



Team K
Regionalratsfraktionen | Gruppo consiliare regionale
Trentino-Alto Adige/Südtirol

Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen
Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

CONSIGLIO REGIONALE
REGIONALRAT
21 MAG. 2025
PROT. N.
1831

2.8.1 -2025 - 42

Al Presidente del Consiglio regionale
Roberto Paccher

S E D E

Bolzano, 21 maggio 2024

Interrogazione n.122 /XVII

Gestione degli incarichi di direzione e rotazione ordinaria del personale: Stato di attuazione della LR 2/2024 e riscontro ai rilievi della Corte dei Conti nel giudizio 1/2023/PARI

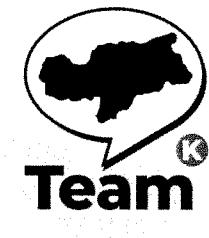
Al punto 48, della decisione di parifica del rendiconto n. 1/2023/PARI della Corte dei Conti - Sezioni riunite per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol, veniva ricordato che con deliberazione n. 131 del 29 giugno 2022 erano stati prorogati, a decorrere dal 1° luglio 2022 e per la durata di ulteriori cinque anni, n. 8 incarichi di direzione degli uffici centrali della Regione. Si rilevava che la legge regionale 9.11.1983, n. 15, recante “*Ordinamento degli uffici regionali e norme sullo stato giuridico e trattamento economico del personale*”, all’art. 25, relativo alla “*Nomina dei direttori degli Uffici*”, prevedeva che “*1. I direttori degli Uffici sono nominati dalla Giunta regionale, su proposta del Presidente della Giunta, tra i dipendenti che hanno conseguito l'idoneità attraverso il superamento di apposito concorso interno di cui ai commi successivi. 2. L'incarico è conferito per la durata di cinque anni ed è rinnovabile con riferimento allo stesso o ad altro Ufficio.*”.

Nella decisione veniva inoltre ricordato che la norma citata nella delibera¹ non consentiva, pertanto, la proroga degli incarichi relativi alla direzione degli uffici, ma solo il rinnovo degli stessi. A differenza della proroga, il rinnovo dell’incarico presuppone una valutazione dell’attività svolta dal dirigente/direttore con riguardo al precedente incarico e, quindi, una nuova verifica dei requisiti, di cui non c’era traccia nella delibera, che non recava alcuna motivazione neppure sulle ragioni del ricorso alla proroga degli incarichi.

Per altro profilo, con riferimento alle misure per la prevenzione della corruzione, si richiamava l’attenzione sulla rotazione c.d. “ordinaria” del personale all’interno delle pubbliche amministrazioni, in particolar modo nelle aree a più elevato rischio di corruzione. La misura era stata introdotta dall’art. 1, c. 5, lett. b), della legge 190/2012, al fine di limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. Tenuto conto della finalità sostanziale della misura, l’ambito soggettivo di applicabilità della disposizione era da ritenersi esteso a tutti i pubblici dipendenti, sia dirigenti che non dirigenti, nonché ai titolari di posizione organizzativa.

La *ratio* della legge 190/2012 è quella di evitare che un dipendente possa sfruttare la posizione di potere o la conoscenza acquisita, in ragione della permanenza in un determinato Ufficio o/e in una specifica posizione organizzativa, per ottenere vantaggi illeciti. La misura, pertanto, deve essere intesa, prioritariamente, quale strumento ordinario di organizzazione e gestione ottimale delle

¹ NB. per quanto di conoscenza degli interroganti: la norma citata nella delibera è attualmente in vigore posto che fino a quando non sarà firmato il contratto collettivo della nuova area direttori valgono, per la proposizione dei direttori agli uffici, le vecchie disposizioni della Legge regionale n.15 del 9 novembre 1983 e non le modificazioni introdotte dalla legge regionale n.2 del 25 luglio 2024



Team K
Regionalratsfraktionen | Gruppo consiliare regionale
Trentino-Alto Adige/Südtirol

Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen
Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

risorse umane, non necessariamente connessa a situazioni emergenziali o di criticità e, comunque, scevra da qualsivoglia valenza punitiva. In tale ottica, essa dovrebbe essere accompagnata e sostenuta anche da percorsi di formazione, che consentano una riqualificazione professionale. Pertanto, con riguardo ai dirigenti e ai direttori - specialmente quelli operanti nelle aree a più elevato rischio corruttivo -, l'istituto della rotazione dovrebbe costituire una prassi "fisiologica".

A seguito di specifico quesito istruttorio, l'Ente regionale dichiarava che *"per quanto concerne la rotazione dei Dirigenti, l'amministrazione regionale ha dato corso alla rotazione ordinaria in più fasi collegate alle numerose riorganizzazioni che a decorrere dal 2015 sono intervenute"*. Inoltre, precisava che *"relativamente alla rotazione dei Direttori, si informa che la maggior parte di essi, entro la data di scadenza dell'incarico in corso, cesserà dal servizio per raggiungimento dell'anzianità utile per la pensione"*.

La Sezione, pur tenendo conto di quanto rappresentato dall'Ente, rilevava che la sistematica implementazione della misura della rotazione del personale con incarichi di vertice degli Uffici o di altre strutture, non poteva essere considerata fungibile rispetto alla occasionale sostituzione dello stesso, determinata dai processi di riassetto organizzativo. Il riferimento, a mero titolo esemplificativo, era agli incarichi: - di dirigente della Ripartizione II – Enti locali, previdenza e competenze ordinamentali; - di direttore dell'Ufficio Affari generali; - di direttore dell'Ufficio per la Previdenza sociale e per l'ordinamento delle APSP; - di direttore dell'Ufficio Gestione economica e previdenziale del personale.

Suscitavano perplessità, poi, anche quegli ulteriori incarichi dirigenziali, che, pur se istituiti nell'ambito dell'ultima riorganizzazione, risultavano attribuiti a figure che già ricoprivano, da diverso tempo, nella precedente organizzazione, incarichi di direzione di uffici con competenze e funzioni analoghe; senza, quindi, che si fosse realizzata una sostanziale soluzione di continuità. Tanto considerato, si rilevava la sostanziale mancata applicazione della misura della rotazione c.d. "ordinaria" del personale, risultando praticamente inesistenti criteri oggettivi e predefiniti di attuazione della misura, nonché sistemi strutturati di formazione prospettica delle figure professionali apicali suscettibili di rotazione.

Nella nota di controdeduzione, la Regione precisava che con *"riguardo alla deliberazione della Giunta regionale 29 giugno 2022, n. 131, preme innanzitutto precisare che riguarda la proroga degli incarichi di "direzione degli uffici" e non "dirigenziali" come assunto nelle osservazioni formulate. In relazione al fatto che è stata disposta la proroga e non il rinnovo, si informa che, a prescindere dal nomen iuris utilizzato, la sostanza del provvedimento di proroga adottato dalla Giunta regionale è la medesima. Infatti, anche in occasione della proroga degli incarichi di direzione, sono stati valutati gli interessi che fanno capo al provvedimento in scadenza, ritenendo che il prolungamento dell'incarico di un direttore, selezionato all'atto del conferimento, che ha dato buona prova, realizza l'interesse della pubblica amministrazione alla continuità delle funzioni e si dimostra conforme al principio di buon andamento. L'attività svolta dal direttore nel precedente incarico è stata valutata da parte del dirigente di ripartizione, nell'ambito della scheda di valutazione della prestazione del direttore, con riguardo alla capacità organizzativa, al raggiungimento degli obiettivi, alla capacità di gestione delle risorse assegnate e alla competenza professionale. Si informa inoltre, come risulta dal PIAO 2023-2025, che uno degli obiettivi della Segreteria generale per l'anno 2023 è la predisposizione di un disegno di legge, che modifica l'attuale normativa regionale sulla dirigenza, che comprende anche le modalità di conferimento degli incarichi di direzione d'ufficio"*.

In proposito, la Sezione ribadiva che la distinzione tra proroga e rinnovo degli incarichi ha natura



**Team K
Regionalratsfraktionen | Gruppo consiliare regionale
Trentino-Alto Adige/Südtirol**

Silvius-Magnago-Platz 6 | 39100 Bozen
Piazza Silvius Magnago, 6 | 39100 Bolzano

sostanziale e non formale. Tant'è che il rinnovo, anche sulla base della disciplina regionale, prevede una specifica procedura, intesa ad assicurare proprio una nuova valutazione della sussistenza e consistenza dei requisiti. Nel caso, la motivazione della delibera n. 131 del 2022 non recava evidenza alcuna della predetta, indispensabile, valutazione. Restavano pertanto ferme le considerazioni innanzi svolte in ordine alla rotazione ordinaria del personale.

Il disegno di legge di iniziativa dirigenziale, così come annunciato nella nota citata dalla Sezione della Corte dei Conti, veniva effettivamente sviluppato ed inserito nel disegno di legge 15/XVII di assestamento del bilancio regionale per poi essere approvato e trasformato nella legge n.2 del 24.07.2024.

Tutto ciò premesso,

si interroga la Giunta regionale per sapere:

1. Se, a seguito dei rilievi formulati nel giudizio n. 1/2023/PARI della Corte dei Conti – Sezioni riunite per la Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol, sia intercorsa un'interlocuzione formale con la Corte e se questa abbia portato al superamento delle criticità rilevate oppure se vi siano ancora osservazioni aperte da parte della magistratura contabile.
2. Se la legge regionale n. 2 del 24 luglio 2024 ha apportato modifiche sostanziali alla normativa sul conferimento degli incarichi di direzione degli uffici tali da recepire i rilievi della Corte dei Conti, in particolare riguardo alla distinzione tra proroga e rinnovo degli incarichi e alla necessità di una motivata e trasparente valutazione preventiva per ogni rinnovo.
3. Quali azioni concrete siano state intraprese dalla Regione per assicurare una corretta applicazione dell'istituto della rotazione ordinaria del personale, con particolare riferimento ai dirigenti e ai direttori operanti nelle aree a più elevato rischio corruttivo, così come previsto dalla legge 190/2012 e ribadito dalla Corte dei Conti.
4. Se siano stati adottati, o siano in corso di definizione, criteri oggettivi, trasparenti e predefiniti per l'attuazione della rotazione del personale, nonché percorsi di formazione per favorire la mobilità funzionale e professionale delle figure apicali.
5. Se il PIAO 2023-2025 e gli strumenti successivi di programmazione abbiano previsto azioni strutturate e misurabili per il superamento delle criticità evidenziate e quali siano gli indicatori di risultato previsti o già rilevati.

A norma di regolamento, si chiede risposta scritta.

I consiglieri regionali

Paul Köllensperger

Alex Ploner

Franz Ploner



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTO-ALTO ADIGE
REGIONALRAT TRENTINO-SÜDTIROL

XVII. Gesetzgebungsperiode – 2025

Bozen, den 21. Mai 2025

Prot. Nr. 1831/2.9.1-2025-42 RegRat

Nr. 122/XVII

An den
Präsidenten des Regionalrates
Roberto Paccher

A N F R A G E

Handhabung der Direktionsaufträge und der ordentlichen Rotation des Personals: Stand der Umsetzung des Regionalgesetzes Nr. 2/2024 sowie Erwiderung auf die vom Rechnungshof in der Entscheidung Nr. 1/2023/PARI vorgebrachten Beanstandungen

Unter Punkt 48 der Entscheidung des Rechnungshofes – Vereinigte Sektionen für die Region Trentino-Südtirol Nr. 1/2023/PARI bezüglich der Billigung der allgemeinen Rechnungslegung der Region wurde hervorgehoben, dass mit dem Beschluss Nr. 131 vom 29. Juni 2022 8 Direktionsaufträge für die Zentralämter der Region mit Wirkung ab 1. Juli 2022 für die Dauer von weiteren fünf Jahren verlängert worden sind. Es wurde darauf hingewiesen, dass das Regionalgesetz Nr. 15 vom 9. November 1983 betreffend die „*Ordnung der Ämter der Region und Bestimmungen über die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Personals*“ im Artikel 25 Folgendes festschreibt: „*1. Die Amtsleiter werden auf Vorschlag des Präsidenten der Regionalregierung von der Regionalregierung aus den Reihen der Bediensteten ernannt, die aus einem eigenen internen Wettbewerb nach den nachstehenden Absätzen als geeignet hervorgegangen sind. 2. Der Auftrag wird für die Dauer von fünf Jahren erteilt und kann für dasselbe Amt oder für ein anderes Amt erneuert werden.*“

In der Entscheidung wird zudem daran erinnert, dass die im Beschluss¹ zitierte Bestimmung eine Verlängerung der Direktionsaufträge nicht zulässt, sondern lediglich eine Erneuerung derselben. Im Unterschied zur Verlängerung setzt eine Erneuerung des Auftrags eine Bewertung der von der Führungskraft/dem Direktor im Verlauf des vorherigen Auftrags abgewickelten Tätigkeit voraus und demnach eine erneute Überprüfung der Voraussetzungen. Davon ist im Beschluss nichts vermerkt, zudem enthielt er keinerlei Begründung, auch nicht in Bezug auf die Gründe für die Verlängerung der Aufträge.

Weiters wurde – im Hinblick auf Maßnahmen zur Korruptionsprävention – besonders auf die sogenannte „ordentliche“ Personalrotation innerhalb der öffentlichen Verwaltungen hingewiesen, vor allem in den Bereichen mit erhöhtem Korruptionsrisiko. Diese Maßnahme war durch Art. 1, Abs. 5, Buchstabe b) des Gesetzes Nr. 190/2012 eingeführt worden, mit dem Ziel, das Entstehen und Verfestigen von Beziehungen zu verhindern, die unangemessene Dynamiken in der Verwaltungstätigkeit begünstigen könnten – insbesondere infolge einer zu langen Verweildauer bestimmter Bediensteter in einer und derselben Rolle oder Funktion. In Anbetracht des eigentlichen Ziels dieser Maßnahme ist davon auszugehen, dass sie für sämtliche öffentlichen Bediensteten, also

1. Soweit den Einbringern der Anfrage bekannt ist, ist die im Beschluss genannte Bestimmung derzeit in Kraft, da bis zur Unterzeichnung des Tarifvertrages für den neuen Bereich der Amtsdirektoren für die Leitung der Ämter die alten Bestimmungen des Regionalgesetzes Nr. 15 vom 9. November 1983 und nicht die mit dem Regionalgesetz Nr. 2 vom 25. Juli 2024 eingeführten Änderungen Gültigkeit haben.

sowohl für Führungskräfte als auch für sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einschließlich der Inhaber organisatorischer Leitungsfunktionen, Anwendung findet.

Die Zielsetzung des Gesetzes Nr. 190/2012 besteht darin, zu verhindern, dass Bedienstete durch ihre anhaltende Tätigkeit in einem bestimmten Amt oder in einer spezifischen organisatorischen Funktion eine Machtposition oder Insiderwissen erlangen, das sie für unrechtmäßige Vorteile nutzen könnten. Die Rotation ist daher vorrangig als reguläres Instrument einer effektiven Personalplanung und -steuerung zu verstehen, und nicht als Reaktion auf Krisensituationen oder als disziplinarische Maßnahme. Vor diesem Hintergrund sollte die Rotation von Weiterbildungsangeboten flankiert werden, die eine berufliche Neuqualifizierung ermöglichen. Gerade für Führungskräfte und Amtsdirektoren, insbesondere in Bereichen mit erhöhtem Korruptionsrisiko, sollte die Rotation eine selbstverständliche, routinemäßige Praxis im Verwaltungshandeln darstellen.

In Beantwortung einer konkreten Anfrage im Rahmen eines Prüfverfahrens erklärte die Region, dass „*im Hinblick auf die Rotation der Führungskräfte die Regionalverwaltung seit dem Jahr 2015 im Zusammenhang mit mehreren Umstrukturierungen mehrfach eine ordentliche Rotation durchgeführt hat*“. Zudem wurde im Hinblick auf die „*Rotation der Direktoren*“ betont, dass „*der Großteil von ihnen mit Ablauf des derzeitigen Auftrags altersbedingt in den Ruhestand treten wird*“.

Die Sektion stellte – ungeachtet der von der Körperschaft vorgebrachten Darstellungen – fest, dass die systematische Umsetzung der Rotation des Personals mit Leitungsfunktionen in Ämtern oder anderen Strukturen nicht als gleichwertig mit gelegentlichen Auswechselungen infolge von Reorganisationsprozessen angesehen werden kann. Dabei wurde beispielsweise auf die folgenden Funktionen Bezug genommen: Leitung der Abteilung II – örtliche Körperschaften, Sozialvorsorge und Ordnungsbefugnisse, Leitung des Amtes für Allgemeine Angelegenheiten, Leitung des Amtes für Sozialfürsorge und für die Ordnung der Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste (ÖFWE), Leitung des Amtes für die besoldungs- und vorsorgerechtliche Verwaltung des Personals.

Bedenken wurden außerdem hinsichtlich jener weiteren Führungsaufträge geäußert, die – obwohl sie im Rahmen der letzten Reorganisation vergeben worden sind – Personen übertragen wurden, die bereits seit längerer Zeit in der vorherigen Organisationsstruktur Leitungsfunktionen in Ämtern mit vergleichbaren Zuständigkeiten und Aufgaben innehatteten, ohne dass es daher zu einem tatsächlichen Bruch oder Neuanfang gekommen wäre. Vor diesem Hintergrund wurde die faktische Nichtanwendung der sogenannten „ordentlichen“ Rotation des Personals festgestellt, da weder objektive noch vorab definierte Kriterien für die Umsetzung derselben noch strukturierte Fortbildungsmaßnahmen für potenzielle Führungskräfte, die für eine Rotation infrage kämen, vorhanden sind.

In ihrer Gegendarstellung stellte die Region klar, dass sich der Beschluss der Regionalregierung Nr. 131 vom 29. Juni 2022 „ausdrücklich auf die Verlängerung von „Direktionsaufträgen“ bezieht und nicht auf „Führungsaufträge“, wie es in den eingegangenen Stellungnahmen fälschlich dargestellt wurde. Bezuglich der Entscheidung, anstelle einer Erneuerung eine Verlängerung vorzunehmen, wird betont, dass mit dem Beschluss – ungeachtet der gewählten Bezeichnung (nomen iuris) – ein- und dasselbe Ziel verfolgt wird. Tatsächlich wurden auch im Zuge der Verlängerung der Amtsdirektoren die dem auslaufenden Dekret zugrundeliegenden Interessen gepriüft, wobei man zu dem Schluss kam, dass die Fortführung eines Auftrags durch eine bewährte Person, die bereits bei der ursprünglichen Ernennung ausgewählt wurde, dem öffentlichen Interesse, die Kontinuität der Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen, dient und mit dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit im Verwaltungshandeln im Einklang steht. Die vom Direktor im vorangegangenen Auftrag geleistete Arbeit wurde vom zuständigen Abteilungsleiter anhand des Bewertungsbogens für Amtsdirektoren geprüft – insbesondere mit Blick auf das Organisationstalent, die Erreichung der Ziele, die Verwaltung der zugewiesenen Ressourcen und die Fachkompetenz. Zudem wird darauf hingewiesen, dass laut dem PIAO 2023–2025 eines der Ziele des Generalsekretariats für das Jahr 2023 die

Ausarbeitung eines Gesetzentwurfs zur Überarbeitung der geltenden regionalen Bestimmungen über Führungskräfte ist, einschließlich der Erteilung der Aufträge zur Leitung eines Amtes.“

Dazu hat die Sektion darauf hingewiesen, dass zwischen der Verlängerung und der Erneuerung von Aufträgen einen wesentlicher und nicht nur rein formaler Unterschied besteht. Für die Erneuerung ist, auch ausgehend von der in der Region geltenden Regelung, ein spezifisches Verfahren vorgesehen, im Rahmen dessen das Bestehen der Voraussetzungen einer neuen Prüfung unterzogen wird. Unter den im Beschluss Nr. 131 aus dem Jahr 2022 aufgelisteten Beweggründen war jedoch hinsichtlich der vorgenannten unerlässlichen Bewertung nichts angeführt. Somit bleiben die zuvor angestellten Erwägungen im Hinblick auf die ordentliche Rotation des Personals aufrecht.

Die von der Führungsebene auszuarbeitende Gesetzesinitiative, von der in dem von der Sektion des Rechnungshofes zitierten Schreiben die Rede ist, ist tatsächlich erstellt und in den Gesetzentwurf Nr. 15/XVII betreffend den Nachtragshaushalt zum Haushaltsvoranschlag der Region eingeflossen, der genehmigt und in das Gesetz Nr. 2 vom 24. Juli 2025 umgewandelt worden ist.

All dies vorausgeschickt,

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

1. Ob nach den in der Entscheidung des Rechnungshofes – Vereinigte Sektionen für die Region Trentino-Südtirol Nr. 1/2023/PARI angeführten Beanstandungen offiziell Gespräche zwischen dem Rechnungshof stattgefunden haben, ob dadurch die vorgebrachten Beanstandungen geklärt worden sind oder ob nach wie vor Zweifel von Seiten des Rechnungshofes bestehen?
2. Ob die Gesetzesbestimmungen über die Erteilung von Aufträgen zur Leitung der Ämter mit dem Regionalgesetz Nr. 2 vom 24. Juli 2024 wesentliche und derartige Änderungen erfahren haben, dass damit den Beanstandungen des Rechnungshofes Rechnung getragen wurde. Dies im Besonderen im Hinblick auf die Unterscheidung zwischen Verlängerung und Erneuerung der Aufträge und der Notwendigkeit, für jede Erneuerung vorab eine begründete und transparente Bewertung vorzunehmen?
3. Welche konkreten Schritte hat die Region gesetzt, um eine ordnungsgemäße Umsetzung der ordentlichen Rotation des Personals zu gewährleisten, mit besonderem Augenmerk auf die Führungskräfte und Amtsdirektoren, die in den am meisten korruptionsgefährdeten Bereichen tätig sind, so wie dies laut Staatsgesetz Nr. 190/2012 vorgesehen und vom Rechnungshof bekräftigt worden ist?
4. Ob für die Umsetzung der Rotation des Personals objektive, transparente und vorab definierte Kriterien erarbeitet worden sind oder in Ausarbeitung sind und ob Fortbildungslehrgänge vorgesehen sind, um eine effiziente und fachkundige Mobilität des Personals der Führungsebene sicherzustellen?
5. Ob im PIAO 2023-2025 und den nachfolgenden Planungsinstrumenten strukturierte und messbare Schritte vorgesehen worden sind, um die aufgezeigten kritischen Aspekte zu beseitigen und welche Ergebnisindikatoren ermittelt oder bereits erhoben worden sind?

Im Sinne der Geschäftsordnung wird um eine schriftliche Antwort ersucht.

Gez.: DIE REGIONALRATSABGEORDNETEN
Paul KÖLLENSPERGER
Alex PLONER
Franz PLONER