

Prüfstelle
Organismo di valutazione
Organn de valutazion

Gutachten zum Performancebericht 2022

gemäß Artikel 50 Absatz 1 Buchstabe b) des Landesgesetzes
Nr. 6/2022

AUTOR:INNEN

Isabella Summa
Wolfgang Bauer

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

Juni 2023

INHALTSVERZEICHNIS

I. Rechtsrahmen und Bezugsdokumente	4
II. Methodischer Ansatz und Gegenstand der Analyse	5
III. Ergebnisse der Analyse	5
IV. Abschließende Bemerkungen und Empfehlungen	8

I. Rechtsrahmen und Bezugsdokumente

Gemäß Artikel 50, Absatz 1, Buchst. b) des Landesgesetzes Nr. 6/2022 begutachtet die Prüfstelle den Bericht über die Performance der Organisationseinheiten der Landesverwaltung.

In Artikel 25, Absätze 1 und 2 des genannten Landesgesetzes heißt es: Die Landesregierung legt die grundsätzlichen Ziele fest, die die Landesverwaltung umsetzen muss, und erlässt allgemeine Richtlinien zur Umsetzung dieser Ziele und zur Überprüfung der erzielten Ergebnisse. Der Landeshauptmann/Die Landeshauptfrau und die Landesräte und Landesrätinnen sind für die Verwaltungstätigkeit in den ihnen zugeordneten Sachbereichen politisch verantwortlich. Sie legen im integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan, der nach Genehmigung durch die Landesregierung von den Organisationseinheiten umgesetzt wird, die programmatischen und strategischen Ziele und das Verhältnis zwischen individueller Leistung und erwarteten Ergebnissen fest. *Der Bericht zu den erzielten Ergebnissen wird der Landesregierung zur Genehmigung vorgelegt.* Ziel des integrierten Plans ist es, eine größtmögliche Vereinfachung, einen vollständigen Gesamtüberblick über die verschiedenen Planungsachsen, die Qualität und Transparenz der Dienstleistungen für Bürger, Bürgerinnen und Unternehmen sowie die schrittweise Umgestaltung der Prozesse zu gewährleisten.

Die Landesregierung hat mit Beschluss Nr. 461/2022 den integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Südtiroler Landesverwaltung (PIAO) für den Dreijahreszeitraum 2022-2024 genehmigt, welcher den Performanceplan, den Organisationsplan des agilen Arbeitens und den Dreijahresplan des Personalbedarfs beinhaltet.

Mit Beschluss der Landesregierung Nr. 318/2023 wurde der *Performancebericht* der Südtiroler Landesverwaltung für das Jahr 2022 genehmigt, welcher Gegenstand der vorliegenden Begutachtung ist. Im Bericht werden die Ziele, die erreichten Ergebnisse sowie der Ressourceneinsatz dargelegt. Eventuelle Abweichungen, welche sich im Laufe des Jahres ergeben haben, werden aufgezeigt und die Ursachen und entsprechende Maßnahmen angegeben.

Der Bericht ist auf der institutionellen Webseite im Abschnitt „Transparente Verwaltung“ abrufbar.

PIAO und Performancebericht werden, wie im eben erwähnten Beschluss beschrieben, in Zusammenarbeit zwischen Ressorts, Abteilungen und Ämtern in einem gemeinsamen Prozess des Austauschs und der kritischen Analyse erstellt, der von der Generaldirektion durch das Organisationsamt, Dienststelle für Controlling, gesteuert und koordiniert wird.

Das System zur Planung, Messung und Bewertung der Performance wurde von der Landesregierung mit Beschluss Nr. 487/2020 genehmigt. Darin wird die Vorgehensweise der Verwaltung bei der Umsetzung des Performancezyklus aufgezeigt. In diesem Dokument, das die einschlägigen Bestimmungen ergänzt, wird der Performancebericht als die Maßnahme bezeichnet, die den Bürgerinnen und Bürgern und den Interessengruppen einen Einblick in die zahlreichen Leistungen der Landesverwaltung und in die im Laufe des Vorjahres erzielten Ergebnisse ermöglicht und somit den Performancezyklus abschließt. Die erwähnten Beschlüsse aus den Jahren 2022 und 2023 verweisen zwar nicht mehr auf den Beschluss zum System, dennoch kann davon ausgegangen werden, dass dieser weiterhin als methodische Grundlage für die Überwachung des Performancezyklus angewendet wird.

Die Modalitäten für die Abfassung des Performanceberichts werden auch durch Rundschreiben geregelt. Für das Berichtswesen betreffend das Jahr 2022 wird insbesondere auf das Rundschreiben des Generaldirektors und des Generalsekretärs Nr. 1 vom 23. Juni 2022 verwiesen.

II. Methodischer Ansatz und Gegenstand der Analyse

Das Gutachten stützt sich auf die Grundsätze, die von der staatlichen Abteilung für den öffentlichen Dienst (Dipartimento della funzione pubblica, DFP) in den Leitlinien für den Jahresbericht zur Performance¹ formuliert wurden. Auch wenn diese an die unabhängigen Bewertungsorgane (Organismi indipendenti di valutazione, OIV) der staatlichen Verwaltungen gerichtet und als Richtschnur für die Bestätigung der Berichte gedacht sind, stellen sie dennoch eine wertvolle Orientierungshilfe für die Analyse des Performanceberichtes durch die Prüfstelle dar. Bei der Überprüfung wurden demnach folgende Kriterien herangezogen:

- a. Übereinstimmung des Berichts mit den Inhalten des Performanceplans für das Berichtsjahr;
- b. Auflistung der Ergebnisse in Bezug auf alle im Performanceplan genannten Ziele;
- c. Berücksichtigung der Zielsetzungen im Bereich der Korruptionsvorbeugung und der Transparenz bei der Bemessung und Bewertung der Performance;
- d. korrekte Anwendung der für die Indikatoren vorgesehenen Berechnungsmethode;
- e. Zuverlässigkeit der für die Erstellung des Berichts verwendeten Daten;
- f. Hervorhebung – für alle Ziele und Indikatoren – eventueller Abweichungen zwischen den geplanten und den tatsächlich erreichten Ergebnissen sowie Begründung der Abweichungen;
- g. Übereinstimmung des Berichts mit den geltenden Rechtsvorschriften und mit dem System der Planung, Messung und Bewertung der Performance in der Südtiroler Landesverwaltung;
- h. Kürze und Bündigkeit des Berichtes;
- i. Klarheit und Verständlichkeit des Berichtes.

Im Rahmen des Gutachtens zum Performancebericht für das Jahr 2022 wird also überprüft, ob die aufgelisteten Elemente und Grundsätze im Bericht vorhanden und ausreichend berücksichtigt sind. Darüber hinaus wird erhoben, inwieweit die Empfehlungen, die im Gutachten der Prüfstelle aus dem letzten Jahr enthalten sind, bereits umgesetzt wurden.

Die Analyse der Dokumentation wird durch spezifische Fragestellungen im Rahmen eines Interviews mit dem Bereich Controlling des Organisationsamtes ergänzt.

III. Ergebnisse der Analyse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Überprüfung hinsichtlich der Einhaltung der im Abschnitt II aufgelisteten Kriterien dargelegt.

In Bezug auf die Übereinstimmung der Inhalte des Performanceberichtes mit jenen des Performanceplans für das betreffende Jahr und die Angabe der Ergebnisse für alle im Plan genannten Zielvorgaben konnte nach Rücksprache mit dem Bereich Controlling des Organisationsamtes festgestellt werden, dass dank der neuen integrierten GZoom-Software der Performancebericht 2022 über diese Plattform generiert wurde und die Einhaltung der Kriterien der Kohärenz und Vollständigkeit durch automatische Kontrollen gewährleistet ist.²

¹ Es handelt sich um die Leitlinien Nr. 3 vom November 2018. Auf gesamtstaatlicher Ebene gibt es noch keine neuen Rundschreiben zur Erstellung des Performanceberichtes im Lichte des PIAO.

² Siehe auch Bericht der Prüfstelle „Die Plattform GZoom im Lichte des internen Kontrollsystems (IKS)“, Mai 2023.

Die Stichproben haben die Übereinstimmung und Vollständigkeit der Inhalte bestätigt.

Im Performancebericht finden sich zusätzlich zu den Zielen des Performanceplans auch die gemeinsamen operativen Ziele der Führungskräfte wieder. Die entsprechenden Zielvorgaben fließen laut Auskunft des Controllings mittels GZoom automatisch in die Zielvereinbarung ein und die Ergebnisse der entsprechenden Zielerreichung werden anschließend im Performancebericht wiedergegeben.

Was die Berücksichtigung der Zielsetzungen im Bereich Korruptionsvorbeugung betrifft, wird für jede Leistung, die mit einem Korruptionsrisikoprofil verbunden ist, das Verfahren angegeben, auf das im Dreijahresplan für Korruptionsvorbeugung und Transparenz Bezug genommen wird. Im Bericht fehlt jedoch jegliche Verbindung zu den entsprechenden Maßnahmen, da diese zurzeit weder bei der Definition der Performanceziele noch bei der Bewertung der Performance Berücksichtigung finden. Diesbezügliche Informationen gehen nur aus dem Monitoring der spezifischen Präventionsmaßnahmen hervor, die von Jahr zu Jahr im Dreijahresplan für Korruptionsvorbeugung festgelegt werden.

Im Bereich Transparenz wurde 2022 wiederum ein umfassendes strategisches Ziel für das Amt für Institutionelle Angelegenheiten formuliert, welches in diesem Bereich unterstützende Dienstleistungen für die gesamte Verwaltung erbringt³: „*Die Verwaltung orientiert sich am Prinzip der Transparenz und bekämpft Interessenskonflikte und Korruption*“⁴; auch wurden Zielvorgaben verschiedener Organisationseinheiten mit der Einhaltung der Bestimmungen zur Transparenz in Verbindung gebracht⁵.

Was die Überprüfung der korrekten Anwendung der Methode zur Berechnung der Indikatoren anbelangt, werden im Bericht die Ergebnisse, die bei jedem mit den Zielvorgaben verbundenen Indikator erreicht werden, analytisch dargelegt. In der Begründung werden Stellungnahmen bezüglich allfälliger Abweichungen angeführt. Aus den durchgeführten Stichproben geht hervor, dass die Aussagekraft der Begründungen zu den Zielabweichungen unterschiedlich ausgeprägt ist.

Der bereits in früheren Gutachten aufgezeigte Schwachpunkt, dass die Indikatoren hauptsächlich auf internen Quellen und auf eigenen Angaben beruhen, wurde zwar noch nicht vollständig behoben, die Zuverlässigkeit der für die Erstellung des Berichts verwendeten Daten wurde jedoch durch die Verknüpfungen von Datenbanken in GZoom erhöht. Für diesen Sommer ist laut Informationen des Bereichs Controlling außerdem die Ausarbeitung eines Leitfadens zu den Indikatoren und für September eine entsprechende Schulung für die Führungskräfte geplant. Außerdem wird eine Überarbeitung des Handbuchs zu GZoom und die Aktualisierung der entsprechenden Tutorials erfolgen. Eine zusätzliche Personalressource, die zurzeit in den Bereich eingeführt wird, wird sich laut Angaben des Controllings auch mit der Qualität der Daten im Performancezyklus befassen.

Der Bericht ist grundsätzlich in Übereinstimmung mit den geltenden Rechtsvorschriften und mit dem System der Planung, Messung und Bewertung der Performance in der Südtiroler Landesverwaltung verfasst, wobei zu beachten ist, dass der Performancezyklus in den Landesbestimmungen nur sehr allgemein geregelt ist und der erwähnte Beschluss zum System sich auf die Rechtslage vor Einführung des PIAO bezieht. Laut Auskunft des Controllings ist ein neuer Systembeschluss in Ausarbeitung, der nach Freischaltung des GZoom-Moduls zur Bewertung der Mitarbeitenden in der Landesregierung behandelt werden soll und den Neuerungen im Lichte des PIAO Rechnung tragen wird.

³ Siehe dazu PIAO 2022, S. 740 und Performancebericht 2022, S. 62, jeweils Leistung 3.

⁴ Siehe PIAO 2022, S. 53 und Performancebericht 2022, S. 58.

⁵ Siehe beispielsweise PIAO 2022, S. 320, 483, 571, 653, 733 und Performancebericht 2022, S. 125, 138, 146, 430, 815, 863, 888, 1006, 1112, 1361, 1384, 1394, 1399.

Durch die Einführung des PIAO sollen unterschiedliche Planungsinstrumente wie beispielsweise der Performanceplan, der Dreijahresplan des Personalbedarfs und der Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz in einem einzigen Dokument zusammenfließen und den Weg zu einer einheitlichen, integrierten strategischen Planung ebnen.

Obwohl es auf gesamtstaatlicher Ebene noch keine neuen Rundschreiben zur Erstellung des Performanceberichtes im Lichte des PIAO gibt, trägt der Performancebericht für das Jahr 2022 der Zielsetzung des PIAO bereits insofern Rechnung, als er auch Bezug nimmt auf strategische Aussagen, die nicht im Unterabschnitt „Performance-Plan der Landesverwaltung 2022-2024“ enthalten sind. So enthält er Aussagen in Bezug auf die Zuordnung strategischer Ziele und Entwicklungsschwerpunkte zu den Zielen der Nachhaltigkeit, der Chancengleichheit und des Monitorings durch Qualitätsinstrumente⁶ und prozentuelle Angaben in Bezug auf den Grad der Zielerreichung in den verschiedenen Dimensionen des Wohlbefindens⁷. Im Performancebericht fehlt zurzeit noch eine klare Aussage in Bezug auf die Erfüllung des institutionellen Auftrags und die Mission⁸ sowie auf die Handhabung eventueller Zielkonflikte, beispielsweise in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie⁹. Laut Auskunft des Controllings werden entsprechende Daten nach der geplanten Einführung von Business-Intelligence-Tools (BI-Tools) zur Verfügung stehen. Die BI-Tools sind aktuell in Ausarbeitung. Kürzlich wurde dem Controlling eine erste Version vorgestellt, die allerdings noch überarbeitet werden muss.

Was die Verzahnung zwischen dem Performancezyklus und der Wirtschafts- und Finanzplanung betrifft, wird auf die Ausführungen in den Berichten der Prüfstelle der letzten Jahre verwiesen, wonach eine direkte und tendenziell eindeutige Verbindung zwischen den Leistungen des Performanceplans und den Haushaltskapiteln hergestellt werden kann. Aus dem Performancebericht geht hervor, dass im Rahmen des Sonderauftrags „Haushaltsüberprüfung“ die Einführung von BI-Reporting-Tools in den Jahren 2022 und 2023 geplant ist¹⁰. Das Controlling hat bestätigt, dass diese zurzeit in Ausarbeitung sind und auch eine Verbindung zwischen strategischen Zielen und Haushaltsbereitstellungen ermöglichen werden.

Der Bericht 2022 besteht im Wesentlichen aus einer Zusammenstellung der in das Informationssystem GZoom eingegebenen Daten. Dies bedeutet, dass einerseits ein umfassendes und sehr detailliertes Bild der von den Organisationseinheiten des Landes erbrachten Leistungen vermittelt wird, andererseits ein derart umfangreiches Dokument für die Bürgerinnen und Bürger schwer lesbar ist. Von besonderer Bedeutung für die Lesbarkeit und Übersichtlichkeit des Berichts ist daher die Ausarbeitung des Einleitenden Teils „*Performance-Bericht der Landesverwaltung 2022: Ergebnisse im Überblick*“, der laut Auskunft des Controllings nach Inbetriebnahme der BI-Tools mit weiteren wesentlichen Informationen in übersichtlicher Form ausgebaut werden wird.

⁶ Siehe Performancebericht 2022, S. 13 in Verbindung mit PIAO 2022, S. 30 ff

⁷ Siehe Performancebericht 2022, S. 15 in Verbindung mit PIAO 2022, S. 20 ff

⁸ Siehe PIAO 2022, S. 16 ff

⁹ In ihre Stellungnahme zum Gutachtenentwurf teilt die Direktorin des Organisationsamtes dazu mit: „Es ist bereits geplant, auch das Regierungsprogramm der nächsten Landesregierung in den Performance-Plan zu integrieren. Die entsprechende Anfrage wurde an die Lieferfirma übermittelt und die entsprechende Finanzierung dieser und weiterer Anpassungen im Softwareprogramm wird gegenwärtig von der Abteilung Informationstechnik geprüft.“

¹⁰ Siehe Performancebericht 2022, S. 173

IV. Abschließende Bemerkungen und Empfehlungen

Der Performancebericht für das Jahr 2022 spiegelt die qualitative Weiterentwicklung des Performancezyklus wider, welche durch neue normative Vorgaben zum PIAO vorangetrieben und gleichzeitig durch verschiedene technische Instrumente, insbesondere die Plattform GZoom, unterstützt wurde.

So können, auch im Lichte der Erläuterungen durch die Ansprechpartner:innen im Controlling, folgende Punkte positiv hervorgehoben werden:

Automatische Kontrollen gewährleisten die Einhaltung der Kriterien der Kohärenz und Vollständigkeit; die Zuverlässigkeit der für die Erstellung des Berichts verwendeten Daten wird durch die Verknüpfungen von Datenbanken in GZoom verbessert;

Handhabung und Nutzen der eingesetzten Indikatoren werden durch einen Leitfaden und entsprechende Schulungen der Führungskräfte unterstützt werden;

das Handbuch zur IT-Plattform GZoom wird aufgrund der Weiterentwicklung überarbeitet, die entsprechenden Tutorials werden aktualisiert;

ein neuer Beschluss der Landesregierung zum Performancesystem (System der Planung, Messung und Bewertung) ist in Ausarbeitung, um den normativen Entwicklungen und den aktuellen Bereichen, Instrumenten und Prozessen betreffend den integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der öffentlichen Verwaltungen Rechnung zu tragen;

die Einleitung zum Performancebericht bietet eine leicht lesbare Übersicht über die im Berichtsjahr erzielten Ergebnisse, ist aber noch mit wesentlichen Informationen zu ergänzen, die laut Bereich Controlling durch die Inbetriebnahme der neuen BI-Tools gewonnen werden können;

besonderes Augenmerk wird im PIAO und also im entsprechenden Performancebericht auf die Förderung der Nachhaltigkeit¹¹, der Chancengleichheit¹² und des Einsatzes von Qualitätskonzepten, -methoden und -instrumenten¹³ gelegt; dabei soll, immer laut Auskunft des Controllings, der Einsatz spezieller BI-Tools die Berücksichtigung dieser Ziele, die Verknüpfung mit anderen Zielen und eventuelle Zielkonflikte künftig noch besser evidenzieren.

Die im Jahr 2022 getroffenen Maßnahmen zur Verbesserung des Performancezyklus werden in einem eigenen Abschnitt des Performanceberichts wiedergegeben¹⁴.

In Hinblick auf eine Optimierung des Performancesystems empfiehlt die Prüfstelle:

¹¹ Siehe auch Bericht der Prüfstelle „Umsetzung der Strategie für eine nachhaltige Entwicklung“, Oktober 2022

¹² Siehe auch Bericht der Prüfstelle „Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter von Seiten der Landesverwaltung“, Juni 2020

¹³ Siehe auch Bericht der Prüfstelle „Erhebung zum Qualitätsmanagement in der Landesverwaltung und zur Charta der Dienstqualität der öffentlichen lokalen Dienstleistungen“, Juni 2021

¹⁴ Siehe Performancebericht 2022, S. 42 ff.

- Alle Rechtsquellen, aus denen sich strategische Ziele für die Organisationseinheit ergeben (EU-Bestimmungen, Staatsgesetze, Landesgesetze, Beschlüsse) systematisch zu erfassen und durch GZoom verbindlich im Plan vorzusehen, um die Vollständigkeit der strategischen Zielsetzungen zu gewährleisten.

Laut Auskunft der Direktorin des Organisationsamtes wurde auf die Darstellung der Rechtsquellen im Performanceplan im Sinne der Lesbarkeit verzichtet, da sie im Wirtschafts- und Finanzdokument des Landes erfasst sind,

- Eine Priorisierung der strategischen Ziele in Bezug auf die Schaffung des Wertebeitrages für die Gesellschaft, unter Berücksichtigung der Strategie für eine nachhaltige Entwicklung, vorzunehmen, um Klarheit bei Zielkonflikten zu schaffen und eine Messung der Performance der Landesverwaltung als Ganzes, unter Berücksichtigung international anerkannter Indikatoren zu ermöglichen.

Laut Organisationsamt ist es das Ziel, die strategischen Ziele, welche bereits mit den 17 Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen verknüpft sind, mit den Dimensionen des Wertebeitrages und Nutzens für die Gesellschaft zu verbinden. Eine entsprechende Anfrage wurde bereits an die Lieferfirma übermittelt, die Finanzierung weiterer Anpassungen im Softwareprogramm wird von der Abteilung Informationstechnik geprüft.

- Die gemeinsamen, transversalen Ziele ebenfalls mit Indikatoren zu versehen, strategischen Zielsetzungen zuzuordnen und in das offizielle, veröffentlichte Planungsdokument aufzunehmen.

Jede Organisationseinheit bestimmt, laut Stellungnahme des Organisationsamtes, eigene Indikatoren der übergreifenden Ziele. Es müssen nämlich mitunter spezifische Indikatoren verwendet werden, die es zwar ermöglichen, bestimmte Prozesse zu erfassen, dennoch nicht homogen auf alle Organisationseinheiten ausgedehnt werden können.

Da die gemeinsamen Ziele jeder einzelnen Führungskraft der Landesverwaltung zugewiesen wurden und folglich auch von jeder Führungskraft, von der Ressort- bis zur Amtsebene, bewertet werden, wurde auf ihre Veröffentlichung verzichtet. Die übergreifenden Ziele sind Teil der operativen Performance-Pläne der Abteilungen und Ämter.

- Bei der Überarbeitung und Weiterentwicklung des Performancesystems die Zuständigkeit und Gesamtverantwortung für die Planung, Überwachung und Bewertung der Performance der Landesverwaltung als Ganzes klar festzulegen.

Die Zuständigkeiten werden laut Organisationsamt im neuen Beschluss der Landesregierung zum „System der Planung, Messung und Bewertung der Performance“ integriert.

- Die Schaffung eines internen Referenten-Pools in Erwägung zu ziehen, an den sich Führungskräfte und Sachbearbeiter bei praktischen Fragen bezüglich Definition der Ziele und Festlegung von Indikatoren wenden können.

- An der Implementierung der Kosten- und Leistungsrechnung weiterzuarbeiten.

- Das Performancesystem mit einem klar definierten internen Kontrollsystem (IKS)¹⁵ zu koppeln, um die Risiken, die die Erreichung der strategischen Ziele gefährden könnten, klar zu erfassen und nach einheitlichen Standards bestmöglich zu minimieren.

- In diesem Sinne, die Umsetzung der Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung und die Ergebnisse der prozessunabhängigen Überwachungstätigkeiten, wie beispielsweise der Audits der Prüfstelle, bei der Definition der Performanceziele und bei der Bewertung der Performance explizit zu berücksichtigen.

¹⁵ Siehe Leitfaden zum Internen Kontrollsystem (IKS), April 2023, [2023.04.14 Leitfaden de rev..pdf \(kc-usercontent.com\)](#)

Zusammenfassend spricht die Prüfstelle die Empfehlung aus, den ganzheitlichen Ansatz des Performancemanagements weiter zu verfolgen, welcher die Verbesserung des sozialen und wirtschaftlichen Wohlergehens der Bürger:innen und der Interessengruppen in den Mittelpunkt stellt und den Performanceplan zu einem umfassenden, praktischen Managementinstrument für alle Führungsebenen weiterentwickelt.

Isabella Summa

Wolfgang Bauer



Prüfstelle
39100 Bozen | Freiheitsstraße 66
Organismo di valutazione
39100 Bolzano | Corso Libertà, 66

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