, (...) senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il prevalente supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento con l'amministrazione comunale nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali. La prestazione lavorativa è eseguita presso un luogo collocato al di fuori delle sedi dell'Amministrazione, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

"Lavoratore/lavoratrice agile": il dipendente in servizio, anche a tempo determinato presso l'amministrazione che espleta parte della propria attività lavorativa in modalità agile secondo i termini stabiliti nell'accordo individuale.

"Accordo individuale": accordo concluso tra il/la dipendente ed il/la dirigente del settore a cui è assegnato il/la dipendente.

"Luogo di lavoro": spazio nella disponibilità del/la dipendente (la propria abitazione/domicilio o altro luogo) ritenuto idoneo allo svolgimento della prestazione lavorativa.

"Amministrazione": Comune di Bolzano.

"Dotazione tecnologica": la strumentazione costituita da personal computer, tablet, smartphone, applicativi software ecc. forniti dall'amministrazione al dipendente e/o nella sua disponibilità, utilizzati per l'espletamento dell'attività lavorativa.

"Profili remotizzabili": profili professionali in cui sono inquadrati i dipendenti che possono lavorare da remoto, in funzione delle funzioni e delle attività svolte, sulla base dei requisiti organizzativi del Comune di Bolzano.

3.2.2 Disciplina per il Lavoro Agile

Il Contratto collettivo intercompartimentale del 3 dicembre 2020 "Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021" contiene la disciplina quadro sul lavoro agile (smart working) per i dipendenti dei Comuni della Provincia Autonoma di Bolzano.

Il Comune di Bolzano intende promuovere lo sviluppo di nuove forme di lavoro che offrano vantaggi all'organizzazione, ai dipendenti e all'utenza ed in particolare intende perseguire i seguenti obiettivi:

- promuovere l'efficientamento dei processi e lo sviluppo digitale dell'Ente, sia internamente che nei servizi ai cittadini;
- ridurre i costi e gli impatti ambientali della struttura organizzativa in una duplice prospettiva di efficienza e sostenibilità;
- facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- sostenere il benessere organizzativo, la motivazione dei collaboratori e il senso di appartenenza all'Ente.

La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da remoto (c.d. lavoro agile) è orientata verso un nuovo paradigma del lavoro, che si fonda su dimensioni quali l'autonomia, il lavoro per obiettivi, la responsabilizzazione individuale sui risultati, la fiducia, la motivazione, la collaborazione, la condivisione.

La modalità di lavoro in smart working, nel rispetto dei criteri sopra indicati, ha contribuito ad accelerare il processo di digitalizzazione sia all'intero dell'Amministrazione comunale sia verso l'esterno e a rivedere i processi organizzativi in modo più innovativo come, ad esempio, la gestione dei servizi su appuntamento riducendo a vantaggio del cittadino i tempi d'attesa;

In data 13.10.2021 la Giunta Comunale ha fissato le modalità organizzativa di smart working a condizione che:

- a) lo smart working non pregiudichi o riduca la fruizione dei servizi resi dall'amministrazione a favore della cittadinanza;
- b) venga garantita un'adeguata rotazione del personale in smart working, affinché ciascun dipendente presti in modo prevalente in presenza la propria attività lavorativa;

In data 03.03.2025, la Giunta Comunale ha confermato la possibilità di stipulare alle condizioni di cui sopra e in accordo con il proprio dirigente, gli accordi individuali di smart working con scadenza 30.04.2026.

Pertanto, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa presso il Comune di Bolzano è quella svolta in presenza

3.2.3 Accesso al lavoro agile

L'accesso alla modalità di lavoro agile deve avvenire unicamente previa stipula dell'accordo individuale.

Per valorizzare i valori di flessibilità e volontarietà, nel Comune di Bolzano il lavoro agile è una modalità di svolgimento della prestazione lavorativa consensuale e volontaria.

Il personale inquadrato in profili e posizioni di lavoro remotizzabili può quindi scegliere se attivare tale modalità di lavoro. Profili remotizzabili sono quelli che per natura del servizio a cui sono adibiti non richiedano la presenza fisica del/la lavoratore/trice sul posto di lavoro.

Rispetto ai profili remotizzabili, la percentuale di smart worker potenziali prevista è di circa l'87%.

Il suddetto personale interessato, anche a part-time, a tempo indeterminato o determinato può presentare richiesta di lavoro agile al proprio dirigente di settore.

Il dirigente può accogliere la richiesta del personale di svolgimento della prestazione lavorativa anche in modalità agile, a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi dei procedimenti previsti dalla normativa vigente, quindi con particolare riguardo al personale preposto alle attività di sportello e di ricevimento degli utenti (front office) e dei settori preposti alla erogazione di servizi all'utenza (back office).

3.2.4 Accordo individuale

Nell'accordo individuale di smart working vengono definiti:

- 1. la durata dell'accordo (massimo un anno, eventualmente rinnovabile in base a decisione organizzativa dell'ente);
- 2. il riferimento agli obiettivi da raggiungere in un'ottica di responsabilizzazione verso il raggiungimento degli stessi;
- 3. l'indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza o del numero massimo di giornate o mezze giornate da fruire in modo flessibile.

4. la proprietà della dotazione tecnologica da utilizzare;
5. fascia/e oraria/e di contattabilità e la fascia di disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro, a tutela della sua salute psico-fisica, della sua efficienza e produttività e della conciliazione tra tempi di vita, di riposo e di lavoro;
6. le forme di esercizio del potere direttivo del dirigente di riferimento;
7. il riferimento agli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e rispetto della privacy;
8. le modalità di recesso dall'accordo individuale per ciascuna delle parti.

3.2.5 Prestazione di lavoro in modalità agile

L'Amministrazione garantisce che il dipendente che si avvale delle modalità di lavoro agile non subisca penalizzazioni ai fini del riconoscimento della professionalità e della progressione di carriera. L'assegnazione del dipendente al lavoro agile non incide sulla natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato in atto, regolato dalle norme legislative e dai contratti collettivi di settore, né sul trattamento economico in godimento.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti relativi al trattamento economico accessorio.

Per effetto della distribuzione flessibile del tempo di lavoro, nelle giornate di lavoro agile non sono configurabili prestazioni straordinarie, notturne o festive, protrazioni dell'orario di lavoro aggiuntive né l'utilizzo del buono pasto.

3.2.6 Luoghi di lavoro

Nelle giornate di lavoro agile il/la dipendente ha cura di svolgere la propria attività lavorativa in luoghi, esterni alle sedi comunali, che, tenuto conto delle attività svolte e secondo un criterio di ragionevolezza, rispondano ai requisiti di idoneità, sicurezza e riservatezza e quindi siano idonei all'uso abituale di supporti informatici, non mettano a rischio la sua incolumità, né la riservatezza delle informazioni e dei dati trattati nell'espletamento del proprio lavoro. In particolare, il luogo di lavoro deve essere tale da garantire la necessaria riservatezza delle attività, evitando che estranei possano venire a conoscenza di notizie riservate.

Nelle giornate di lavoro agile i/le dipendenti utilizzano prioritariamente spazi chiusi privati. Gli eventuali infortuni sul lavoro devono essere immediatamente comunicati al settore di appartenenza per le necessarie denunce.

In base alle disposizioni normative e contrattuali il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

3.2.7 Dotazione tecnologica

La dotazione tecnologica (hardware e connessione internet) può essere di proprietà della persona, senza vincoli di fornitura da parte dell'Ente. Il/La dipendente può dunque espletare la propria prestazione lavorativa in modalità agile avvalendosi di supporti informatici quali personal computer, tablet, smartphone o quant'altro ritenuto idoneo dall'Amministrazione, per l'esercizio dell'attività lavorativa, anche di sua proprietà o nella sua disponibilità.

I costi relativi a tali utenze per linea dati e telefonica sono a carico del/la dipendente. Ulteriori costi sostenuti dal/dalla dipendente direttamente e/o indirettamente collegati allo svolgimento della prestazione lavorativa (elettricità,

linea di connessione, spostamenti etc.) o le eventuali spese per il mantenimento in efficienza dell'ambiente di lavoro agile non sono a carico dell'Amministrazione. Le dotazioni informatiche fornite dall'Ente devono essere utilizzate esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto della disciplina legale e contrattuale applicabile. Esse non devono subire alterazioni della configurazione di sistema, ivi inclusa la parte relativa alla sicurezza né devono essere effettuate installazioni di software non preventivamente autorizzati.

Il/La lavoratore/trice è personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione in buono stato delle dotazioni fornite dall'Ente, salvo ordinaria usura derivante dall'utilizzo. L'utilizzo della dotazione informatica deve avvenire nel rigoroso rispetto delle linee guida e delle istruzioni fornite dall'Ente (Rif. Disciplinare di corretto utilizzo delle attrezzature informatiche).

3.3. Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1. La Programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2026-2028

Alla data attuale, facendo riferimento ai dati disponibili e nel limite della spesa prevista in bilancio, si prevede in linea di massima l'attivazione dei concorsi sotto riportati nel triennio 2026-2028, in coerenza con le ultime cessazioni e la proiezione dei pensionamenti nel medesimo periodo.

Anche la pianta organica viene aggiornata costantemente, senza aumentare la dotazione, al fine di una revisione delle competenze richieste, in linea con le esigenze di innovazione organizzativa e con i cambiamenti strutturali della pubblica amministrazione.

Tale percorso avviene attraverso la pianificazione dettagliata dei fabbisogni del personale, e la mappatura delle attuali competenze del personale, al fine di una previsione e programmazione delle tipologie professionali necessarie. La mappatura delle competenze è un metodo per determinare sia i bisogni di personale che le possibilità di formazione delle risorse umane già in servizio

Tabella 11: Piano concorsi e di mobilità tra enti

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Numero dei posti da bandire
Farmacista	9	4
Architetto/a	9	1
Funzionario/a tecnico/a	8	2
Analista di sistema	8	1
Funzionario/a amministrativo/a	8	9
Giornalista	7ter	1
Bibliotecario/a con diploma	7	2
Geometra con abilitazione	7	2
Programmatore/trice CED	6	1
Assistente tecnico/a /geometra	6	1
Segretario servizio onoranze funebri	6	1

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Numero dei posti da bandire
Messo/a comunale con funzioni di operatore/operatrice amministrativo/a	5	2
Operaio/a specializzato/a magazziniere/a	4	1
Operaio/a specializzato/a giardiniere	4	4
Cuoco/a	4	1
Custode del Cimitero	4	1
Autista necroforo	4	1
Operaio specializzato settore crematorio	4	1
Aiuto cuoco/a	3	4

Tabella 12: Graduatorie di concorso vigenti al 31.12.2025

Profilo professionale	Qualifica funzionale	Riserva (I/T/L)	Scadenza graduatoria
Bibliotecario/a con diploma	7	3/1/0	18/05/2026
Operaio/a specializzato/a Magazziniere	4	1/0/0	11/06/2026
Operaio/a altamente spec.	5	1/0/0	20/02/2027
Inserviente	2	4/1/1	28/02/2027
Funzionario/a amm.vo settore cultura	8	2/0/0	29/04/2027
Assistente amministrativo/a	6	5/1/0	26/05/2028
Assistente amministrativo/a	6	4/0/0	19/10/2028
Operaio/a altamente specializzato/a (settore crematorio)	5	1/0/0	03/12/2028
Aiuto cuoco/a	3	1/0/0	22/12/2028
Cuoco/a	4	1/1/0	22/12/2028

3.3.1.a) Procedure assunzionali e vincoli

La normativa vigente delinea i limiti entro i quali deve essere affrontata la gestione del personale con riferimento alle possibilità assunzionali.

Le possibilità assunzionali per il Comune di Bolzano sono fissate oltre che dalle capacità di bilancio, dal Decreto del Presidente della Provincia del 13 aprile 2017, n. 15 che determina i parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni in base al rapporto tra il numero di abitanti e dipendenti.

La spesa del personale, rapportata al totale delle spese correnti, si è assestata nell'ultimo quinquennio tra il 25% e il 28%, rimanendo sostanzialmente invariato negli anni.

Le assunzioni di personale a tempo determinato sono possibili per sostituire personale assente dal servizio con diritto al mantenimento del posto o per fronteggiare punte di attività anche in attesa della copertura del posto con personale a tempo indeterminato o per esigenze o progetti straordinari, e determinate nella durata, anche con riferimento a posti vacanti, per un periodo massimo di 18 mesi, eventualmente prorogabili di ulteriori 18 mesi.

Le assunzioni a tempo indeterminato avvengono in seguito a procedura di mobilità fra enti, concorsi pubblici, immissioni in ruolo in seguito a un periodo di comando di almeno un anno da un altro ente o riammissione in servizio di personale a tempo indeterminato cessato dal servizio. La chiamata numerica o nominativa è consentita per la copertura della quota d'obbligo a tutela di categorie protette in attuazione alle L. 68/99.

L'iscrizione ai concorsi e alle mobilità fra enti avviene esclusivamente attraverso una piattaforma digitale a cui si accede tramite SPID, CIE o CNS e la tassa concorsi viene riscossa tramite il sistema PAGOPA al momento dell'invio della domanda di partecipazione alla procedura selettiva.

Dall'anno 2023 anche le iscrizioni alle liste degli aspiranti all'assunzione a tempo determinato avvengono esclusivamente attraverso il canale digitale. I candidati accedendo tramite SPID, CIE o CNS alla specifica piattaforma di e-government.

3.3.1.b) Cessazioni

Nel prossimo triennio è previsto un numero di cessazioni per pensionamento pari a 86 unità, così concentrate:

29 nel 2026

26 nel 2027

31 nel 2028

Nel 2025 due dipendente hanno optato per anticipare il pensionamento sfruttando l'ape sociale, due hanno maturato i requisiti per accedere al pensionamento come precoci e uno ha anticipato il pensionamento optando per quota 103.

TABELLA 13: Cessazioni, scenari 2026-2028

Qualifica funzionale	2026	2027	2028	Totali
Dirigente	1	1	3	5
9	0	0	1	1
8	0	1	1	2
7	1	0	0	1
6	4	5	3	12
5	14	7	6	27
4	6	4	8	18
3	0	0	2	2
2	3	8	7	18

TABELLA 14: Assunzioni e cessazioni 2020- 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Assunzioni	116	137	173	166	153	132
Cessazioni	94	128	118	107	102	98

Per la copertura dei posti si potrà procedere attraverso:

- assunzione da graduatoria di altro ente (art. 91, c. 1, lettere e) bis, e) ter, LR 2/2018 e ss.mm.);
- assunzione per mobilità (art. 91, c. 1, lettera c, artt. 123 e 123 bis LR 2/2018 e ss.mm.);
- acquisizione di risorse umane attraverso l'istituto del comando (art. 91, c. 1, lettera d, LR 2/2018 e ss.mm.);
- riammissione in servizio (art. 91, c. 1, lettera e, LR 2/2018);

il tutto entro gli eventuali limiti fissati dalla normativa di legge e contrattuale vigente.

Si prevede che, nel rispetto dei limiti di spesa fissati dalla normativa vigente sarà comunque possibile procedere ad assunzioni a tempo determinato necessarie e non programmabili.

3.3.2 Formazione del Personale

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane sono fondamentali per garantire il conseguimento in modo efficiente ed efficace degli obiettivi strategici e gestionali dell'ente, nonché il processo di profonda innovazione che caratterizza oggi l'agire della PA nell'erogazione dei servizi ai cittadini. Questo anche a seguito del forte impulso dato alla digitalizzazione a seguito del periodo pandemico e delle nuove o diverse modalità di accesso e fruizione dei servizi (D.L. 16.07.2020 n. 76, convertito con L. 11.09.2020, n. 120, cd. *decreto semplificazione*) e di modalità di lavoro (lavoro agile da remoto).

Le Linee programmatiche di Governo relative alle azioni ed ai progetti da realizzare per la Città di Bolzano nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2025-2030 ed il percorso di pianificazione strategica contengono peraltro linee guida e di indirizzo per la valorizzazione della Città dell'eccellenza amministrativa, anche in termini di obiettivi di Valore Pubblico (impatto).

A riprova, anche il PNRR prevede iniziative finalizzate allo sviluppo delle competenze chiave dei dipendenti pubblici, a partire da quelle relative alla transizione digitale, ecologica e amministrativa, attraverso corsi online aperti e di massa (Massive Open On line Courses - MOOCs), la creazione di comunità per la condivisione di best practices e il supporto a programmi formativi su competenze di tipo specialistiche o settoriali. Il conseguimento dei target del PNRR in materia di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni è pertanto da considerare come responsabilità diffusa e collettiva di tutte le amministrazioni pubbliche. E' necessario che la formazione del personale sia quindi inserita al centro dei processi di pianificazione e programmazione delle amministrazioni pubbliche; coordinata e integrata con gli obiettivi programmatici e strategici di performance dell'amministrazione, in una piena integrazione nel ciclo della performance e con le politiche di reclutamento, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

La formazione rappresenta dunque uno strumento strategico indispensabile per l'attività dell'ente ed allo stesso tempo mediante i corsi di aggiornamento e riqualificazione vengono altresì valorizzati i compiti, la professionalità e le capacità individuali dei singoli dipendenti, oltre a stimolarne la motivazione al lavoro, in un'ottica di benessere organizzativo.

La formazione è un processo complesso, che comporta un'attenta analisi e rilevazione del fabbisogno formativo sia di tipo trasversale, che settoriale, partendo dalle competenze necessarie per le attività da svolgere. Richiede una programmazione e contestualizzazione degli interventi formativi, in modo tale da coinvolgere in modalità diverse ed appropriate tutti i collaboratori dell'ente, ciascuno nel proprio ruolo, garantendo il necessario supporto, affinché tutti possano conseguire la necessaria preparazione per questa svolta epocale in atto.

In particolare è competenza dei responsabili delle singole strutture organizzative individuare le competenze lavorative di cui necessitano per il raggiungimento delle *performance* e più in generale degli obiettivi strategici, anche con riguardo al valore pubblico da creare, e analizzare quelle di cui dispone, al fine di richiedere per ciascun collaboratore una formazione mirata a ridurre/colmare eventuali *gap* di conoscenze o accrescere quelle già in essere, formazione che potrà essere anche oggetto di obiettivi personali e con logiche premianti e che deve essere verificata. È sempre più importante e strategico definire e condividere percorsi formativi individuali dei collaboratori con particolare riguardo ai nuovi assunti, che comprendano le varie tematiche e materie obbligatorie o che rilevano ai fini dell'attività da svolgere nella PA, nonché per un miglioramento delle competenze personali, anche in un'ottica di benessere organizzativo.

Da tempo l'Amministrazione Comunale di Bolzano per tramite dell'Ufficio Organizzazione e Formazione competente in materia per tutto l'ente e anche in ottemperanza all'art. 95 del contratto collettivo intercompartimentale del 12.02.2008, all'art. 76 del vigente T.U. degli accordi di comparto del 2.07.2015 ed all'art. 48 del vigente regolamento organico e di organizzazione relativi alla formazione ed aggiornamento del personale, si è dotata di un piano triennale della formazione ed aggiornamento del personale e dei criteri e modalità di partecipazione ai corsi vari, quest'ultimi in accordo con le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 12, c. 1, lett. a) del vigente Testo Unico degli accordi di comparto del 02.07.2015 (vd. in allegato 3.3.2.A e 3.3.2.B).

Il piano di formazione comprende aree tematiche generali di interesse trasversale all'ente riguardanti conoscenze tecnico-amministrative e competenze personali (comunicazione, team-work, ecc.), nonché le tematiche specialistiche dei singoli settori e strutture organizzative ed è approvato con iter che prevede il coinvolgimento dei singoli responsabili di struttura.

Molto importante e impegnativa è anche tutta la formazione obbligatoria prevista nelle diverse materie:

- salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sulla base del D.lgs. n. 81 del 09.04.2008 e ss.mm., del nuovo accordo tra Stato-Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 17.04.2025 atto n. 59/CSR, che è entrato in vigore in data 25.05.2025 e che va applicato al più tardi entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore, nonché della L. 251 del 20.10.2021 che ha introdotto diverse modifiche al Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro, ridefinendo le modalità di nomina e gli obblighi in capo al preposto; le predette disposizioni normative hanno reso più gravosa l'attività di definizione, pianificazione ed organizzazione dei corsi, che deve avvenire in stretta collaborazione con l'Ufficio Sicurezza del Lavoro a cui spetta assieme ai datori di lavoro e dirigenti definire i mansionari di

sicurezza sul lavoro (DVR) dei vari profili professionali e categorie di personale; molto importante è anche il ruolo delle RLS;

- protezione e trattamento dei dati personali, che a seguito del Regolamento UE n. 2016/679 del 27.04.2016 applicabile dal 25 maggio 2018, delle modifiche apportate al Codice Privacy di cui al D.lgs. n. 196 del 30.06.2003 e ss.mm. e delle direttive del Gruppo di Lavoro Europeo – EDPB – ha comportato e comporta a tutti i livelli nuovi e complessi adempimenti di adeguamento alla nuova normativa, nonché procedure di verifica, rivisitazione dei procedimenti e delle modalità di tutela e trattamento dei dati personali, in una logica di miglioramento continuo del processo;
- qualificazione ed aggiornamento (formazione continua) del Responsabile Unico di Progetto – RUP – nell’ambito delle procedure di acquisizione di beni, servizi e LL.PP. : a tal fine il Codice dei Contratti Pubblici di cui al d.lgs. 31.03.2023 n. 36 e ss.mm., prevede uno specifico piano formativo in materia, che deve tenere conto della complessità dell’ente ai fini della periodica qualificazione della stazione appaltante; la formazione ai vari livelli ed in modo diffuso è anche necessaria per garantire una sempre maggiore correttezza delle procedure in una materia complessa, procedure che dal 01.01.2024 sono esclusivamente in modalità telematica e rese sempre più difficili dai continui cambiamenti delle disposizioni normative e dei relativi programmi informatici di supporto (allegato 3.3.2.C e allegato 3.3.2.D).
- Codice dell’amministrazione digitale – CAD – di cui al d.lgs 7.03.2005, n. 82 e ss.mm, tra cui molto importanti le modifiche apportate nel 2020 dal c.d. "decreto semplificazione", che comprende i vari concetti e definizioni dei diritti informatici e digitali, il corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, la digitalizzazione della gestione documentale e dei processi, i diritti digitali dei cittadini, identità digitali, ecc.;
- la sicurezza informatica, *cybersecurity*, di cui al d.lgs. 138/2024 di Recepimento italiano della Direttiva Europea 2555/2022 (NIS2) in vigore dal 16 ottobre 2024 e L. n. 90/2024 che oramai impongono di attivare tutte le misure informatiche tecnicamente possibili per la sicurezza e tutela dei dati, documenti ed applicativi, anche in un’ottica di protezione dei dati personali, e che richiede, seppure a livello diversificato, la conoscenza della tecnologia e misure specifiche da adottare, nonché dei comportamenti da tenere per evitare gravi disservizi informatici con ripercussioni sulle attività amministrative (interruzioni o malfunzionamenti dei servizi digitali ed informatici, accessi fraudolenti di terzi al sistema informativo, perdita o indisponibilità di dati, ecc.)
- trasparenza e prevenzione della corruzione disciplinate da: L. n. 190 del 06.11.2012 sulla prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successivi decreti attuativi (in particolare il D.lgs. n. 33 del 14.03.2013, così come innovato dal d.lgs. n. 97/2016 – cd. Decreto Madia), L.R. n. 10 del 29.10.2014 in materia di diritto di accesso civico, pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni e Codice di comportamento del personale del Comune di Bolzano aggiornato con deliberazione della Giunta comunale n. 728 del 30.12.2022;

- antiriciclaggio (articolo 10 del D.Lgs. 231/07 e ss.mm.ii.): misure organizzative relative alle procedure interne al fine di prevenire il riciclaggio; l'Unità di informazione Finanziaria per l'Italia (UIF), con proprie comunicazione ~~del 2021 e 2022~~, ha posto l'attenzione anche al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), fornendo delle indicazioni funzionali a valorizzare il sistema antiriciclaggio, in particolare nel comparto pubblico in ragione del ruolo di primo piano che questo ha nella fase di attuazione del PNRR;
- professioni che operano all'interno dell'ente e soggette a crediti formativi obbligatori previsti dai rispettivi albi o ordini professionali (avvocati, farmacisti, segretari generali, coordinatori della sicurezza, ecc.).

Come anche previsto dall'art. 17 del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24.08.2023 per il triennio 2020-2022, nei prossimi anni saranno organizzati dei percorsi formativi rivolti ai dirigenti che sono tenuti ad assolvere gli obblighi formativi annualmente previsti per la funzione ricoperta, tenuto conto delle proprie competenze professionali e manageriali e del decreto ministeriale del 28.09.2022 sulle "Linee Guida sull'Accesso alla Dirigenza Pubblica" che prevede un modello di competenze dei dirigenti della PA italiana con 15 diverse competenze suddivise in 5 aree.

Si organizzeranno ulteriori i corsi per l'utilizzo di nuovi applicativi di settore, corsi su nuove tematiche quali l'intelligenza artificiale e sue possibili applicazioni nell'ambito lavorativo, corsi in materia di sostenibilità nelle sue varie forme (ambientale, inclusione, ecc.), di gestione e rendicontazione dei progetti nell'ambito del PNRR e del Fondo Sociale Europeo Plus (FSE).

Molto importanti sono i corsi sulle competenze personali, cd. soft skills, per supportare processi di crescita individuale e favorire il benessere organizzativo sia individuale, che a livello di team, l'agire in squadra, oltre a migliorare la comunicazione ed il rapporto con il cittadino. L'Ufficio Organizzazione offre oramai da tempo e anche nei prossimi anni percorsi formativi individuali e collettivi di coaching, team coaching e team-work.

L'innalzamento dell'età media dei lavoratori, le politiche di parità di genere e di conciliazione lavoro e famiglia, il turn-over di personale con contestuale difficoltà di reperimento di nuove risorse umane, categorie di personale che a seguito della digitalizzazione hanno visto ridimensionare notevolmente la propria attività lavorativa, le diverse modalità di operare, sono tutti importanti fattori di cui si deve tenere conto anche nelle politiche formative e nella gestione dei corsi.

Pertanto se oramai nella maggiorparte dei casi, dal periodo pandemico in poi, è privilegiata quando possibile la formazione online sia sincrona che asincrona, che ha comportato anche una riduzione dei costi di trasferta, dall'altra per alcune tipologie di personale con mansioni ausiliarie (uscieri, custodi, inservienti, operai, ecc.) i corsi sono svolti spesso ancora in presenza, seppure si cercherà sempre di più di favorire anche una loro partecipazione online.

Particolare attenzione, proprio per quanto già illustrato, è dedicata ai nuovi assunti o personale trasferito, attraverso la definizione di un programma d'inserimento, che viene costantemente aggiornato.

E' disponibile dal 2023 una piattaforma informatica in cloud per creare e gestire in autonomia corsi di formazione online, sia in modalità asincrona, che sincrona, in modo tale da poter ampliare e rendere più accessibile l'offerta formativa ed individuare dei percorsi sempre più mirati alle diverse esigenze e categorie di personale.

Si proseguirà a promuovere i corsi offerti dal Consorzio dei Comuni, le proposte formative comprese in abbonamenti di *voucher* di quote di corsi acquistati da diversi operatori economici, le varie iniziative formative gratuite, tra cui Syllabus, finanziate anche dal PNRR e sempre più diffuse e diversificate nei contenuti.

L'Ufficio Formazione ed Organizzazione del Comune di Bolzano gestisce la formazione con criteri e modalità che sono oggetto di accordo sindacale, ed approvati assieme al piano medesimo, ispirati ai principi di uguaglianza, imparzialità, efficacia ed efficienza; destinatari delle iniziative di formazione sono tutti i dipendenti comunali, sia di ruolo che a tempo determinato, con orario a tempo pieno e tempo parziale, compresi anche collaboratori con forme alternative di lavoro, sulla base di specifiche previsioni normative, anche di carattere provinciale. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in orario di effettivo servizio a tutti gli effetti. I corsi sono effettuati di norma durante l'orario ordinario di lavoro e se si svolgono fuori dalla sede di servizio al personale spettano le spese di trasferta, ove ne sussistano i presupposti.

La partecipazione a corsi di lunga durata (superiori alle 40 ore) e le richieste d'iscrizione a corsi di specializzazione o master di primo o secondo livello, anche per il costo di solito relativamente alto, sono valutate anche dal Direttore Generale, e, in base all'utilità del titolo da conseguire rispetto al ruolo svolto, possono essere autorizzati anche solo in parte, sia rispetto alla spesa complessiva, che alle ore da riconoscere come effettivo servizio.

Nella maggiorparte dei corsi è prevista nei giorni successivi la somministrazione in modalità online di un questionario di gradimento in forma anonima. Il risultato rilevato consente di valutare l'impatto del corso, l'utilità del medesimo, la professionalità del relatore, gli aspetti organizzativi del corso, nonché suggerimenti dei partecipanti, molto utili talvolta per comprendere difficoltà lavorative o forme di disagio non sempre palesate, che possono attenerne anche al piano organizzativo e possono suggerire diverse ed ulteriori modalità d'intervento, rispetto a quelle formative.

La formazione è svolta prevalentemente da docenti esterni, ma in parte anche da soggetti interni, che per la loro professionalità sono deputati idonei a formare colleghi dell'amministrazione, come avviene ad esempio nei corsi base in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in ambito privacy, sui programmi di gestione documentale, per i neo-assunti con l'iniziativa Comune InForma e nel settore della Polizia Municipale su alcune materie.

La scelta dei docenti esterni, nel rispetto delle disposizioni in materia di affidamenti di servizi o d'incarichi a terzi con particolare riguardo al criterio della rotazione, è effettuata sulla base dei curriculum dei relatori, dei settori di operatività dell'ente o società di formazione, di eventuali requisiti professionali richiesti, di pregresse esperienze formative giudicate proficue, di referenze e sempre valutando anche la parte economica.

Uno dei formatori principali è il Consorzio dei Comuni della Provincia di Bolzano, che, nell'ambito della propria Scuola Amministrativa organizza, anche su nostra richiesta, corsi per dipendenti comunali in entrambe le lingue sulle diverse materie di possibile interesse. Sono poi privilegiati rapporti con altri enti pubblici, per collaborazioni e scambi anche di tipo formativo, quali ad es. l'Università di Bolzano, la Provincia Autonoma di Bolzano con le relative scuole professionali e Associazioni di categoria.

Anche nei corsi è infatti importante garantire per quanto possibile il bilinguismo, fattore che chiaramente rappresenta una difficoltà aggiuntiva laddove la normativa nazionale non è stata tradotta ed a livello locale non sono organizzati corsi ritenuti di qualità soddisfacente. La piattaforma e-learning potrà contribuire in tal senso a creare dei percorsi con materiale tradotto, per favorire un migliore bilinguismo nella formazione.

La gestione dei corsi di formazione e delle partecipazioni avviene mediante apposito applicativo, progettato e realizzato internamente assieme all'Ufficio Informatica, implementato dal 2013. Il programma permette anche di effettuare statistiche con diversi parametri, estrazione di report, contiene uno scadenziario usato soprattutto per la formazione in materia di sicurezza sul lavoro e prevede un iter che consente di predisporre in automatico gli attestati di partecipazione ai corsi, di firmarli digitalmente e di inviarli sia al partecipante che di inserirli in automatico nel sistema di gestione documentale per la fascicolazione. Da qualche anno è stato creato un iter pure per le richieste di corsi e per la consegna degli attestati, che al termine fanno confluire il documento sempre nel gestore documentale. Inoltre, mediante un'interfaccia sul programma della formazione, ciascun dipendente può vedere in tempo reale tutti i corsi frequentati negli anni, titolo e relative ore di frequenza, nonché gli eventuali crediti formativi maturati. Il diretto superiore oltre ai propri corsi, può visionare anche quelli dei propri collaboratori, per poter così richiedere e/o autorizzare i corsi con maggiore consapevolezza. Sempre dall'interfaccia del programma della formazione è possibile visionare il calendario dei corsi organizzati.

Anche nel 2025 l'attività formativa svolta è stata rilevante: sono pervenute 1061 richieste di corsi, oltre a quelle in materia di sicurezza sul lavoro; si sono organizzati 336 corsi per un totale di 463 edizioni, con complessive 3040 partecipazioni e 13501 ore di formazione. S'intende mantenere questo trend anche nel 2026, aumentando il numero di dipendenti coinvolti nella formazione e le ore individuali di corsi. In materia di sicurezza informatica ci sono state 876 partecipazioni e in ambito dei contratti pubblici 338 partecipazioni.

L'Ufficio Organizzazione e Formazione del Comune di Bolzano è dunque orientato a:

- supportare nel modo più efficiente ed efficace gli obiettivi delle strutture organizzative e quelli più generali dell'ente, quali espressi anche nel Documento Unico di Programmazione;
- valorizzare il patrimonio professionale presente, favorendo la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle proprie potenzialità anche in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- assicurare le necessarie conoscenze tecnico e professionali per assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;

- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo, favorendo la semplificazione dei processi ed i rapporti con i cittadini.

A tal fine è fondamentale passare ad una logica di analisi e programmazione del fabbisogno formativo a carattere almeno annuale ed iniziare a pensare a dei metodi strutturati, di supporto ai responsabili, per valutare in modo oggettivo le conoscenze dei collaboratori all'assunzione, prima e dopo la partecipazione ai vari corsi.

Importante ai fini dell'individuazione e definizione delle azioni formative da svolgere è anche il C.U.G. - Comitato Unico di Garanzia- per le pari opportunità, per la valorizzazione delle differenze di genere, per prevenire discriminazioni o possibili azioni di mobbing sul luogo di lavoro, nonché più in generale per il benessere dei lavoratori sul luogo di lavoro, nonché il gruppo dei *tutor*, un gruppo di 6 dipendenti che, su base volontaria, ha il compito di favorire ed accompagnare l'inserimento dei nuovi dipendenti e di quelli trasferiti, anche con riguardo agli aspetti pratici (buono mensa, orario di lavoro, disposizioni sul servizio, rapporti con il diretto superiore, ecc.).

4. Sezione – Monitoraggio

Monitoraggio sottosezione 2.1 Valore pubblico

La fase di monitoraggio degli obiettivi, nei termini di risultati conseguiti, costituisce un importante momento di valutazione dell'impatto prodotto e risulta fondamentale per avviare i processi di miglioramento.

Entro il mese di settembre viene avviato il monitoraggio infrannuale con cui si rileva lo stato di attuazione degli obiettivi e si offre la possibilità di un'eventuale revisione e aggiornamento dei singoli obiettivi sulla base di meccanismi di *feedback* e *feedforward*.

Segue quindi con riferimento temporale al 31.12 di ogni anno la rendicontazione finale.

Monitoraggio sottosezione 2.2 Anticorruzione e trasparenza

Per quanto riguarda la sottosezione anticorruzione si procede al monitoraggio secondo le modalità definite annualmente dall'ANAC. Nello specifico vengono redatti la Relazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'attestazione del Nucleo di valutazione (cfr. art. 129 della L.R. del 3 maggio 2018 n. 2 "Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige", risp. artt. 38 e segg del Regolamento organico e di organizzazione del Comune di Bolzano – NUV con funzioni di Organismo interno di valutazione - OIV) che contiene le risultanze circa la verifica relativa alla pubblicazione, completezza e all'aggiornamento delle informazioni rese disponibili nella sezione amministrazione trasparente del sito *web* dell'Amministrazione.

Inoltre, nel corso dell'anno il RPCT effettua il monitoraggio anticorruzione che prende in esame talune misure indicate nel registro dei rischi e che a rotazione pluriennale coinvolge tutte le strutture dirigenziali di ogni Ripartizione.

Monitoraggio sottosezione 3. Organizzazione capitale umano

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sarà attuato, relativamente alla Sezione "Organizzazione e capitale umano", su base annuale dal Nucleo di valutazione con riferimento al raggiungimento degli obiettivi dei dirigenti.

Il monitoraggio è essenziale per innescare i meccanismi di riscontro e avanzamento che sono alla base, rispettivamente, dei processi di miglioramento e di un'eventuale revisione e aggiornamento degli obiettivi.