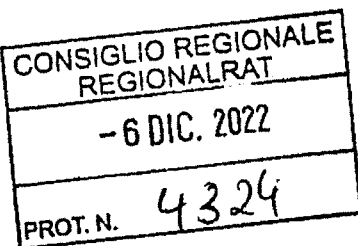


CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENTINO - ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENTINO - SÜDTIROL

XVI legislatura – Anno 2022



Bolzano, 5 dicembre 2022
prot. n. Cons. reg
del ... 2022

Al Presidente
del Consiglio regionale
Sede

4
N.A. 56
ORDINE DEL GIORNO / AL DDL N. 55/XVI

Paul
Kölleasperger

Misure a favore degli organici presso gli Uffici Giudiziari della Regione

L'intero apparato giudiziario della Regione Trentino Alto Adige soffre da anni di una carenza di personale importante e sempre più critica. Tale situazione, ormai emergenziale, si è pesantemente aggravata causa l'avvicinarsi, presso una moltitudine di strutture di autorità giudiziarie regionali, dell'età di pensionamento di molte forze di lavoro con mansioni tecnico-amministrative gestionali, le quali hanno rappresentato la spina dorsale di moltissimi uffici giudiziari per decenni e reso quindi possibile che gli uffici giudiziari potessero svolgere le loro funzioni con grande serenità fino ad un passato piuttosto recente.

12/12/2022

Una regione costituita dalle due floride province autonome di Trento e Bolzano primeggianti di anno in anno in moltissime classifiche nazionali in chiave di qualità di vita complessiva non può consentire che l'apparato giudiziario soffra a tal punto di mancanza di personale da vedere compromessi i giusti tempi della giustizia e l'efficacia del settore intero. Tutt'al contrario, le incombe il preciso dovere di approntare tutte le soluzioni, affinché la giustizia in regione possa funzionare senza ritardi - malgrado eventuali fattori esogeni alla sfera di competenza regionale ascrivibili a vario titolo alla generale lentezza del funzionamento della giustizia a livello nazionale tout court. Ed erano state poi proprio queste le promesse quando si spingeva il passaggio del personale amministrativo della giustizia alla Regione Trentino-Alto Adige. Promesse rimaste tali, purtroppo.

Carenze di organico

Dalla tabella relativa alla copertura della pianta organica al 13 dicembre 2021 allegata alla relazione del presidente Gloria Servetti (Corte di Appello di Trento, anno giudiziario 2022), risulta che negli uffici giudiziari vi sia un tasso di copertura del 34,81 per cento in provincia di Trento e del 43,32 per cento in provincia di Bolzano.

Viste le premesse, in mancanza di seri e urgenti interventi di sostegno agli uffici sia in termini di assunzioni che di formazione, la carenza di organico è destinata a perdurare e ad aggravarsi.

Formazione, attrattività, stipendi, fondo sanitario integrativo

Per sopperire alle carenze di organico è necessario intervenire a vari livelli:

- da una parte garantendo ai neoassunti una formazione continua e obbligatoria nonché adeguando gli stipendi di ingresso al costo della vita in Trentino e in Alto Adige, al fine di aumentare l'attrattività delle procedure concorsuali o dei corsi concorsi per queste figure professionali;
- dall'altra facendo tutto il possibile affinché il personale in servizio – e quindi le persone già formate e con esperienza sul campo proseguano la propria attività all'interno dell'amministrazione di appartenenza. Per garantire l'apertura degli uffici giudiziari e la copertura dei servizi essenziali è fondamentale che il personale non abbandoni la carriera, ma a tal fine è indispensabile che anche per loro si renda maggiormente attrattivo il posto di lavoro e ciò non solo ai fini economici ma anche e soprattutto di sviluppo di carriera.

Un ulteriore elemento che potrebbe incidere favorevolmente in primis sulla permanenza del personale negli uffici e anche sulla partecipazione ai concorsi è l'adesione ad un fondo sanitario integrativo così come previsto per le amministrazioni locali sul territorio (amministrazione provinciale, dei comuni, delle Residenze per anziani, dell'Azienda sanitaria dell'Alto Adige, dell'Istituto per l'edilizia sociale della Provincia autonoma di Bolzano, dell'Azienda di soggiorno e turismo di Bolzano e dell'Azienda di soggiorno, cura e turismo di Merano nonché del personale delle scuole primarie e secondarie di primo e secondo grado dell'Alto Adige). Tale fondo è stato costituito a novembre 2017 al fine di garantire agli iscritti ossia ai dipendenti forme integrative di assistenza al Sistema Sanitario Nazionale.

Infine, occorre prendere in considerazione tutte le soluzioni possibili, tra cui anche l'opportunità di allentare le regole sull'attestato di bilinguismo per le assunzioni negli uffici nella provincia di Bolzano analogamente a quanto previsto nel settore sanitario, e - in prospettiva – lo svolgimento da parte di studenti universitari in materie giuridiche, economiche e sociali di tirocini presso gli uffici giudiziari. Purtroppo il momento non è di quelli più favorevoli, in quanto causa ridotte risorse umane anche l'affiancamento di tale eventuale personale tirocinante – nell'intento di poter reperire nuove future leve - non sarebbe garantito nei modi più opportuni.

Stabilizzazione dei precari e PNRR

La circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione avente ad oggetto: *“indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”* fornisce indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta in alcuni articoli del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 (cd legge Madia), in particolare degli artt. 6 *“modifiche in tema di*

reclutamento del personale, dirette ad estendere l'ambito di valorizzazione delle professionalità interne" e 20 "superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni".

La predetta circolare contiene informazioni in merito alla possibilità da parte delle pubbliche amministrazioni di assumere a tempo indeterminato del personale non dirigenziale, con contratto di lavoro a tempo determinato, che possieda tutti i seguenti requisiti, ... tra cui il fatto che *"sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale – ordinaria, per esami e/o titolo, ovvero anche prevista in una normativa di legge – in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che precede all'assunzione."*

La legge Madia viene già applicata per stabilizzare i precari in altre amministrazioni pubbliche, applicare questa legge anche in Regione consentirebbe interventi mirati in questo senso.

In quest'ottica anche il PNRR offre nuove opportunità per l'assunzione di personale e per lo scorrimento delle graduatorie.

Ai sensi del decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito in legge 17 dicembre 2021, n. 215, art. 16, comma 3-bis, *"in considerazione dell'urgenza di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR, inclusi le regioni e gli enti locali, possono utilizzare le graduatorie ancora vigenti di concorsi per dirigenti di seconda fascia e funzionari, banditi anche da altre pubbliche amministrazioni, mediante scorrimento delle stesse nel limite delle assunzioni effettuabili ai sensi della normativa assunzionale vigente."*

Nonostante l'assodata carenza del 50% nella posizione professionale di dirigente di seconda fascia negli uffici giudiziari della provincia di Bolzano e l'esistenza, appunto, delle relative graduatorie da cui attingere, il Ministero della Giustizia per mezzo del Commissariato del Governo per la provincia di Bolzano non ha ancora applicato la normativa vigente, con l'evidente rischio di una prossima scadenza delle graduatorie in questione.

Protocollo operativo per l'amministrazione e la gestione del personale

Nella nota di accompagnamento del Documento di economia e finanza regionale (DEFR 2022), approvato con deliberazione n. 183 di data 27 ottobre 2022, relativamente alla missione 02 Giustizia si forniscono informazioni circa le funzioni delegate in materia di giustizia.

Si afferma che *"come previsto dalla normativa di attuazione è stata istituita la Commissione mista per l'esercizio del potere disciplinare che è pienamente operativa dal 2020"*, mentre per quanto riguarda il protocollo operativo per l'amministrazione e la gestione del personale, *"si può considerare conclusa la fase istruttoria e di confronto con il Ministero, anche se non è stato ancora possibile procedere alla sottoscrizione del medesimo."*

Dei "protocolli operativi" previsti e attesi da tempo, dunque, ad oggi è stata istituita solo la Commissione per i provvedimenti disciplinari con una composizione a maggioranza statale.

Tutto ciò premesso,

**il Consiglio regionale del Trentino-Alto Adige
impegna la Giunta regionale**

1. a prevedere adeguate risorse finanziarie per colmare le lacune evidenziate in premessa attraverso le seguenti misure:
 - a) indizione di concorsi e corsi concorsi;
 - b) formazione continua e obbligatoria per neoassunti;
 - c) adeguamento degli stipendi di ingresso all'elevato costo della vita nelle province di Trento e Bolzano e riduzione del vincolo di permanenza nella sede di prima destinazione per il personale di nuova nomina a tre anni
 - d) a fronte di gravi carenze di personale in settori strategici, valutare la possibilità di allentare le regole sull'attestato di bilinguismo per le assunzioni negli uffici nella provincia di Bolzano analogamente a quanto previsto nel settore sanitario (legge provinciale 21 giugno 1983, n. 18 – articolo 1);
 - e) con riferimento alla precedente lettera d), colmare le gravi carenze di organico dell'ufficio per il processo di Bolzano offrendo i posti agli idonei della provincia di Trento che non ottengono il posto in Trentino;
 - f) valutare l'ipotesi di aderire a un fondo sanitario integrativo per i dipendenti dell'amministrazione regionale come SaniPro.

2. ad intervenire presso il Commissariato del Governo ed il Ministero della Giustizia, per rendere applicabile il decreto legge 21 ottobre 2021, n. 146 relativamente al comma 3-bis dell'articolo 16 ovvero *“in considerazione dell'urgenza di rafforzare la capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR, inclusi le regioni e gli enti locali, possono utilizzare le graduatorie ancora vigenti di concorsi per dirigenti di seconda fascia e funzionari, banditi anche da altre pubbliche amministrazioni, mediante scorrimento delle stesse nel limite delle assunzioni effettuabili ai sensi della normativa assunzionale vigente.”*

3. ad applicare il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 per stabilizzare il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che possieda tutti i requisiti richiesti;

4. ad approntare delle misure a far sì che il personale attualmente in servizio possa procedere con riqualificazione come segue in modo da incrementare la dotazione organica dei funzionari:
 - a) il personale da area B3-B4 ad area C;
 - b) analogamente il personale da area B1-B2 a area B3-B4;
 - c) di conseguenza effettuare concorsi per rimpinguare le prime aree B1-B2;

5. ad approvare quanto prima il protocollo operativo per l'amministrazione e la gestione del personale tra Regione e Ministero (vedasi nota di accompagnamento al DEFR 2022) con particolare riferimento alla disciplina di istituti quali la mobilità del personale (affinché periodicamente venga emanato un bando con la pubblicazione dei posti disponibili e la possibilità di fare domanda in trasparenza) e lo smart working - analogamente a quanto regolamentato a livello nazionale;

6. a prevedere adeguate risorse finanziarie per offrire praticantati estivi presso gli uffici giudiziari a studenti universitari in materie giuridiche, economiche e sociali, prendendo contatti in tal senso con università limitrofe (a titolo di esempio Università di Innsbruck, Trento, Bolzano, Padova, Verona).

Paul Köllensperger

Note:

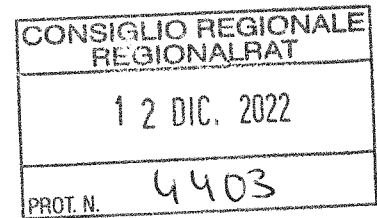
Il PNRR si inserisce nel programma Next Generation EU concordato dall'Unione Europea, prevedendo ingenti investimenti per l'Italia. Nell'ambito Giustizia, il Governo si impegna con l'Europa ad attuare, tra l'altro, una serie di riforme: processo civile, penale e insolvenza. Il PNRR per il Ministero della Giustizia individua 3 linee di intervento:

1. Ufficio per il Processo (UPP) e Capitale umano: investire nel capitale umano per rafforzare la struttura organizzativa denominata "Ufficio per il processo" e superare le disparità tra gli uffici giudiziari, migliorarne la performance sia in primo che in secondo grado e accompagnare, completandolo, il processo di transizione digitale del sistema giudiziario.

2. Digitalizzazione: Investire nella trasformazione digitale, attraverso la digitalizzazione dei fascicoli e l'adozione di strumenti avanzati di analisi dati.

3. Edilizia giudiziaria: riqualificare il patrimonio immobiliare dell'amministrazione giudiziaria.

[Fonte: Ministero della Giustizia/Home/Itinerari a tema/Pnrr Giustizia]



CONSIGLIO REGIONALE DEL TRENINO-ALTO ADIGE REGIONALRAT TRENINO-SÜDTIROL

Trient, 5. Dezember 2022
Prot. Nr. 4324 RegRat
vom 6.12.2022

An den
Präsidenten des Regionalrats

Tagesordnungsantrag Nr. 4 zum Gesetzentwurf Nr. 56/XVI Regionales Stabilitätsgesetz 2023

Maßnahmen zugunsten der Stellenpläne der Gerichtsämter in der Region

Das gesamte Justizwesen der Region Trentino-Südtirol leidet seit Jahren unter einem erheblichen Personalmangel, der zunehmend kritisch wird. Diese Lage, die nunmehr zu einer Notsituation ausgeartet ist, hat sich durch die anstehende Pensionierung zahlreicher Bediensteter bei vielen Einrichtungen der regionalen Gerichtsbehörden zugespitzt. Diese MitarbeiterInnen sind technisch-administrativen sowie Verwaltungsaufgaben nachgekommen und stellten über Jahrzehnte hinweg das Rückgrat vieler Gerichtsämter dar und ermöglichten es somit den Staatsanwaltschaften und Gerichtsämtern, ihren Aufgaben bis vor kurzem mit großer Sachlichkeit nachzukommen.

Eine Region, die sich aus den beiden florierenden autonomen Provinzen Trient und Bozen zusammensetzt, die Jahr für Jahr zahlreiche internationale Rangordnungen hinsichtlich der Lebensqualität anführen, darf nicht zulassen, dass der Gerichtsapparat derart unter Personalmangel leidet, dass die Justiz insgesamt außerstande ist, fristgerecht und effizient zu arbeiten. Im Gegenteil: Sie hat die Pflicht, alle möglichen Lösungen ausfindig zu machen, auf dass die Gerichtsbarkeit in der Region ohne Verzögerung arbeiten kann, und dies ungeachtet aller möglichen äußeren, nicht in den Zuständigkeitsbereich der Region fallenden Faktoren, die zusammengenommen auf unterschiedliche Weise für die allgemeine Trägheit der Justiz auf gesamtstaatlicher Ebene verantwortlich sein können. Und gerade diese Zusicherungen sind gemacht worden, als der Übergang des Verwaltungspersonals der Gerichte an die Region Trentino-Südtirol vollzogen worden ist. Leider ist es nach wie vor bei den Versprechen geblieben.

Personalmangel

Aus der dem Bericht der Präsidentin Gloria Servetti (Oberlandesgericht Trient, Gerichtsjahr 2022) beigefügten Tabelle über den Stand des Stellenplans zum 13. Dezember 2021 geht hervor, dass sich die Zahl der unbesetzten Stellen in den Gerichtsämtern der Provinz Trient auf 34,81%, in der Provinz Bozen auf 43,32% beläuft.

Vor diesem Hintergrund steht eins fest: Ohne ernsthafte und dringende Maßnahmen zur Unterstützung der Ämter sowohl bei der Einstellung als auch bei der Ausbildung wird sich der Personalmangel fortsetzen und verschärfen.

Ausbildung, Attraktivität, Gehälter, ergänzender Gesundheitsfonds

Um den Personalmangel zu beheben, sind Maßnahmen auf zweierlei Ebenen erforderlich:

- zum einen soll die kontinuierliche und obligatorische Ausbildung neuer Mitarbeiter gewährleistet und deren Einstiegsgehalt an die Lebenshaltungskosten im Trentino und in Südtirol angepasst werden, damit auch die Attraktivität der Wettbewerbe und Ausbildungswettbewerbe für diese Berufsgruppen erhöht wird;
- andererseits gilt es alles Mögliche zu unternehmen, damit das sich bereits im Dienst befindliche Personal – d.h. die bereits ausgebildeten und erfahrenen Fachkräfte – seine Arbeit bei der Verwaltung, der es angehört, fortsetzt. Um die Schließung von Justizämtern zu vermeiden und die Erbringung der wesentlichen Dienstleistungen zu gewährleisten, ist es unerlässlich, dass das Personal seine Laufbahn nicht aufgibt, und zu diesem Zweck muss die Arbeitsstelle auch attraktiver gemacht werden, und zwar nicht nur in finanzieller Hinsicht, sondern auch bzw. vor allem was die Karriereförderung anbelangt.

Ein weiteres Element, das sich erstens auf den Verbleib des Personals in den Ämtern und ferner auf die Anzahl an Bewerbungen bei Auswahlverfahren positiv auswirken könnte, ist die Beteiligung an einem ergänzenden Gesundheitsfonds, wie er für die örtlichen Körperschaften vorgesehen ist (etwa die Landesverwaltung, die Gemeinden, die Seniorenresidenzen, den Südtiroler Sanitätsbetrieb, das Institut für den sozialen Wohnungsbau der autonomen Provinz Bozen, das Verkehrsamt Bozen, die Kurverwaltung Meran sowie das Personal der Grund-, Mittel- und Oberschulen in Südtirol). Dieser Fonds wurde im November 2017 eingerichtet, um den Mitgliedern, d.h. den Arbeitnehmern, einen zusätzlichen Krankenversicherungsschutz als Ergänzung zum nationalen Gesundheitsdienst anzubieten.

Schließlich sollten alle möglichen Lösungen in Erwägung gezogen werden, einschließlich der Lockerung der Vorschriften über den Zweisprachigkeitsnachweis für die Einstellung bei den Ämtern der Provinz Bozen in Analogie zu den Bestimmungen im Sanitätsdienst, und – längerfristig – der Einrichtung von Praktika für Universitätsstudenten in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bei den Gerichtsämtern. Leider ist der gegenwärtige Zeitpunkt nicht der günstigste, zumal aufgrund der reduzierten Personalressourcen selbst die Betreuung etwaiger Praktikanten – mit der Absicht, neuen Nachwuchs zu rekrutieren – nicht angemessen gewährleistet werden könnte.

Die Entfristung von Arbeitsverträgen und der nationale Plan für Wiederaufbau und Resilienz (PNRR)

Das Rundschreiben Nr. 3/2017 des Ministers für Vereinfachung und öffentliche Verwaltung mit dem Titel *Operative Leitlinien zur Anerkennung der Berufserfahrung des Personals mit flexiblen Arbeitsverträgen und zur Überwindung prekärer Arbeit* enthält operative Anweisungen zur Anwendung der Bestimmungen von einigen Artikeln des Gesetzesdekrets Nr. 75 vom 25. Mai 2017 (d.h. des sogenannten Madia-Gesetzes), insbesondere von Artikel 6 „*Änderungen in Sachen Personaleinstellung zur Erweiterung des Rahmens für die Aufwertung verwaltungsinterner Berufserfahrung*“ und Artikel 20 „*Überwindung der prekären Arbeit im öffentlichen Dienst*“.

Das vorgenannte Rundschreiben enthält Informationen über die Möglichkeit für öffentliche Verwaltungen, zeitlich befristete Angestellte, die keine Leitungsposition innehaben, zu entfristen, sofern sie alle folgenden Anforderungen erfüllen: Sie sollen etwa „mit einem befristeten Arbeitsvertrag auf der Grundlage der befristeten oder unbefristeten Rangordnung eines Wettbewerbs (gleichgültig, ob ordentlich, nach Prüfungen und/oder Titeln oder anderweitig gesetzlich vorgesehen) eingestellt worden sein, wobei dieser Wettbewerb auf die gleichen ausgeübten Tätigkeiten entsprechend dem Aufgabenbereich des Sektors oder der Berufsgruppe bezogen gewesen sein muss, auch wenn er von anderen Körperschaften als die die Entfristung anstrebende durchgeführt wurde“.

Das Madaia-Gesetz wird bereits angewandt, um befristet Beschäftigte in anderen öffentlichen Verwaltungen zu entfristen; die Anwendung dieses Gesetzes auch in der Region würde entsprechende gezielte Maßnahmen ermöglichen.

Ähnlich bietet auch der nationale Plan für Wiederaufbau und Resilienz neue Möglichkeiten für die Einstellung von Personal und den erweiterten Rückgriff auf die Wettbewerbsrangordnungen anderer Körperschaften.

Gemäß Art. 16, Absatz 3-bis des in das Gesetz Nr. 215 vom 17. Dezember 2021 umgewandelten Gesetzesdekrets Nr. 146 vom 21. Oktober 2021 „können die Verwaltungen, die für die im PNRN vorgesehenen Maßnahmen zuständig sind, einschließlich der Regionen und der örtlichen Körperschaften, in Anbetracht der Dringlichkeit, die Verwaltungskapazität der öffentlichen Verwaltungen zu stärken, auf die noch gültigen Rangordnungen von Wettbewerben für Führungskräfte der zweiten Ebene und Beamte zurückgreifen, die auch von anderen öffentlichen Verwaltungen ausgeschrieben worden waren, vorbehaltlich des Einhaltens der Anzahl möglicher Einstellungen gemäß den geltenden Einstellungsvorschriften“.

Trotz des festgestellten Mangels an 50% der Führungskräfte der zweiten Ebene bei den Gerichtsämtern der Provinz Bozen und des Vorhandenseins entsprechender Rangordnungen, auf die zurückgegriffen werden kann, hat das Justizministerium über das Regierungskommissariat für die Provinz Bozen die geltenden Vorschriften noch nicht angewandt; das offensichtliche Risiko dabei ist, dass die betreffenden Rangordnungen bald auslaufen.

Tätigkeitsprotokoll für Personalführung und -verwaltung

Der Begleitbericht zum regionalen Wirtschafts- und Finanzdokument (DEFR 2022), das mit dem Beschluss Nr. 183 vom 27. Oktober 2022 genehmigt wurde, gibt in Bezug auf den Aufgabenbereich 02 „Justiz“ Auskunft über die delegierten Befugnisse im Bereich der Gerichtsbarkeit.

Es heißt hier: „Gemäß den Durchführungsbestimmungen wurde die mit der Disziplinarbefugnis beauftragte gemischte Kommission eingerichtet, die seit 2020 voll einsatzfähig ist“; in Bezug auf das Tätigkeitsprotokoll für Personalführung und -verwaltung heißt es ferner, dass „die Erarbeitungsphase und die Verhandlungen mit dem Ministerium nahezu abgeschlossen“ seien, „auch wenn die Unterzeichnung noch nicht erfolgt ist“.

Von den geplanten und längst herbeigesehnten „Tätigkeitsprotokollen“ wurde bisher also nur die sich mehrheitlich aus staatlichem Personal zusammensetzende Disziplinarkommission ins Leben gerufen.

All dies vorausgeschickt,

verpflichtet der Regionalrat von Trentino-Südtirol die Regionalregierung,

1. die erforderlichen Geldmittel zur Beseitigung der in den Prämissen hervorgehobenen Mängel vorzusehen und die nachstehend angeführten Maßnahmen zu ergreifen:
 - a) Ausschreibung von Wettbewerben und Ausbildungswettbewerben;
 - b) eine kontinuierliche und obligatorische Ausbildung für die neu eingestellten Bediensteten;
 - c) Anpassung der Einstiegsbesoldung an die gestiegenen Lebenshaltungskosten der Provinzen Trient und Bozen und Reduzierung - auf drei Jahre - der für das neu eingestellte Personal vorgesehenen Verpflichtung, am Sitz, dem es zuerst zugewiesen worden ist, für eine gewisse Zeitspanne Dienst zu verrichten;
 - d) angesichts des akuten Personalmangels in strategischen Bereichen die Möglichkeit zu prüfen, die Vorschriften über den Zweisprachigkeitsnachweis für die Einstellung in den Ämtern der Provinz Bozen in ähnlicher Weise zu lockern, wie dies für den Gesundheitsbereich vorgesehen ist (Landesgesetz vom 21. Juni 1983, Nr. 18 - Artikel 1);
 - e) unter Bezugnahme auf den vorstehenden Buchstaben d) den gravierenden Personalmangel im „Amt für den Prozess“ in Bozen zu beheben, indem die Stellen geeigneten Bewerbern aus der Provinz Trient angeboten werden, die im Trentino keine Stelle erhalten;

- f) den Beitritt zu einem ergänzenden Gesundheitsfonds für die Beschäftigten der Regionalverwaltung wie beispielsweise SaniPro zu erwägen.
2. im Regierungskommissariat und beim Justizministerium vorstellig zu werden, auf dass Absatz 3-bis des Artikels 16 des Gesetzesdekretes Nr. 146 zur Anwendung gebracht werde. Dieser sieht nämlich Folgendes vor: "Angesichts der Dringlichkeit, die Verwaltungskapazität der öffentlichen Verwaltungen zu stärken, können die Verwaltungen, die für die im PNRR vorgesehenen Maßnahmen zuständig sind, einschließlich der Regionen und örtlichen Gebietskörperschaften, auf die noch gültigen Ranglisten von Wettbewerben für Führungskräfte der zweiten Ebene und Beamte zurückgreifen, die auch von anderen öffentlichen Verwaltungen ausgeschrieben worden sind, vorbehaltlich des Einhaltens der Anzahl der möglicher Einstellungen gemäß den geltenden Einstellungsvorschriften“.
 3. Anwendung des Gesetzesdekrets vom 25. Mai 2017, Nr. 75, um das mit befristeten Arbeitsverträgen aufgenommene Personal, das alle Voraussetzungen erfüllt, definitiv einzustellen.
 4. Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass das derzeit Dienst leistende Personal wie nachstehend angeführt umgeschult werden kann, um das Plansoll der Beamten zu erhöhen:
 - a) Umschulung des Personals aus dem Bereich B3-B4 in den Bereich C;
 - b) in gleicher Weise Umschulung des Personal aus dem Bereich B1-B2 in den Bereich B3-B4;
 - c) in der Folge Durchführung von Wettbewerben, um die Bereiche B1-B2 wieder aufzustocken;
 5. so bald als möglich das Tätigkeitsprotokoll betreffend die Personalführung und –verwaltung zwischen der Region und dem Ministerium zu genehmigen (von dem im Begleitbericht zum DEFR 2022 die Rede ist), unter besonderer Berücksichtigung der Regelung der Rechtsinstitute wie beispielsweise die Mobilität des Personals (auf dass regelmäßig die verfügbaren Stellen ausgeschrieben und die Möglichkeit einer transparenten Bewerbung hierfür gegeben ist) und des Smart-working, und zwar entsprechend der auf staatlicher Ebene bestehenden Regelung;
 6. Bereitstellung eines angemessenen Ausmaßes an finanziellen Mitteln, um Universitätsstudenten in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Sommerpraktika in den Gerichtsämtern anzubieten und zu diesem Zweck Kontakte mit den im Umfeld der Region angesiedelten Universitäten (z.B. mit den Universitäten Innsbruck, Trient, Bozen, Padua, Verona) aufzunehmen.

Gez. DER REGIONALRATSABGEORDNETE
Paul Köllensperger

Anmerkungen

Der PNRR (Nationaler Plan für Wiederaufbau und Resilienz) ist Teil des von der Europäischen Union beschlossenen Next Generation EU-Programms, das umfangreiche Investitionen für Italien vorsieht. Im Bereich der Justiz hat sich die Regierung gegenüber Europa verpflichtet, unter anderem eine Reihe von Reformen in den Bereichen Zivilprozess, Strafprozess und Insolvenzverfahren durchzuführen. Der PNRR sieht für das Justizministerium 3 Aktionslinien vor:

1. **Amt für den Prozess und Humankapital:** Investitionen in Humanressourcen, um die als "Amt für den Prozess" bezeichneten Organisationsstruktur aufzubauen und die Unterschiede zwischen den Gerichtsämtern zu überwinden, damit ihre Leistung sowohl in der ersten als auch in der zweiten Instanz verbessert und der Prozess des digitalen Wandels des Gerichtswesens begleitet und zum Abschluss gebracht werden kann.
 2. **Digitalisierung:** Investition in den digitalen Wandel, der durch die Digitalisierung der Akten und die Bereitstellung innovativer Tools zur Datenanalyse erzielt werden soll.
 3. **Justizgebäude:** Renovierung des Immobilienvermögens der Justizverwaltung.
- [Quelle: Justizministerium/Home/Itineri a tema/Pnrr Giustizia].