



Al Presidente del Consiglio regionale
 Roberto Paccher

S E D E

Bolzano, 23 luglio 2026

Interrogazione n. 229/XVII

Adeguamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) della Regione alle indicazioni della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 e rilievi della Corte dei Conti sul rendiconto 2025.

In sede di giudizio di parifica sul rendiconto generale della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol – esercizio 2025, la Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti (paragrafo 10.4, La valutazione del personale) ha evidenziato che le modalità e le procedure di valutazione dei dirigenti e dei direttori della Regione sono regolate dagli artt. 7-bis e 7-ter della legge regionale n. 3 del 2000.

Dalla relazione contabile emerge che la valutazione dei dirigenti è demandata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, ma che nell'ambito del processo valutativo non risultano utilizzati gli esiti delle verifiche svolte dagli organi di controllo di gestione, e che le valutazioni relative all'esercizio 2025 risultano, allo stato, ancora in fase di svolgimento.

La Corte dei Conti ha inoltre rilevato che, con riferimento al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), non risulta effettuato un aggiornamento annuale ai sensi dell'art. 7, comma 1, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, limitandosi l'Amministrazione regionale a richiamare la disciplina prevista dalla citata l.reg. n. 3 del 2000.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, con la Direttiva del 28 novembre 2023, ha fornito nuove e organiche indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale e organizzativa, volte a superare la logica dei vecchi adempimenti formali per orientare l'azione amministrativa verso modelli più dinamici, che prevedono:

- Il superamento della sola valutazione gerarchica unidirezionale a favore di sistemi a 360 gradi (valutazione dal basso tramite questionari anonimi dei collaboratori, valutazione tra pari e coinvolgimento di stakeholder esterni).
- L'introduzione di meccanismi di calibrazione (calibration) per eliminare le asimmetrie nelle scale di valutazione e garantire l'equità, nonché di modelli continui di feedback (es. performance interviews trimestrali).
- La valorizzazione della leadership e delle competenze trasversali, inserendo specifici comportamenti osservabili (superamento degli schemi consolidati, gestione dei processi e delle relazioni, decisione responsabile).
- La centralità della formazione e del capitale umano, prevedendo obiettivi vincolanti di formazione sia per i dirigenti che per il personale (con un impegno non inferiore a 24 ore annue e piani formativi individuali coerenti con gli esiti della valutazione).
- Nuove forme di premialità non economiche (coaching, mentoring, riconoscimenti reputazionali) e una rigorosa differenziazione delle valutazioni per premiare il merito e le eccellenze.

Rilevato che l'esigenza di disporre di un sistema di valutazione moderno, efficiente e pienamente

aderente agli standard nazionali più avanzati tracciati dal Governo costituisce un presupposto imprescindibile per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa regionale e il corretto impiego delle risorse pubbliche;

Tutto ciò premesso,

si interroga la Giunta regionale per sapere:

1. Quali specifiche misure la Regione intenda adottare per recepire e adeguare il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) alle indicazioni e ai modelli operativi definiti dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, superando la mera conformità formale alla legge regionale n. 3 del 2000.
2. Se l'Amministrazione intenda introdurre, in linea con le indicazioni ministeriali, metodologie di valutazione a 360 gradi (quali la valutazione dal basso, tra pari o il coinvolgimento di stakeholder) e meccanismi di calibrazione (calibration) per mitigare le asimmetrie valutative e garantire equità e trasparenza.
3. Come la Giunta intenda ottemperare all'obbligo di aggiornamento annuale del SMiVaP ai sensi della normativa vigente, superando i rilievi mossi dalla Corte dei Conti sul rendiconto 2025.
4. Se si intenda prevedere l'effettivo utilizzo degli esiti delle verifiche svolte dagli organi di controllo di gestione all'interno del processo di valutazione della dirigenza gestito dall'OIV.
5. In che modo la Regione intenda adeguarsi alle disposizioni della citata Direttiva del 2023 in materia di obblighi formativi (almeno 24 ore annue per dirigenti e dipendenti, piani formativi individuali e focus sulle soft skills e sul lavoro agile) e di inserimento di specifici obiettivi di leadership e gestione delle risorse umane nelle schede di valutazione della dirigenza.
6. A che punto sia l'iter di conclusione delle valutazioni della performance relative all'esercizio 2025 e quali tempistiche siano previste per il loro perfezionamento..

A norma di regolamento, si chiede risposta scritta.

I consiglieri regionali
Paul Köllensperger
Maria Elisabeth Rieder
Alex Ploner
Franz Ploner



XVII. Gesetzgebungsperiode – 2026

Bozen, den 23. Juli 2026
Prot. Nr. 2478 RegRat

Nr. 229/XVII

An den
Präsidenten des Regionalrates
Josef Nogger

A N F R A G E

Anpassung des Systems zur Messung und Bewertung der Performance der Region an die Anweisungen der Richtlinie des Ministeriums für öffentliche Verwaltung vom 28. November 2023 auch im Hinblick auf die Äußerungen des Rechnungshofs zur Rechnungslegung 2025

Im Billigungsbericht zur Rechnungslegung der Region Trentino-Südtirol/Alto Adige für das Haushaltsjahr 2025 hat die regionale Kontrollsektion des Rechnungshofs im Absatz 10.4 (Die Bewertung des Personals) hervorgehoben, dass die Modalitäten und Verfahren zur Bewertung der Führungskräfte und Direktoren der Region durch die Artikel 7-bis und 7-ter des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 geregelt sind.

Aus dem Bericht geht hervor, dass die Bewertung der Führungskräfte dem Unabhängigen Bewertungsgremium übertragen ist und auf der Grundlage des Grades der Erfüllung der Ziele erfolgt. Allerdings werden im Rahmen des Bewertungsprozesses die Ergebnisse der Überprüfungen seitens der Kontrollorgane nicht herangezogen; ferner seien die Bewertungen für das Haushaltsjahr 2025 noch nicht abgeschlossen.

Der Rechnungshof hat zudem festgestellt, das System zur Messung und Bewertung der Performance werde nicht jährlich aktualisiert, wie es Art. 7 Abs. 1 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 150 vom 27. Oktober 2009 indes vorsieht; die Regionalverwaltung beschränke sich darauf, auf das Regionalgesetz Nr. 3/2000 zu verweisen.

Der Minister für öffentliche Verwaltung hat mit der Richtlinie vom 28. November 2023 neue und systematische Vorgaben zur Messung und Bewertung der Leistung von Einzelpersonen sowie von Organisationen bereitgestellt. Diese zielen darauf ab, die alte Logik der formalen Pflichterfüllung zu überwinden und das Verwaltungshandeln auf dynamischere Modelle auszurichten, welche Folgendes vorsehen:

- Überwindung der einseitig-hierarchischen zugunsten einer holistischen Bewertung (Bewertung von unten durch anonyme Fragebögen der Mitarbeiter, Peer-Bewertung und Einbeziehung externer Stakeholder);
- Einführung von Kalibrierungsmechanismen (*Calibration*) zur Beseitigung von Verzerrungen in der Bewertungsskala und zur Gewährleistung einer fairen Bewertung sowie von kontinuierlichen Feedback-Modellen (z.B. durch vierteljährliche Performance-Interviews);
- Aufwertung von Führungs- und Querschnittskompetenzen durch Einführung spezifischer beobachtbarer Verhaltensweisen (Überwindung festgefahrener Schemata, Prozess- und Beziehungsmanagement, verantwortungsbewusste Entscheidungsfindung);
- Zentrale Bedeutung der Weiterbildung und des Humankapitals durch Festlegung verbindlicher Weiterbildungsziele sowohl für Führungskräfte als auch für das Personal (mit mindestens 24 Stunden pro Jahr und individuellen Weiterbildungsplänen entsprechend den Bewertungsergebnissen);

- Neue nicht-finanzielle Prämien (Coaching, Mentoring, reputationsbasierte Anreize) und eine strenge Differenzierung der Bewertungen, um Verdienste und herausragende Leistungen zu belohnen.

Die Ausstattung mit einem modernen, effizienten und an den aktuellen Standards der Regierung ausgerichteten Bewertungssystem stellt eine unerlässliche Voraussetzung dar, um die Wirksamkeit des Verwaltungshandelns der Region und den ordnungsgemäßen Einsatz öffentlicher Mittel zu gewährleisten.

Dies vorausgeschickt,

**befragen die unterfertigten Regionalratsabgeordneten die Regionalregierung,
um Folgendes zu erfahren:**

1. Welche spezifischen Maßnahmen gedenkt die Region zu ergreifen, um ihr System zur Messung und Bewertung der Performance an die Vorgaben und praktische Modelle aus der Richtlinie des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 28. November 2023 anzupassen und somit über die rein formale Einhaltung des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 hinauszugehen?
2. Gedenkt die Region, im Einklang mit den ministeriellen Vorgaben holistische Bewertungsmethoden (wie die Bewertung von unten, die Peer-Bewertung oder die Einbeziehung von Stakeholdern) sowie Kalibrierungsmechanismen (*Calibration*) einzuführen, um Bewertungsverzerrungen zu minimieren und Bewertungsgerechtigkeit sowie -transparenz zu gewährleisten?
3. Wie gedenkt die Regionalregierung im Sinne der geltenden Gesetzgebung der Pflicht zur jährlichen Aktualisierung des Systems zur Messung und Bewertung der Performance nachzukommen und somit den Beanstandungen des Rechnungshofs bezüglich der Rechnungslegung 2025 Folge zu leisten?
4. Wird die Regionalregierung dafür sorgen, dass die Ergebnisse der Überprüfungen seitens der Kontrollorgane bei der vom Unabhängigen Bewertungsgremium durchgeführten Bewertung der Führungskräfte herangezogen werden?
5. Wie gedenkt die Region den Bestimmungen der genannten Richtlinie von 2023 nachzukommen, was die Weiterbildungspflichten (mindestens 24 Stunden pro Jahr für Führungskräfte und Mitarbeiter, individuelle Weiterbildungspläne, Fokus auf Soft Skills und Smart Working) und die Aufnahme spezifischer Ziele zu Führungskompetenzen und Humankapitalmanagement in die Bewertungsbögen der Führungskräfte anbelangt?
6. Wie ist der Stand der Bewertung der Performance für 2025 und bis wann wird sie abgeschlossen sein?

Im Sinne der Geschäftsordnung wird um eine schriftliche Antwort ersucht.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN

Paul Köllensperger
Maria Elisabeth Rieder
Alex Ploner
Franz Ploner