

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN DREIJAHRESZEITRAUM 2023-2025

EINFÜHRUNG

ABSCHNITT 1. DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG

ABSCHNITT 2. PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS- VORBEUGUNG

Unterabschnitt 2.1. Public Value

1. Organisationsgefüge der Autonomen Region Trentino-Südtirol und Personalverwaltung
2. Delegierung von Befugnissen betreffend die Verwaltungstätigkeit zur Unterstützung der Gerichtsämter
3. Wahrung der im Sonderstatut verankerten Zweisprachigkeit
4. Die Gemeinden im Fokus der Autonomie: die primäre Gesetzgebungszuständigkeit der Region in Sachen Ordnung der örtlichen Körperschaften
5. Die Region unterstützt die Bürgerinnen und Bürger beim Aufbau ihrer zukünftigen Rente
6. Schutz und Förderung der Sprachminderheiten der Region

Unterabschnitt 2.2. *Performance*

Generalsekretär

Vizegeneralsekretärin und Leiterin der Abteilung IV – Vermögen und Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen

Leiterin der Abteilung I – Finanzen

Leiterin der Abteilung II – Örtliche Körperschaften, Vorsorge und Ordnungsbefugnisse

Leiterin der Abteilung III – Sprachminderheiten, europäische Integration und Friedensgerichte

Unterabschnitt 2.3. Korruptionsrisiken und Transparenz

ABSCHNITT 3. ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN

Unterabschnitt 3.1. Organisationsgefüge

Unterabschnitt 3.2. Organisation des agilen Arbeitens

Unterabschnitt 3.3. Dreijähriger Plan des Personalbedarfs

ABSCHNITT 4. MONITORING

EINFÜHRUNG

Der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan wurde durch Art. 6 des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr. 80 (Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen zwecks Umsetzung des nationalen Plans für Aufbau und Resilienz (PNRR) und für die Effizienz der Justiz) – umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113 – eingeführt. Die laut Art. 6 Abs. 1 des GD Nr. 80/2021 vorgesehene Frist für den Erlass des PIAO ist der 31. Jänner eines jeden Jahres.

Die Region hat mit Art. 4 des Regionalgesetzes vom 20. Dezember 2021, Nr. 7 die durch Art. 6 des GD Nr. 80/2021 eingeführten Bestimmungen wirtschaftlich-sozialer Reform übernommen. Dabei hat sie eine schrittweise Umsetzung der Bestimmungen betreffend den PIAO im regionalen Rahmen vorgesehen und somit von ihrer primären Gesetzgebungsbefugnis im Bereich der Ordnung der Ämter (Art. 4 des Sonderstatuts) Gebrauch gemacht, die auch durch die im Art. 18-*bis* des GD Nr. 80/2021 enthaltene und im Zuge der Umwandlung des Gesetzesdekrets eingefügte Schutzklausel eingeräumt wird.

Mit der Einführung des neuen Planungsinstruments beabsichtigte der staatliche Gesetzgeber, einen Großteil der von den Verwaltungen durchzuführenden Planungsmaßnahmen zu bündeln und ihre Ordnung im Hinblick auf eine größtmögliche Vereinfachung zu rationalisieren. Der PIAO ist somit als einheitliches Planungsdokument zu verstehen, in dem Ziele für die Bereiche Performance, Verwaltung der Humanressourcen, Organisationsentwicklung, Weiterbildung und Entwicklung der internen Ressourcen, Personaleinstellung, Transparenz und Korruptionsbekämpfung, Tätigkeitsplanung usw. festgelegt werden.

Die Autonome Region Trentino-Südtirol hat die innovative staatliche Gesetzgebung betreffend den PIAO übernommen und gleichzeitig deren Vereinbarkeit mit der Ordnung der Region gewährleistet. In dieser Hinsicht ist hervorzuheben, dass der Art. 18-*bis* des GD Nr. 80/2021 eine Schutzklausel enthält, laut der die eingeführten Bestimmungen in den Regionen mit Sonderstatut und in den Autonomen Provinzen Trient und Bozen anwendbar sind, sofern sie mit den Bestimmungen der jeweiligen Statuten und der entsprechenden Durchführungsbestimmungen vereinbar sind.

Auf der Grundlage der der Autonomen Region Trentino-Südtirol (und den Autonomen Provinzen) durch das Sonderstatut und die entsprechenden Durchführungsbestimmungen eingeräumten Gesetzgebungsbefugnisse hat die Region mit Regionalgesetz Nr. 7/2021 die im Art. 6 des GD Nr. 80/2021 enthaltenen Grundsätze – Vereinfachung der Planung und der Verwaltungsverfahren sowie Qualitätsverbesserung der von der öffentlichen Verwaltung an Bürger und Unternehmen erbrachten Dienstleistungen – in die Ordnung der Region und der öffentlichen Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, übernommen. Bei Erstanwendung und ausschließlich für das Jahr 2022 müssen gemäß Abs. 4 des Regionalgesetzes nur die unter Buchst. a) und d) des

Art. 6 Abs. 2 vorgesehenen Abschnitte des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans entsprechend den zum 30. Oktober 2021 für besagte Körperschaften vorgesehenen Planungsinstrumenten erstellt und die diesbezüglichen Monitoringverfahren festgelegt werden.

Gemäß Art. 3 des Regionalgesetzes vom 19. Dezember 2022, Nr. 7 wenden die Region und die öffentlichen Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, ab dem Jahr 2023 die Bestimmungen laut Art. 6 des GD Nr. 80/2021 entsprechend den für genannte Körperschaften zum 30. Oktober 2021 oder „eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in den Regional- oder den Landesbestimmungen im Rahmen der jeweiligen Zuständigkeitsbereiche vorgesehenen Planungsinstrumenten“ an. Demnach hat die Region nach der anfänglichen Anlaufzeit die Anwendung sämtlicher im Art. 6 des Gesetzesdekrets erwähnten Abschnitte vorgesehen, wobei jedoch der Anwendungsbereich dieser Bestimmung auf die durch Regionalgesetz geregelten Planungsinstrumente beschränkt wird.

Der Art. 6 des GD Nr. 80/2021 sieht den Erlass eines Dekrets des Präsidenten der Republik zur Festlegung der nunmehr in den PIAO eingeflossenen Pläne (Abs. 5) sowie eines Ministerialdekrets mit einer „Vorlage“, die die Verwaltungen bei der Ausarbeitung dieses neuen Planungsinstruments unterstützen soll (Abs. 6), vor. Die Region hat demnach dieses Dokument vor dem Hintergrund der Bestimmungen laut Art. 3 Abs. 1 letzter Satz des Regionalgesetzes Nr. 7/2022 und gemäß den in nachstehenden Maßnahmen enthaltenen Vorgaben erstellt:

1. Verordnung zur Festlegung der Maßnahmen in Zusammenhang mit den in den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan eingeflossenen Plänen, erlassen mit DPR vom 24. Juni 2022, Nr. 81 (Gesetzblatt der Republik vom 30. Juni 2022, Nr. 151, Allgemeine Reihe);
2. Verordnung zur Festlegung des Inhalts des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans, erlassen mit Ministerialdekret vom 30. Juni 2022, Nr. 132 (Gesetzblatt der Republik vom 7. September 2022, Nr. 209, Allgemeine Reihe).

ABSCHNITT 1. DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG

Benennung	Autonome Region Trentino-Südtirol
Rechtssitz	38122 Trient - Via Gazzoletti 2
Steuernummer	80003690221
Zuständige Organisationsstruktur	Generalsekretariat
zertifizierte E-Mail-Adresse (PEC)	protocollo@pec.regione.taa.it
Website	www.regione.taa.it

Zum 31. Dezember 2022 waren insgesamt 686 Personaleinheiten den verschiedenen Organisationsstrukturen der Region zugeordnet, und zwar:

Zentralämter Trient und Bozen:	190
Gerichtsämter:	398
Friedensgerichte	98

Die Sonderbestimmungen für die Region

Die Gesetzgebungsbefugnisse und die Verwaltungsaufgaben der Region werden im Sonderstatut und in den Durchführungsbestimmungen festgelegt. Die Region hat allerdings – wie im Abschnitt 2.1.2 näher erläutert – hauptsächlich Ordnungsbefugnisse.

Die Ausübung von Verwaltungsfunktionen auf regionaler Ebene ist aufgrund der Vorgaben des Sonderstatuts beschränkt, welches die wichtigsten Aufgaben im Bereich der Erbringung öffentlicher Dienstleistungen, der öffentlichen Bauten usw. den Autonomen Provinzen Trient und Bozen überträgt.

Mit Art. 6 des GvD vom 16. März 1992, Nr. 267 wurde das Verwaltungspersonal der Friedensgerichte – unbeschadet der funktionellen Abhängigkeit von den Friedensrichtern oder von den koordinierenden Friedensrichtern – in den Stellenplan des Personals der Region eingestuft. Außerdem stellt die Region die für die Tätigkeit der Friedensgerichte notwendigen Einrichtungen und Dienste zur Verfügung. Darüber hinaus obliegt dem Präsidenten der Region laut dieser Durchführungsbestimmung die Ernennung, der Amtsverlust und die Amtsenthebung der ehrenamtlichen Richter, die zu Friedensrichtern berufen werden.

Seit dem 1. Jänner 2017 übt die Autonome Region Trentino-Südtirol in ihrem Gebiet gemäß GvD vom 7. Februar 2017, Nr. 16 „Durchführungsbestimmungen zum Sonderstatut der Region

Trentino-Südtirol für die Delegierung von Befugnissen betreffend die Verwaltungs- und Organisationstätigkeit zur Unterstützung der Gerichtsämter“ die Befugnisse betreffend die Verwaltungs- und Organisationstätigkeit zur Unterstützung der Gerichtsämter – mit Ausnahme jener betreffend das richterliche Personal sowie das Verwaltungspersonal in Führungspositionen – aus. Die Befugnisse der Region in Sachen Verwaltungsorganisation der Gerichtsämter werden in den Grenzen der Befugnisübertragung laut besagtem gesetzvertretendem Dekret und insbesondere gemäß den unter Art. 1 Abs. 5, 6 und 7 angeführten Kriterien ausgeübt.

Die Verwaltungsbefugnisse der Region betreffen im Wesentlichen nachstehende Bereiche:

- Gewährung von Beiträgen für die europäische Integration und humanitäre Hilfe sowie für die Förderung und den Schutz der Sprachminderheiten;
- Personalverwaltung und Überprüfung des Organisationsgefüges sowie der Stellenpläne (einschließlich jener des Personals der Gerichtsämter kraft der Befugnisübertragung laut oben genanntem gesetzvertretenden Dekret);
- Erwerb von Gütern und Diensten zur Unterstützung der Tätigkeit der Region.

Die Organisationsstruktur und die der Region übertragenen Zuständigkeiten (die hauptsächlich gesetzlicher Natur sind) haben zu der Entscheidung geführt, ein straffes Planungsinstrument einzuführen, das auch von den Bürgern, die ein Interesse daran haben, sich über die Tätigkeit der Region zu informieren, leicht konsultiert werden kann.

Die Region beabsichtigt, die im PIAO enthaltenen Herausforderungen der Vereinfachung der Planungstätigkeit anzunehmen, wobei der innovative Gedanke des „Public Value“ von vorrangiger Bedeutung ist und als Leitlinie für die Ausrichtung und Planung der Tätigkeiten der Verwaltung in den kommenden Jahren dienen soll.

ABSCHNITT 2. PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBEUGUNG

Unterabschnitt 2.1. Public Value

2.1.1 Die Definition von Public Value laut den Leitlinien der Abteilung für das öffentliche Verwaltungswesen 2017 und den Leitlinien 2022

Laut den Leitlinien der Abteilung für das öffentliche Verwaltungswesen Nr. 2/2017 besteht die Schaffung von Public Value in einer gemeinwohlorientierten Wertschöpfung, die zum wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und ökologischen Wohlergehen der Nutzer der öffentlichen Dienstleistungen beiträgt (vgl. Art. 3 Abs. 1 Buchst. a) Z. 4 des Ministerialdekrets vom 30. Juni 2022, Nr. 132).

In Ermangelung einer präzisen gesetzlichen Regelung haben spätere Studien und methodische Anpassungen auf die Bedeutung der Analyse des Ressourcenbestands als Voraussetzung für die organisatorische Performance sowie auf die Notwendigkeit hingewiesen, bei der Festlegung der erwarteten Auswirkungen (d. h. die Folgewirkungen für die Gesellschaft) die Ebene der institutionellen Performance vor jener der organisatorischen Performance zu berücksichtigen. Die Auswirkungen der umgesetzten Maßnahmen können anhand der Indikatoren für „Faires und nachhaltiges Wohlergehen“ („Benessere Equo e Sostenibile“ – BES) und der Sustainable Development Goals (SDG) gemessen werden.

In dem von der Abteilung für das öffentliche Verwaltungswesen gestarteten Projekt „Il Valore Pubblico territoriale delle Regioni“ werden derzeit die Methoden für die Planung und Messung der regionalen Strategien zur Schaffung von Public Value, auch im Hinblick auf die aus dem Gesamtstaatlichen Wiederaufbauplan finanzierten Maßnahmen und Projekte, erarbeitet.

Demnach ist die Begriffsbestimmung des Public Value im Rahmen der Genehmigung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans 2023 als tentativ und keineswegs als vollendet zu betrachten.

2.1.2. Die Tragweite des Public Value im besonderen Rechtsrahmen der Region

Um die Tragweite des Public Value der Autonomen Region Trentino-Südtirol festzulegen, muss man allem voran berücksichtigen, dass ihr durch das Sonderstatut vorwiegend im Ordnungsbereich liegende Gesetzgebungsbefugnisse zuerkannt werden, und zwar

- primäre Gesetzgebungsbefugnis (Art. 4 des Sonderstatuts: Ordnung der Regionalämter und des zugeordneten Personals; Ordnung der örtlichen Körperschaften und der entsprechenden

Gebietsabgrenzung; Anlegung und Führung der Grundbücher (Ordnung); Ordnung der Handelskammern; Entwicklung des Genossenschaftswesens);

- konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis (Art. 5 des Sonderstatuts: Ordnung der öffentlichen Betriebe für Pflege- und Betreuungsdienste; Ordnung der Sparkassen und der Raiffeisenkassen sowie der Kreditanstalten regionalen Charakters) ;
- ergänzende Gesetzgebungsbefugnis (Art. 6 des Sonderstatuts: Vorsorge).

Hinsichtlich der sog. „aktiven“ Verwaltungstätigkeit übt die Region laut Art. 18 des Autonomiestatuts in der Regel die Verwaltungsbefugnisse aus, indem sie diese den Provinzen, den Gemeinden und anderen örtlichen Körperschaften überträgt.

Die Verwaltungsbefugnisse der Region wurden im Vergleich zu den laut dem Sonderstatut eingeräumten Zuständigkeiten zusätzlich erweitert. Durch Art. 6 des gesetzesvertretenden Dekrets vom 16. März 1992, Nr. 267 wurde nämlich das Verwaltungspersonal der Friedensgerichte in den Stellenplan des Personals der Region eingestuft. Darüber hinaus wurden der Region mit gesetzesvertretendem Dekret vom 7. Februar 2017, Nr. 16 die Befugnisse in Sachen Verwaltungspersonal der Gerichtsämter des Oberlandesgerichtsprengels übertragen.

Die absolute Einzelstellung des Ordnungsrahmens der Region schlägt sich in der Einteilung des Haushaltsvoranschlages nieder. Dieser sieht nämlich nur 6 Aufgabenbereiche vor (AB 1 Institutionelle Allgemein- und Verwaltungsdienste; AB 2 Justiz; AB 5 Schutz und Aufwertung kultureller Güter und Tätigkeiten; AB 12 Soziale Rechte, Sozial- und Familienpolitik; AB 18 Beziehungen zu den anderen Gebiets- und Lokalkörperschaften; AB 19 Internationale Beziehungen). Demgegenüber weist der Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Trient 16 Aufgabenbereiche (AB 1 Institutionelle Allgemein- und Verwaltungsdienste; AB 4 Bildung und Recht auf Bildung; AB 5 Schutz und Aufwertung kultureller Güter und Tätigkeiten; AB 6 Jugend, Sport und Freizeit; AB 7 Tourismus; AB 8 Raumordnung und Wohnungsbau; AB 9 Nachhaltige Entwicklung sowie Gebiets- und Umweltschutz; AB 10 Verkehr und Recht auf Mobilität; AB 11 Zivilschutz; AB 12 Soziale Rechte, Sozial- und Familienpolitik; AB 13 Gesundheitsschutz; AB 14 Wirtschaftliche Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit; AB 15 Arbeits- und Berufsausbildungspolitik; AB 16 Landwirtschaft, Ernährungswesen und Fischerei; AB 18 Beziehungen zu den anderen Gebiets- und Lokalkörperschaften; AB 19 Internationale Beziehungen) und der Haushaltsvoranschlag der Autonomen Provinz Bozen ebenso viele Aufgabenbereiche (zuzüglich AB 17 Energie und Diversifikation der Energiequellen) auf. Angesichts der aufgrund des Sonderstatuts begrenzten „aktiven“ Verwaltungstätigkeit hat die institutionelle Performance der Autonomen Region Trentino-Südtirol in der Regel keine direkten Auswirkungen auf die Erfüllung der Bedürfnisse – d. h. auf das Wohlbefinden – der Bürger.

Die Tätigkeit der Region richtet sich hauptsächlich an andere Körperschaften: an die Autonomen Provinzen Trient und Bozen, die Gemeinden, die Bezirks- und Talgemeinschaften, die Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen, die öffentlichen Betriebe

für Pflege- und Betreuungsdienste und deren Landesverbände (UPIPA und VdS), die zahlreichen Genossenschaften und die jeweiligen Landesverbände, die Kreditanstalten regionalen Charakters (Raiffeisenkassen).

Die Bewertung der externen Auswirkungen der Tätigkeit der Region im Sinne einer Steigerung des „Fairen und nachhaltigen Wohlergehens“ der Nutzer und der Bürger im Allgemeinen muss demnach die Komplexität der Prozesse berücksichtigen, die nicht nur die einzelnen Organisationsstrukturen der Region, sondern auch eine Vielzahl von Verwaltungen bzw. öffentlichen und privaten Körperschaften einbeziehen.

Ein weiterer Aspekt, den es bei der Festlegung der Ziele des Public Value zu berücksichtigen gilt, ist die Tatsache, dass die Region keine Mittel aus dem Gesamtstaatlichen Wiederaufbauplan erhält oder verwaltet.

Obwohl die Region nicht an der Verwaltung der Mittel aus dem Gesamtstaatlichen Wiederaufbauplan beteiligt ist, soll ihre Planungstätigkeit dennoch nach den Erfordernissen des derzeitigen Reformrahmens ausgerichtet werden.

In dieser Hinsicht legt die Autonome Region Trentino-Südtirol nachstehende Public-Value-Ziele fest:

1. Organisationsgefüge der Autonomen Region Trentino-Südtirol und Personalverwaltung;
2. Delegierung von Befugnissen betreffend die Verwaltungs- und Organisationstätigkeit zur Unterstützung der Gerichtsämter;
3. Wahrung der im Sonderstatut verankerten Zweisprachigkeit;
4. Die Gemeinden im Fokus der Autonomie: die primäre Gesetzgebungsbefugnis der Region in Sachen Ordnung der örtlichen Körperschaften;
5. Die Region unterstützt die Bürgerinnen und Bürger beim Aufbau ihrer zukünftigen Rente;
6. Schutz und Förderung der Sprachminderheiten der Region.

1. Organisationsgefüge der Autonomen Region Trentino-Südtirol und Personalverwaltung

Die Autonome Region Trentino-Südtirol arbeitet eng mit den beiden Autonomen Provinzen Trient und Bozen zusammen. Obwohl nach dem zweiten Autonomiestatut die Gesetzgebungs- und Verwaltungsbefugnisse überwiegend auf die Provinzen übergegangen sind, hat die Region – auch in finanzieller Hinsicht durch ihren Beitrag zu den öffentlichen Finanzen im Rahmen des integrierten regionalen Territorialsystems – eine wichtige unterstützende Funktion und übt weiterhin ihre Befugnisse zur Ordnung der örtlichen Körperschaften, der ÖBPB, der Ergänzungsvorsorge und des Genossenschaftswesens sowie zur Förderung der europäischen Integration, der Sprachminderheiten und der humanitären Hilfe aus; darüber hinaus ist sie an Gesellschaften beteiligt, die für die Entwicklung der gesamten Region von grundlegender Bedeutung sind (allem voran die Brennerautobahn AG und die Pensplan Centrum AG).

Die Region hat ferner im Rahmen der sogenannten „dynamischen Autonomie“ seit 2017 die Befugnisse zur Unterstützung der Gerichtsämter einschließlich des diesbezüglichen Verwaltungspersonals übernommen.

Die Regionalverwaltung übt somit eine Brückenfunktion zwischen den zwei Provinzen aus und ermöglicht eine abgestimmte Gebietsentwicklungspolitik, insbesondere im Bereich der Mobilität, der Ergänzungsvorsorge und der Tätigkeit der Gerichtsämter.

Um diese Aufgaben wahrnehmen zu können, muss die Region über eine effiziente und transparente Struktur sowie über das erforderliche Personal verfügen. Dieses Public Value spiegelt sich auch in den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Vereinten Nationen wider, vor allem im Ziel 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ und insbesondere in den nachstehenden Vorhaben: „16.6 Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen“, „16.7: Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist“, „16.b: Nichtdiskriminierende Rechtsvorschriften und Politiken zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung fördern und durchsetzen“. Darüber hinaus setzt sich die Region, als Arbeitgeber von nahezu 700 Personen, auch für die Geschlechtergleichheit und somit für das Ziel 5 „Geschlechtergleichheit“ ein.

Public Value kann die Region im Rahmen der Organisation und der Personalverwaltung dadurch erzeugen, dass sie die Effizienz und Wirksamkeit ihrer Struktur und die Wahrnehmung der Körperschaft in der Öffentlichkeit durch eine stärkere Zusammenarbeit mit anderen Institutionen sowie durch transparente Entscheidungsprozesse positiv beeinflussen kann. Dieser Ansatz stärkt das Vertrauen in die Institutionen und in ihre

Fähigkeit, innovativ zu sein, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und Ungleichheiten abzubauen.

a) Der Bezugsrahmen

Die Regionalverwaltung ist Teil des integrierten regionalen Territorialsystems. Wie bereits eingangs erläutert, ist der Großteil der Gesetzgebungs- und Verwaltungsbefugnisse nach dem zweiten Autonomiestatut auf die Autonomen Provinzen übergegangen. Demnach übt die Region vorwiegend Ordnungsbefugnisse aus; die an die Bürgerinnen und Bürger direkt gerichteten Dienste betreffen nämlich hauptsächlich die verschiedenen Beiträge für die europäische Integration, Sprachminderheiten und humanitäre Hilfe. Nach der Delegierung der Befugnisse zur Unterstützung der Tätigkeit der Gerichtsämter hat sich die Zahl der Bediensteten der Region mehr als verdoppelt und beträgt derzeit nahezu 700 Einheiten. In der Folge war auch eine Anpassung des Organisationsgefüges sowie des Aufbaus der internen Dienste erforderlich (allem voran die Einstellung und Schulung des Personals und der Erwerb von Gütern und Dienstleistungen).

Besonders hervorzuheben hat sich die Unterstützung der Region im Jahr 2022, als mehrere Kooperationsprojekte zwischen den Provinzen gestartet wurden, bei denen die Region die Kontakte zwischen den beteiligten Verwaltungen koordiniert hat.

b) Die wichtigsten Stakeholder

- die Bürgerinnen und Bürger der Region;
- die Unternehmen;
- die politischen Vertreter der Region, der beiden Provinzen und der Gemeinden;
- die staatlichen Organe (Abteilung für regionale Angelegenheiten, Justizministerium).

c) Auswirkungsindikatoren

- Anzahl an Patienten, die im Rahmen des Kooperationsprojektes der Gesundheitsdienste, betreut werden;
- Geschlechterverteilung beim Personal und bei den Führungskräften der Region;
- Anzahl an Unternehmen, die sich in der Region ansiedeln.

2. Delegierung von Befugnissen betreffend die Verwaltungstätigkeit zur Unterstützung der Gerichtsämter

Die Region hat im Rahmen der sogenannten „dynamischen Autonomie“ seit 2017 die Befugnisse zur Unterstützung der Gerichtsämter und seit 2018 das gesamte diesbezügliche Verwaltungspersonal übernommen.

Durch die Übernahme dieser Aufgaben soll zum einen die Sonderautonomie weiterentwickelt werden, indem sich die Verwaltungsorganisation und deren Tätigkeit den auf regionaler Ebene bestehenden, auf die geschichtliche, sprachliche und kulturelle Besonderheit zurückzuführenden Bedürfnissen anpassen.

Zum anderen soll dem Bedürfnis der Bevölkerung nach Justizeinrichtungen entsprochen werden, die der Justiznachfrage gerecht werden und die Wettbewerbsfähigkeit des Gebiets gewährleisten.

Dieses Public Value spiegelt auch in den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDG) der Vereinten Nationen wider, vor allem im Ziel 16 „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ und insbesondere im Vorhaben 16.3 „Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten“.

Public Value kann die Region im Rahmen der Delegierung von Befugnissen betreffend die Verwaltungstätigkeit und die Unterstützung der Gerichtsämter dadurch erzeugen, dass sie die Tätigkeit der Gerichtsämter im Gebiet der Region durch die notwendige Einstellung und Schulung des Personals sowie durch die Lieferung der erforderlichen Güter und Dienstleistungen indirekt beeinflussen kann. Diese Maßnahmen fördern den Zugang zur Justiz und erhöhen das Wohlbefinden und die Wettbewerbsfähigkeit des regionalen Gebiets, indem die Effizienz und die Wirksamkeit der Rechtspflege verbessert werden.

a) Der Bezugsrahmen

Das Gebiet der Region deckt sich mit der Ausdehnung des Oberlandesgerichtssprengels Trient, welches 19 Gerichtsämter (Staatsanwaltschaften, Landesgerichte und Oberlandesgericht) umfasst. Die Gerichtsämter befinden sich in Trient, Rovereto und Bozen.

Damit der im Sonderstatut verankerte Grundsatz, dass Gerichtsverfahren in den beiden auf regionaler Ebene am meisten gesprochenen Sprachen abgehalten werden, haben das Oberlandesgericht und die Generalstaatsanwaltschaft Trient eigene Außenabteilungen in Bozen.

Das in den Gerichtsämtern der Provinz Bozen beschäftigte Verwaltungspersonal muss über die für die jeweilige Funktionsebene erforderliche Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache verfügen.

Die Region verwaltet außerdem seit 1992 die im Gebiet der Region bestehenden Friedensgerichte. Dank dieser Befugnis konnten 16 Friedensgerichte (7 in Südtirol und 9 im Trentino) weitergeführt werden.

Ähnlich wie bei allen anderen öffentlichen Verwaltungen in Italien, aber insbesondere im Gerichtswesen, machen sich auch bei den Gerichtsämtern in Trentino-Südtirol das hohe Durchschnittsalter der Bediensteten sowie die Auswirkungen des Einstellungsstopps aufgrund der „Spending Review“ bemerkbar. Die Unterbesetzung in einigen Ämtern und für bestimmte Berufsbilder ist demnach beachtlich, wenngleich die Region nach der Befugnisdelegation mehrere Wettbewerbe durchgeführt hat, um den Personalstand zu verbessern.

b) Die wichtigsten Stakeholder

- Richter;
- Rechtsanwälte;
- Bedienstete der Gerichtsämter;
- Unternehmen im Gebiet der Region;
- Bürgerinnen und Bürger, die sich an die Gerichtsämter wenden;
- Sprachminderheiten, welche die Abwicklung der Verfahren jeweils in deutscher oder italienischer Sprache beantragen;
- Autonome Provinz Trient und Autonome Provinz Bozen, denen die außerordentliche Instandhaltung der Gerichtsgebäude obliegt.

a) Auswirkungsindikatoren

- Verhältnis zwischen den im Laufe jedes Gerichtsjahrs neu eingetragenen und abgeschlossenen Straf- und Zivilverfahren;
- Durchschnittliche Verfahrensdauer, getrennt nach Zivil- und Strafverfahren;
- Anteil der im Berufungsverfahren geänderten Urteile.

3. Wahrung der im Sonderstatut verankerten Zweisprachigkeit

Die Wahrung der im Sonderstatut verankerten Zweisprachigkeit erfolgt entsprechend dem Grundsatz des Schutzes der Sprachminderheiten mit dem Ziel, das friedliche Zusammenleben der Sprachgruppen sicherzustellen. Gemäß Art. 99 des Sonderstatuts ist in der Region die deutsche Sprache der italienischen gleichgestellt. Außerdem haben die deutschsprachigen Bürgerinnen und Bürger der Provinz Bozen gemäß Art. 100 das Recht, im Verkehr mit den Gerichtsämtern und mit den Ämtern der öffentlichen Verwaltung, die ihren Sitz in der Provinz Bozen haben oder regionale Zuständigkeit besitzen, ihre Sprache zu gebrauchen. Diese Ämter müssen im Schriftverkehr die Sprache der Person, die sich an sie wendet, oder die mutmaßliche Sprache der angeschriebenen Person verwenden. Darüber hinaus kann in den Kollegialorganen der Region, der Provinz Bozen und der örtlichen Körperschaften dieser Provinz die italienische oder die deutsche Sprache gebraucht werden. Die mit DPR Nr. 574/1988 erlassene Durchführungsbestimmung regelt den Gebrauch der deutschen und der ladinischen Sprache im Verkehr mit der öffentlichen Verwaltung und in den Gerichtsverfahren, wobei insbesondere für die an die Allgemeinheit gerichteten Akte, für die zum öffentlichen Gebrauch bestimmten Einzelakte und für die an mehrere Ämter gerichteten Akte der gemeinsame Gebrauch der italienischen und der deutschen Sprache vorgesehen ist. Demzufolge ist die Regionalverwaltung verpflichtet, sämtliche Vorschriften über den Gebrauch der deutschen Sprache zu beachten, um jegliche Form der Diskriminierung in Zusammenhang mit der Sprachgruppenzugehörigkeit sowohl gegenüber der Allgemeinheit als auch gegenüber Einzelpersonen, an die Akte oder Mitteilungen gerichtet sind, zu vermeiden, so dass der Wortlaut in der jeweiligen Sprache gelesen werden kann. Das Übersetzungsamt der Region ist nicht für den Gebrauch der ladinischen Sprache zuständig.

Die konkrete Umsetzung der Zweisprachigkeit zählt zu den Eckpfeilern des Minderheitenschutzes, dessen Garant die Region auch gegenüber den deutschsprachigen Minderheiten im Gebiet der Provinz Trient (Fersentaler und Zimbern) ist, für welche die deutsche Sprache einen Bezugspunkt darstellt. Die vom Übersetzungsamt der Region erstellten Übersetzungen aus dem Italienischen ins Deutsche und umgekehrt umfassen eine Vielzahl von Texten, die für die Veröffentlichung im Amtsblatt, auf der offiziellen Website und in der Presse, für den institutionellen Schriftverkehr und für die Diskussion in den Kollegialorganen bestimmt sind, und betreffen fast alle Texte, die von den einzelnen Regionalämtern erstellt werden. Das Amt ist sich der Bedeutung dieser Funktion bewusst und kommt nicht selten auch anderen Einrichtungen entgegen, die aufgrund mangelnder eigener Ressourcen auf seine Unterstützung angewiesen sind. In diesem Zusammenhang verdient das Euregio-Büro besondere Erwähnung, welches den Übersetzungsdienst der Region im Hinblick

auf die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und die Stärkung der gemeinsamen Wurzeln der drei Mitgliedsländer des Öfteren in Anspruch nimmt.

Ein letzter, zusätzlicher Aspekt, der speziell die Terminologiarbeit betrifft, ist der wichtige Beitrag in Form von Übersetzungsvorschlägen und -lösungen, die angesichts der ständigen Entwicklung der Rechtsvorschriften der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt werden.

Insgesamt trägt der Übersetzungsdienst nicht nur dazu bei, die gesetzlichen Verpflichtungen in Bezug auf die Zweisprachigkeit zu erfüllen, sondern auch dazu, die Besonderheit der Region und ihres Gebiets für einen breiteren Personenkreis auf nationaler und internationaler Ebene sichtbar zu machen.

a) Die wichtigsten Stakeholder

- Bürgerinnen und Bürger;
- Sprachminderheiten;
- Ämter der Region;
- Externe Körperschaften und Einrichtungen, die den Übersetzungsdienst in Anspruch nehmen.

b) Auswirkungsindikatoren

- Anzahl der Zugriffe auf Dokumente und Informationen auf der Website der Region jeweils in italienischer und deutscher Sprache;
- Bei den Ämtern der Region in deutscher Sprache eingegangene und vom Übersetzungsamt übersetzte Anträge;
- Von den Ämtern der Region verfasste Antworten (Schreiben, Stellungnahmen...) in deutscher Sprache, die vom Übersetzungsamt entsprechend dem von den Ämtern der Region angegebenen Zeitrahmen und den angegebenen Prioritäten übersetzt wurden;
- Von externen Einrichtungen beantragte Übersetzungen.

4. Die Gemeinden im Fokus der Autonomie: die primäre Gesetzgebungszuständigkeit der Region in Sachen Ordnung der örtlichen Körperschaften

Die Region hat gemäß Art. 4 des Sonderstatuts primäre Gesetzgebungsbefugnis in Sachen Gemeindeordnung. Darüber hinaus sieht das Sonderstatut (Art. 65) vor, dass das Dienstrecht des Gemeindepersonals von den Gemeinden selbst geregelt wird, vorbehaltlich der Befolgung allgemeiner Grundsätze, die durch ein Regionalgesetz festgelegt werden können.

Laut Sonderstatut besteht demnach die Hauptaufgabe der Region in Sachen örtliche Körperschaften in der Ausarbeitung von Gesetzes- und Verordnungsvorschlägen, die als Regionalgesetz verabschiedet bzw. von der Regionalregierung genehmigt werden.

Die Region hat im Laufe der Jahre eine Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen erlassen und somit ihre Gesetzgebungsbefugnis voll ausgeschöpft.

Eine grundlegende Neuordnung und Vereinfachung der Gesetzgebung führte im Jahr 2018 zur Verabschiedung des Regionalgesetzes vom 3. Mai 2018, Nr. 2 („Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol“), das in 339 Artikeln und 8 dem Kodex beigefügte Tabellen die Vielzahl der regionalen Rechtsquellen zum Thema Ordnung der örtlichen Körperschaften zusammenfasst, koordiniert und ordnet.

In diesem Zusammenhang hat sich die Region nicht darauf beschränkt, die staatlichen Bestimmungen in Sachen Ordnung der örtlichen Körperschaften „in Übereinstimmung mit der Verfassung und den Grundsätzen der Rechtsordnung der Republik, unter Achtung der internationalen Verpflichtungen und der nationalen Interessen – in welchen jenes des Schutzes der örtlichen sprachlichen Minderheiten inbegriffen ist – sowie der grundlegenden Bestimmungen wirtschaftlich-sozialer Reform der Republik“ zu übernehmen. Die Region war stets bemüht, die Ordnung der örtlichen Körperschaften an die Besonderheiten des Gebiets anzupassen und insbesondere die hier angesiedelte deutsche, ladinische, fersentalerische und zimbrische Sprachminderheit zu berücksichtigen. Die genannte Ordnung trägt allem voran der Tatsache Rechnung, dass die Bevölkerung aufgrund der schwierigen orographischen Beschaffenheit des Gebiets der Region auf viele Klein- und Kleinstgemeinden verstreut ist.

Die Besonderheit der regionalen Bestimmungen im Vergleich zu den gesamtstaatlichen geht auch aus den unterschiedlichen Wahlsystemen für die Erneuerung der Gemeindeorgane hervor. Es bestehen nämlich fünf verschiedene Wahlsysteme, die bei der Übernahme der grundlegenden Reformen betreffend die Direktwahl des Bürgermeisters und des Mehrheitswahlrechts den Schutz der Sprachminderheiten wahren. Darüber hinaus gibt es Unterschiede bei der Ernennung/Wahl des Gemeindeausschusses (ebenfalls mit dem Ziel, den Schutz und die Vertretung der Sprachminderheiten zu gewährleisten), bei den Zuständigkeiten der Gemeindeorgane (wobei der Grundsatz der Trennung zwischen politischer Ausrichtungsfunktion und Verwaltungstätigkeit an die

strukturellen Gegebenheit des Großteils der Gemeindeverwaltungen angepasst wurde) sowie bei den Bestimmungen betreffend die Gebietsabänderungen, die Organisation und die Personalordnung der Gemeinden.

Public Value kann die Region im Rahmen ihrer ausschließlichen Gesetzgebungsbefugnis in Sachen Ordnung der örtlichen Körperschaft dadurch erzeugen, dass sie durch ihre Rechtsetzungs- und Regelungstätigkeit auf die organisatorischen Gegebenheiten der Körperschaften einwirken kann, um deren Funktionsfähigkeit möglichst zu erleichtern, das organisatorische Wohlbefinden bzw. die organisatorische „Gesundheit“ zu stärken, die berufliche Entwicklung und die Erneuerung des Gemeindepersonals zu fördern, die Komplexität zu erkennen und sie als Chance für unsere örtlichen Gemeinschaft zu nutzen.

In diesem Sinne entspricht der Public Value bezogen auf die Ordnungsbefugnis der Region ohne Weiteres einigen in der UN-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung vorgesehenen Zielen.

Diese Ziele fallen unter das „GOAL 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ und insbesondere unter die Vorhaben „16.6 Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und transparente Institutionen auf allen Ebenen aufbauen“, „16.7 Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist“, „16.10 Den öffentlichen Zugang zu Informationen gewährleisten und die Grundfreiheiten schützen, im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und völkerrechtlichen Übereinkünften“.

a) Der Bezugsrahmen

Die Region Trentino-Südtirol besteht aus 282 Gemeinden. Von den 166 Gemeinden in der Provinz Trient zählen 126 weniger als 3.000 Einwohner (58 Gemeinden haben weniger als 1.000 Einwohner, 47 Gemeinden haben zwischen 1.001 und 2.000 und 21 Gemeinden zwischen 2.001 und 3.000 Einwohnern). Von den 116 Gemeinden in der Provinz Bozen zählen 66 weniger als 3.000 Einwohner (15 Gemeinden haben weniger als 1.000 Einwohner, 30 Gemeinden haben zwischen 1.001 und 2.000 und 21 Gemeinden zwischen 2.001 und 3.000 Einwohnern).

Demnach können zwei Drittel der Gemeinden in der Region (192 auf 282, d. h. 68 %) als Klein- bzw. Kleinstgemeinden bezeichnet werden. Obwohl ihre demografische Entwicklung besser ist als die der Kleingemeinden in anderen italienischen Regionen (eine „Zuwanderung“ wird häufiger verzeichnet), sind die Organisationsstrukturen in solchen Kleingemeinden objektiv gesehen schwächer und weisen manchmal Schwierigkeiten hinsichtlich der Personalausstattung (zuletzt insbesondere in den technischen Ämtern) auf.

Die Region hat einige Aspekte der Personalordnung geändert, um das organisatorische Wohlbefinden bzw. die organisatorische „Gesundheit“ der Gemeinden zu stärken: Vereinfachung der Personaleinstellung (Rückgriff auf bestehende Rangordnungen); Einarbeitung der neuen Mitarbeiter durch das ausscheidende Personal, indem die Neueinstellungen um 3-6 Monate vorgezogen werden; rasche Umsetzung der Bestimmungen betreffend die Aufstiegsmöglichkeiten.

Weitere Änderungen könnten die neue auf gesamtstaatlicher Ebene bereits eingeführte Berufsordnung betreffen.

Da die Stellenpläne von Kleingemeinden aufgrund ihrer Dimensionen neben der Position des Gemeindesekretärs keine weiteren Führungskräfte vorsehen (mit Ausnahme der Gemeinden, die Organisationspositionen eingeführt haben), konzentriert sich die Verantwortung für die gesamte Verwaltungsstruktur auf diese einzige Führungskraft.

Kürzlich wurde die Einwohnerzahlschwelle für die Einstellung von Führungskräften flexibilisiert, d. h. die Landesgesetzgebung kann im Fall der gemeinsamen Verwaltung von Diensten oder Funktionen vorsehen, dass die Gemeinden auch unterhalb der Mindesteinwohnerzahl von 10.000 Einwohnern Führungskräfte einstellen können.

In den letzten Jahren gab es zunehmend Schwierigkeiten bei der Besetzung von Sekretariatssitzen der Anfangsklasse, insbesondere in den peripheren Gemeinden der Provinz Trient. Jedoch werden auch von der Provinz Bozen Schwierigkeiten bei der Einstellung von Gemeindesekretären gemeldet.

Derzeit werden ungefähr vierzig Sekretariatssitze vierter Klasse vorübergehend mittels zeitweiliger Aufträge oder dadurch besetzt, dass der Gemeindesekretär gleichzeitig auch bei anderen Gemeinden Dienst leistet. Dies führt zweifelsohne zu organisatorischen Engpässen bei den betroffenen Gemeinden und einer Arbeitsüberlastung der betroffenen Gemeindesekretäre.

Die Gemeindesekretäre der Region sind – im Unterschied zum restlichen Staatsgebiet – bereits seit den Siebzigerjahren des 20. Jahrhunderts Bedienstete der Gemeinde.

Die Einstufung der Sekretariatssitze, die Befähigung zum Gemeindesekretär, die Zulassungsvoraussetzungen für die verschiedenen Klassen der Sekretariatssitze und die entsprechenden Besetzungsmodalitäten werden mit Bestimmungen der Region geregelt.

Um die rasche Besetzung der zahlreichen freien Sekretariatssitze zu fördern und den Beruf des Gemeindesekretärs attraktiver zu machen, hat die Region eine Reihe von Änderungen an den einschlägigen Ordnungsbestimmungen vorgenommen, darunter die Möglichkeit des Rückgriffs auf Rangordnungen betreffend Wettbewerbe zur Besetzung anderer Sekretariatssitze derselben Klasse, eine Herabsetzung der Anforderungen an die Berufserfahrung, um an Wettbewerben für eine höhere Klasse als jene der anfänglichen Einstufung teilnehmen zu können, sowie die Möglichkeit, in verschiedenen Klassen geleistete Dienstzeiten zusammenzurechnen.

Darüber hinaus wurden kürzlich weitere Änderungen vorgeschlagen, z. B. an der Zusammensetzung der Kommission für die Schlussbewertung der Befähigungsprüfung für Gemeindesekretäre.

Neben der Vereinfachung und „Pflege“ der Gesetzesbestimmungen befassen sich die Regionalämter ständig – in Zusammenarbeit mit den Landesämtern und den Gemeindenverbänden – anhand von Rundschreiben und Antworten auf die von den

Gemeindeverwaltungen gestellten Fragen mit der Beratung und Unterstützung der Gemeindeämter, die für die Umsetzung der Ordnungsbestimmungen der Region zuständig sind.

Die Region unterstützt (anstelle der gebietsmäßig zuständigen Provinz) die Gemeinden auch direkt, indem sie bei Wettbewerben für die Besetzung von Sekretariatssitzen auf eigene Kosten einen Beamten im Führungsrang oder mindestens im neunten Funktionsrang als Mitglied der Prüfungskommission und einen Beamten mindestens im siebten Funktionsrang als Schriftführer der Prüfungskommission zur Verfügung stellt.

Ferner befasst sich die Region anlässlich der Wahlen für die Erneuerung der Gemeindeorgane mit zahlreichen Aspekten der Wahlvorbereitung, dem Druck und der Bereitstellung des Wahlmaterials (Anleitungen für die Vorlegung der Kandidaturen und der Listen, Anleitungen für die Sprengelwahlbehörden, Stimmzettel, Stimmenzählungstabellen, Niederschriften und verschiedene Plakate) sowie mit der gewohnten Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung der regionalen Bestimmungen.

b) Die wichtigsten Stakeholder

- Örtliche Körperschaften: Gemeinden [Gemeinschaften/Bezirksgemeinschaften] – Sonstige Körperschaften, die die Gemeindeordnung anwenden bzw. sich darauf berufen;
- Gemeindeverwalter;
- Gemeindebedienstete;
- Bürgerinnen und Bürger;
- Sprachminderheiten;
- Trentiner Gemeindenverband – Südtiroler Gemeindenverband;
- Rat der Gemeinden Südtirols – Rat der örtlichen Autonomien der Provinz Trient;
- Autonome Provinz Trient und Autonome Provinz Bozen;
- Regierungskommissariat Trient und Regierungskommissariat Bozen.

c) Auswirkungsindikatoren

- Zahl der Gemeinden, in denen die Wahlen mangels Kandidaten nicht stattfinden;
- Zahl der Gemeinden, in denen eine einzige Liste zur Wahl steht;
- Zahl und Prozentsatz der Gemeinden ohne einen Gemeindesekretär;
- Besonderes Augenmerk auf die Personaleinstellung (Zahl der Rückgriffe auf Rangordnungen anderer Gemeinden; Zahl der Mobilitätsanträge und direkten Personalaustausche);
- Wahlen und Geschlechtervertretung. Frauenbeteiligung bei den Wahlen (Zahl der Kandidatinnen / Prozentsatz der gewählten Frauen); Frauenbeteiligung in den politischen Entscheidungsorganen (Zahl der Bürgermeisterinnen; Zahl der Gemeindereferentinnen).

5. Die Region unterstützt die Bürgerinnen und Bürger beim Aufbau ihrer zukünftigen Rente

Gemäß Art. 6 des Sonderstatuts kann die Autonome Region Trentino-Südtirol in den Sachbereichen Vorsorge und Sozialversicherungen Gesetzesbestimmungen zur Ergänzung der Vorschriften der Gesetze des Staates erlassen.

Diese ergänzende Gesetzgebungsbefugnis ist nunmehr – seit den mit Verfassungsgesetz vom 18. Oktober 2001, Nr. 3 am V. Titel des zweiten Teils der Verfassung eingeführten Änderungen – *de facto* eine konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis, da im novellierten Art. 117 der Verfassung die Zusatzvorsorge und die Ergänzungsvorsorge ausdrücklich als konkurrierende Gesetzgebungsbereiche der Regionen vorgesehen wurden. Laut Art. 10 des Verfassungsgesetzes Nr. 3/2001 finden die Bestimmungen dieses Verfassungsgesetzes bis zur Anpassung der jeweiligen Statuten auch in den Regionen mit Sonderstatut und in den Autonomen Provinzen Trient und Bozen Anwendung, und zwar in den Teilen, in denen Formen der Autonomie vorgesehen sind, welche über die bereits zuerkannten hinausgehen.

ERGÄNZUNGSVORSORGE:

Was die Zuständigkeiten der Region im Bereich der Ergänzungsvorsorge anbelangt, wird darauf verwiesen, dass die Region diese nicht direkt, sondern – im Einklang mit Art. 18 des Autonomiestatuts, laut dem die Region in der Regel die Verwaltungsbefugnisse ausübt, indem sie diese den Provinzen, den Gemeinden und anderen örtlichen Körperschaften überträgt – über die beiden Autonomen Provinzen ausübt.

In dieser Hinsicht hat sich die Region seit Anfang der Neunzigerjahre darum bemüht, in erster Linie die Personen mit schwacher rentenmäßiger Absicherung zu unterstützen. Insbesondere wurden Maßnahmen zugunsten der Frauen eingeführt, um ihre Rolle und Tätigkeit innerhalb der Familie anzuerkennen.

Einige dieser Maßnahmen, die im Laufe der Jahre novelliert wurden, sind immer noch in Kraft und betreffen insbesondere:

- die Unterstützung der freiwilligen Weiterversicherung der im Haushalt tätigen Personen (eingeführt durch Art. 4 des RG Nr. 7/1992), die später auch auf arbeitslose Personen über 50 Jahre ausgedehnt wurde;
- die freiwillige regionale Rentenversicherung für die im Haushalt tätigen Personen, die durch RG Nr. 3/1993 eingeführt und im Jahr 2004 aufgrund der hohen Kosten zulasten des Haushalts der Region eingestellt wurde; die Rentenversicherung besteht derzeit nur für die vor dem obigen Datum angemeldeten Personen weiter.

Durch RG Nr. 1/2005 wurden andere wichtige Maßnahmen zugunsten der Frauen eingeführt, und zwar:

- der Beitrag zugunsten der im Haushalt tätigen Personen zum Aufbau einer Zusatzrente (vorgesehen laut Art. 6-*bis* des RG Nr. 7/1992, eingeführt durch RG Nr. 1/2005);
- die Unterstützung der Pflichtbeitragszahlungen und der Zusatzvorsorge zugunsten der Personen, die ganz oder teilweise der Arbeit fernbleiben, um ihre Kleinkinder zu betreuen (vorgesehen laut Art. 1 des RG Nr. 1/2005);
- die Unterstützung der Pflichtbeitragszahlungen und der Zusatzvorsorge zugunsten der Personen, die ganz oder teilweise der Arbeit fernbleiben, um pflegebedürftige Familienangehörige zu betreuen (vorgesehen laut Art. 2 des RG Nr. 1/2005).

Der Zweck dieser Maßnahmen besteht gerade darin, die „Beitragslücken“ der Personen zu schließen, die Kleinkinder und pflegebedürftige Familienangehörige betreuen und bei denen es sich zumeist um Frauen handelt, die auch aus diesem Grund eine niedrigere Rente erhalten als Männer oder eventuell keine Möglichkeit haben, einen Rentenanspruch zu erlangen. Insbesondere die beiden letztgenannten Maßnahmen wurden im Laufe der Zeit immer stärker ausgebaut und verwaltungstechnisch vereinfacht, um den Zugang der potenziell Interessierten zu diesen Maßnahmen zu erleichtern.

ZUSATZVORSORGE

Kraft der ab dem Jahr 1995 genehmigten Rentenreform wird die gesetzliche Rente nunmehr ausschließlich aufgrund der von den Erwerbstätigen tatsächlich eingezahlten Beiträge berechnet und wird folglich nicht mehr den gleichen Lebensstandard wie den während des Arbeitslebens geführten sichern können.

Aus diesem Grund war es für die Region von größter Bedeutung, in ihrem Gebiet die Zusatzvorsorge zu unterstützen. Sie gilt als zweite Säule in puncto Rente und sichert zusammen mit dem während des Arbeitslebens erworbenen Rentenanspruch einem jeden einen angemessenen Lebensunterhalt im Alter.

Durch das Regionalgesetz vom 27. Februar 1997, Nr. 3 i.d.g.F. wurden demnach mit großer Weitsicht die Voraussetzungen geschaffen, um die Entfaltung der Zusatzvorsorge zu fördern und insbesondere in der Anfangsphase die Bildung von Rentenfonds auf regionaler Ebene zu unterstützen.

Zur Förderung und Entwicklung der Zusatzvorsorge auf regionaler Ebene hat sich die Region der Gesellschaft Pensplan Centrum AG – einer zu diesem Zweck gegründeten, ausschließlich durch die Region finanzierten Gesellschaft – bedient. Im Sinne einer stärkeren Synergie innerhalb des Gebiets und zwischen den beiden Autonomen Provinzen im Rahmen des regionalen Zusatzrentenprojekts hat die Region sodann jeder Provinz 1 % der Aktien der Pensplan Centrum AG abgetreten. Mit dieser Abtretung wurden die beiden Autonomen Provinzen vollständig in das

regionale Zusatzrentenprojekt eingebunden und bereichern es um neue strategische Möglichkeiten, die die Auswirkungen der verschiedenen Initiativen in ihren jeweiligen Gebieten verstärken.

Dank der Ressourcen der Pensplan Centrum AG unterstützt die Region die Bürgerinnen und Bürger beim Aufbau einer Zusatzrente auch durch die Erbringung spezifischer Maßnahmen, und zwar konkret durch die Unterstützung der Beitragszahlung für die Zusatzvorsorge zugunsten von Arbeitnehmenden, die sich in einer schwierigen finanziellen Lage befinden, sowie den unentgeltlichen rechtlichen Beistand, wenn der Arbeitgeber die Zahlung der Beiträge unterlassen hat.

Die Region stellt über Pensplan Centrum AG sämtlichen Mitgliedern der mit Pensplan Centrum vertragsgebundenen Rentenfonds – d. h. Laborfonds, PensPlan Profi, PensPlan Plurifonds und Raiffeisen Offener Pensionsfonds – die wesentlichen Verwaltungs- und Buchhaltungsdienstleistungen kostenlos zur Verfügung. Um den Mitgliedern von nicht mit Pensplan Centrum vertragsgebundenen Rentenfonds ebenfalls kostenlose Verwaltungs- und Buchhaltungsdienstleistungen zu gewährleisten, überweist die Region den allumfassenden Betrag von jährlich 13,00 Euro je Mitglied.

Mit einer im Jahr 2018 eingeführten Änderung zum oben genannten Regionalgesetz Nr. 3/1997 legte die Region schließlich den Grundstein für ein wichtiges Finanzbildungsprojekt, das nun zu den institutionellen Aufgaben von Pensplan Centrum AG gehört und das Ziel hat, die Finanzkompetenz der regionalen Bevölkerung zu verbessern und die Vorsorge- und Sparkultur in der Region zu fördern. Im Jahr 2021 startete das Unternehmen dieses Projekt in Zusammenarbeit mit den beiden Autonomen Provinzen Bozen und Trient, der Freien Universität Bozen und der Universität Trient.

Im ersten Schritt zielt das Projekt auf die Schulwelt ab, um die sozialen Unterschiede, die bei jungen Menschen in Bezug auf Finanzwissen bereits bestehen, so weit wie möglich zu verringern. Zu diesem Zweck hat Pensplan Centrum AG ein spezifisches Fortbildungsangebot für die letzten drei Klassen der deutsch-, italienisch- und ladinischsprachigen Oberschulen in Südtirol und im Trentino entwickelt, das zwei dreistündige Unterrichtseinheiten für jede einzelne Klasse im Rahmen des Bürgerkundeunterrichts umfasst. Die jungen Generationen sollen dabei in erster Linie lernen, sich in einer immer komplexeren Welt zu orientieren, um ihre finanziellen Ressourcen im Sinne einer verantwortungsvollen und bewussten Planung der eigenen Zukunft in den Bereichen Finanzen, Versicherungen und Vorsorge richtig zu verwalten.

In einem weiteren Schritt richtet sich das Finanzbildungsprojekt der Pensplan Centrum AG auch an freiberuflich tätige Personen wie Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Arbeitsrechtsberater oder Rechtsanwälte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit zugunsten von Unternehmen und Privatpersonen einen großen Beitrag dazu leisten können, die Finanzbildung und die Zusatzvorsorge bei der Bevölkerung zu fördern.

a) Die wichtigsten Stakeholder

Da die Region – wie oben erwähnt – ihre Verwaltungsaufgaben im Bereich der Ergänzungsvorsorge über die beiden Autonomen Provinzen wahrnimmt, zählen in erster Linie die Provinzen und die Patronate zu ihren Hauptansprechpartnern.

Im Bereich der Zusatzvorsorge ist hingegen die Pensplan Centrum AG der einzige Ansprechpartner der Region.

In jedem Fall wurden für beide Bereiche beratende Gremien der Regionalregierung eingerichtet, denen je nach Bereich Vertreter der mit Pensplan Centrum AG vertragsgebundenen Rentenfonds, der Patronate, der Landesverwaltungen, der Wirtschaftsverbände, der Verbraucherverbände, der Gewerkschaften und der Familienverbände der beiden Provinzen angehören.

Oberstes Ziel ist stets das Wohl der Bürger, denen die Region auf Anfrage direkte Beratung und Informationen bietet.

Hierzu werden nachstehende strategische Ziele verfolgt:

ERGÄNZUNGSVORSORGE

Aus den Rentendaten des NISF/INPS geht ein großes Rentengefälle zwischen Männern und Frauen hervor.

Die Genderunterschiede in der Beschäftigung und Entlohnung und demzufolge auch bei den Vorsorgebeiträgen hervorzuheben, ist wichtig, um der Frauenarmut im Alter entgegenzutreten und eine Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Sachen Renten durch eine Reduzierung des Rentengefälles zu fördern.

Die Gewährleistung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen unter dem beruflichen und rentenmäßigen Gesichtspunkt ist ein strategischer Faktor für die Erreichung der tatsächlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern und hat positive Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaft.

Im Bereich der Ergänzungsvorsorge besteht das Hauptziel demnach weiterhin im Ausbau der Maßnahmen zugunsten der Personen, denen wenige Beitragsjahre für den Rentenanspruch fehlen, sowie zugunsten derjenigen, die der (selbständigen oder abhängigen) Arbeit fernbleiben, um sich der Betreuung ihrer Kleinkinder oder pflegebedürftiger Familienangehöriger zu widmen.

Darüber hinaus sollen durch eine gezielte Informationskampagne möglichst viele Frauen über die Möglichkeit einer angemessenen rentenmäßigen Absicherung informiert und so der Zugang zu den regionalen Beiträgen sowie der Beitritt zu und die Einzahlung in einen Zusatzrentenfonds gefördert werden.

ZUSATZVORSORGE

Angesichts der gegenwärtigen gesellschaftlichen und demographischen Veränderungen sowie der jüngsten gesamtstaatlichen Rentenformen hat die Region ein Projekt für zusätzliche Welfare-Leistungen als Instrument für die soziale Sicherung der Bürgerinnen und Bürger gegen mögliche aktuelle und künftige Risiken in den verschiedenen Lebensphasen entwickelt.

Die Region bestätigt auch für die nächsten Jahre ihr Engagement für dieses über die Pensplan Centrum AG umgesetzte Projekt als grundlegende Investition in soziale Subsidiarität. Die öffentlichen Gelder, welche die Region in die Gesellschaft investiert hat, sollen immer gezielter für die Erreichung deren spezifischen Unternehmensauftrags und für den Schutz der schwächeren Bürgerinnen und Bürger verwendet werden.

Die Informationskampagnen zur Sensibilisierung der Bevölkerung für die Zusatzrenten und das Finanzbildungsprojekt, das auch das Wissen um das Thema Vorsorge stärken soll, werden daher fortgesetzt, um den Bürgerinnen und Bürgern die notwendigen Kenntnisse zu vermitteln, damit sie fundierte Entscheidungen für ihre Zukunft treffen können.

In Anbetracht der oben genannten Ziele steht das Engagement der Region, auch dank des Finanzbildungsprojekts zur Förderung des finanziellen Grundwissens bei der Bevölkerung, sicherlich im Einklang mit einigen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der AGENDA 2030 der Vereinten Nationen. Im Einzelnen:

Ziel 1: Armut in allen ihren Formen und überall beenden

1.3 Den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und Maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen

Ziel 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern

4.7 Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung

Ziel 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

5.4 Unbezahlte Pflege- und Hausarbeit durch die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen und Infrastrukturen, Sozialschutzmaßnahmen und die Förderung geteilter Verantwortung innerhalb des

Haushalts und der Familie entsprechend den nationalen Gegebenheiten anerkennen und wertschätzen

b) Auswirkungsindikatoren

- Zahl der Empfänger regionaler Leistungen;
- Zahl der Mitglieder der Zusatzrentenfonds;
- Zahl der weiblichen Mitglieder im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitglieder;
- Anteil der Mitglieder von Zusatzrentenfonds im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung;
- Durchschnittswert der von den Mitgliedern eingezahlten Beiträge;
- Zahl der im Rahmen des Finanzbildungsprojekts geschulten Personen.

Zielsetzungen	<i>Bezugswert</i> Zahl zum 31.12.2021	Erwartete Ergebnisse Zahl zum 31.12.2023
Zielgruppe des RG Nr. 1/2005 erweitern	2.400 Empfänger	2.640 Empfänger (+10 %)
Beitrittszahlen zur Zusatzvorsorge erhöhen	213.388 Personen davon sind 49 % in der Region wohnhafte Frauen	234.727 Personen (+10 %) davon sind 50 % (+1 %) in der Region wohnhafte Frauen)
Anteil der Mitglieder von Zusatzrentenfonds im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung erhöhen	59,47 %	61,67 % (+2,2 %)
Durchschnittswert der von den Mitgliedern in die individuelle Rentenposition eingezahlten Beiträge erhöhen	2.143,11 Euro;	2.229,69 Euro (+2 % jährlich)
Finanzgrundwissen vermitteln	960 Personen	5.338 Personen (+456 %)

6. Schutz und Förderung der Sprachminderheiten der Region

Gemäß Sonderstatut hat die Region Trentino-Südtirol in ihrer ordentlichen Gesetzgebungstätigkeit den „Schutz der örtlichen sprachlichen Minderheiten“ als Allgemeininteresse (Art. 4) zu beachten. Dies zeigt deutlich, welche Bedeutung die Frage der sprachlich definierten Bevölkerungsgruppen für die Region einnimmt.

In Umsetzung des Sonderstatuts wurden im Laufe der Jahre in Regionalgesetze einzelne Bestimmungen aufgenommen, die der traditionell mehrsprachigen Realität der Bevölkerung Rechnung tragen.

Mit Regionalgesetz vom 24. Mai 2018, Nr. 3 „Bestimmungen in Sachen Schutz und Förderung der zimbrischen, fersentalerischen und ladinischen Sprachminderheit [...]“ wurden die verschiedenen Maßnahmen der Region zur Förderung der in ihrem Gebiet traditionell angesiedelten sprachlichen Minderheiten in einem einheitlichen Rahmen erfasst und geregelt, und zwar unabhängig von der Tatsache, dass das dreipolige Autonomiemodell den beiden Autonomen Provinzen den Großteil der politischen Entscheidungsbefugnisse zuerkennt. Wie auch die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs bekräftigt hat, ist die Förderung der Minderheitensprachen ein Anliegen, das durch den aktiven Beitrag aller Institutionen in der Region – jede im Rahmen ihrer eigenen Aufgaben und im Einklang mit den anderen – zu erreichen ist. Vor diesem Hintergrund können auch die Voraussetzungen für ein institutionelles und gesellschaftliches Klima geschaffen werden, das der kulturellen Vielfalt im Allgemeinen und dem sprachlichen Pluralismus positiv gegenübersteht.

Das Regionalgesetz stützt sich unter anderem auf Grundsätze, die auf internationaler Ebene breite Anerkennung gefunden haben, laut denen das Recht, „privat und in der Öffentlichkeit mündlich und schriftlich“ eine Sprache zu erlernen und zu gebrauchen, die herkömmlicherweise in einem bestimmten Gebiet gesprochen wird, sich jedoch von der (den) Amtssprache(n) des Staates unterscheidet (siehe Art. 1 Buchst. a) der Europäischen Charta der Regional- oder Minderheitensprachen sowie Art. 10 des Rahmenübereinkommens zum Schutz nationaler Minderheiten), zum allgemeinen System der Menschenrechte gehört (zumindest seit dem UNO-Pakt über bürgerliche und politische Rechte aus dem Jahr 1966, Art. 27). Der Verweis auf den internationalen Rechtsrahmen ist nicht nur deshalb berechtigt, weil er in Sachen sprachliche Rechte ein gemeinsames Rechtsverständnis insbesondere auf europäischer Ebene zum Ausdruck bringt, sondern auch, weil die Umsetzung der daraus erwachsenden Verpflichtungen offensichtlich alle institutionellen Ebenen und nicht nur die staatlichen Organe angeht.

Das Regionalgesetz Nr. 3/2018 verwendet den Begriff „Sprachgruppen“, um die Gemeinschaften zu bezeichnen, welche die im Gebiet der Region traditionell vorhandenen Minderheitensprachen

sprechen. Dadurch knüpft es ausdrücklich an den Art. 1 des Gruber-Degasperi-Abkommens an, das die Grundlage für die Sonderautonomie der Region Trentino-Südtirol bildet. Unsere Region beheimatet als einzige unter den Regionen Italiens diese besondere Form von Sprachgemeinschaft, die sich durch den Willen auszeichnet, sich eben als Gemeinschaft und mit ihrer eigenen Dynamik gemäß dem Subsidiaritätsprinzip am öffentlichen Leben zu beteiligen.

Public Value kann die Tätigkeit der Autonomen Region Trentino-Südtirol dadurch erzeugen, dass sie den Fortbestand und die Entwicklung der im regionalen Gebiet angesiedelten Sprachminderheiten, insbesondere der kleineren (Ladiner, Fersentaler und Zimbern) positiv beeinflussen kann, indem sie deren spezifische Identität in Bezug auf ethnische, kulturelle und sprachliche Eigenschaften stärkt.

a) Der Bezugsrahmen

Das Regionalgesetz Nr. 3/2018 erkennt einige Körperschaften als Interessenvertretungen der kleineren Sprachgruppen der Provinz Trient und die „Lia di Comuns Ladins“ als überregionalen Vertretungsverband der historischen Ansiedlungsgemeinden der Dolomitenladiner an.

Darüber hinaus werden die Wirkungsbereiche der Region im Hinblick auf den Schutz und die Förderung der Sprachminderheiten sowie die diesbezüglichen Umsetzungsmodalitäten festgelegt, wobei die Maßnahmen entweder auf direkte Initiative der Regionalregierung oder in Zusammenarbeit zwischen der Region und anderen regionalen, nationalen oder internationalen Einrichtungen bzw. durch die Beteiligung an Projekten durchgeführt werden können, die von im Gebiet der Region tätigen Vereinen und Körperschaften initiiert werden.

Die vorgesehenen Aktionsbereiche entsprechen grundsätzlich denjenigen, die für eine effektive sprachliche und kulturelle Förderung als besonders wichtig betrachtet werden, und wurden an manchen Stellen durch den Verweis auf die lokalen Besonderheiten ergänzt, wie es z. B. – was das Ladinische betrifft – für die bestehenden Bindungen zwischen der im Regionalgebiet wohnenden ladinischen Sprachgruppe und den drei derzeit nicht zur Region gehörenden historischen ladinischen Gemeinden der Fall ist.

Die Einzelheiten betreffend die Umsetzung dieses Regionalgesetzes sind in der mit DPRReg. vom 3. Oktober 2018, Nr. 61 erlassenen Durchführungsverordnung enthalten.

Die betreffenden regionalen Bestimmungen sind für die Finanzierungsempfänger nicht immer klar verständlich und leicht anzuwenden. Gleichzeitig machen die Änderungen der staatlichen Gesetzgebung im Bereich der öffentlichen Beiträge sowie die Umsetzung der damit verbundenen Verpflichtungen sowohl bei der Gewährung als auch bei den Kontrollen und der Auszahlung der Beiträge eine Überarbeitung der regionalen Bestimmungen und der diesbezüglichen Verfahren im Sinne ihrer Vereinfachung und Straffung erforderlich.

Der allgemeine Grundsatz, wonach die öffentliche Verwaltung verpflichtet ist, einen effizienten und wirksamen Einsatz der verfügbaren Finanzressourcen zu gewährleisten, erfordert nicht nur

entsprechende Schritte innerhalb der Regionalverwaltung, sondern auch die Koordinierung mit den anderen im regionalen Gebiet tätigen Einrichtungen (in erster Linie mit den beiden Autonomen Provinzen), die die gleichen Ziele verfolgen, um Überschneidungen bei den Finanzierungen zu vermeiden und eine möglichst einheitliche und abgestimmte Tätigkeit zur Unterstützung der regionalen Sprachminderheiten zu gewährleisten.

Darüber hinaus müssen neue Formen der Zusammenarbeit mit den ausdrücklich als Interessenvertretungen der Sprachminderheiten anerkannten Einrichtungen gefunden werden, um wirksamer in den jeweiligen Siedlungsgebieten vorgehen zu können.

b) Die wichtigsten Stakeholder

- Im Gebiet der Region tätige Einrichtungen des öffentlichen und des privaten Rechts, die sich für den Schutz und die Förderung der regionalen Sprachminderheiten einsetzen
- Bürgerinnen und Bürger sowie die Sprachminderheiten im Allgemeinen
- Die im RG Nr. 3/2018 angeführten Interessenvertretung der Sprachminderheiten
- Autonome Provinz Trient und Autonome Provinz Bozen

c) Auswirkungsindikatoren

- Typologie der Bereiche in der Situation der Sprachminderheiten, auf die die Maßnahmen der Region abzielen;
- Zahl der von den Sprachminderheiten entwickelten Initiativen und Projekte;
- Betrag der tatsächlich ausgezahlten Finanzmittel (Anteil der tatsächlich ausgezahlten Mittel am Gesamtbetrag der gewährten Mittel);
- Entwicklung der Zahl der von der Region eingegangenen Kooperationen zum Schutz und zur Förderung der Sprachminderheiten;
- Grad der Einbeziehung der jüngeren Generation als Voraussetzung für die Erhaltung, Entwicklung und Stärkung der spezifischen Merkmale der Sprachminderheit.

Unterabschnitt 2.2. Performance

2.2.1. Leitlinien der Autonomen Region Trentino-Südtirol für die 16. Legislaturperiode sowie Ziele für die Führungskräfte für das Jahr 2023

Laut Art. 6 des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr. 80 müssen im PIAO die programmatischen und strategischen Performance-Ziele gemäß den Grundsätzen und Leitkriterien laut Art. 10 des GvD Nr. 150/2009 (Umsetzung des Gesetzes vom 4. März 2009, Nr. 15 betreffend die Optimierung der Produktivität im öffentlichen Dienst sowie die Effizienz und Transparenz der öffentlichen Verwaltungen) angeführt werden, wobei die individuelle Performance mit den Ergebnissen der Performance der Organisation in Verbindung zu bringen ist.

Aufgrund des Art. 74 Abs. 5 des GvD Nr. 150/2009, laut dem die Bestimmungen des gesetzvertretenden Dekrets in den Regionen mit Sonderstatut und in den Autonomen Provinzen Trient und Bozen im Einklang mit den in den jeweiligen Statuten und Durchführungsbestimmungen vorgesehenen Zuständigkeiten umgesetzt werden, wurden in die Rechtsordnung der Region lediglich die Grundsätze und Leitkriterien des GvD Nr. 150/2009 übernommen. Demnach finden die Bestimmungen besagten Dekrets im Gebiet der Region nicht direkt Anwendung.

Um die Rechtsordnung der Region an die Grundsätze und Leitkriterien der staatlichen Reform anzupassen und gleichzeitig Mindestmaßnahmen zur Umstrukturierung des Organisationssystems einzuführen, wurde das Regionalgesetz vom 17. Mai 2011, Nr. 4 erlassen, welches Änderungen zum Regionalgesetz vom 21. Juli 2000, Nr. 3 vorsieht.

Im Sinne des Grundsatzes der Trennung zwischen politischer Ausrichtungsfunktion und Verwaltungstätigkeit sieht das Regionalgesetz vor, dass die Regionalregierung als politisches Führungsorgan die Ziele, Programme, Prioritäten und Leitlinien für die Tätigkeit festlegt und die Führungskräfte für die technische, finanzielle und administrative Verwaltung zum Zweck der Erreichung der Ziele zuständig sind.

In Anlehnung an die Grundsätze des Ermächtigungsgesetzes Nr. 15/2009 wurde mit Regionalgesetz Nr. 4/2011 das Unabhängige Bewertungsgremium laut Art. 7-bis des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 eingerichtet, welches die Regionalregierung bei der Festlegung der Kriterien und Bewertungsverfahren mit einer beratenden Funktion unterstützen soll.

Im Regionalgesetz werden darüber hinaus die allgemeinen Grundsätze für die Bewertung der Führungskräfte, der mit Führungsaufgaben beauftragten Personen und der Amtsdirektoren festgelegt, wobei die Bewertungskriterien und das Bewertungsverfahren mit Beschluss der Regionalregierung zu bestimmen sind.

Gemäß genannten Bestimmungen wurde mit Beschluss der Regionalregierung vom 7. Mai 2014, Nr. 93 das derzeit geltende System zur Planung, Bewertung und Kontrolle der Ziele und Ergebnisse der Führungskräfte der Region genehmigt.

Der Planungsprozess der Körperschaft umfasst zwei Ebenen:

- Auf der ersten Ebene werden die Leitlinien im Einklang mit den erfassten Bedürfnissen, den zweckgebundenen Ressourcen und den Zielsetzungen des institutionellen Auftrags festgelegt. Diesbezüglich wird auf den Beschluss der Regionalregierung vom 3. September 2019, Nr. 194 „Genehmigung der Leitlinien der Autonomen Region Trentino-Südtirol für die 16. Legislaturperiode“ verwiesen.
- Auf der zweiten Ebene werden als logische und operative Konsequenz der ersten Ebene die jährlichen und mehrjährigen Ziele festgelegt.

Wie bereits erwähnt werden die mit Beschluss vom 3. September 2019, Nr. 194 genehmigten Leitlinien, auf die hier vollinhaltlich Bezug genommen wird, zusammen mit den Public-Value-Zielen berücksichtigt. Die Regionalverwaltung verpflichtet sich demnach, die innovativen Ansätze aus den Strategien zur Schaffung von Public Value zu nutzen, um die Verwaltungstätigkeit der Körperschaft danach auszurichten.

Mit Beschluss der Regionalregierung Nr. 194/2019 wurden 4 Leitlinien der Autonomen Region Trentino-Südtirol für die 16. Legislaturperiode genehmigt:

– Leitlinie 1

- **Aufwertung der Rolle der Autonomen Region Trentino-Südtirol zur Förderung der kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Territoriums und der dort lebenden Gemeinschaften**
- **Aufwertung der kulturellen Identität der Sprachminderheiten im Sinne der Zusammenarbeit und gegenseitigen Ergänzung**

– Leitlinie 2

- **Förderung, Entwicklung, Ausbau und Umsetzung der politischen Maßnahmen betreffend die Haupttätigkeiten der Körperschaft**

– Leitlinie 3

- **Steigerung der Transparenz und der Integrität**

– Leitlinie 4

- **Erhöhung der Effizienz, Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Organisationsstrukturen, der Gesellschaften mit Beteiligung der Region und der institutionellen Tätigkeit**

Die oben genannten Leitlinien kommen in den in Bezug auf jede Organisationsstruktur der Region angeführten Zielen für die Führungskräfte zum Ausdruck und werden bei Genehmigung der

Performance-Übersichten näher erläutert. Darüber hinaus wird in Bezug auf jede Organisationsstruktur der Region auch die Bereichs-Performance (Bereichsauftrag) angeführt. Einige Ziele für die Führungskräfte sind ebenso der Erreichung der im Abschnitt 2.1. angeführten Public-Value-Ziele dienlich.

Ziele für die Führungskräfte:

Generalsekretär

– **Gesetzentwurf betreffend die Führungskräfte der Region**

Angesichts der Änderung des gesetzlichen Rahmens auf gesamtstaatlicher Ebene und auf der Ebene der beiden Autonomen Provinzen soll das Regionalgesetz betreffend die Führungskräfte der Region geändert werden, um es den Organisationsbedürfnissen der Körperschaft anzupassen.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 4 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 1 dienlich.

– **Überarbeitung des Programms positiver Maßnahmen**

Nachdem das Einheitliche Garantiekomitee Ende 2022 neu eingesetzt wurde, soll das Programm positiver Maßnahmen überarbeitet werden.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 4 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 1 dienlich.

– **Forschungs- und Aktionsprojekt zur qualitativen Verbesserung der Arbeit und der Dienstleistungen der Region**

Das im Jahr 2022 gestartete Projekt zielt darauf ab, die Organisation und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde den Bediensteten der beteiligten Organisationsstrukturen ein Fragebogen übermittelt. Im Laufe des Jahres 2023 werden die auf diese Umfrage folgenden Maßnahmen ausgearbeitet.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 4 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 1 dienlich.

– **Korruptionsvorbeugung und Transparenz**

Umsetzung der im Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vorgesehenen Antikorruptions- und Transparenzmaßnahmen.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 3.

Bereichs-Performance 1 – **UNTERSTÜTZUNG DER POLITISCHEN ENTSCHEIDUNGSORGANE**

Bereichsauftrag: Sicherstellung der vollen Funktionsfähigkeit der Tätigkeit der Regionalregierung.

Erwartetes Ergebnis: Allen Mitgliedern der Regionalregierung eine eingehende Prüfung der Beschlussfassungsvorschläge ermöglichen, damit sie diese nach angemessener Vorbereitung genehmigen und die Dokumentation der gefassten Beschlüsse gewährleisten können.

*Bereichs-Performance 2 – **PERFORMANCE***

Bereichsauftrag: Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz der Regionalverwaltung durch kontinuierliche Optimierung des Zielkreislaufs.

Erwartetes Ergebnis: Einhaltung des Zeitplans und der Methoden bei der Entwicklung, Umsetzung, Messung und Bewertung von Zielen und Performance-Indikatoren der Organisationsstrukturen der Region. Ständige Verbesserung des Monitorings sowohl der operativen Tätigkeiten als auch der strategischen Ziele.

*Bereichs-Performance 3 – **PERSONALEINSTELLUNG***

Bereichsauftrag: Sicherstellung der Einstellung insbesondere des für die Gerichtsämter erforderlichen Personals.

Erwartetes Ergebnis: Durchführung und Abschluss der im laufenden Jahr geplanten Wettbewerbe.

*Bereichs-Performance 4 – **WEITERBILDUNG DES PERSONALS***

Bereichsauftrag: Systematischere und gezieltere Schulung des Personals

Erwartetes Ergebnis: Durchführung der im laufenden Jahr geplanten Schulungen und Monitoring der Qualität der Schulungen auch hinsichtlich deren zeitlicher Implementierung.

Ziele für die Führungskräfte:

Vizegeneralsekretärin und Leiterin der Abteilung IV – Vermögen und Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen

– **Regionale Agentur für Justiz**

Zum Zweck der Errichtung der Regionalen Agentur für Justiz laut Art. 3 des Regionalgesetzes vom 16. Dezember 2020, Nr. 5 – geändert durch Art. 11 Abs. 1 Buchst. a) des Regionalgesetzes vom 1. August 2022, Nr. 5, der die Zuständigkeit der Agentur auf die Friedensgerichte ausgedehnt und das Governance-Modell geändert hat – soll auf der Grundlage der Vorgaben der Regionalregierung ein Reglement ausgearbeitet werden.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 1 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 2 dienlich.

– **Errichtung des Justizzentrums in Bozen**

Auf der Grundlage der von der Regionalregierung formulierten Vorgaben für den Erwerb einer Immobilie in Bozen, in der die Gerichtsämter ganz oder teilweise untergebracht werden sollen, wird im Laufe des Jahres 2023 eine Markterhebung durchgeführt und nach deren Abschluss das Verfahren zur Bewertung der Angemessenheit des Angebots seitens des verwaltungstechnischen Komitees eingeleitet.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 2 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 2 dienlich.

– **Digitale Verwaltung der von den Gerichtsämtern eingereichten Anträge**

Die Verwaltung der von den Gerichtsämtern eingereichten Anträge in Bezug auf Wartungsarbeiten und Beschaffungen soll digital über eine spezielle Anwendung abgewickelt werden, um die Verfahren zu straffen und transparenter zu gestalten und eine effizientere Handhabung der Anträge sowie die Möglichkeit der Verfolgung durch die beantragenden Gerichtsämter zu gewährleisten.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 4 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 2 dienlich.

– **Korruptionsvorbeugung und Transparenz**

Umsetzung der im Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vorgesehenen Antikorruptions- und Transparenzmaßnahmen.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 3.

Bereichs-Performance 1 – LIEFERUNG VON MATERIAL

Bereichsauftrag: Unverzügliche Abwicklung der Materialanforderungen für die Tätigkeit der Ämter (Kanzleibedarf, Verbrauchsmaterial usw.).

Erwartetes Ergebnis: Sicherstellung des einwandfreien Betriebs der Regionalämter (Zentralämter, Friedensgerichte, Gerichtsämter) durch Bereitstellung der erforderlichen Dienstleistungen und Materialien.

Bereichs-Performance 2 – INSTANDHALTUNGSMASSNAHMEN

Bereichsauftrag: Unverzügliche Entgegennahme und Abwicklung der Anträge betreffend die in Eigenregie durchführbaren Instandhaltungsmaßnahmen.

Erwartetes Ergebnis: Sofortige Erledigung der dringenden und der kleineren Instandhaltungen

Bereichs-Performance 3 – TECHNISCHE IT-UNTERSTÜTZUNG

Bereichsauftrag: Erledigung der Anträge auf technische IT-Unterstützung seitens der Regionalbediensteten der Zentralämter Trient und Bozen und der Friedensgerichte.

Erwartetes Ergebnis: Sicherstellung der Kontinuität und der Effizienz der Arbeit der Bediensteten, unabhängig davon, ob sie im Remote-Modus oder in Präsenz arbeiten.

Bereichs-Performance 4 – INVENTAR DER BEWEGLICHEN GÜTER

Bereichsauftrag: Eingabe der Daten der vom Amt für Vergabeverfahren, Verträge und Ökonomat erworbenen beweglichen Güter in die Verwaltungssoftware und Bereitstellung der an den Gütern anzubringenden Etiketten an den Ausführungsdirektor.

Erwartetes Ergebnis: Reduzierung der Zahlungszeiten für die Einkaufsrechnungen betreffend bewegliche Güter unter Einhaltung der vorgesehenen Fristen.

Ziele für die Führungskräfte:
Leiterin der Abteilung I – Finanzen

– **Freisetzung ungenutzter oder nicht mehr benötigter finanzieller Ressourcen für andere Maßnahmen**

Bisher haben die regionalen Einnahmen dank der grundsätzlichen Stabilität der Einnahmen aus Abgaben sowie dank außerordentlicher Einnahmen eine großzügige Deckung der Ausgaben für die Maßnahmen der Region ermöglicht.

Die außerordentlichen Mittel sind nunmehr beinahe aufgebraucht und gleichzeitig haben im Laufe der Jahre die Ausgabenposten des Haushalts der Region deutlich zugenommen.

Demnach hat sich der Spielraum des regionalen Haushalts merklich verringert, weshalb dessen Überprüfung unerlässlich ist.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 4.

– **Institutionalisierung der Zusammenarbeit mit der EURAC im Terminologiebereich**

Die Koordinierung und Standardisierung der Terminologie auf Landesebene, die früher von der eigens dafür eingerichteten Terminologiekommission durchgeführt wurde, wird nun im Rahmen des ConsTerm-Projekts von einer Arbeitsgruppe übernommen, die sich aus Vertretern der EURAC und des Amts für Sprachangelegenheiten der Autonomen Provinz Bozen zusammensetzt. In Anbetracht der spezifischen Zuständigkeiten der Region und ihrer zweisprachigen Rechtsetzungstätigkeit in den verschiedenen Bereichen wäre die Einbindung des Amtes für Übersetzungen und Sprachangelegenheiten der Region sehr sinnvoll, um die geleistete Übersetzungsarbeit aufzuwerten und die Ergebnisse allen potenziellen Interessenten zugänglich zu machen (die erarbeitete Terminologie würde nämlich in die von der EURAC verwaltete öffentliche Terminologiedatenbank BISTRO einfließen). Diesbezüglich muss im Voraus die Form der Zusammenarbeit und der erforderliche Aufwand geklärt werden.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 1 und ist der Erreichung der Public-Value-Ziele 3 und 6 dienlich.

– **Korruptionsvorbeugung und Transparenz**

Umsetzung der im Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vorgesehenen Antikorruptions- und Transparenzmaßnahmen.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 3.

*Bereichs-Performance 1 – **MONITORING DES HAUSHALTS***

Bereichsauftrag: Monatliches Monitoring der Einnahmen aus Abgaben – auch in Anbetracht der anhaltenden Ungewissheit hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung – durch Ausarbeitung einer monatlichen Übersicht aller vereinnahmten Erträge, um eine ständige Kontrolle über die Entwicklung der Einnahmen und die Haushaltsausgeglichenheit zu gewährleisten.

Erwartetes Ergebnis: Glaubwürdigkeit und Angemessenheit der Haushaltsvoranschläge

*Bereichs-Performance 2 – **RÜCKSTÄNDEGEBARUNG***

Bereichsauftrag: Kontrolle der Rückständegebarung durch eine dreimonatliche Überprüfung der Beträge und Prozentsätze betreffend die Eintreibung/Zahlung der aktiven und passiven Rückstände

Erwartetes Ergebnis: Zügiger Abbau der Ausgabenrückstände

*Bereichs-Performance 3 – **BUCHHALTUNG***

Bereichsauftrag: Überprüfung der Zeitspanne zwischen Anbringen des Sichtvermerks über die buchhalterische Ordnungsmäßigkeit und Ausstellung der Zahlungsaufträge

Erwartetes Ergebnis: Ausstellung des Zahlungsauftrags innerhalb von fünf Tagen nach Anbringen des Sichtvermerks über die buchhalterische Ordnungsmäßigkeit

*Bereichs-Performance 4 – **ZAHLUNGSPÜNKTLICHKEIT***

Bereichsauftrag: Monitoring und Analyse der Zahlungspünktlichkeit der Region

Erwartetes Ergebnis: Regelmäßige Auskunft an die Organisationsstrukturen der Region bezüglich der durchschnittlichen Zahlungszeiten mit Angabe insbesondere der Art und des Betrags der eventuellen nicht fristgerecht gezahlten Rechnungen

Ziele für die Führungskräfte:

Leiterin der Abteilung II – Örtliche Körperschaften, Vorsorge und Ordnungsbefugnisse

– **Überarbeitung der Bestimmungen betreffend die Führungskräfte der Gemeinden**

Prüfung der Zweckmäßigkeit der Ausarbeitung eines Regionalgesetzentwurfs betreffend die Führungskräfte der Gemeinden (III. Titel II. Kapitel des Kodex der örtlichen Körperschaften) in Anlehnung an die durch die neue Regelung der Führungsstruktur der Autonomen Provinz Bozen (Landesgesetz Nr. 6/2022) eingeführten Grundsätze (Qualifikation Führungskraft, einheitlicher in zwei Ebenen gegliederter Führungsstellenplan, Voraussetzungen und Erwerb der Qualifikation Führungskraft; Erteilung von Aufträgen), eventuell auch im Hinblick auf die Erleichterung bereichsübergreifender Personalübergänge zwischen Provinz und örtlichen Körperschaften.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 2 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 4 dienlich.

– **Neues DPREg. über die Neueinstufung der Sekretariatssitze der Gemeinden**

Überprüfung und Ausarbeitung der neuen Kriterien bzw. der finanziellen, statistischen und ökonomischen Parameter zur korrekten Einschätzung der Anträge auf Neueinstufung der Sekretariatssitze der Gemeinden.

Ausarbeitung eines neuen DPREg., das im Sinne des Art. 142 Abs. 3 des Kodex aufgrund des entsprechenden Beschlusses der Regionalregierung zu erlassen ist.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 2 und ist der Erreichung des Public-Value-Ziels 4 dienlich.

– **Korruptionsvorbeugung und Transparenz**

Umsetzung der im Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vorgesehenen Antikorruptions- und Transparenzmaßnahmen.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 3.

Bereichs-Performance 1 – GEWÄHRUNG DER BEITRÄGE FÜR GEMEINDENZUSAMMENSCHLÜSSE

Bereichsauftrag: Die Beiträge für Gemeindenzusammenschlüsse werden aufgrund der Bestimmungen laut Art. 19 des Regionalgesetzes vom 3. Mai 2018, Nr. 2 (Kodex der örtlichen Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol) und der mit Beschluss der Regionalregierung festgelegten Kriterien gewährt.

Erwartetes Ergebnis: Diese Aufgabe umfasst den Erlass des Beschlusses der Regionalregierung betreffend die Gewährung des Beitrags (nach der Überprüfung der Haushalte und der Haushaltsrechnungen der Gemeinden) sowie des Dekrets zur Auszahlung des Beitrags. Die schnelle Abwicklung des Dienstes ist ein wichtiger Aspekt, da die Gemeinden auf die pünktliche Verfügbarkeit von Finanzmitteln angewiesen sind, die häufig für die Erbringung von Dienstleistungen oder die Durchführung von Investitionsvorhaben unerlässlich sind.

Bereichs-Performance 2 – VERÖFFENTLICHUNG DER AKTE IM AMTSBLATT DER REGION

Bereichsauftrag: Zu den Aufgaben der Regionalverwaltung zählt die Verwaltung des Amtsblatts der Region, das das Instrument für die gesetzliche Bekanntmachung der Akte ist.

Erwartetes Ergebnis: Diese Aufgabe umfasst die Veröffentlichung im Amtsblatt der Akte, die gemäß der Rechtsordnung veröffentlichungspflichtig sind (Gesetze, Verordnungen usw.) oder die an die Allgemeinheit gerichtet sind. Die Veröffentlichung im Amtsblatt besteht nicht in der reinen Wiedergabe eines von Dritten übermittelten Aktes, sondern setzt eine Vorabprüfung dessen Inhalts sowie der Veröffentlichungspflicht und der Einhaltung der Datenschutzbestimmungen voraus.

Bereichs-Performance 3 – BERATUNGSTÄTIGKEIT ZUGUNSTEN DER ÖRTLICHEN KÖRPERSCHAFTEN, DER ÖBPB UND DER AUTONOMEN PROVINZEN

Bereichsauftrag: Aufgrund des Sonderstatuts hat die Region ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis in Sachen Ordnung der örtlichen Körperschaften (Art. 4), konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis in Sachen Ordnung der öffentlichen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen – ÖBPB (Art. 5) und ergänzende Gesetzgebungsbefugnis in Sachen Sozialvorsorge und Sozialversicherungen (Art. 6). Im Laufe der Jahre wurden zahlreiche Regionalgesetze in diesen Sachbereichen genehmigt.

Erwartetes Ergebnis: Um die an der Umsetzung der regionalen Gesetzgebung beteiligten Körperschaften zu unterstützen, führt die Region eine wichtige Beratungstätigkeit aus, die die Beantwortung von schriftlich und telefonisch gestellten Fragen umfasst. Diese Tätigkeit erfordert oftmals eine eingehende Vertiefung der Rechtslehre und der Rechtsprechung.

Bereichs-Performance 4 – BERATUNGSTÄTIGKEIT ZUGUNSTEN DER AUTONOMEN PROVINZEN UND DER BÜRGERINNEN UND BÜRGER

Bereichsauftrag: Aufgrund des Sonderstatuts hat die Region ergänzende Gesetzgebungsbefugnis in Sachen Sozialvorsorge und Sozialversicherungen (Art. 6). Im Laufe der Jahre wurden zahlreiche Regionalgesetze in diesen Sachbereichen genehmigt.

Erwartetes Ergebnis: Um die an der Umsetzung der regionalen Gesetzgebung beteiligten Körperschaften zu unterstützen und die Anfragen der Bürgerinnen und Bürger in Bezug auf die im Bereich der Ergänzungs- und der Zusatzvorsorge vorgesehenen Förderungsmaßnahmen zu beantworten, führt die Region eine wichtige Beratungstätigkeit aus, die die Beantwortung von schriftlich und telefonisch gestellten Fragen umfasst.

Ziele für die Führungskräfte:

Leiterin der Abteilung III – Sprachminderheiten, europäische Integration und Friedensgerichte

- **Abstimmung mit den Autonomen Provinzen bei der Umsetzung von Maßnahmen zum Schutz und zur Förderung der zimbrischen, fersentalerischen und ladinischen Sprachminderheiten, zur Förderung der europäischen Integration und zur Unterstützung der Tätigkeiten von besonderem regionalem Belang**

Festlegung von mit den Autonomen Provinzen abgestimmten Maßnahmen, Verwaltungsverfahren und Kriterien im Hinblick auf eine einheitliche Vorgehensweise bei der Durchführung der Förderungsmaßnahmen der Region im Sinne des DPRA vom 23. Juni 1997, Nr. 8/L und des Regionalgesetzes vom 24. Mai 2018, Nr. 3.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 1 und ist der Erreichung der Public-Value-Ziele 3 und 6 dienlich.

- **Überarbeitung der regionalen Bestimmungen betreffend die Initiativen zur Förderung der europäischen Integration**

Ausarbeitung einer Durchführungsverordnung zum Regionalgesetz vom 2. Mai 1988, Nr. 10 (Initiativen zur Förderung der europäischen Integration) in Bezug auf die Gewährung von direkten Finanzierungen seitens der Region.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 3.

- **Übernahme der Reform der ehrenamtlichen Richterschaft**

Auf gesamtstaatlicher Ebene wurden in Umsetzung des Ermächtigungsgesetzes vom 28. April 2016, Nr. 57 Änderungen im Bereich der ehrenamtlichen Richterschaft eingeführt, die durch die gesetzesvertretenden Dekrete Nr. 92/2016 und Nr. 116/2017 erlassen wurden. Unter Berücksichtigung des Sonderstatuts hatte der Art. 6 des GvD vom 16. März 1992, Nr. 267 besondere Bestimmungen in Sachen Friedensgerichte im Gebiet der Region Trentino-Südtirol vorgesehen.

Es soll auf den Erlass einer spezifischen Durchführungsbestimmung zum Sonderstatut – eventuell auch durch Unterstützung der zuständigen Ämter des Staates – hingearbeitet werden, um den rechtlichen Rahmen aus dem Jahr 1992 an die Reform von 2016 anzupassen.

Ferner ist die Ausarbeitung der Änderungen an der regionalen Gesetzgebung infolge der zu erlassenden Durchführungsbestimmung vorgesehen.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 2.

– **Korruptionsvorbeugung und Transparenz**

Umsetzung der im Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vorgesehenen Antikorruptions- und Transparenzmaßnahmen.

Dieses Ziel entspricht der Leitlinie 3.

Bereichs-Performance 1 – **AMT FÜR FRIEDENSGERICHTE UND WIEDERGUTMACHUNGSJUSTIZ**

Bereichsauftrag: In Bezug auf die Friedensgerichte muss sichergestellt werden, dass sie über das für ihre Tätigkeit erforderliche Personal verfügen. Das Verwaltungspersonal wird nach Anhören des Amtes für Friedensgerichte und Wiedergutmachungsjustiz vom Amt für die dienstrechtliche Verwaltung des Personals zugeteilt. Im Interesse einer transparenten Verwaltung der Personalzuteilung könnte die Festlegung des Kommunikationsflusses bezüglich der Stellungnahmen eine effizientere und rechtzeitige Planung gewährleisten.

Erwartetes Ergebnis: Festlegung des erforderlichen und vereinbarten Kommunikationsflusses bei der Bearbeitung der Anträge auf Zuteilung von Verwaltungspersonal

Bereichs-Performance 2 – **BEITRÄGE**

Bereichsauftrag: In Zusammenhang mit der Auszahlung der Beiträge an Gesuchsteller, die im Gebiet der Region tätig sind, ist ein laufendes Monitoring der Maßnahmen betreffend den Widerruf des gewährten Beitrags erforderlich geworden, da dies Rückschlüsse über die Wirksamkeit und Klarheit der von der Verwaltung bereit gestellten Informationen und Vordrucke ermöglicht.

Erwartetes Ergebnis: Einführung eines Monitoringverfahrens in Bezug auf die Anzahl an Widerrufmaßnahmen, die auf Schwierigkeiten der Gesuchsteller bei der Bereitstellung der erforderlichen Unterlagen zurückzuführen sind.

Bereichs-Performance 3 – **INVESTITIONSAUSGABEN**

Bereichsauftrag: Für die Gesuche auf Finanzierung von Investitionsausgaben sind keine Einreichfristen vorgesehen. Um bei der Planung der Maßnahmen ein besseres Gleichgewicht zwischen den Anträgen öffentlicher Körperschaften und Privater zu erreichen, sollte eine Dreijahresübersicht erstellt werden.

Erwartetes Ergebnis: Einführung eines dreijährigen Monitorings der Beiträge zur Finanzierung von Investitionsausgaben.

Unterabschnitt 2.3. Korruptionsrisiken und Transparenz

2.3.1. Einführung

Dieser Unterabschnitt ist das Planungsinstrument, mit dem jede Verwaltung die Merkmale des externen und internen Umfelds und den Grad der Korruptionsgefährdung erfasst sowie Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung festlegt. In diesem Unterabschnitt werden außerdem die Maßnahmen, Vorgangsweisen und Initiativen zur Umsetzung der in den geltenden Bestimmungen vorgesehenen Veröffentlichungspflichten festgelegt.

Dieser Unterabschnitt wird von der mit Beschluss der Regionalregierung vom 23. Dezember 2020, Nr. 205 ab 1. Jänner 2021 ernannten Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz aufgrund der diesbezüglich vom politischen Führungsorgan gemäß Gesetz vom 6. November 2012, Nr. 190 festgelegten Ziele erstellt. Wesentliche Bestandteile dieses Unterabschnitts sind die im Gesamtstaatlichen Antikorrupsionsplan und in den allgemeinen Regulierungsmaßnahmen der Nationalen Antikorrupsionsbehörde ANAC gemäß Gesetz vom 6. November 2012, Nr. 190 und gesetzesvertretendem Dekret vom 14. März 2013, Nr. 33 angegebenen Dokumente.

Der Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz der Autonomen Region Trentino-Südtirol für den Zeitraum 2022-2024 wurde mit Beschluss der Regionalregierung vom 16. März 2022, Nr. 37 genehmigt. Im Hinblick auf die im Art. 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021 vorgesehene Einführung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO) als neues Planungsinstrument hat die Regionalverwaltung bei der Genehmigung des Dreijahresplans vorgesehen, dass dieser als Übergangsmaßnahme gelten soll. Im Dreijahresplan 2022-2024 der Region wurden demnach die Einführung des PIAO sowie der vom Rat der Nationalen Antikorrupsionsbehörde am 2. Februar 2022 genehmigte Leitfaden soweit möglich berücksichtigt, welcher Anleitungen zur Vereinfachung der Erstellung des Plans für die Korruptionsvorbeugung bzw. des diesbezüglichen Abschnitts im PIAO enthält.

Im Unterabschnitt „Korruptionsrisiken und Transparenz“ des mit Beschluss der Regionalregierung vom 29. Juni 2022, Nr. 128 genehmigten Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans 2022-2024 wurden die im Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz 2022-2024 enthaltenen Antikorrupsions- und Transparenzmaßnahmen sowie das entsprechende Monitoring bestätigt.

Bei der Erstellung dieses Unterabschnitts wurden die im Jahr 2022 in Sachen Korruptionsvorbeugung und Transparenz durchgeführte Tätigkeit sowie die im Dreijahresplan 2022-2024 vorgesehenen strategischen Ziele berücksichtigt.

Bei der Anwendung der in diesem Unterabschnitt des PIAO enthaltenen Maßnahmen sollen die Antikorrupsionsbeauftragten, die Verantwortlichen der Organisationsstrukturen und alle innerhalb

der Region tätigen und am Korruptionsrisikomanagement beteiligten Personen dazu beitragen, eventuelle weitere Antikorruptions- und Transparenzmaßnahmen festzulegen.

2.3.2. Erstellung des Unterabschnitts 2.3. des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans

Dieser Unterabschnitt des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans wurde im Rahmen eines partizipativen und strukturierten Prozesses erstellt.

Die Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz hat die nachstehenden Tätigkeiten eingeleitet und koordiniert:

- 1) Sie hat zusammen mit den Antikorruptionsbeauftragten über die monatliche Konferenz der Führungskräfte und der binnen 30. April und 31. Oktober eines jeden Jahres abzugebenden Monitoring-Formulare die wirksame Umsetzung des Dreijahresplans 2022-2024 und der Maßnahmen des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans 2022-2024 überprüft.
- 2) Sie hat in Zusammenarbeit mit den Antikorruptionsbeauftragten die strategischen Ziele und die Leitlinien für die Erstellung dieses Unterabschnitts ausgearbeitet, die von der Regionalregierung in der Sitzung vom 11. Jänner 2023 besprochen und angenommen wurden.
- 3) Sie hat im Hinblick auf die Aktualisierung des Dreijahresplans und des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans eine allen Stakeholdern offene Vorbefragung mittels eines auf der Homepage der offiziellen Website der Region veröffentlichten auszufüllenden Vordrucks veranlasst. Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass keine Bemerkungen seitens der Stakeholder eingegangen sind.
- 4) Sie hat den Führungskräften und den Gewerkschaften die von der Regionalregierung festgelegten und unten dargelegten strategischen Ziele des neuen Dreijahresplans unterbreitet mit der Bitte, Bemerkungen und Vorschläge zu formulieren. Die Führungskräfte und die Gewerkschaften haben keine Bemerkungen zum Inhalt des Plans geäußert.
- 5) Sie unterbreitet der Regionalregierung den endgültigen Wortlaut dieses Unterabschnitts des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans für den Zeitraum 2023-2025 zur Genehmigung des gesamten Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans durch Beschluss.

2.3.3. Strategische Ziele

Die Autonome Region Trentino-Südtirol legt besonderen Wert darauf, dass ihre institutionelle Tätigkeit im Sinne der Transparenz, Integrität und Redlichkeit unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung durchgeführt wird.

Dieser Unterabschnitt ist demnach der programmatische Teil des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans, der die koordinierte Umsetzung der Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und zur Schaffung von Transparenz gewährleisten soll.

Die Genehmigung dieses Plans ist demnach nicht als die abschließende Handlung eines Verfahrens zu betrachten, sondern als ein zyklischer Prozess zur ständigen Optimierung der Instrumente für die Korruptionsvorbeugung und die Schaffung von Transparenz.

Der für die Zwecke der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung relevante Begriff von Korruption ist weitreichend und umfasst laut dem Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplan „all die verschiedenen Situationen, in denen im Zuge der Verwaltungstätigkeit Personen ihr Amt missbrauchen, um sich einen privaten Vorteil zu verschaffen. Demnach gehen die relevanten Situationen über die strafrechtlich vorgesehenen Fälle hinaus und umfassen nicht nur die Gesamtheit der Verbrechen gegen die öffentliche Verwaltung, sondern auch jene Fälle, die unabhängig von ihrer strafrechtlichen Relevanz Verwaltungsmissstände infolge der Nutzung der anvertrauten Befugnisse zu privaten Zwecken bzw. eine versuchte oder tatsächliche Verzerrung der Verwaltungstätigkeit von außen nach sich ziehen.“

Die von der Autonomen Region Trentino-Südtirol angewandten Strategien zur Korruptionsvorbeugung zielen darauf ab,

- das Risiko von Korruptionsfällen zu vermindern;
- die Fähigkeit zur Aufdeckung von Korruptionsfällen zu verbessern;
- ein für Korruption ungünstiges Umfeld zu schaffen.

Für das Jahr 2023 sollen neben den allgemeinen Maßnahmen auch die Vorbeugungsmaßnahmen getroffen werden, die sich aus der Implementierung der nachstehenden zusätzlichen strategischen Ziele ergeben:

a) Aktualisierung der Erfassung der korruptionsgefährdeten Prozesse mittels einer IT-Plattform zum digitalisierten Management dieser Prozesse und zur Analyse der Korruptionsrisiken

Mit Dekret der Leiterin der Abteilung IV Nr. 441/2022 wurde eine digitale Antikorruptions-Plattform zur Aktualisierung der Prozesserfassung und zur Analyse der Korruptionsrisiken in der Region erworben.

Der Ankauf dieser Antikorruptions-Plattform, der im vorhergehenden Antikorruptionsplan als strategisches Ziel vorgesehen war, erwies sich auch im Hinblick auf den vom Rat der Nationalen Antikorruptionsbehörde ANAC am 2. Februar 2022 genehmigten Leitfaden als zweckmäßig: Darin wird nämlich hervorgehoben, wie durch einen höheren Automatisierungs- und Digitalisierungsgrad vieler Prozesse die Effektivität und Effizienz der Prozesse sowie die Koordinierung der Monitoringtätigkeiten mit dem internen Kontrollsystem gesteigert und dem Bedürfnis nach

Vereinfachung entsprochen werden konnte. Die ANAC hat in diesem Leitfaden zu einer immer stärkeren Verbreitung der Digitalisierung und Entmaterialisierung der Prozesse aufgerufen.

In den letzten Monaten des Jahres 2022 haben die Ämter der Abteilungen I und II in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz die erste Phase der Aktualisierung der Erfassung der jeweils in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Prozesse abgeschlossen.

Im Laufe des Jahres 2023 wird die Regionalverwaltung mit der Aktualisierung der Erfassung der Prozesse der Abteilungen III und IV sowie des Generalsekretariats beginnen.

Die Aktualisierung der Erfassung der Prozesse ist eine komplexe Arbeit, die das Mitwirken aller Regionalämter sowie der Mitarbeiter der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz erfordert, welche die Oberaufsicht führen und bei der Eingabe der Daten in die Plattform sowie bei der Bestimmung der Maßnahmen zur Verringerung des Korruptionsrisikos behilflich sind.

Die Erfassung der Prozesse ist nicht nur die Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht, sondern auch eine ausgezeichnete Gelegenheit für den Austausch und die Verbreitung bewährter Praktiken unter den Regionalämtern sowie ein Moment der Überprüfung der Tätigkeiten durch die Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz und die Antikorruptionsbeauftragten. Aus der Analyse der (teilweise ämterübergreifenden) Prozesse der Körperschaft können mögliche Probleme bei der Abwicklung der einzelnen Verfahren sichtbar werden, durch die die Verwaltungstätigkeit ausgeübt wird. Eventuell festgestellte kritische Elemente dieser Prozesse können sodann zusammen mit der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz bewältigt werden, die die Verwaltung auf mehreren Ebenen wirksam unterstützt.

b) Schulung in Sachen Transparenz gemäß den Anweisungen des Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplans 2022-2024

Die Regionalverwaltung misst der Schulung der Regionalbediensteten in Sachen Transparenz eine zentrale Bedeutung zu. Im Jahr 2022 haben die Mitarbeiter der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz einen Lehrgang organisiert, in dem die Regelung des Zugangs zu den Verwaltungsunterlagen und die Bedeutung der Bestimmungen in Sachen einfacher und allgemeiner Bürgerzugang laut Regionalgesetz Nr. 10/2014 vertieft wurden. Dabei wurde die zentrale Bedeutung der Zugangsregelung sowohl im Hinblick auf die Transparenz als auch – aus einer verfassungsrechtlichen Sicht – auf die gute Führung der Verwaltung durch die Kontrolle seitens der Bürger unterstrichen. In diesem Lehrgang wurden auch einige besonders relevante Bestimmungen des Regionalgesetzes Nr. 10/2014 analysiert und konkret veranschaulicht, indem die wichtigsten Veröffentlichungspflichten in den Bereichen der „Transparenten Verwaltung“ untersucht wurden. Insbesondere wurde die Regelung betreffend die Inhaber von politischen Ämtern bzw. von Verwaltungs-, Direktions- oder Regierungsaufträgen, die

Mitarbeits- und Beratungsaufträge, die Führungsaufträge, die Aufträge, die den Bediensteten erteilt bzw. zu deren Annahme diese ermächtigt wurden, die Wettbewerbsausschreibungen, die Subventionen, Beiträge und Zuschüsse sowie die öffentlichen Auftragsvergaben vertieft.

Auch 2023 soll wieder ein Lehrgang zum Thema Transparenz geplant werden, der sich nicht nur auf die im vorhergehenden Lehrgang nicht behandelten Bereiche konzentriert, sondern den Organisationsstrukturen der Region eine Hilfe bei der Erfüllung der Transparenzpflichten bieten soll, wie sie im Gesamtstaatlichem Antikorruptionsplan 2022-2024 dargelegt sind, dessen Genehmigungsverfahren demnächst endgültig abgeschlossen sein dürfte.

c) Einleitung von den regionalen Organisationsstrukturen gemeinsamen Prozessen, um eine „integrierte Sicht der Organisation“ zu erreichen, um die Integration der Antikorruptionsmaßnahmen mit den anderen Planungs- und Programmierungsinstrumenten der Region zu stärken

Die Regionalverwaltung musste sich – wie alle anderen Verwaltungen auch – bei der erstmaligen Genehmigung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans mit der Schwierigkeit auseinandersetzen, verschiedene, auf der Grundlage unterschiedlicher Bezugsbestimmungen genehmigte Pläne zu einem einzigen Planungsinstrument zusammenzuführen.

Im Hinblick auf das Ziel, die verschiedenen Abschnitte des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans immer stärker miteinander zu integrieren und zu vereinheitlichen, wird im kommenden Dreijahreszeitraum die Fortführung sowie die Stärkung des Zusammenwirkens aller regionalen Organisationsstrukturen als grundlegend angesehen, um den Rahmen zu schaffen, in dem sich der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan als Instrument „für Reformen“ der Verwaltungstätigkeit und -organisation etablieren kann (dieser Wunsch wurde übrigens vom Staatsrat in seiner Stellungnahme vom 26. Mai 2022, Nr. 902 zum Ausdruck gebracht, in der erneut empfohlen wird, „schrittweise an die durch die Einführung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans bewirkte Innovation heranzugehen und sich der „Kosten“ und der „Zeit“ bewusst zu sein, die für die Schaffung von Umfeldern und Systemen, die dessen Bedeutung wahrnehmen können, erforderlich sind“).

Da der durch die Einführung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans herbeigeführte Wandel natürlich schrittweise erfolgt, ist sich die Regionalverwaltung bewusst, wie wichtig und unabdingbar die Einbeziehung aller regionalen Organisationsstrukturen ist, die in Bezug auf ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich die zur Steigerung des von der Körperschaft anvisierten *Public Value* erforderlichen Antikorruptionsmaßnahmen planen müssen.

Da die Antikorruptions- und Transparenzbestimmungen die Schaffung eines Umfelds fördern, in dem die Innovation dieses neuen Planungsinstruments auf verschiedenen Ebenen wahrgenommen wird, können sie somit ein Instrument darstellen, das den Wandel begünstigt und

die neuen Perspektiven des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans eröffnet, indem es ein Klima der Legalität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit gewährleistet.

In diesem Zusammenhang wird auf das unter 2.1 des Dreijahresplans für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz 2022-2024 vorgesehene strategische Ziel verwiesen, das auch in diesem Plan bestätigt wird.

2.3.4. Akteure und Rollen im Rahmen der Strategie zur Korruptionsvorbeugung

Das System zur Korruptionsvorbeugung in der Regionalverwaltung basiert auf dem Zusammenwirken einer Vielzahl von Akteuren mit unterschiedlichen Rollen, Verantwortungen und Zuständigkeiten.

a) Das politische Führungsorgan legt die strategischen Ziele in Sachen Korruptionsvorbeugung und Transparenz fest, welche die Grundlage des Plans darstellen; ernennt den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz; genehmigt den Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz und erlässt sämtliche strategischen Ausrichtungsakte allgemeinen Charakters, die direkt oder indirekt der Korruptionsvorbeugung dienen.

b) Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz nimmt die im Gesetz Nr. 190/2012 i.d.g.F., im gesetzvertretenden Dekret Nr. 33/2013 i.d.g.F. und im gesetzvertretenden Dekret Nr. 39/2013 i.d.g.F. angeführten Aufgaben wahr.

c) Als Antikorruptionsbeauftragte wurden die Leiterinnen und Leiter der Organisationsstrukturen laut der mit DPREg. vom 7. Dezember 2022, Nr. 27 aufgrund des Beschlusses der Regionalregierung vom 7.12.2022, Nr. 200 genehmigten Verordnung bestimmt, und zwar:

- der Generalsekretär – Generalsekretariat;
- die Vizegeneralsekretärin und Leiterin der Abteilung IV – Vermögen und Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen;
- die Leiterin der Abteilung I – Finanzen;
- die Leiterin der Abteilung III – Sprachminderheiten, europäische Integration und Friedensgerichte.

Die Antikorruptionsbeauftragten arbeiten mit dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz bei der Umsetzung der Antikorruptionsmaßnahmen zusammen, überwachen die korruptionsgefährdeten Tätigkeiten, ergreifen Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung und sind mitverantwortlich für die Förderung und Umsetzung aller Maßnahmen zur Gewährleistung

eines integren Verhaltens der Einzelnen innerhalb der Organisation. Die Antikorruptionsbeauftragten haben insbesondere folgende Aufgaben zu erfüllen:

- Sie melden dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz unverzüglich jedweden Vorfall, der zusätzliche oder berichtigende Maßnahmen zu den im Plan vorgesehenen erfordert;
- Sie arbeiten bei der Erfassung der Prozesse, bei der Risikoanalyse und -bewertung sowie bei der Ermittlung von Gegenmaßnahmen mit dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung zusammen;
- Sie beteiligen sich an der Bestimmung geeigneter Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung und überwachen deren Einhaltung seitens der Bediensteten der Organisationsstruktur und der Ämter, denen sie vorstehen;
- Sie informieren den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz über die Ergebnisse der Überprüfungs- und Monitoringtätigkeit, die sie gemäß den mit dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz vereinbarten Modalitäten halbjährlich durchzuführen haben. Die Monitoring-Formulare müssen von den Antikorruptionsbeauftragten binnen 30. April und binnen 31. Oktober eines jeden Jahres dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz übermittelt werden, damit er innerhalb der von der ANAC festgelegten Frist seinen Bericht verfassen kann;
- Sie überprüfen im Zuge der Ausarbeitung der Akte zur Erteilung von Aufträgen und/oder zur Ernennung von Personen in Gremien und Organe – in der Regel vor Abschluss des entsprechenden Verfahrens – die von den betroffenen Personen abgegebenen Erklärungen über das Nichtvorhandensein von Nichterteilbarkeits- und/oder Unvereinbarkeitsgründen auf der Grundlage der im Lebenslauf aufscheinenden Aufträge sowie der eventuellen allgemein bekannten Tatsachen;
- Sie arbeiten mit dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz bei der Umsetzung der ausdrücklich im Gesetz Nr. 190/2012 i.d.g.F. als Maßnahme zur Korruptionsvorbeugung vorgesehenen „Rotation des Personals“ zusammen, und zwar insbesondere bei der Festlegung der Kriterien für die Rotation des Personals in den Fällen, in denen diese nicht aufgrund einer Reorganisation der Körperschaft erfolgt.

d) Weitere Akteure

Weitere verwaltungsinterne Akteure der Strategie zur Korruptionsvorbeugung, die im Rahmen der Genehmigung, Umsetzung, Änderung und Überarbeitung des Risikomanagementsystems tätig sind:

- **Der Verwalter der Geldwäscheverdachtsmeldungen:** Mit Beschluss der Regionalregierung vom 23. Dezember 2020, Nr. 203 wurde die derzeitige Leiterin der Abteilung I - Finanzen zur

Verwalterin der Geldwäscheverdachtsmeldungen im Sinne des Art. 10 des GvD Nr. 231/2007 ernannt.

• **Der Verantwortliche für das Verzeichnis der Vergabestellen (RASA):** Mit Beschluss der Regionalregierung vom 24. Jänner 2018, Nr. 6 wurde der Direktor des Amtes für Vergabeverfahren, Verträge, Vermögen und Ökonomat (nun Amt für Vergabeverfahren, Verträge und Ökonomat) der Abteilung IV – Vermögen und Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen zum Verantwortlichen für das Verzeichnis der Vergabestellen (RASA) ernannt.

e) Die Amtsdirektoren und -direktorinnen müssen im Rahmen ihres jeweiligen Zuständigkeitsbereichs

- zum Risikomanagement beitragen;
- Vorbeugungsmaßnahmen vorschlagen;
- die Einhaltung der Verhaltensregeln gewährleisten und Verstöße überprüfen;
- Personalverwaltungsmaßnahmen wie z. B. die Einleitung von Disziplinarverfahren, die Dienstenthebung und die Rotation des Personals ergreifen und die im Dreijahresplan enthaltenen Maßnahmen befolgen;
- mit den Antikorruptionsbeauftragten aktiv an der korrekten Umsetzung dieses Plans und der Bestimmungen in Sachen Korruptionsvorbeugung zusammenarbeiten.

f) Die Bediensteten müssen

- zum Risikomanagement beitragen;
- die im Dreijahresplan / im Unterabschnitt 2.3 des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans enthaltenen Maßnahmen sowie die Verhaltensregeln für das Personal der Region befolgen;
- rechtswidrige Handlungen nach den im Gesetz und in den internen Verfahrensregeln vorgesehenen Modalitäten melden;
- Fälle von Interessenkonflikt mitteilen.

g) Die Personen, die aus welchem Grund auch immer Mitarbeiter der Verwaltung sind, müssen die im Dreijahresplan / im Unterabschnitt 2.3 des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans enthaltenen Maßnahmen befolgen, die Verhaltensregeln einhalten und rechtswidrige Handlungen melden.

2.3.5. Internes Umfeld und Erfassung der Prozesse

Die Analyse des internen Umfelds dient dazu, die kritischen Aspekte zu ermitteln, die aufgrund der Art und Besonderheit der jeweiligen Tätigkeit die Verwaltung einem Korruptionsrisiko aussetzen.

Wie bereits unter 2.3.3. „Strategische Ziele“ dargelegt wurde, hat die Autonome Region Trentino-Südtirol die Aktualisierung der Erfassung der Prozesse der Körperschaft mittels einer IT-Plattform eingeleitet, um das interne Umfeld der Region zu analysieren. Die Abteilungen I und II mit ihren jeweiligen Ämtern haben als erste die Erfassung ihrer Prozesse aktualisiert. Im Laufe des Jahres 2023 werden auch die übrigen Organisationsstrukturen der Region in die Erfassungstätigkeit einbezogen.

Die Risikoanalyse der Region ist nicht statisch, sondern soll regelmäßig überprüft und aktualisiert werden. Dies gilt auch für die Abteilungen, deren Erfassung der Prozesse bereits aktualisiert wurde. Die Regionalverwaltung hält die Erfassung der Prozesse nämlich für ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung aller möglichen Verwaltungsmissstände (die auch nicht unbedingt mit dem Aufdecken von Korruptionsfällen im engeren Sinne zusammenhängen müssen). Demzufolge wird die Erfassung als Gelegenheit gesehen, die Region besser kennen zu lernen, die Prozesse und Verwaltungsverfahren effizienter zu gestalten, die Organisation der Ämter zu verbessern und den neuen, auf die Schaffung von *Public Value* abzielenden Ansätzen der öffentlichen Verwaltung gerecht zu werden.

Bis zur aktualisierten Erfassung der Prozesse der übrigen Abteilungen gelten weiterhin – sofern mit dem neuen Organisationsgefüge vereinbar – die Anweisungen und Risikoanalysen laut der dem Dreijahresplan 2018-2020 beiliegenden Erfassung der Verfahren und Prozesse sowie laut der dem Dreijahresplan 2019-2021 beiliegenden Erfassung der Verfahren und Prozesse des Amtes für Planung und Unterstützung zwecks Umsetzung der Befugnisübertragung im Justizbereich – Abteilung I (nun Amt für die Umsetzung der Delegierung von Befugnissen im Justizbereich – Generalsekretariat).

Die Analyse des internen Umfelds mittels der verwendeten IT-Plattform erfolgt durch die Erfassung der Prozesse, welche die Angaben zu den nachstehenden Punkten enthält: Institutionelle Aufgaben – Makroprozesse – Prozesse.

Makroprozesse. Unter Makroprozess versteht man die Gruppierung oder Gesamtheit mehrerer Prozesse, die einen gemeinsamen Aufgabenbereich und ein gemeinsames Programm betreffen. Die Erfassung der Makroprozesse ist die Vorstufe zur korrekten und systematischen Erfassung der Prozesse und trägt zur ständigen Verbesserung der Organisation und der Verwaltungsführung bei. Der nachstehende Kasten veranschaulicht die Matrix, die die Region zur Ermittlung, Beschreibung und Darstellung der Makroprozesse verwendet. Die Makroprozesse sind in der Anlage „Makroprozesse“ (Anlage 5), auf die hier verwiesen wird, enthalten.

Institutionelle Aufgaben	Makroprozess	Prozess	Risikobereich	Amt
--------------------------	--------------	---------	---------------	-----

Prozesse. Die Analyse der Verwaltungsführung erfolgt durch die Erfassung der Prozesse, d. h. der Verwaltungsabläufe. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich der Begriff „Verwaltungsablauf“ vom Begriff „Verwaltungsverfahren“ unterscheidet, wenngleich die beiden Begriffe nicht unvereinbar sind und die Erhebung der Verwaltungsverfahren sicherlich ein guter Ausgangspunkt für die Bestimmung der Organisationsprozesse ist. Die Erfassung der Prozesse ist eine rationelle Methode, um alle Tätigkeiten der Körperschaft zu verschiedenen Zwecken zu ermitteln und darzustellen. In diesem Zusammenhang dient die Erfassung der Prozesse dem Zweck, die Korruptionsrisiken zu ermitteln, zu bewerten und zu behandeln.

Die Erfassung der Prozesse gliedert sich in nachstehende Phasen:

- Ermittlung der Prozesse (Verzeichnis der Prozesse): Es handelt sich um das Verzeichnis der von der Organisation durchgeführten Prozesse, das in sogenannten „Risikobereichen“, d. h. in homogene Gruppierungen von Prozessen unterteilt ist;
- Beschreibung der Prozesse (Phasen/Tätigkeiten): Für jeden Prozess werden die gesammelten Informationen zusammengefasst und verständlich gemacht, in komplexeren Fällen ist die Beschreibung des Verlaufs und der Wechselbeziehungen der verschiedenen Tätigkeiten möglich. Dazu müssen die Verantwortlichkeiten und die beteiligten Organisationsstrukturen ermittelt werden.
- Darstellung der Abläufe (tabellarisch in *Excel*-Arbeitsblättern).

Der nachstehende Kasten veranschaulicht die Matrix, die die Region zur Ermittlung, Beschreibung und Darstellung der Prozesse verwendet. Diese Matrix beinhaltet auch die Daten zur Risikobewertung und Risikobehandlung. Die Prozesse mit den oben genannten Daten sind in der Anlage „Internes Umfeld – Erfassung der Prozesse mit den entsprechenden Unterlagen – Risikobewertung und Risikobehandlung“ (Anlage 6), auf die hier verwiesen wird, enthalten.

Verantwortliche Person:
Prozess Nr.:
<i>Input:</i>
<i>Output:</i>
Wichtigste Informationen zum Prozess:
Risikobereich:

Zeit für die Durchführung des Prozesses und der jeweiligen Tätigkeiten:				
Erfassung des Prozesses: Phase, Tätigkeiten und Ausführende	Beschreibung des korruptions- gefährdeten Verhaltens	Kategorie Risikoereignis	Allgemeine Maßnahmen Spezifische Maßnahmen	Planung
Bewertung des gesamten Prozesses:				
<p>Indikatoren des Risikograds:</p> <p>Grad des „externen“ Interesses:</p> <p>Grad der Ermessensfreiheit:</p> <p>Grad der Zusammenarbeit der für den Prozess oder für die Tätigkeit verantwortlichen Person:</p> <p>Grad der Umsetzung der Risikobehandlungsmaßnahmen:</p> <p>Vorhandensein kritischer Aspekte:</p> <p>Art des Prozesses (dieser Indikator darf nicht für die Bewertung der einzelnen Phasen verwendet werden):</p> <p>Organisations-/Funktionseinheit:</p> <p>Trennung zwischen Ausrichtungsfunktion und Verwaltungsfunktion:</p> <p>Zusammenfassende Bewertung:</p>				

Allgemeine Risikobereiche. Im Rahmen der Verwaltungsorganisation gelten die nachstehenden Zentralämter als besonders korruptionsgefährdet, da sie sich mit den im Art. 1 Abs. 16 des Gesetzes Nr. 190/2012 angeführten Tätigkeiten befassen:

- a) Generalsekretariat – Amt für die dienstrechtliche Verwaltung des Personals;
- b) Abteilung III – Amt für europäische Integration und humanitäre Hilfe sowie Amt für Sprachminderheiten und Bibliothek;
- c) Abteilung IV – Amt für Vergabeverfahren, Verträge und Ökonomat und Amt für Vermögen.

Da die von den oben genannten Ämtern durchgeführte Tätigkeit im Hinblick auf die Korruptionsvorbeugung relevant ist, wird die Erfassung der Prozesse in den kommenden Monaten sorgfältig aktualisiert. Derzeit sind die nachstehend beschriebenen spezifischen Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung vorgesehen. Im Zuge der Aktualisierung der Erfassung der Prozesse oben genannter Ämter können weitere spezifische Maßnahmen bestimmt werden.

a) Rückverfolgbarkeit der Mitteilungen als korruptionsvorbeugender Mechanismus zur Findung, Umsetzung und Kontrolle der Entscheidungen

Die Kommunikation zwischen der Verwaltung und dem betroffenen Rechtssubjekt erfolgt vorzugsweise auf telematischem Wege, so dass Transparenz und Rückverfolgbarkeit der Mitteilungen gewährleistet sind. Bei der Einreichung des Antrags (z. B. Beitragsantrag) verpflichtet sich die antragstellende Person, keinen vertraulichen Kontakt mit den zuständigen Bediensteten zu suchen.

b) Förderung von Maßnahmen zur Sensibilisierung des Personals zwecks Vorbeugung und Handhabung der Interessenkonflikte

Für die besonders korruptionsgefährdeten Organisationsstrukturen wird es für zweckmäßig erachtet, dass die jeweiligen Verantwortlichen Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Einhaltung der Bestimmungen in Sachen Interessenkonflikt sowie für eine Kultur der öffentlichen Ethik ergreifen, damit die Bediensteten den Dienst in ihrem spezifischen Tätigkeitsbereich angemessen gewährleisten können.

Die Umsetzung der für die besonders korruptionsgefährdeten Organisationsstrukturen vorgesehenen Maßnahmen wird von der jeweiligen Führungskraft im Rahmen ihrer Organisationsautonomie geregelt und anhand der halbjährlichen Monitoring-Formulare überprüft.

RISIKOBEWERTUNG

Ermittlung möglicher Risikoereignisse

Ziel der Risikoermittlung ist es, korrupte Verhaltensweisen zu identifizieren, die im Zusammenhang mit Prozessen, Phasen und Tätigkeiten auftreten können, um theoretisch alle korruptionsgefährdeten Verhaltensweisen zu berücksichtigen, die potenziell innerhalb der Organisation auftreten und zu einem „Machtmissbrauch“ und/oder zu Verwaltungsmissständen führen könnten. Die Ermittlung beinhaltet alle riskanten Verhaltensweisen, die – auch nur hypothetisch – auftreten und Folgen für die Verwaltung haben könnten.

Gewichtung des Risikos und für die Risikobewertung angewandte Methode

Die Risikogewichtung ist grundlegend für die Festlegung der Prioritäten bei der Risikobehandlung. Wie bereits im Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplan angegeben, besteht das Ziel der Risikogewichtung darin, „auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikoanalyse die Entscheidungsfindung hinsichtlich der Frage zu erleichtern, welche Risiken behandelt werden müssen und welche Prioritäten jeweils bei der Behandlung zu setzen sind“.

In Anbetracht des Gegenstands der Bewertung (Korruptionsrisiko) wird – wie von der ANAC vorgeschlagen – eine qualitative Bewertung durchgeführt.

Dabei wird die Risikoexposition aufgrund einer Bewertung anhand von Kriterien/Indikatoren eingeschätzt.

Obwohl sich diese Bewertung auf Daten stützt, ist keine endgültige numerische Darstellung vorgesehen.

Folgende Methode wurde in Bezug auf die Abteilungen, die bereits mit der Aktualisierung der Erfassung begonnen haben, angewandt:

1. Bestimmung der zu verwendenden Kriterien/Indikatoren

Der erste Schritt besteht darin, auf jeden Prozess Kriterien/Indikatoren anzuwenden, um den Risikograd zu bemessen. Nach dem Muster der von der ANAC vorgeschlagenen Indikatoren waren auf der Antikorruptions-Plattform Indikatoren vorhanden, die entsprechend den Merkmalen der jeweiligen Körperschaft und des untersuchten Prozesses verwendet wurden. Wurde ein Indikator als nicht für die Risikobewertung relevant erachtet, so wurde er nicht berücksichtigt.

Folgende Indikatoren wurden verwendet:

- Grad des „externen“ Interesses;
- Grad der Ermessensfreiheit des verwaltungsinternen Entscheidungsträgers;

- Auftreten von Korruptionseignissen in der Vergangenheit beim untersuchten Prozess/bei der untersuchten Tätigkeit;
- Undurchsichtigkeit des Entscheidungsprozesses;
- Grad der Zusammenarbeit der für den Prozess oder für die Tätigkeit verantwortlichen Person bei der Erstellung, Aktualisierung und Überwachung des Plans;
- Grad der Umsetzung der Risikobehandlungsmaßnahmen.

Auf der Antikorruptions-Plattform waren neben den von der ANAC vorgeschlagenen Kriterien auch nachstehende Indikatoren vorgesehen:

- Vorhandensein kritischer Aspekte;
- Art des Prozesses (dieser Indikator darf nicht für die Bewertung der einzelnen Phasen verwendet werden);
- Organisations-/Funktionseinheit;
- Trennung zwischen Ausrichtungs- und Verwaltungsfunktion;
- Ausübung von Druck oder Beeinflussung.

2. Bewertung der einzelnen Kriterien/Indikatoren

Der zweite Schritt besteht darin, jedem Kriterium/Indikator eine der nachstehenden Bewertungen zuzuweisen. Dabei handelt es sich nur um eine TEILBEWERTUNG, das sie sich auf den einzelnen Indikator bezieht:

- sehr hohes Risiko;
- hohes Risiko;
- mittleres Risiko;
- geringes Risiko;
- vernachlässigbares Risiko.

3. Formulierung der zusammenfassenden Bewertung

Ausgehend von den Teilbewertungen der einzelnen Kriterien/Indikatoren gelangt man zu einer Gesamtbewertung des Grades der Risikoexposition, indem eine zusammenfassende (Gesamt-)Bewertung als Ergebnis der Anwendung der verschiedenen Kriterien/Indikatoren formuliert wird.

Bei dieser Gesamtbewertung wird im Fall, dass für einen bestimmten Prozess mehrere Risikoereignisse mit einem unterschiedlichen Risikograd angenommen werden können, bei der Einschätzung der Gesamtrisikoeexposition auf den höchsten Wert Bezug genommen.

Die Einschätzung des Risikograds führt zur Gewichtung und danach zur Festlegung sinnvoll geplanter, nachhaltiger und überprüfbarer Maßnahmen.

RISIKOBEHANDLUNG

Der Risikomanagementprozess endet mit der Phase der Risikobehandlung, in der die geeignetsten Korrekturmaßnahmen und Methoden zur Vorbeugung des Korruptionsrisikos durch die Ermittlung der allgemeinen und der für jeden erfassten Prozess spezifischen Maßnahmen festzulegen sind.

2.3.6. Umfeldanalyse

Die Entscheidungen der Körperschaft werden bei den Amtssitzen in Trient und Bozen getroffen, der Zuständigkeitsbereich umfasst allerdings das gesamte Gebiet der Region. Zu den Stakeholdern zählen die weiteren (zentralen, regionalen, lokalen) öffentlichen Verwaltungen, die Gesellschaften mit regionaler Beteiligung, verschiedene Körperschaften und Organisationen des Privatrechts sowie natürliche Personen.

Die Regionalverwaltung ist in einem soliden sozialen und wirtschaftlichen Rahmen tätig, der durch ein tief verwurzeltes soziales Sicherungssystem gekennzeichnet ist, dank dem ein im gesamtstaatlichen Vergleich sehr hohes Niveau der Lebensqualität erreicht werden konnte.

Nach den 2021 unternommenen Anstrengungen zur Erholung von der Pandemie war das Jahr 2022 durch bedeutende programmatische Innovationsimpulse gekennzeichnet, die vor allem durch den Gesamtstaatlichen Wiederaufbauplan und Projekte zur Ankurbelung der italienischen Wirtschaft bedingt waren.

Laut den Schätzungen wurden den Gebieten Trentino und Südtirol beachtliche Ressourcen zugewiesen. Dieser Umstand sowie die florierende Wirtschaftsstruktur Trentino-Südtirols könnten ein möglicher Anziehungsfaktor für kriminelle Organisationen sein, um Kapital illegalen Ursprungs zu waschen oder zu reinvestieren. Dies war bereits Gegenstand von Ermittlungen in Bezug auf die Unterwanderung des Baugewerbes und des Porphyrabbaus, die im Bericht an das Parlament über die von der „Direzione Investigativa Antimafia“ durchgeführten Tätigkeiten und erzielten Ergebnisse für das zweite Halbjahr 2020 festgestellt wurde. In diesem Bericht wird auch auf die Präsenz ausländischer krimineller Gruppierungen in der Region hingewiesen, auf deren Konto gewöhnliche räuberische Straftaten, Drogenhandel und Beihilfe zur illegalen Einwanderung gehen; dabei wird der zu berücksichtigende Risikofaktor hervorgehoben, dass kriminelle Organisationen dank ihrer beträchtlichen Liquidität an die Stelle des Staates bei der Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen treten könnten.

Bei der Darstellung des externen Umfelds, insbesondere in Bezug auf die Provinz Trient, wurde der Bericht des stellvertretenden Präsidenten der Rechtsprechungssektion des Rechnungshofs Trient anlässlich der Eröffnung des Gerichtsjahrs 2021 berücksichtigt, der eine erhebliche Zunahme der Verfahren im Zusammenhang mit der verwaltungsrechtlichen Haftung und somit eine Zunahme der Kontrollen durch den Rechnungshof aufzeigt.

In diesem Bericht wird jedoch darauf hingewiesen, dass die höhere Zahl der bearbeiteten Haftungsfälle nur auf eine verstärkte Tätigkeit der Regionalen Staatsanwaltschaft zurückzuführen ist, aber kein Zeichen für eine Verschlechterung der Tätigkeit der in der Autonomen Provinz Trient tätigen Behörden ist. Diesbezüglich kann auf die Überlegungen des Präsidenten der Rechtsprechungssektion des Rechnungshofs Trient zurückgegriffen werden, die im Bericht zur Eröffnung des Gerichtsjahrs 2020 zum Ausdruck gebracht wurden und weiterhin Gültigkeit haben: *„Der Gesundheitszustand des Verwaltungssubstrats der im Gebiet der Autonomen Provinz Trient tätigen Einrichtungen hat sich nicht wesentlich verschlechtert; er zeichnet sich weiterhin durch eine weitgehende Einhaltung der Grundsätze und Regeln der öffentlichen Verwaltung aus, mit vereinzelten Vorkommnissen von „mala gestio“, die nie auf einen Zustand weit verbreiteter Rechtswidrigkeiten und einer Kultur der Ausbeutung der öffentlichen Verwaltung schließen lassen, die leider andere Realitäten kennzeichnen“.*

Die Trentiner Bürgerinnen und Bürger verfolgen mit Aufmerksamkeit die Tätigkeit der öffentlichen Verwalter, da mehrere Meldungen und Eingaben direkt von ihnen an den Rechnungshof gerichtet wurden. Auch die gründliche Arbeit der lokalen Presse hat wesentlich dazu beigetragen, dass zahlreiche Ermittlungen eingeleitet werden konnten.

Im Bericht der Regionalen Staatsanwältin beim Rechnungshof Bozen anlässlich der Eröffnung des Gerichtsjahrs 2021 wird festgestellt, dass *„eine bedeutende Anzahl von Meldungen (zirka 33 % der gesamten Anzeigen) von Bürgern, Vereinen, Privatpersonen – manchmal auch in anonymer Form – eingereicht wurde, was beweist, dass die Verwendung der öffentlichen Mittel den Einzelnen ein großes Anliegen ist“.*

Demnach wird bestätigt, dass das gesellschaftliche Gefüge der Region ein besonderes Augenmerk auf die Tätigkeit der öffentlichen Verwalter legt.

Bei der Darstellung des externen Umfelds wurden außerdem Umfeldindikatoren berücksichtigt, welche die Analyse des Korruptionsrisikos in den Gebieten untermauern und Themenbereiche in Zusammenhang mit Bildung, Vorkommen von Kriminalität, dem sozialen Gefüge, der lokalen Wirtschaft und den sozioökonomischen Verhältnissen der Bürger untersuchen.

Die nachstehenden Tabellen veranschaulichen die zusammenfassende Bewertung und die aus den Indikatoren der ANAC für das externe Umfeld in den Provinzen (Provinz Trient und Provinz Bozen) abgeleiteten Daten, auf die sich die Bewertung stützt. Die synthetischen Indizes für jeden Bereich, die das Korruptionsrisiko auf Landesebene abbilden, können zwischen 70 und 130 schwanken. Im Ausgangsjahr 2014 lag dieser Wert für Gesamtitalien auf 100. Höhere Werte werden mit einem höheren Korruptionsrisiko in Verbindung gebracht.

Zusammenfassende Bewertung der Auswirkungen des externen Umfelds – Provinz Trient

ERGEBNIS
<p>Laut Dashboard der Umfeldindikatoren der ANAC-Plattform „Misurare la corruzione“ .</p> <p>Der aus den synthetischen Indizes der Provinz Trient für die Bereiche Bildung, Kriminalität, Wirtschaft und Gebiet sowie Soziales Kapital berechnete synthetische Indikator beträgt 92,4 (in einem Intervall zwischen 90,6 und 115,8). Änderung im Vergleich zum Vorjahr: -1,32 %.</p>

Bereich	Wert Provinz	Werteintervall	Änderung im Vergleich zum Vorjahr
<p>Bildung</p> <p>Der synthetische Index „Bildung“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. im Melderegister eingetragene Personen mit Oberschulabschluss im Alter von 25-64 Jahren; 2. im Melderegister eingetragene Personen mit Hochschulabschluss im Alter von 30-34 Jahren; 3. NEET-Jugendliche (15-29 Jahre). 	84,9	80,2 – 121,7	-2,29 %
<p>Kriminalität</p> <p>Der synthetische Index „Kriminalität“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bestechung, Erpressung im Amt und Amtsunterschlagung; 2. Verbrechen gegen die öffentliche Ordnung und Umweltverbrechen; 3. Verbrechen gegen das Vermögen und gegen die öffentliche Wirtschaft; 4. sonstige Verbrechen gegen die öffentliche Verwaltung. 	96,2	93,9 – 122,6	-2,37 %
<p>Wirtschaft und Gebiet</p> <p>Der synthetische Index „Wirtschaft und</p>	89,1	79,5 – 119,2	-1,93 %

Gebiet“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet: 1. Pro-Kopf-Einkommen; 2. Beschäftigung; 3. Unternehmensrate; 4. Attraktivitätsindex; 5. Verbreitung des Breitbands; 6. Abfalltrennung.			
Soziales Kapital Der synthetische Index „Soziales Kapital“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet: 1. Segregation Klassenstufe 5; 2. <i>Cheating</i> Klassenstufe 2 Mathematik; 3. Varianz Klassenstufe 5 Mathematik; 4. Blutspende; 5. politische Teilhabe der Frauen.	99,5	91,5 – 116,4	+1,15 %

Zusammenfassende Bewertung der Auswirkungen des externen Umfelds – Provinz Bozen

ERGEBNIS			
Laut Dashboard der Umfeldindikatoren der ANAC-Plattform „Misurare la corruzione“ . Der aus den synthetischen Indizes der Provinz Bozen für die Bereiche Bildung, Kriminalität, Wirtschaft und Gebiet sowie Soziales Kapital berechnete synthetische Indikator beträgt 95,9 (in einem Intervall zwischen 90,6 und 115,8). Änderung im Vergleich zum Vorjahr -1,50 %.			

Bereich	Wert Provinz	Werteintervall	Änderung im Vergleich zum Vorjahr
Bildung Der synthetische Index „Bildung“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet: 1. im Melderegister eingetragene Personen mit Oberschulabschluss im Alter	101,7	80.2 – 121.7	-0,18 %

von 25-64 Jahren; 2. im Melderegister eingetragene Personen mit Hochschulabschluss im Alter von 30-34 Jahren; 3. NEET-Jugendliche (15-29 Jahre).			
Kriminalität Der synthetische Index „Kriminalität“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet: 1. Bestechung, Erpressung im Amt und Amtsunterschlagung; 2. Verbrechen gegen die öffentliche Ordnung und Umweltverbrechen; 3. Verbrechen gegen das Vermögen und gegen die öffentliche Wirtschaft; 4. sonstige Verbrechen gegen die öffentliche Verwaltung.	95,3	93.9 – 122.6	-0,74 %
Wirtschaft und Gebiet Der synthetische Index „Wirtschaft und Gebiet“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet: 1. Pro-Kopf-Einkommen; 2. Beschäftigung; 3. Unternehmensrate; 4. Attraktivitätsindex; 5. Verbreitung des Breitbands; 6. Abfalltrennung;	87,6	79.5 – 119.2	-0,59 %
Soziales Kapital Der synthetische Index „Soziales Kapital“ wird anhand der nachstehenden Indikatoren berechnet: 1. Segregation Klassenstufe 5; 2. <i>Cheating</i> Klassenstufe 2 Mathematik; 3. Varianz Klassenstufe 5 Mathematik; 4. Blutspende;	99,2	91.5 – 116.4	-4,26 %

5. politische Teilhabe der Frauen.			
------------------------------------	--	--	--

Angesichts der oben dargelegten, für die Messung der Korruption relevanten Werte erscheint der regionale Bezugsrahmen, wenn man das für jeden Parameter angegebene Werteintervall berücksichtigt, als nicht besonders kritisch.

2.3.7. Pflichtmaßnahmen zur Risikovorbeugung

Die unten angeführten Maßnahmen stellen die sog. „Pflichtmaßnahmen“ zur Korruptionsvorbeugung dar, weil sie in den geltenden Bestimmungen als obligatorisch vorgesehen sind.

Transparenzpflichten

Die Autonome Region Trentino-Südtirol legt besonderen Wert darauf, dass ihre institutionelle Tätigkeit im Sinne der Transparenz, Integrität und Redlichkeit unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung durchgeführt wird. Transparenz und Öffentlichkeit fördern die Integrität und die Legalität und tragen somit zur Korruptionsvorbeugung bei; sie sind unerlässliche Instrumente, um die Unparteilichkeit und die gute Führung der öffentlichen Verwaltungen im Sinne des Art. 97 der Verfassung zu gewährleisten.

Die Region hat auf ihrer Website einen spezifischen Bereich „Transparente Verwaltung“ eingerichtet, in dem die laut den Transparenzbestimmungen veröffentlichungspflichtigen Daten, Dokumente und Informationen – in Unterbereiche erster und zweiter Ebene gemäß der dem GvD Nr. 33/2013 i.d.g.F. beiliegenden Vorlage gegliedert – angezeigt werden. Die Inhalte werden im Bereich „Transparente Verwaltung“ im Einklang mit den Bestimmungen der Region in Sachen Bekanntmachung und Transparenz – insbesondere mit dem Regionalgesetz vom 29. Oktober 2014, Nr. 10 i.d.g.F. – veröffentlicht.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Pflichten laut Art. 26 und 27 des GvD Nr. 33/2013 mit Art. 7 des Regionalgesetzes vom 13. Dezember 2012, Nr. 8 – geändert durch Art. 3 , Abs. 3 des Regionalgesetzes vom 2. Mai 2013, Nr. 3 – geregelt wurden. Die weiteren Pflichten laut Gesetz Nr.

190/2012 wurden vom regionalen Gesetzgeber mit Art. 1 des Regionalgesetzes vom 29. Oktober 2014, Nr. 10 i.d.g.F. übernommen.

Gemäß Art. 10 des GvD Nr. 33/2013 und den mit Beschluss vom 28. Dezember 2016, Nr. 1310 genehmigten Richtlinien der Nationalen Antikorruptionsbehörde ANAC umfasst der (nunmehr in diesem Unterabschnitt des PIAO enthaltene) Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung auch den Bereich Transparenz.

Im Arbeitsplan werden die Pflichten hinsichtlich der Datenerhebung und -veröffentlichung in Sachen Transparenz tabellarisch zusammengefasst. Die Tabelle wurde gemäß der Anlage 1 zum ANAC-Beschluss Nr. 1310/2016 gestaltet und dementsprechend in Unterbereiche und Ebenen wie der Bereich „Transparente Verwaltung“ der offiziellen Website der Region gegliedert.

In der Tabelle werden Fristen und Modalitäten für die Erfüllung der Veröffentlichungspflichten festgelegt. Angeführt werden im Einzelnen: a) der Verantwortliche für die Datenerhebung und -übermittlung. Gemeint ist damit der Verantwortliche der für die Bestimmung und/oder Verarbeitung der zu veröffentlichenden Daten, Informationen und Dokumente zuständigen Organisationsstruktur, der für die Inhalte dieser Informationen verantwortlich ist. Die Angaben beziehen sich auf die Führungsstellen, deren Inhaber im Organigramm aufgezeigt und unter „Transparente Verwaltung“ im spezifischen Unterbereich veröffentlicht sind; b) der Verantwortliche für die Veröffentlichung der Daten: Gemeint ist damit der Verantwortliche der Organisationsstruktur, die mit der konkreten Veröffentlichung der Daten, die von der für die Informationsinhalte verantwortlichen Organisationsstruktur übermittelt werden, im Bereich „Transparente Verwaltung“ der offiziellen Website betraut ist.

Der Transparenzverantwortliche leitet, koordiniert und monitoriert die Veröffentlichung der Daten, Dokumente und Informationen im Sinne der geltenden Transparenzbestimmungen, ersetzt jedoch nicht die zuständigen Ämter, wie sie in dem diesem Plan beiliegenden Arbeitsplan vorgesehen sind.

Für jede einzelne Veröffentlichungspflicht werden überdies nachstehende Angaben angeführt:

- die Bezugsbestimmungen
- die Inhalte der Pflicht im Detail
- der für die Aktualisierungen vorgesehene Zeitabstand.

Gleichzeitig mit der Genehmigung des Dreijahresplans 2021-2023 wurde im Arbeitsplan die Spalte „Zuständig für die Erhebung/Übermittlung der Daten“ geändert, um die darin vorgesehenen Informationen und Pflichten an die neuen Befugnisse der Organisationsstrukturen entsprechend dem neuen mit Beschluss der Regionalregierung vom 9. Dezember 2020, Nr. 197 genehmigten Organisationsgefüge der Region anzupassen.

Mit der Genehmigung des Dreijahresplans für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz 2022-2024 wurde der Arbeitsplan auch in Bezug auf die Spalte „Zuständig für die Veröffentlichung der Daten“ geändert.

Mit der Inbetriebnahme der neuen Website und der darin vorgesehenen automatischen Veröffentlichungsverfahren veröffentlichen die Organisationsstrukturen die Inhalte für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich nach Möglichkeit nämlich eigenständig, d. h. sie sind nicht unbedingt auf die Unterstützung des Generalsekretariats angewiesen, die für die Veröffentlichungen im Bereich „Transparente Verwaltung“ der alten offiziellen Website erforderlich war.

Es wird hervorgehoben, dass die eigenständige Veröffentlichung der Inhalte für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich seitens der Organisationsstrukturen zu einer größeren Verantwortung derselben in Bezug auf die Erfüllung der von der Gesetzgebung vorgesehenen Transparenzpflichten führen soll – ganz in Anlehnung an den Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplan 2022-2024 (dessen Genehmigungsverfahren noch nicht abgeschlossen ist), laut dem die Transparenz auf der Verantwortlichkeit der Führungskräfte basiert, die zur Veröffentlichung der Daten verpflichtet sind.

Das Generalsekretariat ist weiterhin für die Veröffentlichung der Daten aus den verschiedenen Organisationsstrukturen der Region betreffend den Unterbereich „Subventionen, Beiträge, Zuschüsse und wirtschaftliche Vergünstigungen“ gemäß Art. 1 Abs. 1 Buchst. i) des Regionalgesetzes Nr. 10/2014 und Art. 7 des Regionalgesetzes Nr. 8/2012 zuständig.

Unbeschadet der Tatsache, dass die Zuständigkeit für die Erhebung/Veröffentlichung von Daten im Bereich Transparente Verwaltung bei den Organisationsstrukturen (Generalsekretariat und Abteilungen) liegt, und unbeschadet der damit verbundenen Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskraft für die eventuell nicht erfolgte Veröffentlichung werden im Arbeitsplan – als Hilfestellung bei der Ermittlung der Veröffentlichungspflichten – neben den Organisationsstrukturen auch die mit den Amtshandlungen betrauten Ämter aufgeführt.

Sollte es aus organisatorischen Gründen erforderlich sein, andere als die im Arbeitsplan angegebenen Ämter zu bestimmen, kann die Organisationsstruktur mit einer internen Maßnahme, die dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz bekannt zu geben ist, die entsprechenden Änderungen vornehmen, die dann in den nachfolgenden Dreijahresplan aufgenommen werden.

Die Ämter der Region werden auf die anstehende Genehmigung des Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplans 2022-2024 aufmerksam gemacht, der Änderungen/Aktualisierungen in Bezug auf die Veröffentlichungspflichten, vor allem im Bereich der öffentlichen Vergaben enthalten wird.

Es wird darauf hingewiesen, dass der Text des Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplans noch nicht im Gesetzblatt der Republik veröffentlicht worden ist. Dieser wird nach der Veröffentlichung vom Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz an die Regionalämter übermittelt, damit sie ihre Amtshandlungen anpassen können. Der Arbeitsplan betreffend die Transparenz enthält aktuell keine spezifischen Aspekte bezüglich der neuen Veröffentlichungspflichten. In Bezug auf diese Pflichten werden die Organisationsstrukturen vorerst

aufgefordert, in den Inhalt des Anhangs 2 (der eine Vorlage für die Erstellung des Abschnitts betreffend die Transparenz im Dreijahresplan bzw. im PIAO enthält) und des Anhangs 9 (der das Verzeichnis der Veröffentlichungspflichten betreffend den Bereich „Transparente Verwaltung“, Unterbereich „Ausschreibungen und Verträge“ enthält) des auf der Website der Antikorruptionsbehörde ANAC veröffentlichten Entwurfs des Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplans 2022-2024 Einsicht zu nehmen. Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass die neuen im Gesamtstaatlichen Antikorruptionsplan 2022-2024 vorgesehenen Veröffentlichungspflichten bereits in den einschlägigen geltenden Bestimmungen vorgesehen sind.

Transparenzpflichten im Bereich des öffentlichen Vertragswesens

Mit Landesgesetz der Provinz Trient vom 6. August 2020, Nr. 6 wurde im Landesgesetz vom 9. März 2016, Nr. 2 der Art. 4-*bis* „Landesinformationssystem zur Erfüllung der Informations- und Bekanntmachungspflichten im Bereich der öffentlichen Verträge“ eingeführt. Durch diese Bestimmung wird das Informationssystem der „Landesbeobachtungsstelle für die öffentliche Verträge“ für die Erfüllung der Pflichten zur Bekanntmachung, Transparenz und Verbreitung der Daten, Dokumente und Informationen betreffend öffentliche Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge im Sinne des GvD vom 14. März 2013, Nr. 33 zur Verfügung gestellt. Nach der Einführung einer neuen Software zur Veröffentlichung auch der Daten über Ausschreibungen und Verträge werden die veröffentlichungspflichtigen Daten, Informationen und Dokumente ab 1. Jänner 2021 über das Anwendungsprogramm „Nuovo Sicopat“ veröffentlicht. Die einzelnen Organisationsstrukturen der Region werden demnach die Transparenzpflichten durch die Veröffentlichung über das neue Anwendungsprogramm erfüllen. Diesbezüglich wird auf das dem Dreijahresplan 2021-2023 der Region (Anlage 4) beiliegende Schreiben des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz (Prot. RATAA/0005483/03/03/2021-I) hingewiesen, das Anweisungen an die Organisationsstrukturen der Region, die wie auch immer an den Verfahren zur Vergabe von öffentlichen Aufträgen beteiligt sind, enthält.

Pflicht zur Veröffentlichung von Dokumenten und Informationen betreffend die Inhaber von Verwaltungs-, Direktions- oder Führungsaufträgen – Art. 14 Abs. 1 des GvD Nr. 33/2013 und Art. 14 Abs. 1-*bis* des GvD Nr. 33/2013

Durch das GvD Nr. 97/2016 wurde die Pflicht zur Veröffentlichung von Informationen und Dokumenten, die ursprünglich nur für Inhaber der im Art. 14 Abs. 1 des GvD Nr. 33/2013 angeführten politischen Ämtern vorgesehen war, auf sämtliche Inhaber von Führungs-, Verwaltungs- und Direktionsaufträgen ausgedehnt.

Im Laufe der Zeit gab es eine Reihe von Stellungnahmen der Nationalen Antikorruptionsbehörde ANAC sowie Maßnahmen der Rechtsprechung und Gesetzgebung, die sich insbesondere mit der Ausweitung der Verpflichtung zur Veröffentlichung nachstehender Informationen im Bereich „Transparente Verwaltung“ der offiziellen Webseite auch auf die Inhaber von wie auch immer benannten Führungs-, Verwaltungs und Direktionsaufträgen – einschließlich der diesen gleichgestellten Organisationspositionen – befasst haben:

- 1) jedwede Vergütung in Zusammenhang mit der Übernahme des Amtes; die durch öffentliche Mittel finanzierten Ausgaben für Dienstreisen und Außendienste (Art. 14 Abs. 1 Buchst. c) des GvD Nr. 33/2013);
- 2) Erklärungen und Bescheinigungen, die Einkommens- und Vermögensdaten der betreffenden Person und der engsten Verwandten enthalten, welche über die Besoldung und die Vergütungen im Zusammenhang mit dem Führungsauftrag hinausgehen (Art. 14 Abs. 1 Buchst. f) des GvD Nr. 33/2013, der auf den Art. 2 des Gesetzes Nr. 441/1982 sowie auf die Bescheinigungen und Erklärungen laut Art. 3 und 4 desselben Gesetzes, welches durch das GvD Nr. 33/2013 geändert wurde, verweist).

Der Verfassungsgerichtshof hat sich – auch infolge einiger Bedenken, die die Nationale Antikorruptionsbehörde ANAC im Beschluss vom 8. März 2017, Nr. 241 aufgeworfen hatte – mit der Frage befasst und mit Erkenntnis vom 21. Februar 2019, Nr. 20 die Verfassungsmäßigkeit der Pflicht zur Veröffentlichung der unter Z. 1 genannten Informationen und Dokumente im Bereich „Transparente Verwaltung“ erklärt, da in diesem Fall der Verzicht auf den Schutz der persönlichen Daten der Führungskraft zugunsten der Transparenz der Informationen und somit der Kontrolle über die Verwendung der öffentlichen Mittel als verhältnismäßig erachtet wird.

Der Verfassungsgerichtshof hat im selben Erkenntnis jedoch die Verfassungswidrigkeit der Pflicht zur Veröffentlichung der unter Z. 2 genannten Informationen und Dokumente im Bereich „Transparente Verwaltung“ erklärt, da hier der Verzicht auf den Schutz der persönlichen Daten der Führungskraft zugunsten einer pauschalen Kontrolle über die öffentlichen Ausgaben im Allgemeinen als unverhältnismäßig erachtet wird.

Der Verfassungsgerichtshof präzisiert ferner, dass diese Unverhältnismäßigkeit nicht auf die Führungskräfte zutrifft, die im Art. 19 Abs. 3 und 4 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165 angeführt sind (Generalsekretär eines Ministeriums bzw. Leiter einer Generaldirektion eines Ministeriums). Genannte Führungskräfte stehen nämlich „ständig im Dienst der öffentlichen Verwaltungen als Inhaber höherer Führungs- und Verwaltungsaufträge“ und ihr Handeln erfordert eine größere Transparenz, die Vorrang vor dem Schutz der persönlichen Daten hat.

Laut Verfassungsgerichtshof „obliegt es in jedem Fall dem Gesetzgeber, diese Bestimmungen dringend zu überarbeiten, indem für die unter Art. 19 Abs. 3 und 4 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165 angeführten Führungskräfte weniger umfassende Veröffentlichungsvorgaben und für die

anderen Führungskräfte aller öffentlichen – auch nichtstaatlichen – Verwaltungen Bestimmungen vorgesehen werden, die die Transparenz der entsprechenden Informationen gewährleisten“.

Die Nationale Antikorruptionsbehörde ANAC hat daraufhin den Beschluss vom 26. Juni 2019, Nr. 586 und den Beschluss vom 4. Dezember 2019, Nr. 1126 erlassen, in denen Nachstehendes präzisiert wird:

- Für die Führungskräfte der Ministerien laut oben genanntem Art. 19 Abs. 3 und 4 besteht die Pflicht zur Veröffentlichung der Informationen laut Z. 2;
- Die Regionen müssen durch Gesetz oder durch Akte mit Gesetzeskraft oder durch allgemeine Verwaltungsakte, je nach ihrem Ermessen, die zur Umsetzung dieser Regelung geeigneten Instrumente unter Berücksichtigung der eigenen Organisationsstruktur, des Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs sowie des ANAC-Beschlusses Nr. 586/2019 festlegen.

Der Rahmen änderte sich, nachdem mit Gesetzesdekret vom 30. Dezember 2019, Nr. 162 (umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 28. Februar 2020, Nr. 8 und verlängert durch das Gesetzesdekret vom 31. Dezember 2020, Nr. 183) die Aufsichts- und Sanktionierungstätigkeit der ANAC in Bezug auf die Einhaltung – seitens aller öffentlichen Verwaltungen – der Pflicht zur Veröffentlichung sämtlicher im Art. 14 Abs. 1 des GvD Nr. 33/2013 genannten Dokumente und Informationen betreffend die Führungskräfte vorübergehend ausgesetzt wurde. Die Aussetzung der Aufsichts- und Sanktionierungstätigkeit der ANAC betrifft nicht die Führungskräfte laut Art. 19 Abs. 3 und 4 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165, für die weiterhin die Pflicht zur Veröffentlichung der Daten laut Art. 14 Abs. 1 – einschließlich der Einkommens- und Vermögensdaten laut Art. 14 Abs. 1 Buchst. f) – besteht.

Laut Gesetzesdekret vom 30. Dezember 2019, Nr. 162 – umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 28. Februar 2020, Nr. 8 – wird die ANAC ihre Aufsichts- und Sanktionierungstätigkeit hinsichtlich der Einhaltung der Pflicht zur Veröffentlichung der Daten laut Art. 14 Abs. 1 des Gesetzesdekrets Nr. 33/2013 betreffend die Inhaber von höheren Verwaltungsaufträgen und von Führungsaufträgen – einschließlich der diesen gleichgestellten Organisationspositionen – mit Inkrafttreten der Detailbestimmungen wieder aufnehmen, die mit Verordnung des Ministeriums für das öffentliche Verwaltungswesen binnen 30. April 2021 zu erlassen sind.

Das Gesetzesdekret hat für den Inhalt dieser Detailbestimmungen nachstehende Richtlinien vorgegeben:

- a) Die Pflicht zur Veröffentlichung der Daten laut Art. 14 Abs. 1 Buchst. b) und e) des GvD Nr. 33/2013 ist im Verhältnis zur externen Relevanz des ausgeübten Auftrags und zum Grad der mit der Ausübung der Führungsfunktion verbundenen Führungs- und Entscheidungsbefugnis zu differenzieren;
- b) Die Daten laut Art. 14 Abs. 1 Buchst. f) können ausschließlich an die Verwaltung der betroffenen Person mitgeteilt werden;

c) Aus Gründen des öffentlichen Interesses können eventuelle Abweichungen von der Pflicht zur Veröffentlichung dieser Daten vorgesehen werden.

Nach Erlass der noch ausstehenden Ministerialverordnung betreffend die Anweisungen für die Veröffentlichung der Daten und Informationen laut Art. 14 Abs. 1 Buchst. f) des GvD Nr. 33/2013 wird die Region die Vorgaben hinsichtlich der Einhaltung der Veröffentlichungspflicht für die Inhaber von höheren Verwaltungsaufträgen und von Führungsaufträgen aktualisieren.

Unter Berücksichtigung der Bestimmungen laut Art. 12 der Verhaltensregeln für das Personal der Region, einschließlich der Führungskräfte, fordert die Verwaltung die Betroffenen auf, die Erklärungen betreffend die Einkommens- und Vermögenslage zu übermitteln, deren Veröffentlichung in Erwartung der genannten Ministerialverordnung oder etwaiger sonstiger Anweisungen ausgesetzt wird.

Abwicklung der Anträge auf allgemeinen Bürgerzugang, (einfachen) Bürgerzugang und Zugang zu den Verwaltungsunterlagen

Die Regionalverwaltung hat mit dem diesem Plan beiliegenden Rundschreiben vom 4. September 2018, Nr. 11, Prot. Nr. 18085 (Anlage Nr. 2) die Abwicklung der Anträge auf allgemeinen Bürgerzugang, auf (einfachen) Bürgerzugang sowie auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen über das PiTre-System geregelt und das Register der allgemeinen Bürgerzugänge gemäß Z. 9 der mit Beschluss vom 28. Dezember 2016, Nr. 1309 genehmigten ANAC-Leitlinien betreffend „Anleitungen zur Bestimmung der Fälle, in denen der Bürgerzugang laut Art. 5 Abs. 2 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 33/2013 i.d.g.F. Ausnahmen und Einschränkungen unterliegt“ eingerichtet (vgl. für die Region Trentino-Südtirol: Art. 1 Abs. 1 Buchst. 0a) des Regionalgesetzes vom 29. Oktober 2014, Nr. 10, geändert durch das Regionalgesetz vom 15. Dezember 2016, Nr. 16).

Die Mitarbeiter der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz haben im Jahr 2022 eine Schulung über die Bestimmungen betreffend den Aktenzugang, insbesondere den einfachen und den allgemeinen Bürgerzugang, veranstaltet.

Die Schulung wurde aufgezeichnet und steht nun den Regionalbediensteten gemäß den Anweisungen des für die Aus- und Weiterbildung zuständigen Regionalamtes zur Verfügung.

Angesichts der Wichtigkeit dieses Themas in Bezug auf die Transparenz und die Bekämpfung der Korruption überwachen die Antikorruptionsbeauftragten innerhalb der eigenen Organisationsstrukturen, ob das Personal, das sich wie auch immer mit Zugangsanträgen beschäftigt, die für die Bearbeitung und korrekte Protokollierung der Anträge notwendige Ausbildung hat.

Verhaltensregeln

Die Verhaltensregeln sind eine wirksame Maßnahme zur Korruptionsvorbeugung, da sie darauf abzielen, die Arbeit der öffentlichen Bediensteten – auch anhand spezifischer Bestimmungen über die Erfüllung der Transparenzpflichten und der im Unterabschnitt „Korruptionsrisiken und Transparenz“ des PIAO vorgesehenen Maßnahmen – im ethisch korrekten Sinne zur Garantie der Legalität zu orientieren.

In Durchführung der vom staatlichen Gesetzgeber erlassenen Bestimmungen (Art. 54 Abs. 5 des GvD Nr. 165/2001 und Art. 1 Abs. 2 des DPR Nr. 62/2013), des am 7. Februar 2013 im Rahmen der Konferenz der Regionen und der Autonomen Provinzen erzielten Einvernehmens sowie der im ANAC-Beschluss vom 22. Jänner 2014, Nr. 6 enthaltenen Anweisungen hat die Region Trentino-Südtirol eigene Verhaltensregeln erarbeitet, die dem spezifischen Organisationsumfeld Rechnung tragen.

Die Verhaltensregeln gelten für das gesamte Personal, einschließlich der Führungskräfte, und wurden mit Beschluss der Regionalregierung vom 5. Februar 2014, Nr. 25 genehmigt. Sie wurden sämtlichen Bediensteten, auch den neu eingestellten, zur Kenntnis gebracht, im Rahmen entsprechender Schulungen erläutert und auf der offiziellen Website der Körperschaft veröffentlicht. Die Verhaltensregeln gelten auch für die externen Mitarbeiter der Verwaltung.

Regelung und Handhabung der Fälle von Interessenkonflikt

Zwecks Anwendung der im DPR Nr. 62/2013 und in den Verhaltensregeln der Region enthaltenen Bestimmungen wurden dem vorhergehenden Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung 2017-2019 die Vordrucke der verschiedenen Erklärungen betreffend eventuelle – auch nur potentielle – Interessenkonflikte laut dem Art. 4 Abs. 6 und den Art. 5, 6, 7 und 13 des DPR Nr. 62/2013 beigelegt (Vodr. 2, 3, 4, 5, 6, 7 – Anlagen zum Dreijahresplan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz 2017-2019). Die im genannten Dreijahresplan vorgesehenen Maßnahmen werden hiermit bestätigt.

Zur Umsetzung der Bestimmungen laut Kap. I-*bis* des Landesgesetzes vom 19. Juli 1990, Nr. 23 und Art. 1 Abs. 1 Buchst. d) des Regionalgesetzes vom 29. Oktober 2014, Nr. 10 werden diesem Dreijahresplan der Vordruck der Erklärung betreffend Aufträge und Tätigkeiten beigelegt, die von verwaltungsexternen Personen anlässlich der Übernahme von Mitarbeits- und Beratungsaufträgen bei der Regionalverwaltung abzugeben ist. Ferner werden der Vordruck der Erklärung über das Nichtbestehen von Unvereinbarkeitsgründen laut Art. 39-*septies* Abs. 3 und Art. 39-*novies* des Landesgesetzes vom 19. Juli 1990, Nr. 23 i.d.g.F. sowie der Vordruck der vom Leiter der auftragserteilenden Organisationsstruktur zu unterzeichnenden Erklärung über die erfolgte Überprüfung im Sinne des Art. 53 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165 beigelegt (Anlage Nr. 3 – Vodr. 4, 5, 6).

Die Mitarbeiter der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz haben im Jahr 2021 eine Schulung über die Regelung des Interessenkonflikts veranstaltet, wobei besonders auf Art. 42 des GvD Nr. 50/2016 eingegangen wurde.

Die Schulung wurde aufgezeichnet und steht nun den Regionalbediensteten gemäß den Anweisungen des für die Aus-und Weiterbildung zuständigen Regionalamtes zur Verfügung.

Angesichts der Wichtigkeit dieses Themas in Bezug auf die Transparenz und die Bekämpfung der Korruption überwachen die Antikorruptionsbeauftragten innerhalb der eigenen Organisationsstrukturen, ob das Personal – insbesondere das Personal der Ämter, die sich mit öffentlichen Verträgen befassen – die notwendige Ausbildung auf dem Gebiet des Interessenkonflikts und der damit verbundenen abzugebenden Erklärungen hat .

Regelung und Handhabung der Interessenkonflikte im Rahmen der Vergabe öffentlicher Aufträge und der Ernennungen in Kommissionen

Der Interessenkonflikt im Rahmen der öffentlichen Vergaben wird durch den Art. 42 des GvD Nr. 50/2016 geregelt.

Laut den mit Beschluss vom 5. Juni 2019, Nr. 494 genehmigten ANAC-Leitlinien Nr. 15 betreffend „Feststellung und Handhabung der Interessenkonflikte bei öffentlichen Vergabeverfahren“ liegt ein Interessenkonflikt vor, wenn eine im Namen oder im Auftrag der Vergabestelle handelnde Person, die aus welchem Rechtstitel auch immer am Vergabeverfahren beteiligt ist oder irgendwie dessen Ausgang beeinflussen könnte, ein persönliches Interesse hat, das die Unparteilichkeit und Unabhängigkeit der Vergabestelle im Rahmen des Vergabeverfahrens potenziell beeinträchtigen könnte.

Es wird unterstrichen, dass der Interessenkonflikt im Rahmen der öffentlichen Vergaben nicht nur in den Fällen laut Art. 42 des GvD Nr. 50/2016, sondern auch in jenen laut Art. 7 des DPR Nr. 62/2013 besteht (Art. 6 der Verhaltensregeln für das Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol, einschließlich der Führungskräfte). Laut Art. 6-*bis* des Gesetzes vom 7. August 1990, Nr. 241 und Art. 53 des GvD vom 30. März 2001, Nr. 165 kann das zu vermeidende Risiko auch nur potenziell sein und ist vor Durchführung der Verwaltungstätigkeit zu bewerten.

Gemäß dem oben genannten Art. 42 des GvD Nr. 50/2016 über die Regelung möglicher Interessenkonflikte und den oben angeführten ANAC-Leitlinien Nr. 15 haben die Personen, die der Meinung sind, sich in einem Interessenkonflikt in Bezug auf das spezifische Vergabeverfahren und auf bekannte Umstände, die einen solchen hervorrufen könnten, zu befinden, die diesem Plan beiliegende Ersatzerklärung gemäß DPR Nr. 445/2000 ab (Anlage Nr. 3 Vordr.1) abzugeben, in der sie die Umstände angeben und dem Vorgesetzten zur Bewertung unterbreiten, die ihre Unparteilichkeit im Vergabeverfahren potenziell beeinträchtigen könnten.

Zusätzlich zum oben Dargelegten wird hervorgehoben, dass die Pflicht zur Abgabe der Erklärung über das Nichtbestehen von Interessenkonflikten für die Bediensteten, die zu dem für Vergabeverfahren zuständigen Amt zugeteilt werden, für den Einzigen Verfahrensverantwortlichen (RUP) und für die Mitglieder der Bewertungskommissionen weiterhin besteht. Hierzu ist der diesem Plan beiliegende Vordruck (Anlage Nr. 3 Vordr. 2) zu verwenden.

Zwecks Anwendung der Bestimmungen laut Art. 35-*bis* des GvD Nr. 165/2001 müssen die betroffenen Personen darüber hinaus eine Erklärung über das Nichtbestehen des in besagtem Artikel vorgesehenen Unvereinbarkeitsgrunds anhand des diesem Plan beiliegenden Vordrucks (Anlage Nr. 3 Vordr. 3) abgeben.

Jede Führungskraft hat im Rahmen der durch die verfügbaren digitalen Archive gebotenen Möglichkeiten die Einhaltung des Verbots laut Art. 35-*bis* des GvD Nr. 165/2001 bei der Ernennung der Mitglieder der im Abs. 1 Buchst. a) und c) dieses Artikels genannten Kommissionen zu gewährleisten. Für die Bediensteten der Region wird die Überprüfung in Zusammenarbeit mit der für das Personalwesen zuständigen Organisationsstruktur vor der Ernennung der Kommission vorgenommen. Im Falle der Ernennung verwaltungsexterner Kommissionsmitglieder erfolgt die Überprüfung vor der Einsetzung der Kommission. Die zuständige Organisationsstruktur der Region überprüft in Zusammenarbeit mit den für das Personalwesen zuständigen Ämtern vor der Zuteilung von Personal zu den im Art. 35-*bis* Abs. 1 Buchst. b) des GvD Nr. 165/2001 angeführten Ämtern die Einhaltung des im selben Artikel festgesetzten Verbots.

Zur Vertiefung der Kenntnisse über die Regelung in Sachen Interessenkonflikt bei öffentlichen Auftragsvergaben, mit besonderem Augenmerk auf die dem vorhergehenden Dreijahresplan beiliegenden und in diesen Plan eingeflossenen Vordrucke sowie auf die konkreten Beispiele möglicher Interessenkonflikte, wird das Personal aufgefordert, sich die Aufzeichnung der im Jahr 2021 von den Mitarbeitern der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz organisierten Schulung anzusehen, die den Ämtern der Region zur Verfügung steht.

Nichterteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Führungsaufträgen, höheren Verwaltungsaufträgen und sonstigen Aufträgen (GvD Nr. 39/2013)

Die Bestimmungen des GvD Nr. 39/2013 legen die Fälle von Nichterteilbarkeit der Führungsaufträge und höheren Verwaltungsaufträge fest. Die unter Verletzung dieses Verbots erstellten Akte bzw. abgeschlossenen Verträge sind nichtig.

Im Dekret sind weiters die Fälle der Unvereinbarkeit des Führungsauftrags mit der Durchführung bestimmter Aufträge, der Ausübung bestimmter Ämter oder beruflicher Tätigkeiten und der Übernahme des Amtes als Mitglied eines politischen Führungsorgans vorgesehen. Der Unvereinbarkeitsgrund kann durch den Verzicht auf den unvereinbaren Auftrag behoben werden.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz sorgt gemäß Art. 15 des gesetzesvertretenden Dekrets Nr. 39/2013 i.d.g.F, „auch anhand des Antikorruptionsplans dafür, dass in der Verwaltung die Bestimmungen über die Unerteilbarkeit und Unvereinbarkeit von Aufträgen beachtet werden“.

Laut Art. 20 Abs.1 und 2 des GvD Nr. 39/2013 haben die betroffenen Personen bei der Auftragserteilung eine Erklärung über das Nichtbestehen der im Dekret enthaltenen Gründe für die Nichterteilbarkeit abzugeben und müssen während der Durchführung des Auftrags jährlich eine Erklärung vorlegen, die das Nichtbestehen von Unvereinbarkeitsgründen gemäß diesem Dekret bestätigt.

Gemäß Art. 18 Abs. 2 des GvD Nr. 39/2013 dürfen die Mitglieder der Organe, die Aufträge erteilt haben, welche für nichtig erklärt wurden, für drei Monate die in ihre Zuständigkeit fallenden Aufträge nicht erteilen, und die Verwaltungen müssen die internen Verfahren und die Organe festlegen, die im Ersatzwege im Zeitraum, in dem den eigentlich zuständigen Organen die Ausübung dieser Funktion verboten ist, die Aufträge erteilen können.

Die Nationale Antikorruptionsbehörde hat mit Beschluss vom 3. August 2016, Nr. 833 besondere Richtlinien in Sachen Feststellung der Nichterteilbarkeit oder Unvereinbarkeit der Verwaltungsaufträge durch den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz erlassen.

Angesichts der ANAC-Leitlinien und im Einklang mit dem GvD Nr. 30/2013 hat die Regionalverwaltung in Umsetzung des Dreijahresplans für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz 2022-2024 mit Dekret des Präsidenten der Region vom 18. Mai 2022 Nr. 9 die Verordnung über die Unvereinbarkeit und Nichterteilbarkeit der Aufträge laut gesetzesvertretendem Dekret vom 8. April 2013, Nr. 39 (Anlage Nr. 4) erlassen. Die Verordnung ist auf der offiziellen Website im Bereich Transparente Verwaltung – Sonstige Inhalte – Verordnungen zur Vorbeugung und Bekämpfung von Korruption und Illegalität veröffentlicht.

In dieser Verordnung werden die internen Verfahren und Vorgaben festgelegt, um bei der Autonomen Region Trentino-Südtirol und bei den von der Region kontrollierten öffentlichen und privaten Körperschaften die Umsetzung der Bestimmungen des GvD vom 8. April 2013, Nr. 39 zu gewährleisten.

Im Einzelnen wird Folgendes geregelt:

- die Einholung der Erklärungen über das Nichtbestehen von Nichterteilbarkeits- und Unvereinbarkeitsgründen im Rahmen der Verfahren zur Auftragserteilung seitens der für die Bearbeitung dieser Verfahren zuständigen Organisationsstrukturen der Region;
- die Überprüfungen vor der Auftragserteilung;
- die Überprüfungen nach der Auftragserteilung. Die Verordnung regelt auch die Einholung der Erklärungen und die Überprüfungen im Falle der Namhaftmachung zwecks Auftragserteilung

seitens der von der Region kontrollierten öffentlichen und privaten Körperschaften im Sinne des GvD Nr. 39/2013.

In der Verordnung wird außerdem das Organ bestimmt, das zur Erteilung der in die Zuständigkeit der Regionalverwaltung fallenden Aufträge anstelle des eigentlich zuständigen Organs befugt ist, sofern Letzterem die Ausübung dieser Befugnis untersagt ist; ferner wird das interne Verfahren zur Erteilung dieser Aufträge im Ersatzweg festgelegt.

Diesem Plan wird der Vordruck der Erklärung über das Nichtbestehen von Nichterteilbarkeits- und Unvereinbarkeitsgründen gemäß Art. 20 des GvD Nr. 39/2013 (Anlage Nr. 3, Vordr. 7) beigelegt. Sie ist für alle Aufträge abzugeben, auf die das GvD Nr. 39/2013 angewandt wird.

Ferner werden die Vordrucke der Erklärungen über das Nichtbestehen von Nichterteilbarkeits- und Unvereinbarkeitsgründen gemäß Art. 20 des GvD Nr. 39/2013 betreffend die Aufträge als Verwalter einer von der Region kontrollierten Körperschaft des öffentlichen oder des privaten Rechts im Sinne des GvD Nr. 39/2013 beigelegt (Anlage Nr. 3, Vordr. 8 und 9).

Tätigkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (*Pantouflage – Revolving Doors*) und Integritätspakte

Laut dem durch Art. 1 Abs. 42 des Gesetzes Nr. 190/2012 eingeführten neuen Abs. 16 -ter des Art. 53 des GvD Nr. 165/2001 dürfen die Bediensteten (die Bestimmung bezieht sich nur auf Führungskräfte oder Verfahrensverantwortliche), die während der letzten drei Dienstjahre hoheitliche oder rechtsgeschäftliche Befugnisse im Auftrag der öffentlichen Verwaltungen wahrgenommen haben, in den drei Jahren nach der Auflösung des Dienstverhältnisses keine abhängige oder freiberufliche Tätigkeit bei den privaten Rechtssubjekten leisten, an welche die mit genannten Befugnissen ausgeübte Tätigkeit der öffentlichen Verwaltung gerichtet war. In der Bestimmung sind daraufhin auch die Sanktionen vorgesehen: „Die unter Verletzung dieser Bestimmungen abgeschlossenen Verträge bzw. erteilten Aufträge sind nichtig. Die privaten Rechtssubjekte, die sie abgeschlossen bzw. erteilt haben, dürfen für die darauf folgenden drei Jahre keine Verträge mit den öffentlichen Verwaltungen abschließen“, und schließlich müssen „diesbezüglich eventuell erhaltene und festgestellte Vergütungen erstattet werden.“

Die Region Trentino-Südtirol behält sich vor, gegen ehemalige Bedienstete, die dieser Bestimmung zuwiderhandeln, vorzugehen und Schadenersatz einzufordern.

Die für Personalangelegenheiten zuständige Führungskraft muss in die Einstellungsverträge die Klausel einführen, dass der Bedienstete in den drei Jahren nach der Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Region keine (abhängige oder selbständige) Erwerbstätigkeit für die Rechtssubjekte leisten darf, an die die Maßnahmen oder Verträge gerichtet waren, die unter seiner Mitwirkung entschieden wurden.

Sämtliche Organisationsstrukturen der Regionalverwaltung, die Verfahren zur Vergabe von Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträgen abwickeln, müssen:

- a) in die Ausschreibungen oder in die Vorbereitungsakte zur Erteilung von Aufträgen – auch im Wege von Verhandlungsverfahren – die Klausel einführen, dass der Auftragnehmer keinen abhängigen oder selbständigen Arbeitsvertrag mit ehemaligen Bediensteten, die ihm gegenüber hoheitliche oder rechtsgeschäftliche Befugnisse im Auftrag der Region wahrgenommen haben, in den drei Jahren nach der Auflösung des Dienstverhältnisses bei der Region abgeschlossen bzw. ihnen keinen Auftrag erteilt haben darf;
- b) den Ausschluss der Rechtssubjekte aus den Vergabeverfahren verfügen, für die der oben dargelegte Umstand zutrifft;
- c) von den Rechtssubjekten, denen öffentliche Aufträge erteilt werden, die Unterzeichnung der dem Dreijahresplan 2019-2020-2021 beiliegenden Erklärung zum Ersatz eines Notorietätsaktes (Anlage Nr. 5) zur Bestätigung der oben genannten Angaben verlangen.

Schließlich wird auf den Art. 1 Abs. 17 des Gesetzes vom 6. November 2012, Nr. 190 verwiesen, der Folgendes besagt: „Die Vergabestellen können in den Bekanntmachungen, Ausschreibungen oder Einladungsschreiben vorsehen, dass die Nichtbeachtung der in den Legalitätsprotokollen oder in den Integritätspakten enthaltenen Klauseln den Ausschluss vom Wettbewerb mit sich bringt.“.

Im Sinne dieses Artikels kann also jede Führungskraft im Rahmen ihrer Organisationsautonomie Legalitätsprotokolle mit entsprechenden Klauseln festlegen, die in die von ihr unterzeichneten Vergabeakte und Verträge für Bau-, Dienstleistungs- und Lieferaufträge einzufügen sind.

Rotation des Personals

Dieses Sachgebiet wird durch die nachstehenden Bestimmungen und Akte geregelt: Art. 1 Abs. 4 Buchst. e), Abs. 5 Buchst. b), Abs. 10 Buchst. b) des Gesetzes Nr. 190/2012; Art. 16 Abs. 1 Buchst. I-*quater* des GvD Nr. 165/2001; in der Vereinigten Konferenz vom 24. Juli 2013 unterzeichnetes Einvernehmen zwischen der Regierung, den Regionen und den örtlichen Körperschaften; Art. 1 Abs. 221 des Gesetzes vom 28. Dezember 2015, Nr. 208.

Spezifische Anweisungen wurden mehrmals von ANAC durch die Nationalen Antikorruptionspläne sowie durch die Aktualisierung des Nationalen Antikorruptionsplans 2019 erteilt.

Laut Nationalem Antikorruptionsplan 2019 gilt die „ordentliche“ Rotation des Personals als organisatorische Vorbeugungsmaßnahme, die der Verfestigung von Beziehungen entgegenwirken soll, die infolge des längeren Verbleibens bestimmter Bediensteter im selben Aufgabenbereich oder in derselben Funktion unangebrachte Dynamiken bei der Durchführung der Verwaltungstätigkeit begünstigen können. Die Rotation verringert das Risiko, dass ein öffentlicher Bediensteter, der sich über längere Zeit mit denselben Tätigkeiten, Dienstleistungen und Verfahren

befasst und immer mit denselben Rechtssubjekten Kontakt hat, auf Dauer externem Druck ausgesetzt wird oder Beziehungen herstellt, die potenziell unangebrachte Dynamiken hervorrufen und zu nicht unparteiischen Entscheidungen führen können. Im Allgemeinen gilt die Rotation als organisatorisches Prinzip, das zur Fortbildung des Personals durch das Vertiefen des Wissens und der beruflichen Vorbereitung beitragen kann.

Die von der Regionalverwaltung veranlasste ordentliche Rotation erfolgte in mehreren Schritten, wie nachstehend beschrieben wird.

Die erste Umorganisation wurde 2015 vorgenommen. Mit Dekret des Präsidenten der Region vom 21. Jänner 2015, Nr. 23 aufgrund des entsprechenden Beschlusses der Regionalregierung vom 21. Jänner 2015, Nr. 3 wurde die neue Verordnung betreffend die Festsetzung der Befugnisse der Organisationsstrukturen der Region und deren Gliederungen genehmigt. Mit dieser Verordnung wurde beschlossen, die bisherige Zuteilung einiger korruptionsgefährdeter Ämter (Amt für Vergabeverfahren, Verträge und Vermögen, Amt für technische Angelegenheiten und Amt für Organisation und Informatik) zwischen den Organisationsstrukturen zu rotieren. Diese Ämter, die vorher der Abteilung I – Human-, Finanz- und technische Ressourcen unterstanden, wurden nun dem Sekretariat der Regionalregierung zugeteilt. Darüber hinaus hat die Regionalregierung mit Beschluss vom 21. Jänner 2015, Nr. 4 die Aufträge zur Leitung der Organisationsstrukturen erneuert und zwei neue Führungskräfte mit der Leitung der beiden oben genannten Organisationsstrukturen beauftragt.

Eine zweite Umorganisation erfolgte 2017 anlässlich der Übertragung neuer Zuständigkeiten an die Autonome Region Trentino-Südtirol. Ein detaillierter Bericht darüber ist im Dreijahresplan 2018-2020 unter Abschnitt 3 „Neuordnung der Verwaltungsstruktur infolge der Zuweisung neuer Zuständigkeiten“ enthalten.

Ende 2020 erfolgte aufgrund des Beschlusses der Regionalregierung vom 9. Dezember 2020, Nr. 197 und der nachfolgenden mit Dekret des Präsidenten der Region vom 9. Dezember 2020, Nr. 77 erlassenen Verordnung die dritte Umorganisation. Davon betroffen wurden auch einige Organisationsstrukturen der Region, die korruptionsgefährdete Tätigkeiten durchführen.

Mit besagter Umorganisation wurden die Streichung der für Personalverwaltung zuständigen Abteilung und die Eingliederung der dieser Abteilung angehörenden Ämter in das Generalsekretariat beschlossen. Durch die Zuteilung dieser Aufgaben an das Generalsekretariat fand an der Führungsspitze der Personalämter ein Wechsel statt.

Die Umorganisation betraf ferner die für Vermögen und Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen zuständige Abteilung IV. Aufgrund der neuen Befugnisse wurde ein Teil der Aufgaben des Amtes für Vergabeverfahren (das zu den meist korruptionsgefährdeten Ämtern zählt) dem neu eingerichteten Amt für Vermögen zugeteilt. Die Rotation des Amtsdirektors erfolgte ab 1. März 2021 durch die Einsetzung eines neuen Direktors des Amtes für Vermögen.

Eine Umorganisationsmaßnahme betraf vor Kurzem auch die Abteilung III – Sprachminderheiten, europäische Integration und Friedensgerichte mit der Einsetzung der jetzigen Leiterin im Juni 2021.

Schließlich wurden mit Dekret des Präsidenten der Region vom 7. Dezember 2022, Nr. 27 aufgrund des entsprechenden Beschlusses der Regionalregierung vom 7. Dezember 2022, Nr. 200 die Befugnisse der Regionalämter infolge der Abschaffung des Amtes für allgemeine Dienste der Abteilung III neu festgelegt.

In Anbetracht der umfassenden Organisationsmaßnahmen, die auf unterschiedlichen Ebenen mehrere Organisationsstrukturen der Region betroffen haben, wird es nicht für notwendig gehalten, im vorliegenden Plan Maßnahmen zur ordentlichen Rotation der Aufträge vorzusehen.

Neben der ordentlichen Rotation der Aufträge in den Ämtern, die sich mit besonders korruptionsgefährdeten Tätigkeiten befassen, ist die außerordentliche Rotation des Personals im Falle der Einleitung von Straf- oder Disziplinarverfahren wegen Korruption vorgesehen.

Laut Art. 16 Abs. 1 Buchst. I)-*quater* des GvD Nr. 165/2001 verfügen die Leiter der Generaldirektionen mit begründeter Maßnahme die Rotation des Personals im Fall der Einleitung von Straf- oder Disziplinarverfahren wegen korrupten Verhaltens.

Dem Wortlaut der Bestimmung lässt sich entnehmen, dass die Verwaltung die Pflicht hat, das Personal, das im Verdacht eines korrupten – gleichgültig ob strafrechtlich relevanten oder nicht relevanten – Verhaltens steht, einer anderen Dienststelle zuzuteilen. Es handelt sich somit um eine Maßnahme allfälligen und vorbeugenden Charakters, die gewährleisten soll, dass in dem Umfeld, in dem sich die dem strafrechtlichen bzw. dem Disziplinarverfahren unterzogenen Handlungen ereignet haben, geeignete Maßnahmen zur Vorbeugung des Korruptionsrisikos getroffen werden.

Zum Zwecke der Anwendung dieser Maßnahme wird Folgendes festgelegt:

- Wird ein Disziplinarverfahren wegen korrupten Verhaltens eingeleitet, so muss die für die Disziplinarverfahren zuständige Führungskraft umgehend den Leiter der Organisationsstruktur, welcher der Bedienstete zugeteilt ist, und den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung davon in Kenntnis setzen;
- Wer innerhalb der Verwaltung wie auch immer erfährt, dass gegen einen Bediensteten ein strafrechtliches Verfahren wegen korrupten Verhaltens eingeleitet wurde, muss umgehend den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und den Leiter der Organisationsstruktur, welcher der Bedienstete zugeteilt ist, davon in Kenntnis setzen, damit die Maßnahme angewandt werden kann.

Im Fall der Führungskräfte erfolgt die außerordentliche Rotation mit anderen Modalitäten, die die allfällige und vorbeugende Maßnahme des Widerrufs des zugeteilten Führungsauftrags und eventuell die Zuteilung eines unterschiedlichen Auftrags vorsehen.

Bisher bestand innerhalb der Regionalverwaltung kein Anlass für die Anwendung der außerordentlichen Rotation.

Schutz der Bediensteten, die rechtswidrige Handlungen melden (sog. *Whistleblower*)

Im Laufe des Jahres 2019 wurde die Möglichkeit überprüft, ein IT-Instrument für die automatisierte Handhabung der Meldungen rechtswidriger Handlungen anzukaufen, das den Handhabungsmodalitäten laut den „Leitlinien zum Schutz der Personen, die strafbare Handlungen oder Unregelmäßigkeiten melden, von denen sie im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangen, im Sinne des Art. 54-*bis* des GvD Nr. 165/2001 (sog. *Whistleblowing*)“ entspricht. Es wurden verschiedene IT-Lösungen sowohl unter dem rechtlichen als auch dem technischen Gesichtspunkt überprüft, wobei auf die Übereinstimmung mit den Gesetzesbestimmungen über das *Whistleblowing* und den Bestimmungen des Autonomiestatuts von Trentino-Südtirol in puncto Zweisprachigkeit streng geachtet wurde.

Im Jänner 2020 wurde mit Dekret des Abteilungsleiters vom 20.1.2020, Nr. 52 die vom Gemeindenverband der Provinz Trient entwickelte Software zur Handhabung der Meldungen erworben. Dadurch wird der absolute Schutz der Identität der meldenden Person auch gegenüber dem Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz gewährleistet. Nach erfolgter Meldung erstellt das System einen eindeutigen Identifizierungscode (*keycode*), der von der meldenden Person sorgfältig aufzubewahren ist, da dieser in keiner Weise wiederhergestellt oder dupliziert werden kann.

Im ersten Halbjahr 2020 haben die Mitarbeiter der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz in Zusammenarbeit mit dem Amt für Informatik und Digitalisierung die erworbene Software an die Zweisprachigkeitserfordernisse der Regionalverwaltung angepasst.

Um die Bediensteten der Region bei der Nutzung der Software zu unterstützen, wurde ein Handbuch erstellt, in dem die einzelnen Schritte der Meldung beschrieben werden.

Die Plattform ist seit dem 1. September 2020 *online* und kann über den Bereich „Transparente Verwaltung“ – Unterbereich „Sonstige Inhalte“ – „Korruptionsvorbeugung“ aufgerufen werden.

Gleichzeitig wurden auch das Rundschreiben vom 1. September 2020, Nr. 11 zur Erläuterung der neuen Software sowie das besagte Handbuch veröffentlicht (Anlage Nr. 5 zum Dreijahresplan für Korruptionsbeugung und die Transparenz 2021-2023), die ebenfalls unter „Transparente Verwaltung – Sonstige Inhalte – Korruptionsvorbeugung abrufbar sind.

Mit Dekret der Leiterin der Abteilung IV vom 9. August 2022, Nr. 611 hat die Regionalverwaltung den Vertrag mit dem Trentiner Gemeindenverband für die Erbringung des Dienstes „*Whistleblowing*“ erneuert.

2.3.8. Umsetzung der Bestimmungen in Sachen Korruptionsvorbeugung und Transparenz seitens der kontrollierten Gesellschaften und Einrichtungen

In Umsetzung des Beschlusses der Nationalen Antikorruptionsbehörde ANAC vom 8. November 2017, Nr. 1134 aktualisieren die im Sinne des Art. 1 Abs. 2 des Regionalgesetzes vom 29. Oktober

2014, Nr. 10 von der Region kontrollierten Gesellschaften und die sonstigen im genannten Artikel angegebenen Einrichtungen ihre Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung im Einklang mit den Zielsetzungen des Gesetzes Nr. 190/2012.

Die Gesellschaften mit regionaler Beteiligung laut Art. 2-*bis* Abs. 3 des GvD Nr. 33/2013 gestalten und aktualisieren ihr Organisations- und Verwaltungsmodell gemäß dem GvD Nr. 231/2001, damit es im Einklang mit den Zielsetzungen des Gesetzes Nr. 190/2012 und des GvD Nr. 33/2013 auch Korruption und Illegalität wirksam vorbeugen kann.

Laut Art. 4 des Regionalgesetzes vom 18. Dezember 2017, Nr. 10 erteilt die Regionalregierung spezifische Richtlinien für die von ihr kontrollierten Gesellschaften und sonstigen Einrichtungen. Besagte Richtlinien wurden mit Beschluss der Regionalregierung vom 28. März 2018, Nr. 46 „Verwaltungsleitlinien für die *In-House* Gesellschaft Pensplan Centrum AG, die der öffentlichen Kontrolle seitens der Region unterliegt“ erlassen und sodann mit Beschluss vom 16. Mai 2018, Nr. 83 und vom 10. August 2018, Nr. 150 geändert. Im Rahmen dieser Leitlinien hat die Region auch Anweisungen in Sachen Korruptionsvorbeugung und Transparenz erteilt. Im Jahr 2023 soll die Umsetzung besagter Leitlinien in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Amt überprüft werden.

Die Regionalverwaltung wird ihre Aufsichtstätigkeit über die Gesellschaften und Körperschaften des privaten Rechts, die von der Region und den öffentlichen Körperschaften im regionalen Gebiet kontrolliert werden bzw. an denen die Region und die anderen öffentlichen Körperschaften beteiligt sind, weiterhin – auch in Zusammenarbeit mit den anderen kontrollierenden oder beteiligten Verwaltungen – fortführen.

Anlagen zum Unterabschnitt 2.3. des PIAO

ANLAGE 1

Transparenz der Verwaltungstätigkeit – Arbeitsplan

ANLAGE 2

Rundschreiben Nr. 11/2018 Prot. Nr. 18085 betreffend „Abwicklung der Anträge auf allgemeinen Bürgerzugang, auf (einfachen) Bürgerzugang sowie auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen über das PITre-System und Register der allgemeinen Bürgerzugänge“ und Anlagen

ANLAGE 3

Vordrucke (Vordr. Nr. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 und 9).

ANLAGE 4

Dekret des Präsidenten der Region vom 18. Mai 2022, Nr. 9 „Verordnung über die Unvereinbarkeit und Nichterteilbarkeit der Aufträge laut gesetzesvertretendem Dekret vom 8. April 2013, Nr. 39“

ANLAGE 5

Makroprozesse der Abteilung I und II und der jeweiligen Ämter

ANLAGE 6

Internes Managementumfeld – Erfassung der Prozesse mit einschlägigen Nachweisen – Risikobewertung und -behandlung der Abteilung I und II und der jeweiligen Ämter.

ABSCHNITT 3. ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN

Dieser Abschnitt wird unter Berücksichtigung der einschlägig anwendbaren regionalen Bestimmungen und der zum 30. Oktober 2021 geltenden Planungsinstrumente abgefasst.

Unterabschnitt 3.1. Organisationsgefüge

Organigramm

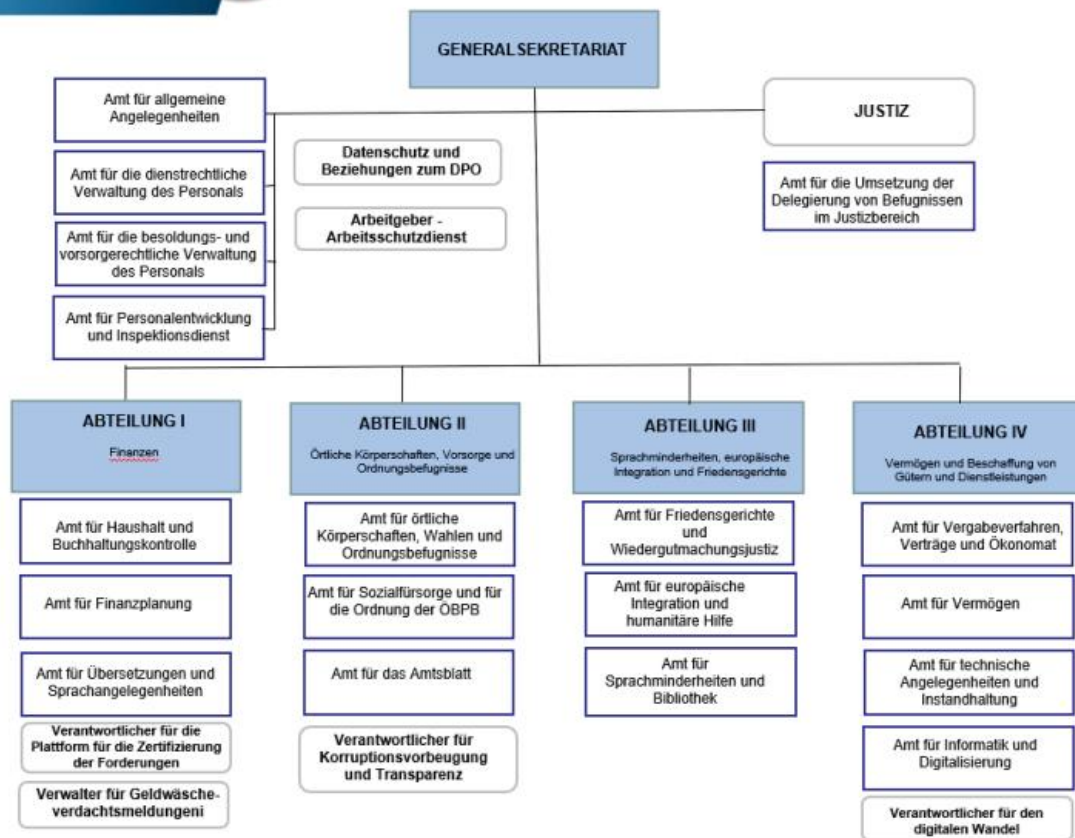
Das Organisationsgefüge der Region sieht Führungsstrukturen vor, denen die Zentralämter zugeordnet sind. Das derzeitige Organisationsgefüge wurde gemäß Art. 2 Abs. 1 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 mit Dekret des Präsidenten der Region vom 7. Dezember 2022, Nr. 27 aufgrund des Beschlusses der Regionalregierung vom 7. Dezember 2022, Nr. 200 festgelegt. Das Organisationsgefüge der Region setzt sich wie folgt zusammen:

- 6 Abteilungen oder gleichgestellte Organisationsstrukturen: Generalsekretariat; Abteilung I – Finanzen; Abteilung II – Örtliche Körperschaften, Vorsorge und Ordnungsbefugnisse; Abteilung III – Sprachminderheiten, europäische Integration und Friedensgerichte; Abteilung IV – Vermögen und Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen; Kabinettsamt des Präsidenten der Region
- 18 Zentralämter
- 19 Gerichtsämter
- 16 Friedensgerichte
- 7 Organisationseinheiten ohne Führungskraft, die direkt mit den politischen Organen zusammenarbeiten: Presseamt und 6 Sekretariate der Mitglieder der Regionalregierung.



Autonome Region Trentino / Südtirol

Organisationsstruktur ab 01.01.2023



Das Generalsekretariat und die Abteilungen unterstehen gemäß Dekret des Präsidenten der Region vom 12. Februar 2021, Nr. 7 dem Präsidenten und den Assessoren und nehmen gemäß dem besagten Beschluss der Regionalregierung vom 7. Dezember 2020, Nr. 200 die Aufgaben wahr, die in der mit Dekret des Präsidenten der Region vom 7. Dezember 2020, Nr. 27 genehmigten Verordnung festgelegt sind.

In der Region ist außerdem das im Art. 7-*bis* des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 – eingeführt durch Art. 7 Abs. 1 des Regionalgesetzes vom 17. Mai 2011, Nr. 4 – vorgesehene Unabhängige Bewertungsgremium tätig, das beratende Funktion hat und die Übereinstimmung der Ergebnisse der Tätigkeit der Führungskräfte mit den in den Gesetzesbestimmungen und in den Programmen der Regionalregierung festgesetzten Vorgaben und Zielen sowie den korrekten und wirtschaftlichen Einsatz der Mittel, die Unparteilichkeit und die gute Führung der Verwaltung überprüft.

Überdies kann die Regionalregierung das Bewertungsgremium im Hinblick auf die Neuordnung der Organisation, der Befugnisse und der Organisationsstrukturen, die Erteilung und Verlängerung der Aufträge zur Leitung der Organisationseinheiten/Ämter, die Verlängerung der Aufträge sowie den Widerruf des Auftrags zur Leitung eines Amtes zurate ziehen.

Das Unabhängige Bewertungsgremium wurde mit Beschluss vom 18. September 2019, Nr. 205 für die 16. Legislaturperiode neu ernannt. Der Art. 8 Abs. 1 des Regionalgesetzes vom 1. August 2022, Nr. 5 hat den oben erwähnten Art. 7-*bis* geändert und die Amtsdauer des Unabhängigen Bewertungsgremiums von der fünfjährigen Amtsperiode der Regionalregierung abgekoppelt und auf drei Jahre festgelegt.

Als Kontrollorgan für die buchhalterische, finanzielle und wirtschaftliche Ordnungsmäßigkeit der Verwaltung ist das mit Regionalgesetz vom 15. Juli 2009, Nr. 3 i.d.g.F. errichtete und mit Beschluss der Regionalregierung vom 20. Jänner 2020, Nr. 3 neu ernannte Rechnungsprüferkollegium tätig.

Ebenen der Organisationsverantwortung

Die Modalitäten für die Erteilung der Aufträge zur Leitung der Organisationsstrukturen und zur Leitung der Ämter werden durch das Regionalgesetz vom 9. November 1983, Nr. 15 i.d.g.F. geregelt, das die grundlegende Rechtsquelle betreffend die Ordnung des Personals der Region ist. Laut Art. 24 des Regionalgesetzes Nr. 15/1983 wird mit der Leitung der Führungsstrukturen das Personal im Führungsrang oder – bei dessen Nichtvorhandensein – das im Verzeichnis der Geeigneten zur Übernahme von Führungsaufgaben eingetragene Personal beauftragt. Für die Eintragung in genanntes Verzeichnis sind die Eignung zum Amtsdirektor und ein mindestens vierjähriger Hochschulabschluss erforderlich. Überdies muss die Abschlussprüfung des von der Verwaltung veranstalteten Ausbildungslehrganges für Anwärter auf Führungspositionen bestanden worden sein. Zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes des sprachlichen Proporz kann die Regionalregierung den Führungsauftrag durch Direktberufung auch verwaltungsexternen Personen mit anerkannter Berufserfahrung und Sachkenntnis erteilen, die einen Hochschulabschluss sowie die für die Zulassung zum Dienst bei der Region vorgeschriebenen allgemeinen Voraussetzungen – von der Altersgrenze abgesehen – besitzen. Der Auftrag als Führungskraft kann auch den von anderen öffentlichen Verwaltungen abgeordneten Bediensteten erteilt werden, sofern diese in der Herkunftsverwaltung im Führungsrang eingestuft sind oder eine Funktion bekleiden, die mit der in der Personalordnung der Region vorgesehenen vergleichbar ist, und einen Hochschulabschluss besitzen. Die Anzahl der durch Direktberufung ernannten oder von anderen Verwaltungen abgeordneten Führungskräfte darf jedenfalls die Höchstgrenze von insgesamt 30 Prozent der im Stellenplan vorgesehenen Führungspositionen nicht überschreiten. Außerdem müssen diese Führungskräfte die im Sinne des Dekrets des Präsidenten der Republik vom 26. Juli 1976, Nr. 752 ausgestellten Bescheinigung über die Kenntnis der italienischen und der deutschen Sprache für die höhere Laufbahn besitzen. Die Regionalregierung kann in den Grenzen von 10 Prozent der Planstellen im Führungsrang und auf jeden Fall mindestens für eine Personaleinheit den Führungsauftrag mit befristetem Arbeitsvertrag an verwaltungsexterne Personen erteilen, die eine verwaltungsintern nicht vorhandene besondere berufliche Qualifikation

nachweisen können und die für den betreffenden Auftrag erforderlichen Voraussetzungen besitzen. Die entsprechenden Arbeitsverträge dürfen die Dauer der Legislaturperiode nicht überschreiten und können verlängert werden.

Laut Art. 25 des Regionalgesetzes Nr. 15/1983 werden die Amtsdirektoren auf Vorschlag des Präsidenten der Region von der Regionalregierung aus den Reihen der Bediensteten ernannt, die aus einem spezifischen internen Wettbewerb als geeignet hervorgegangen sind. Der Auftrag wird für die Dauer von fünf Jahren erteilt und kann für dasselbe Amt oder für ein anderes Amt erneuert werden. Der Auftrag als Amtsdirektor kann ferner den von den Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen oder von den Autonomen Provinzen Trient und Bozen abgeordneten Bediensteten erteilt werden, sofern diese in der Herkunftskörperschaft als Amtsdirektor eingestuft sind oder einen Auftrag zur Leitung eines Amtes ausüben. Zum 1. Jänner 2023 stehen 6 Führungskräfte und 13 Amtsdirektoren/Amtsdirektorinnen im Dienst.

Die Staffelung der Führungsaufträge und der Aufträge als Amtsdirektor wird mit Maßnahme der Regionalregierung gemäß den tarifvertraglichen Bestimmungen festgelegt.

Durchschnittsgröße der Organisationsstrukturen

Neben dem dem Kabinettsamt des Präsidenten und den Sekretariaten der Mitglieder der Regionalregierung zugeteilten Personal (3 Bedienstete – davon 2 im Presseamt – bzw. 10 Bedienstete) stehen bei den Zentralämtern in Trient und Bozen insgesamt 178 Bedienstete, d. h. im Durchschnitt 7,7 Bedienstete pro Organisationseinheit, im Dienst.

Unterabschnitt 3.2. Organisation des agilen Arbeitens

Die Regelung des agilen Arbeitens

Mit Dekret des Präsidenten der Region vom 30. Juni 2022, Nr. 14 wurde die Verordnung betreffend Bestimmungen in Sachen agiles Arbeiten laut Art. 26-ter des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2001 i.d.g.F. betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal erlassen.

Laut besagtem durch das Teilabkommen vom 30. September 2020 eingeführtem Art. 26-ter führt die Verwaltung zwecks Steigerung der Produktivität und Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf das agile Arbeiten als Modalität für die Ausführung der Arbeitsleistung ein, das durch eine nach Anhören der Gewerkschaften zu erlassende spezifische Verordnung zu regeln ist. Bei der Ausarbeitung der Verordnung wurden die Ergebnisse berücksichtigt, die mit dieser Arbeitsmodalität während des Gesundheitsnotstands wegen Covid-19 erzielt wurden.

Um die zwischenmenschlichen Beziehungen und die Identifizierung mit der Organisation zu fördern, hat die Regionalregierung außerdem festgesetzt, dass der Anteil an agilem Arbeiten – nach dessen vollständiger Umsetzung – höchstens 40 Prozent auf Wochenbasis mit Bezug auf jede einzelne Abteilung bzw. jedes einzelne Friedensgericht betragen darf. Die Bediensteten, die teilweise im agilen Modus Dienst leisten möchten, müssen mit ihrer Vorgesetzten/ihrem Vorgesetzten ein schriftliches individuelles Abkommen zur Regelung der Arbeitserbringung außerhalb der Räumlichkeiten der Verwaltung abschließen. Das Abkommen legt die technischen und organisatorischen Maßnahmen, die Dauer, den Inhalt sowie die Modalität der Arbeitserbringung im agilen Modus fest. Von den Projekten zum agilen Arbeiten sind auf jeden Fall – unter Berücksichtigung der Art und der Durchführungsmodalitäten – die Tätigkeiten ausgeschlossen, welche die kontinuierliche Anwesenheit der/des Bediensteten erfordern und den ständigen Kontakt zur Öffentlichkeit vorsehen.

Die Einführung des agilen Arbeitens bei der Region Trentino-Südtirol zielt darauf ab,

- neue organisatorische Lösungen einzuführen und zu erproben, welche die Entwicklung einer ziel- und ergebnisorientierten Führungskultur fördern und somit die Produktivität und das organisatorische Wohlbefinden steigern;
- die Arbeitsorganisation durch die Einführung der neuen Technologien und der öffentlichen Kommunikationsnetze zu rationalisieren und anzupassen und entsprechende Einsparungen zu erzielen;
- die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu stärken und die Entwicklung der Humanressourcen sowie die Fähigkeit zur Projektarbeit in Wert zu setzen;
- die nachhaltige Mobilität durch die Verringerung der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz zu fördern und somit zum umweltpolitischen Ziel der Reduzierung des städtischen Verkehrsaufkommens beizutragen.

Das Weiterbildungsprogramm für das Personal sieht für die agilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spezifische Schulungen, auch im Fernunterricht, vor, in denen die korrekte Nutzung der Arbeitsgeräte, die Arbeitsvorgänge und die Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit sowie zur sicheren Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Arbeitserbringung im Remote-Modus – mit besonderem Fokus auf Ergonomie, Mikroklima, Beleuchtung und korrekte Nutzung des Arbeitsplatzes – erläutert werden.

Darüber hinaus leisteten einige Regionalbedienstete bereits vor der Einführung des Smart Workings während des Covid-19-Notstandes Telearbeit im Sinne des Art. 26 des Tarifvertrags.

Um das Arbeitsumfeld auch in Bezug auf die Delegierung von Befugnissen betreffend das Verwaltungspersonal der Gerichtsämter laut gesetzesvertretendem Dekret vom 7. Februar 2017, Nr. 16 zu analysieren, führt die Region eine Erhebung in Zusammenarbeit mit der Marco-Biagi-Stiftung der Universität Modena und Reggio Emilia und mit der Universität Trient durch. Im Dezember 2022 wurden dem gesamten Personal der an diesem Projekt beteiligten Organisationsstrukturen die Fragebögen übermittelt, und die Ergebnisse dieser Untersuchung sind bis zum Frühjahr 2023 erwartet.

Förderung der Performance: Maßnahmen für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Teilzeitbeschäftigung, flexible Arbeitszeit und Smart Working

Der Tarifvertrag für das Personal der Region sieht zahlreiche Instrumente zur Förderung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf vor, wobei ein besonderes Augenmerk auf bestimmten Erfordernissen oder Kategorien von Arbeitnehmenden liegt.

Beispielsweise kann laut Art. 24 des Tarifvertrags die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt mit Wirkung von dem auf die Annahme des Antrags folgenden 1. Jänner, 1. April, 1. Juli bzw. 1. Oktober beantragt werden.

Der Abs. 1 besagten Artikels sieht fünf verschiedene Arbeitszeitgliederungen für die Teilzeitarbeit vor, und zwar mit 18, 24, 28, 30 oder 32 Wochenstunden an 3, 4, 5 oder 6 Wochentagen.

Auch die Arbeitszeit kann dazu beitragen, persönliche und berufliche Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Insbesondere wurde ab 1. November 2019 für das Personal der Zentralämter in Trient und Bozen die flexible Arbeitszeit von 7.30 bis 18.30 Uhr (ohne Kernzeit) versuchsweise eingeführt.

Angesichts des vom 31. Jänner 2020 bis zum 31. März 2022 andauernden Gesundheitsnotstands, der eine Monitorierung der Lage unmöglich machte, da die meisten Bediensteten ohnehin in Smart Working arbeiteten, wurde die flexible Arbeitszeit – zuletzt mit Beschluss der Regionalregierung vom 21. Dezember 2022, Nr. 221 – bis zum 30. Juni 2023 versuchsweise verlängert.

Bei den Gerichtsämtern wurden neben der bereits vorgesehenen Arbeitszeitgliederung an sechs Wochentagen (mit der Möglichkeit, den am Samstag nicht geleisteten Dienst durch die Arbeitsleistung an zwei Nachmittagen auszugleichen) folgende Neuigkeiten eingeführt: die

Arbeitszeitgliederung auf fünf Wochentagen (zwei feste Tage mit neun Stunden und drei feste Tage mit sechs Stunden), die freie Arbeitszeit an fünf Tagen, die Möglichkeit, Kern- und Gleitzeit bei Dienstbeginn oder Dienstende in besonderen und begründeten Fällen zu ändern, und schließlich die freie Arbeitszeit wie in den Zentralämtern in Trient und Bozen für besondere Kategorien von Bediensteten.

Laut Art. 35 des Tarifvertrags können außerdem für die Bediensteten mit persönlichen, sozialen oder familiären Problemen besondere Arbeitszeiten bewilligt werden, und durch den novellierten Art. 81 wurde die Anzahl der Stunden, die jährlich in die Stundenbank einfließen können, von 24 auf 60 erhöht.

Unterabschnitt 3.3. Dreijähriger Plan des Personalbedarfs

Personalstand zum 31. Dezember des Vorjahres

In der Folge wird die nach Bereichen unterteilte Gesamtanzahl der Bediensteten mit unbefristetem Arbeitsverhältnis aufgelistet:

- Bereich A: insgesamt 69, davon 10 mit Teilzeitbeschäftigung
- Bereich B1-B2-B2S: insgesamt 116, davon 33 mit Teilzeitbeschäftigung
- Bereich B3-B4-B4S: insgesamt 216, davon 51 mit Teilzeitbeschäftigung
- Bereich C: insgesamt 226, davon 42 mit Teilzeitbeschäftigung
- Führungskräfte: 6 Führungskräfte mit Vollzeitbeschäftigung, davon 2 Bedienstete mit unbefristetem Arbeitsverhältnis im Bereich C, 3 Bedienstete mit befristetem Arbeitsverhältnis und 1 von einer anderen Körperschaft abgeordneter Bediensteter. Alle Führungsaufträge sind befristet.

Klassifizierung

Im Sinne des geltenden Tarifvertrags ist das Personal in die drei Bereiche (A, B und C) unterteilt, die zwölf Berufs- und Besoldungsklassen umfassen, welche jeweils in drei Besoldungsebenen aufgeteilt sind. Der Bereich A umfasst die Berufs- und Besoldungsklassen A1, A2 und A3, der Bereich B die Berufs- und Besoldungsklassen B1, B2, B2S, B3, B4 und B4S und der Bereich C die Berufs- und Besoldungsklassen C1, C2 und C3. Das Personal der verschiedenen Bereiche ist im Rahmen der Gesamtzahl der Planstellen in den Berufs- und Besoldungsklassen kontingentiert, für die der Zugang von außen (A1, A2, B1, B3 und C1) vorgesehen ist.

Innerhalb eines Bereichs erfolgt der Aufstieg von der Berufs- und Besoldungsklasse der Einstufung (deren Stellen kontingentiert sind) in die nächsthöheren nicht kontingentierten Berufs- und Besoldungsklassen gemäß Art. 64 des Tarifvertrags aufgrund von Auswahlverfahren, welchen auf die jeweiligen Berufsbilder abgestimmte Ausbildungslehrgänge vorausgehen können.

Zu den Auswahlverfahren ist das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis zugelassen, das die Probezeit bestanden und das in der Aufgabenbeschreibung laut Anlage H) zum Tarifvertrag angegebene erforderliche Dienstalter (in der Regel 8 Jahre) erreicht hat. Für das Personal, das einen höheren Bildungsabschluss als den für den Zugang von außen zur bekleideten Berufs- und Besoldungsklasse erforderlichen besitzt, sowie für das Personal, das aufgrund eines öffentlichen Wettbewerbs in den Berufsbildern der Berufs- und Besoldungsklassen B1, B3 und C1 eingestellt wurde, kann das genannte Dienstalter um zwei Jahre gekürzt werden.

Der Aufstieg in die Berufs- und Besoldungsklassen C2 und C3 erfolgt durch Auswahlverfahren oder mittels Erlangung der Eignung als Amtsdirektor/Amtsdirektorin bzw. durch das Bestehen der Abschlussprüfung des Lehrganges für Anwärtler auf Führungspositionen.

Gemäß den in der Anlage H) enthaltenen Aufgabenbeschreibungen erfolgt der Zugang von außen zu den Berufs- und Besoldungsklassen der verschiedenen Bereiche durch die Verfahren laut Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 i.d.g.F. In Abweichung von dieser Bestimmung wird laut Art. 1 des Regionalgesetzes vom 20. Dezember 2021, Nr. 8 (Regionales Stabilitätsgesetz 2022) „Aufstieg des Personals im Dreijahreszeitraum 2022-2024“ übergangsweise die Möglichkeit vorgesehen, den planmäßigen Bediensteten vorbehaltene Auswahlverfahren für den Aufstieg zwischen Bereichen durchführen, sofern diese Bediensteten den für den Zugang von außen erforderlichen Bildungsabschluss besitzen.

In Bezug auf die Besoldungsebenen der verschiedenen Berufs- und Besoldungsklassen sind für den Zugang zur höheren Stufe vier Dienstjahre in der Anfangsstufe und für den Zugang zur obersten Stufe sechs Dienstjahre in der höheren Stufe erforderlich. In beiden Fällen erfolgt die Zuweisung der neuen Besoldungsebene erst nach einer positiven Bewertung seitens der/des direkten Vorgesetzten.

Strategische Planung der Humanressourcen

Im Laufe des Jahres 2023 sind 40 Dienstaustritte vorgesehen. In Bezug auf das Personal im Dienst bei den Gerichtsämtern sorgt die Region gemäß Art. 8 Abs. 2 des Regionalgesetzes vom 8. August 2018, Nr. 6 – in Erwartung der Festlegung der Funktionalitätsstandards – für die Besetzung der Planstellen dieser Ämter im Rahmen der derzeit vorgesehenen Planstellen. Außerdem wird im Art. 1 des Regionalgesetzes vom 17. März 2017, Nr. 4 – zuletzt geändert durch das Regionalgesetz vom 1. August 2022, Nr. 5 – bis zum 31. Dezember 2023 die Möglichkeit vorgesehen, in Erwartung der Aufstockung der Stellenpläne der Gerichtsämter die Einstellung von maximal 25 Bediensteten mit befristetem Arbeitsverhältnis zu verfügen, um die Tätigkeit dieser Ämter zu gewährleisten (Abs. 1), sowie zur Erhaltung des Bestands des beim Inkrafttreten der Durchführungsbestimmung Dienst leistenden Personals bis zur Festlegung der Funktionalitätsstandards höchstens 70 Bedienstete mit befristetem Arbeitsverhältnis einzustellen oder in der Stellung einer Abordnung aufzunehmen (Abs. 1-*bis*).

Die Personaleinstellungen mit unbefristetem Arbeitsverhältnis bei den Zentralämtern und den Friedensgerichten können laut Art. 8 Abs. 3 des Regionalgesetzes vom 8. August 2018, Nr. 6 in Höhe der ab 2018 erfolgten Dienstaustritte in den Grenzen der Gesamtkosten für das aus dem Dienst ausgeschiedene Personal vorgenommen werden.

Weitere Gesetzesbestimmungen sollen die Einstellung zusätzlichen Personals mit unbefristetem Arbeitsverhältnis bei den Zentralämtern zur Bewältigung der Anforderungen im Zusammenhang mit der Verwaltungs- und Organisationstätigkeit zur Unterstützung der Gerichtsämter ermöglichen, darunter z. B. der Art. 5 Abs. 3-*bis* des Regionalgesetzes vom 15. Dezember 2015, Nr. 28, zuletzt geändert durch das Regionalgesetz vom 1. August 2019, Nr. 3.

Die Planung des Personalbedarfs erfolgt im Rahmen eines mindestens dreijährigen Verbesserungsplans im Sinne des Art. 5 des Regionalgesetzes vom 15. Dezember 2015, Nr. 27. Die Regionalregierung legt aufgrund der Planung des Personalbedarfs und der anderen im Verbesserungsplan angegebenen Rationalisierungsmaßnahmen sowie unter Beachtung der finanziellen und buchhalterischen Planung das eventuell einzustellende Personal sowie die entsprechenden Berufs- und Besoldungsklassen gemäß Art. 5 Abs. 4 des Regionalgesetzes vom 15. Dezember 2015, Nr. 28 – zuletzt geändert durch das Regionalgesetz vom 17. März 2017, Nr. 4 – fest.

Mit Beschluss der Regionalregierung vom 16. Juni 2021, Nr. 117 wurde die Planung des Personalbedarfs für den Dreijahreszeitraum 2021-2023 genehmigt, die mit späterem Beschluss auch während besagten Dreijahreszeitraums auf den neuesten Stand gebracht werden kann.

Strategien zur Deckung des Personalbedarfs

Wie bereits erwähnt, kann die Körperschaft gemäß Art. 1 des Regionalgesetzes Nr. 8/2021 im Sinne der Mitarbeiterentwicklung und im Rahmen der bestehenden Einstellungsmöglichkeiten den planmäßigen Bediensteten vorbehaltene Auswahlverfahren für den Aufstieg zwischen Bereichen – sofern diese Bediensteten den jeweiligen für den Zugang von außen erforderlichen Bildungsabschluss besitzen – durchführen. Dies gilt nur für den Dreijahreszeitraum 2022-2024, und die Anzahl der durch diese vorbehaltenen Auswahlverfahren ausgeschriebenen Stellen darf nicht 30 Prozent der Stellen überschreiten, die in der Personalbedarfsplanung als für den entsprechenden Bereich oder die entsprechende Kategorie zugelassene Neueinstellungen vorgesehen sind. Auf jeden Fall bewirkt die Einleitung der oben genannten vorbehaltenen Auswahlverfahren eine der Anzahl der ausgeschriebenen Stelle entsprechende Reduzierung des Prozentsatzes der dem internen Personal vorbehaltenen Stellen.

Die Regionalverwaltung hat im Jahr 2022 eine an das Personal der Berufs- und Besoldungsklassen B3, B4 und B4S im Dienst bei den Gerichtsämtern im Gebiet der Provinz Trient gerichtete Befragung durchgeführt, um eventuelle Versetzungen aus persönlichen oder familiären Gründen zu ermöglichen. Im Laufe des Jahres 2023 soll eine zweite Befragung – diesmal unter dem Personal im Dienst bei den Gerichtsämtern im Gebiet der Provinz Bozen – eingeleitet werden.

Zur Bewältigung von Personalmangel oder wegen besonderer Organisationserfordernisse sammelt und verarbeitet die Verwaltung – auch mittels automatisierter digitaler Verfahren – die von Bediensteten anderer Körperschaften gestellten Anträge auf Abordnung gemäß der Regelung laut dem I. Kapitel der von der Regionalregierung am 25. Jänner 2023 genehmigten „Verordnung betreffend den Zugang zum Dienst bei der Region laut Art. 5 des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3“, die demnächst vom Präsidenten der Region erlassen werden soll. Der Zugang zum Dienst bei der Region erfolgt auch durch Rückgriff auf die vom Regionalrat, von den Handels-,

Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen, von den Autonomen Provinzen Trient und Bozen, vom jeweiligen Landtag und von den Gemeinden der Region genehmigten Rangordnungen öffentlicher Wettbewerbe. Die Kriterien für diese Art von Zugang zum Dienst bei der Region wurden mit Beschluss der Regionalregierung vom 6. Oktober 2017, Nr. 233 festgelegt.

Schulung des Personals

Die Aus- und Fortbildung des Personals ist ein unverzichtbares Grunderfordernis, das einen konkreten Bestandteil der Arbeitsorganisation darstellt, weil es ein für die gute Führung, Effizienz und Wirksamkeit der Verwaltungstätigkeit entscheidend ist. Die Schulung spielt eine wichtige Rolle für die Übernahme neuer Zuständigkeiten und die Entfaltung der bereits zustehenden und ist ein wesentlicher Wachstums- und Innovationsfaktor. In diesem Zusammenhang zielt die Schulung hauptsächlich darauf ab, die Humanressourcen aufzuwerten, wobei nicht nur die Fachkenntnisse, die berufsspezifischen Fähigkeiten und die Beziehungsorientierung, sondern auch die Motivation als wesentlicher Aspekt zur Erreichung der Zielsetzungen und zur Verbesserung der Dienstleistungen zu fördern sind, weil all das positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Bediensteten hat.

Laut Art. 52 des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F gilt: „Die Ausbildung, die Weiterbildung, die Schulung und die berufliche Fortbildung des Personals werden mit Hinblick auf die Erfordernisse der Verwaltung als Methode angewandt, um die individuellen Fähigkeiten und Begabungen aufzuwerten und um eine wirksamere und qualifiziertere Verwaltungstätigkeit zu gewährleisten“.

Die ständige Weiterbildungspflicht insbesondere in Sachen Korruptionsvorbeugung, Transparenz und Verhaltensregeln ist übrigens für das gesamte Personal gesetzlich vorgeschrieben. Dadurch soll das Personal für nicht nur für die strafrechtlichen Aspekte, sondern auch für die Ethik der Legalität und der guten Verwaltung sensibilisiert werden.

Das Weiterbildungsprogramm dient zur Planung der im Laufe des Jahres unter Berücksichtigung des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsziele durchzuführenden Schulungen.

Zur Feststellung der Prioritäten und um die Aus- und Weiterbildung des Personals möglichst zielgerichtet und systematisch zu gestalten, werden bei der Erstellung des Weiterbildungsprogramms die Leiter der Organisationsstrukturen der Region mit einbezogen. Durch die Erstellung des Weiterbildungsprogramms werden grundsätzlich die bereits vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen auf den neuesten Stand gebracht und ausgebaut, damit sie der Erreichung der programmatischen Ziele der Körperschaft dienlich sind und deren Organisationsentwicklung sowie die Umsetzung der strategischen Projekte fördern können.

Requalifizierung und Ausbau der fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen

Für die Requalifizierung und den Ausbau der fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen des Personals bedient sich die Regionalverwaltung hauptsächlich ihrer In- House- Gesellschaft Trentino School of Management s.c. a r.l. Durch diese Gesellschaftsbeteiligung kann die Regionalverwaltung sowohl das im Jahreskatalog der Gesellschaft beschriebene Schulungsangebot in Anspruch nehmen als auch maßgeschneiderte Kurse realisieren.

Für die im Weiterbildungskatalog angebotenen Schulungen übermittelt das für die Aus- und Weiterbildung des Personals zuständige Amt (Amt für Personalentwicklung und Inspektionsdienst) jährlich den Organisationsstrukturen der Region ein Schreiben zur Erläuterung des Kursangebots und meldet das von den Leitern der Organisationsstrukturen benannte Personal in den Kursen an. Die Führungskräfte werden stets aufgefordert zu prüfen, ob die Bediensteten die für den Kursbesuch erforderlichen Voraussetzungen erfüllen und ob Dauer und Modalitäten der Kurse (im Remote-Modus oder in Präsenz) mit den Diensterfordernissen vereinbar sind. Überdies wird den Führungskräften empfohlen, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiter die bereits in den vergangenen Jahren begonnenen Weiterbildungen fortführen, damit sie die von Trentino School of Management angebotenen Zertifikate erhalten können. Außerdem soll der Weiterbildungsbedarf mit den Anforderungen der Eindämmung der öffentlichen Ausgaben in Einklang gebracht werden, indem jede Person sich in höchstens drei Kursen anmelden darf.

Hinsichtlich der maßgeschneiderten Kurse wird darauf hingewiesen, dass die Inanspruchnahme einer In-House-Gesellschaft es der Regionalverwaltung ermöglicht, bei der Erarbeitung und Durchführung der Weiterbildungsprojekte begleitet zu werden, diese individuell zu gestalten und auf die spezifischen Erfordernisse der Körperschaft und die verschiedenen Berufsgruppen auszurichten und im Zuge der Durchführung anzupassen, was sich während der Corona-Pandemie als durchaus nützlich erwiesen hat. Neben den maßgeschneiderten Kursen, die von Trentino School of Management s.c. a r.l. für die Bediensteten der Zentralämter durchgeführt werden, ist das dreijährige Aus- und Weiterbildungsprojekt für das Personal der Region, das bei den Gerichtsämtern Dienst leistet, besonders hervorzuheben. Dieses wichtige Projekt umfasste den Dreijahreszeitraum 2020-2021-2022 und soll von der Regionalverwaltung auch im Jahr 2023 fortgeführt werden. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit dem Oberlandesgericht Trient, der Generalstaatsanwaltschaft beim Oberlandesgericht Trient und der Universität Trient, die ebenfalls Gesellschafterin der Trentino School of Management s.c. a r.l. ist, organisiert und war je nach Art des betroffenen Personals (neu eingestelltes Personal, planmäßiges Personal ohne Koordinierungsauftrag, planmäßiges Personal mit Koordinierungsauftrag) unterschiedlich gestaltet, so dass der Schwerpunkt der Schulungen jeweils auf den spezifischen Bedürfnissen und Problemen der verschiedenen Personalgruppen lag. Diese Modalität soll auch für das Jahr 2023 beibehalten werden.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass die Bediensteten auf angemessen begründeten Antrag ihrer Führungskraft auch zur Teilnahme an externen Fachschulungen ermächtigt werden können. In diesem Fall dürfen sich höchstens zwei Bedienstete pro Kurs anmelden, wobei das Personal mit unbefristetem Arbeitsverhältnis Vorrang hat.

Interne und externe Ressourcen für die Aus- und Weiterbildungsstrategie

Die Regionalverwaltung verfügt über das Amt für Personalentwicklung und Inspektionsdienst, das dem Generalsekretariat zugeteilt ist und dessen institutioneller Auftrag die Aus- und Fortbildung des Personals ist. Zur Verfolgung der Weiterbildungsstrategie der Körperschaft wendet sich die Regionalverwaltung, wie oben angeführt, hauptsächlich an:

- die In-House-Gesellschaft Trentino School of Management s.c. a r.l. (bei der das Personal der Region sowohl an Schulungen aus dem allgemeinen Kursenkatalog der Gesellschaft als auch an maßgeschneiderten Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen kann)
- den freien Markt (für die Teilnahme an externen Fachschulungen – höchstens zwei Bedienstete pro Kurs)
- interne Referenten (denen die Vergütung laut Art. 87 des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 entrichtet wird).

Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungswegen

Laut Art. 34 Abs. 3 Buchst. f) des Tarifvertrags vom 1. Dezember 2008 i.d.g.F. haben die Bediensteten das Recht auf bezahlte Beurlaubungen aus Bildungsgründen bis zu höchstens 150 Stunden jährlich, in den Grenzen von 4 Prozent des zum 1. Jänner eines jeden Jahres auch mit befristetem Arbeitsverhältnis von mindestens einjähriger Dauer Dienst leistenden Personals, gemäß den Modalitäten und Kriterien laut Anlage E).

Die bezahlte Beurlaubung aus Bildungsgründen wird dem Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag – mit Ausnahme des Personals in Probezeit – und dem Personal mit befristetem Arbeitsvertrag von mindestens einjähriger Dauer wie folgt gewährt:

- bis zu 150 Stunden jährlich für den Besuch von Lehrgängen zur Erlangung eines universitären, postgradualen oder parauniversitären Bildungsabschlusses, eines Bildungsabschlusses an staatlichen, gleichgestellten, gesetzlich anerkannten Grund-, Mittel-, Ober- und Berufsschulen oder Schulen, die wie auch immer berechtigt sind, einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss zu verleihen, und – soweit mit den Organisationserfordernissen vereinbar – auch für die Ausarbeitung der Diplomarbeit;
- bis zu 50 Stunden jährlich für das Erlernen und Vertiefen der italienischen, deutschen und ladinischen Sprache.

Das zuständige Amt informiert jährlich das Personal der Region durch Rundschreiben über die Möglichkeit, die bezahlten Beurlaubungen aus Bildungsgründen in Anspruch zu nehmen.

Requalifizierung und Ausbau der Kompetenzen: Ziele und erwartete Ergebnisse

Die Ziele und erwarteten Ergebnisse sind im Weiterbildungsplan enthalten, der jährlich erstellt wird und auch für das Jahr 2023 vom PIAO getrennt ist. Dieses Planungsdokument wird nämlich direkt durch Art. 52 des Tarifvertrags geregelt.

In Bezug auf die Requalifizierung des Personals wird darauf hingewiesen, dass die Regionalverwaltung in den im Tarifvertrag festgelegten Zeitabständen interne Auswahlverfahren zur Neueinstufung in die Berufs- und Besoldungsklassen durchführt und dass diesen internen Auswahlverfahren stets spezifische Schulungen über die Prüfungsfächer vorausgehen. Was hingegen die jährliche Bewertung des Personals anbelangt, so hat die/der Vorgesetzte im Bewertungsbogen unter dem Posten „Berufliche Kompetenz und fachspezifische Fähigkeiten“ das Engagement der Bediensteten für die Entwicklung und Verbesserung ihrer beruflichen Kompetenzen und Fachkenntnisse sowie ihre Bereitschaft zur ständigen Weiterbildung durch Lernen, Sammeln von Erfahrungen und Teilnahme an Bildungsinitiativen zu beurteilen und jeweils eine Punktzahl von 1 bis 4 zuzuweisen. Daraus geht hervor, dass die Aus- und Weiterbildung einen Schwerpunkt bei der Bewertung der Arbeitsleistung der Bediensteten darstellt.

Schließlich wird daran erinnert, dass die Regionalverwaltung nicht nur auf die Entwicklung und Verbesserung der beruflichen Kompetenzen ihrer Bediensteten, sondern auch darauf bedacht ist, die Sprachkenntnisse ihres Personals zu fördern, um dadurch ihre Dienste für Bürgerinnen und Bürger zu verbessern. Die Bediensteten können nämlich Kurse zum Erlernen der italienischen, deutschen, englischen oder ladinischen Sprache bzw. einer anderen Minderheitensprache der Region besuchen, die von Schulen oder sonstigen spezialisierten Einrichtungen abgehalten werden: Die Regionalverwaltung gewährt hierfür gegen Vorlegung einer Bescheinigung über den Besuch von mindestens 2/3 der Unterrichtsstunden und den erfolgreichen Abschluss des Kurses eine Kostenrückerstattung bis zu 540,00 Euro (max. 14,00 Euro pro Stunde).

ABSCHNITT 4. MONITORING

Monitoring betreffend die Unterabschnitte „Public Value“ und „Performance“

Für die Verfahren betreffend das Monitoring der Ziele und die Bewertung der Führungskräfte findet der Art. 7-ter des Regionalgesetzes vom 21. Juli 2000, Nr. 3 Anwendung. Gemäß Art. 7-bis des Regionalgesetzes Nr. 3/2000 beauftragt die Regionalregierung das Unabhängige Bewertungsgremium mit der Festlegung der Bewertungskriterien und -verfahren zwecks Überprüfung der Übereinstimmung der Ergebnisse der durchgeführten Tätigkeit mit den festgesetzten Vorgaben und Zielen sowie des korrekten und wirtschaftlichen Einsatzes der Mittel, der Unparteilichkeit und der guten Führung der Verwaltung.

Das Monitoring betreffend die Unterabschnitte „Public Value“ und „Performance“ wird aufgrund der Anweisungen laut Beschluss der Regionalregierung vom 7. Mai 2014, Nr. 93 „Genehmigung des vom Unabhängigen Bewertungsgremium erarbeiteten Entwurfs des Planungs-, Bewertungs- und Kontrollsystems“ durchgeführt.

Das System zur Planung und Kontrolle der Ziele und Ergebnisse der Region Trentino-Südtirol umfasst u. a. die Phase „Monitoring und Kontrolle“ mit einer „Halbjährlichen Zwischenüberprüfung des Fortschritts der Planung“ und eventuellen nachfolgende Korrekturmaßnahmen.

Monitoring betreffend den Unterabschnitt „Korruptionsrisiken und Transparenz“

Das System zur Korruptionsvorbeugung in der Region basiert auf dem Zusammenwirken einer Vielzahl von Akteuren mit unterschiedlichen Rollen, Verantwortungen und Zuständigkeiten. Innerhalb der Regionalverwaltung spielen insbesondere die Antikorruptionsbeauftragten bei der Umsetzung der Maßnahmen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz eine zentrale Rolle.

Als Antikorruptionsbeauftragte wurden die Leiterinnen und Leiter der Organisationsstrukturen laut der mit DPREg. vom 7. Dezember 2022, Nr. 27 genehmigten Verordnung bestimmt.

Die Antikorruptionsbeauftragten arbeiten mit der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz bei der Umsetzung der Antikorruptionsmaßnahmen zusammen, überwachen die korruptionsgefährdeten Tätigkeiten, ergreifen Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung und sind mitverantwortlich für die Förderung und Umsetzung aller Maßnahmen zur Gewährleistung eines integren Verhaltens der Einzelnen innerhalb der Organisation und der Transparenz bei den Verwaltungsverfahren. Demnach ist eine ständige und systematische Monitoringtätigkeit seitens aller am Korruptionsrisikomanagement der Körperschaft Beteiligten vorgesehen.

Neben dieser Monitoringtätigkeit allgemeiner Natur müssen die Antikorruptionsbeauftragten die Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz über die Ergebnisse ihrer halbjährlichen Überprüfungs- und Monitoringtätigkeit in Bezug auf die Umsetzung der im

Dreijahresplan vorgesehenen Maßnahmen informieren. Demnach wird in diesem Plan als Monitoringmaßnahme festgelegt, dass die Antikorruptionsbeauftragten der Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz innerhalb 30. April und 31. Oktober eines jeden Jahres ihren Bericht bzw. ihr Monitoringformular übermitteln müssen.

Nach Abschluss der Erfassung sämtlicher Abteilungen und Ämter der Region wird die Regionalverwaltung die Möglichkeit prüfen, die allgemeinen und spezifischen Maßnahmen über die derzeit für die Aktualisierung der Erfassung verwendeten Antikorruptionsplattform zu monitorieren.

Monitoring betreffend die Unterabschnitte des Abschnitts „Organisation und Humanressourcen“

Das Monitoring betreffend diesen Unterabschnitt erfolgt gemäß den Anweisungen laut Z. 4.1 und insbesondere durch die Indikatoren betreffend die dem Generalsekretariat zugewiesenen und im Unterabschnitt 2.2 dieses Plans angegebenen Bereichs-Performanceziele Nr. 3 und 4.