

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Attività di consulenza per l'ulteriore sviluppo del sistema dei controlli interni e indagine sulla cultura amministrativa nella ripartizione beni culturali

AUDITOR

Wolfgang Bauer

Gilbert Gasser

Traduzione: Ufficio traduzioni del Consiglio Provinciale

**PRÜFSTELLE
ORGANISMO DI VALUTAZIONE**

39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismodivalutazione@consiglio-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org

ottobre 2020

INDICE

I.	Motivazione e finalità della consulenza sullo SCI e dell'indagine sulla cultura amministrativa -----	4
II.	Ambito e approccio metodologico -----	4
III.	Stato di fatto -----	5
IV.	Valutazione e raccomandazioni -----	8

I. Motivazione e finalità della consulenza sullo SCI e dell'indagine sulla cultura amministrativa

Ai sensi della legge provinciale n. 10/1992, articolo 24, comma 1, lettera a), e successive modifiche, l'Organismo di valutazione monitora il funzionamento del sistema dei controlli interni all'amministrazione provinciale (di seguito denominato SCI).

L'Organismo di valutazione svolge questo compito ormai dal 2015, e il suo lavoro è documentato nelle relazioni redatte finora.¹

Considerando l'importanza dello SCI come strumento essenziale di gestione per garantire sistematicamente il raggiungimento degli obiettivi², nel 2019 l'Organismo di valutazione – nell'ambito di un servizio di consulenza, e tenendo conto degli standard internazionali nella prassi professionale della revisione interna – ha elaborato un *Vademecum sul sistema dei controlli interni*³, e ha seguito e sostenuto l'ulteriore sviluppo dello SCI in tre unità organizzative dell'amministrazione provinciale.⁴

Nel programma di lavoro per il 2020 è stato nuovamente inserito un progetto di consulenza sullo SCI, integrato per la prima volta da un'indagine sulla cultura amministrativa.

La cultura amministrativa è uno degli elementi chiave dell'ambiente di controllo. Quest'ultimo costituisce la base dello SCI, e contribuisce a determinare l'orientamento di fondo dell'organizzazione influenzando la consapevolezza del controllo da parte dei collaboratori. Lo scopo dell'indagine è analizzare le caratteristiche della cultura amministrativa e, se necessario, formulare proposte per lo sviluppo della cultura stessa e dell'organizzazione.

II. Ambito e approccio metodologico

In accordo con gli standard internazionali di pratica professionale, la revisione interna fornisce servizi di verifica e consulenza indipendenti e oggettivi, finalizzati a creare valore aggiunto e a migliorare i processi aziendali.

In questo senso l'Organismo di valutazione, nell'esercizio della sua funzione consultiva⁵, si sforza di dare un contributo concreto al miglioramento dei sistemi di gestione dei rischi e di controllo dell'amministrazione provinciale.

Volendo diversificare i settori da sottoporre a verifica o ai quali offrire consulenza è stata scelta, per accompagnarla nell'ulteriore sviluppo dello SCI, la ripartizione beni culturali.

La presente relazione informa su processo e risultati del lavoro di consulenza, e sull'esito dell'indagine sulla cultura amministrativa nella ripartizione beni culturali.

¹ Pubblicate sul sito dell'Organismo stesso: <https://www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp>

² Vedi p. es. Oliver Bungartz, *Handbuch Interne Kontrollsysteme*, Erich Schmidt Verlag, Berlin 2011.

³ *Vademecum sul sistema dei controlli interni*, aprile 2019, consultabile su https://www.consiglio-bz.org/download/2019_Leitfaden-zum-Internen-Kontrollsystem_IT.pdf

⁴ Relazione dell'Organismo di valutazione *Attività di consulenza per l'ulteriore sviluppo del sistema dei controlli interni*, settembre 2019.

⁵ Sulla funzione consultiva della revisione interna vedi Jörg Hunecke, *Interne Beratung durch die Interne Revision*, Verlag Wissenschaft & Praxis, 2005.

Infine si procede a una valutazione e si esprimono raccomandazioni, la cui attuazione sarà oggetto di un follow-up alla fine del 2021⁶.

III. Stato di fatto

Potenziamento e ulteriore sviluppo dello SCI

All'inizio delle attività di consulenza si è tenuto un incontro introduttivo con la direttrice della ripartizione beni culturali. Sono seguiti ulteriori colloqui con tutti i dirigenti della ripartizione, in cui oltre agli aspetti rilevanti per lo SCI si è discusso di cultura amministrativa (vedi sotto).

Nei colloqui coi dirigenti è stato presentato il *Vademecum sul sistema dei controlli interni* citato inizialmente, nel quale sono illustrati definizione, obiettivi ed elementi e si danno istruzioni pratiche per l'attuazione di uno SCI. Gli elementi sono le cinque componenti dello SCI secondo il modello COSO⁷:

- *ambiente di controllo*
- *valutazione del rischio*
- *attività di controllo*
- *informazione e comunicazione*
- *monitoraggio*

Poiché l'attuazione, la manutenzione e il monitoraggio dello SCI sono di competenza dei dirigenti, questi sono stati invitati a esaminare con occhio critico la propria organizzazione del lavoro riguardo ai controlli interni. A tal fine, essi hanno dovuto confrontare la situazione attuale della propria struttura organizzativa coi principi e le misure dello SCI illustrati nel *Vademecum*, e riconoscere ovvero spiegare in che misura apparisse necessario sviluppare ulteriormente lo SCI.

Per concretizzare le finalità, sono state concordate con la direttrice di ripartizione le seguenti tre priorità: contributi, autorizzazioni e salvaguardia delle conoscenze (soprattutto mediante l'informatizzazione). In tali ambiti si dovrebbe svolgere un'analisi dettagliata e definire gli interventi necessari per avere uno SCI efficace.

L'Organismo di valutazione ha appoggiato questo processo di verifica e di riflessione da parte delle strutture: da un lato dando indicazioni concrete sull'ambiente di controllo (ad esempio, norme sui processi lavorativi e provvedimenti organizzativi), dall'altro fornendo spiegazioni sulla valutazione del rischio (che svolge un ruolo chiave nella definizione di adeguate misure di controllo) e sulle attività di controllo.⁸

Di seguito si riassumono i punti fondamentali della consulenza alle strutture e le misure da esse avviate.

Nell'ambito del progetto di consulenza sullo SCI, la direzione di ripartizione e i suoi tre uffici (ufficio beni architettonici ed artistici, ufficio beni archeologici, archivio provinciale) hanno immediatamente iniziato a elaborare ovvero aggiornare l'organigramma, i mansionari del personale e le descrizioni dei processi, come basi essenziali per lo SCI. Una parte della documentazione pertinente è già stata discussa coi dirigenti responsabili, laddove necessario con riferimento alle possibilità di ottimizzazione.

⁶ Standard 2440.C2 e 2500.C1 degli standard internazionali di pratica professionale per la revisione interna.

⁷ COSO: Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. Il modello, riconosciuto a livello mondiale, ha combinato diversi concetti e definizioni di controllo interno in un unico concetto di base.

⁸ Riguardo all'ambito dei contributi, a supporto dell'analisi sono stati forniti dettagliati questionari sullo SCI, utilizzati in precedenti verifiche negli ambiti cultura e ambiente/paesaggio.

Una parte è ancora in fase di esame; ciò vale soprattutto per le descrizioni delle procedure di concessione di contributi.

La direttrice di ripartizione riferisce che parallelamente all'analisi e alla descrizione dei processi, i responsabili della contabilità sono stati riuniti al fine di uniformare i processi, garantire una formazione continua comune, e porre una base più estesa per impiegare meglio i collaboratori. Anche tali misure organizzative contribuiscono a uno SCI efficiente.

Come già detto, il dialogo coi dirigenti ha approfondito i principi rilevanti per lo SCI, quali il principio "dei quattro occhi", il principio della separazione delle funzioni, quello della rotazione (per i collaboratori e nell'assegnazione degli incarichi) o quello della tracciabilità – al fine di attuare tali principi nel ridefinire o nell'adeguare i processi.

Oggetto di detto dialogo è stata anche la gestione dei rischi⁹, in particolare la componente dello SCI *valutazione dei rischi*, che comprende la loro identificazione, analisi e appunto valutazione (indipendentemente dal rischio specifico di corruzione, già oggetto del piano triennale di prevenzione della corruzione). È stata sottolineata l'importanza della valutazione dei rischi nel definire adeguate misure di controllo. Ai dirigenti è stato chiesto di considerare questo aspetto in relazione alla propria unità organizzativa ovvero al proprio ambito di attività. Ad esempio è opportuno, se possibile, effettuare in coppia i sopralluoghi per autorizzare misure di restauro e di costruzione, in modo da ridurre al minimo il rischio d'indebite influenze esterne (ma per questo, secondo informazioni fornite dai responsabili, le risorse di personale sono insufficienti).

Riguardo alla necessità di una costante salvaguardia delle conoscenze, la direttrice di ripartizione ricorda che è necessario recuperare il grave ritardo nell'informatizzazione (dei processi amministrativi, e soprattutto di tutti i dati e le informazioni sui beni sotto tutela storico-artistica in Alto Adige). Secondo la direttrice, bisogna garantire standard minimi per salvaguardare le ampie e preziose conoscenze risultanti dall'esperienza della ripartizione beni culturali. Attualmente la scarsità di risorse non permette, ad esempio, di registrare sistematicamente in brevi promemoria i risultati dei sopralluoghi.

Indagine sulla cultura amministrativa

La cultura organizzativa è generalmente definita come il "sistema di modelli condivisi di pensiero, percezione e azione e le norme, i valori e i simboli che li trasmettono all'interno di un'organizzazione"¹⁰.

La cultura vissuta di un'organizzazione può influenzare il comportamento dei suoi componenti più di regolamenti e codici di comportamento. La cultura amministrativa diventa così un fattore strategico per il buono svolgimento delle funzioni e generalmente per una buona amministrazione. Una buona cultura amministrativa sostiene un'amministrazione all'altezza delle esigenze, moderna e responsabile, ed è quindi considerata una dimensione essenziale al successo¹¹. Tale cultura ha un'influenza decisiva per il buon funzionamento delle organizzazioni, per la produttività e la motivazione dei singoli componenti nonché per la loro salute. Trascurare la cultura aziendale è oggi considerato uno dei principali motivi per cui le organizzazioni non riescono a cambiare (rapporto tra cultura, benessere psicologico e successo organizzativo)¹².

⁹ Un documento di lavoro utile a questo fine è il "Modello di gestione dei rischi per l'amministrazione federale" (Modell eines Risikomanagements für die Bundesverwaltung, aprile 2017), presentato dal presidente della Corte dei conti tedesca nella sua funzione d'incarico federale per l'economicità nell'amministrazione.

¹⁰ Definizione del *Gabler-Wirtschaftslexikon*.

¹¹ Thomas Faust, "Verwaltungskultur zwischen Bewahrung und Erneuerung", *Innovative Verwaltung* 11/2014.

¹² Bernhard Badura (a cura di), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert*, Springer Gabler, 2017, p. 190.

La cultura organizzativa/amministrativa¹³ ha un ruolo decisivo nel realizzare e mantenere uno SCI efficace. Per essere efficace lo SCI, come i sistemi di gestione dei rischi e di verifica della conformità (compliance management), dev'essere accettato e vissuto da dirigenti e dipendenti. La cultura organizzativa, e quindi anche la cultura della compliance, sono influenzate in modo determinante pure dal comportamento percepito degli alti dirigenti (tone from/at the top), e dal comportamento esemplare dei dirigenti intermedi (tone from/at the middle)¹⁴. Una guida fondata su valori e un sistema di valori comuni rendono meno necessarie costose misure di controllo¹⁵.

Nella valutazione della cultura organizzativa/amministrativa ha un ruolo fondamentale la revisione interna¹⁶, per la sua posizione nella struttura della governance di un'organizzazione¹⁷.

L'indagine sulla cultura amministrativa della ripartizione beni culturali si è basata su un questionario rivolto a tutti i dipendenti¹⁸ e su interviste strutturate con i dirigenti.

Per le 14 domande è stata utilizzata una scala a 5 livelli, partendo dal valore più basso (in totale disaccordo con l'affermazione, piuttosto in disaccordo, in parte d'accordo, piuttosto d'accordo, del tutto d'accordo). I collaboratori hanno risposto alle domande ovvero affermazioni indicando il grado del proprio consenso a ognuna di esse. Per questo sondaggio, completamente anonimo, è stato utilizzato Microsoft Forms, che ha facilitato notevolmente l'elaborazione e la valutazione in dettaglio.

Dei 44 collaboratrici e collaboratori, 27 hanno partecipato al sondaggio, il che corrisponde a un tasso di risposta del 61,36%.

Quanto ai contenuti, le domande riguardano la valutazione delle "componenti di base" della cultura amministrativa (p. es. caratteristiche comuni fra le persone, risposta ai conflitti, spirito di squadra, impegno per gli obiettivi della ripartizione, visioni condivise, correttezza, apprezzamento, formazione e aggiornamento, compatibilità tra lavoro e vita privata) e la valutazione dei legami emotivi fra collaboratori ovvero collaboratrici. Sono queste le caratteristiche culturali di un sistema sociale che ne determinano anche l'attrattività e i legami al suo interno.

I risultati del sondaggio possono essere riassunti come segue.

Un modo obiettivo e ragionevole di affrontare i conflitti, un alto livello d'impegno per gli obiettivi della ripartizione, poter fare affidamento sui superiori, alta stima per tutti i collaboratori, un approccio basato su regole e valori comuni, e la promozione di misure per rendere più compatibili lavoro e vita privata – su tutto questo la maggior parte dei collaboratori è piuttosto ovvero del tutto d'accordo; sono valutati un po' meno positivamente lo spirito di squadra e l'esistenza di visioni condivise sull'ulteriore sviluppo della ripartizione.

Sull'affermazione che si investe nei collaboratori organizzando una formazione e un aggiornamento adeguati, il 30% è piuttosto in disaccordo e il 41% è in parte d'accordo. Da questo risultato la direttrice di ripartizione e i responsabili hanno dedotto un immediato bisogno di intervento, soprattutto nell'ufficio beni architettonici ed artistici, e hanno incluso nella pianificazione per il 2021 un corso di aggiornamento con relatori e relatrici esterni per tecnici e tecniche.

Sulla maggior parte delle affermazioni riguardanti equità e giustizia nei rapporti e parità di trattamento fra i collaboratori, la maggioranza ha risposto di essere piuttosto o del tutto d'accordo; però quasi un terzo degli intervistati è in totale disaccordo, o piuttosto in disaccordo, con l'affermazione riguardo alla parità di trattamento (in questa sede possiamo solo presumere che il problema sia la posizione del personale amministrativo rispetto a quello tecnico).

¹³ Vedi Hubertus Eichler, "Prüfung der Organisations-/Unternehmenskultur", *ZIR* 4/2015, pp. 152 sgg.

¹⁴ Mathias Wendt, "Compliance und Verwaltungskultur", *Innovative Verwaltung* 3/2018.

¹⁵ Birgit Depping, Michael Bünis, "Von der Regelkonformität zur Unternehmensethik", *ZIR* 4/2018, pp. 190 sgg.

¹⁶ Nell'amministrazione provinciale i compiti di revisione interna sono svolti dall'Organismo di valutazione.

¹⁷ IPPF Practice Guide, *Auditing Culture*, 2019, p. 2.

¹⁸ Fonti per il questionario: Bernhard Badura (a cura di), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert*, Springer Gabler, 2017, p.200; Commissione indipendente per la valutazione, l'integrità e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni (CIVIT), ora ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), *Indagine sul benessere organizzativo*, 2013.

Riguardo al legame emotivo fra collaboratori ovvero collaboratrici, la maggioranza ha risposto chiaramente di essere orgogliosa di lavorare per la ripartizione, e che non è la stessa cosa guadagnarsi lo stipendio lavorando per questa ripartizione o per un altro datore di lavoro.

Oltre al sondaggio di tutto il personale, è stato chiesto ai dirigenti, mediante interviste strutturate, di valutare la cultura organizzativa/amministrativa nella ripartizione ovvero nei singoli uffici (sottosistemi). Le domande poste riguardavano le caratteristiche peculiari della cultura amministrativa della ripartizione, i suoi punti forti e deboli, i valori e le tipologie valoriali dei dirigenti, i modelli di una moderna cultura amministrativa nonché condizioni generali e presupposti culturali per una formazione e uno sviluppo attivi di tale cultura.

Di seguito vengono presentate le principali affermazioni fatte nelle interviste sulla cultura amministrativa con riferimento alla ripartizione nel suo insieme, senza entrare nelle caratteristiche specifiche a livello di sottosistema.

La direttrice e i dirigenti della ripartizione sottolineano la precedenza data da tecnici e tecniche a contenuti e valori culturali (meno attenzione alle procedure amministrative), unita al piacere, al grande impegno e alla motivazione per i temi della ripartizione. La situazione è diversa per il personale delle segreterie, in quanto ha meno conoscenza dei contenuti, e a causa di passate situazioni di conflitto assume un atteggiamento per così dire difensivo, autoprotettivo: qui bisogna ripristinare la fiducia. Spesso il succitato impegno, l'attenzione e la responsabilità per i beni culturali non sono sufficientemente percepiti e apprezzati dalla cittadinanza e dall'opinione pubblica. La messa sotto tutela è spesso sentita come una (ingiustificata) ingerenza nei diritti di proprietà, e per questo motivo in certi casi non è stata finora pienamente accettata. Con un lavoro mirato d'informazione e pubbliche relazioni, s'intende aumentare l'accettazione della tutela dei monumenti da parte della popolazione (è in programma un vademecum sulla tutela dei beni culturali in Alto Adige). L'amministrazione dovrebbe porsi su un piano di parità con la cittadinanza. Per superare l'immagine negativa che si ha all'esterno servono un approccio basato sul rispetto, non gerarchico, una cooperazione costruttiva e una cultura del dialogo¹⁹ (anche con la politica provinciale e comunale). L'immagine dell'autorità che tutela il patrimonio culturale può cambiare solo se cambia l'autorità stessa. A questo fine dev'essere rafforzato anche il ruolo della ripartizione, non da ultimo attraverso una nuova terminologia, p. es reintroducendo la denominazione di sovrintendente provinciale. Il cambiamento culturale dovrebbe tendere a una situazione in cui a un'azione amministrativa improntata al rispetto, trasparente e intelligibile corrisponda una fiducia di base da parte della popolazione, e le conoscenze e l'esperienza dell'amministrazione siano accessibili anche alla cittadinanza. Nella ripartizione i collaboratori devono poter lavorare con piacere, con calma e in tranquillità, nella consapevolezza di dare un contributo socialmente significativo e rilevante nel contesto dell'autonomia.

IV. Valutazione e raccomandazioni

Potenziamento e ulteriore sviluppo dello SCI

La direttrice di ripartizione nonché le direttrici e il direttore dei tre uffici hanno accettato l'offerta di consulenza dell'Organismo di valutazione in modo aperto, interessato e costruttivo.

Per la dirigenza della ripartizione beni culturali, il suddetto *Vademecum sul sistema dei controlli interni* si è rivelato uno strumento utile per introdurre l'argomento, esaminare criticamente lo stato attuale dello SCI e sostenerne l'ulteriore sviluppo.

¹⁹ Sulla necessità di sensibilizzare alla tutela dei beni culturali, nonché sull'importanza della trasparenza e della comprensibilità delle attività in questo ambito per migliorare la qualità del dialogo con la cittadinanza, vedi Karin Dalla Torre, "Ein Blick auf das Kulturerbe in Südtirol", in *Manipulus florum*, Universitätsverlag Wagner, 2019, p. 78.

Per la dirigenza della ripartizione beni culturali, il suddetto *Vademecum sul sistema dei controlli interni* si è rivelato uno strumento utile per introdurre l'argomento, esaminare criticamente lo stato attuale dello SCI e sostenerne l'ulteriore sviluppo.

Nell'ambito del progetto di consulenza per l'ulteriore sviluppo dello SCI, la dirigenza – con riferimento agli ambiti dei contributi, delle autorizzazioni e della salvaguardia delle conoscenze – ha esaminato lo stato attuale e ha definito gli obiettivi e gli interventi necessari.

In ogni caso, sono già state adottate misure concrete che si possono far rientrare nelle componenti dello SCI *ambiente di controllo e attività di controllo*, e che sono principalmente di natura organizzativa (mansionali del personale e descrizioni dei processi). Per la relativa documentazione si raccomanda una revisione annuale e, se necessario, un suo adeguamento nell'ambito dei colloqui coi collaboratori, anche per sensibilizzarli maggiormente e renderli più consapevoli degli aspetti organizzativi e procedurali.

L'ulteriore sviluppo dello SCI nella direzione della ripartizione e nei suoi tre uffici è stato avviato e sostenuto in modo mirato, ma deve ancora proseguire. Oltre alla succitata *valutazione del rischio* (e alle successive *attività di controllo*), occorre tener conto anche delle componenti dello SCI *informazione e comunicazione* nonché *monitoraggio*.

Per la fine del 2022 è previsto, d'intesa coi responsabili, uno scambio di idee sui risultati dell'ulteriore sviluppo dello SCI.

Nel complesso si può ritenere che il progetto di consulenza e il conseguente confronto critico fra Organismo di valutazione e dirigenti della ripartizione abbia accresciuto la consapevolezza dell'importanza dello SCI.

Indagine sulla cultura amministrativa

La cultura organizzativa/amministrativa di una ripartizione influisce a fondo sul modo in cui questa unità assolve il proprio mandato istituzionale e affronta le mutevoli condizioni generali, le opportunità, i rischi o i conflitti; è inoltre decisiva nel determinare il successo di nuove forme di organizzazione e del lavoro agile – modalità che integrano sempre più il classico lavoro amministrativo. Chi s'impegna verso l'esterno per la soddisfazione dei clienti e dei cittadini, deve anche occuparsi della soddisfazione all'interno. A un rapporto con cittadini e cittadine basato sul rispetto devono corrispondere rapporti positivi all'interno dell'amministrazione. L'orientamento ai processi, ai risultati e al cliente richiede, oltre alle norme organizzative, un corrispondente profilo valoriale di tutti i componenti dell'organizzazione²⁰. Aspetti culturali come la fiducia tra dirigenza e collaboratori, la stima, l'autonomia, l'integrità, la soddisfazione dei collaboratori, il rispetto e la correttezza portano (a lungo termine) anche a migliori prestazioni (performance)²¹, e danno un contributo importante a uno SCI ben ponderato.

Il quadro risultante dall'indagine sulla cultura amministrativa della ripartizione beni culturali è ampiamente positivo, come esposto in dettaglio nella III sezione. I risultati sia dell'indagine che delle interviste fanno luce sui vari aspetti della cultura amministrativa caratterizzante la ripartizione.

Riguardo all'ambito dell'aggiornamento, dai risultati dell'indagine la dirigenza stessa ha già concluso che sono necessari interventi immediati. Per gli altri ambiti si raccomanda un esame più approfondito, in particolare di quelle affermazioni ovvero risposte sulle quali un numero rilevante di collaboratori si è

²⁰ *Organisationshandbuch des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat*, 2020, capitolo 1.7, Führungs- und Organisationskultur.

²¹ Herget/Strobl (a cura di), *Unternehmenskultur in der Praxis*, Springer Gabler, 2018, p. 56.

dichiarato in parte d'accordo o piuttosto in disaccordo. L'obiettivo è "coinvolgere e convincere" anche queste persone, affrontando concretamente temi critici nell'ambito di un sistematico sviluppo organizzativo. Un'ulteriore sfida consiste nel coinvolgere e motivare di più il personale amministrativo, in quanto l'ambito dei contenuti e quello amministrativo-giuridico sono ugualmente necessari per l'adempimento del mandato istituzionale.

03/11/2020

f.to.
Gilbert Gasser

f.to
Wolfgang Bauer

Südtiroler Landtag
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano
Cunsèi dla Provinzia autonoma de Bulsan



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà

Tel. 0471 402 212 | Fax 0471 260 114
pruefstelle@landtag-bz.org | organismovalutazione@consiglio-bz.org
PEC: pruefstelle.organismovalutazione@pec.prov-bz.org
www.landtag-bz.org/de/pruefstelle.asp
www.consiglio-bz.org/it/organismo-di-valutazione.asp