

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO)

2025-2027

BETRIEB FÜR SOZIALDIENSTE BOZEN

Die Körperschaft verabschiedet den vorliegenden Plan gemäß den Bestimmungen des Gesetzesdekrets 80/2021, des Dekretes des Präsidenten der Republik Nr. 81/2022 und des Ministerialdekrets Nr. 132 vom 30.06.2022 unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Landesgesetzes Nr. 7 vom 20. Dezember 2021 und des Landesgesetzes Nr. 7 vom 19.12.2022.

EINLEITUNG	4
RECHTSGRUNDLAGEN.....	4
DATENBLATT DER VERWALTUNG UND ANALYSE DES EXTERNEN UND INTERNEN KONTEXTES	6
1. ABSCHNITT ÖFFENTLICHER WERT, LEISTUNG UND ANTIKORRUPTION	7
1.1 ÖFFENTLICHER WERT	7
1.2 PERFORMANCE	11
1.3 DIGITALE TRANSITION.....	12
1.4 KORRUPTIONSRISIKEN UND TRANSPARENZ	12
2. MASSNAHMEN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION UND ZUR FÖRDERUNG DER TRANSPARENZ	13
2.1 EINLEITUNG.....	13
2.2 ALLGEMEINER TEIL.....	15
2.3 DER EXTERNE KONTEXT	18
2.4 DER INTERNE KONTEXT	21
2.5 RISIKOBEWERTUNG.....	25
2.6. ABSCHNITT TRANSPARENZ	30
2.7. ALLGEMEINE ORGANISATORISCHE MASSNAHMEN.....	33
2.8.ÜBERWACHUNG, ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG DES KORRUPTIONSPRÄVENTIONSPLANS.....	40
3. ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN	42
3.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	43
3.2 ORGANISATION DER AGILEN ARBEIT.....	45
3.3 PLAN DES PERSONALBEDARFS	45
4. MONITORING.....	46
ANHÄNGE DES PIAO 2025 – 2027	48

EINLEITUNG

Der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) wurde mit dem Ziel eingeführt, eine bessere Koordinierung und Vereinfachung der Planungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen zu ermöglichen sowie eine bessere Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit und der Dienstleistungen für Bürger und Unternehmen zu gewährleisten.

In diesem Dokument werden die Ziele, Maßnahmen und Aktivitäten der Körperschaft auf die institutionellen Zwecke und die allgemeine öffentliche Aufgabe der Befriedigung der Bedürfnisse der Gemeinschaft und der Territorien zurückgeführt. Es handelt sich also um ein Instrument, das einerseits von großer strategischer Bedeutung und andererseits von hohem kommunikativem Wert ist, über das die öffentlichen Körperschaften – in unserem Fall der Betrieb für Sozialdienste Bozen (kurz „BSB“) – der Gemeinschaft die Ziele und Maßnahmen mitteilt, mit denen die öffentlichen Aufgaben wahrgenommen werden, sowie die Ergebnisse, die in Bezug auf die zu erfüllenden Bedürfnisse von öffentlichem Wert erzielt werden sollen.

RECHTSGRUNDLAGEN

Art. 6 Abs. 1 bis 4 des Gesetzesdekret 9. Juni 2021 Nr. 80, mit Änderungen in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 umgewandelt, hat in unser System den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (kurz „PIAO“) eingeführt, der eine Reihe von Plänen und Programmen umfasst, die bereits zuvor gesetzlich vorgesehen waren, und zwar: den Leistungsplan, den Dreijahresplan zur Korruptionsprävention und Transparenz, den Organisationsplan für agiles Arbeiten und den Dreijahresplan für den Personalbedarf als Maßnahme zur Vereinfachung, Straffung und Optimierung der öffentlichen Planung im Rahmen des Prozesses zur Stärkung der Verwaltungskapazität der öffentlichen Verwaltungen im Hinblick auf die Umsetzung des nationalen Wiederaufbau- und Resilienzplans.

Der PIAO hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird jährlich aktualisiert. Er wird in Übereinstimmung mit dem nationalen, regionalen und Landes Gesetzesbestimmungen und in Übereinstimmung mit den vom Ministerium für den öffentlichen Dienst, Korruptionsbekämpfung und Transparenz herausgegebenen Richtlinien erstellt, auf die im Nationalen Antikorruptionsplan und in den allgemeinen Regulierungsakten Bezug genommen wird, die vom ANAC gemäß Gesetz Nr. 190 von 2012, des Gesetzesdekrets Nr. 33 von 2013 und aller weiteren spezifischen Referenzvorschriften der anderen von ihm übernommenen Materien, sowie auf der Grundlage des „Standardplans“, wie im Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 30. Juni 2022 zur Festlegung des Inhalts des PIAO vorgesehen sind.

Gemäß Art. 6, Abs. 6-bis, des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, umgewandelt, mit Änderungen, in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021, wie durch Art. 1, Abs. 12, des Gesetzesdekrets Nr. 228 vom 30. Dezember 2021 eingeführt, mit Änderungen umgewandelt mit Gesetz Nr. 15 vom 25. Februar 2022 und anschließend geändert durch Art. 7, Abs. 1 vom 30. April 2022, Nr. 36, mit Änderungen in das Gesetz Nr. 79 vom 29. Juni 2022 umgewandelt, verabschieden die Verwaltungen und Körperschaften den PIAO in der Regel bis zum 31. Januar eines jeden Jahres oder, im Falle einer Gesetzesverlängerung der Fristen für die Genehmigung der Haushaltsvoranschläge, innerhalb von 30 Tagen nach dem letzten Datum für die Genehmigung der Haushaltsvoranschläge, das durch die geltenden Verlängerungen festgelegt wurde, oder, wie in diesem Jahr, bis zum 31. März 2025.

Gemäß Art. 3 des LG Nr. 7 vom 19. Dezember 2022 werden ab 2023 die Inhalte von Artikel 6 des oben genannten Gesetzesdekrets Nr. 80/2021 vollständig übernommen, „im Einklang mit den zum 30. Oktober 2021 für die Körperschaften selbst vorgesehenen Planungsinstrumenten“, also unter der Bedingung, dass keine neuen oder geänderten Planungsinstrumente in den regionalen Kontext eingeführt werden, die zu dem oben genannten Datum nicht vorgesehen waren.

Das Regionalgesetz sieht außerdem vor, dass die Anwendung von Artikel 6 des Gesetzesdekrets im Einklang mit den Planungsinstrumenten erfolgt, die „möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt von der Region oder den beiden autonomen Provinzen für ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche vorgesehen werden“, um die Anwendung der Planungsinstrumente sicherzustellen, die möglicherweise von der Region oder den beiden autonomen Provinzen nach dem 30. Oktober 2021 eingeführt werden.

Der vorliegende integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan wird in Übereinstimmung mit dem geltenden Dienstleistungsvertrag des BSB beschlossen. Gemäß Art. 1, Absatz 1, des Präsidialerlasses Nr. 81/2022 ergänzt er den Personalbedarfsplan, den konkreten Aktionsplan, den Plan zur Rationalisierung der Nutzung der instrumentellen Ausstattung, einschließlich der IT-Ausstattung, die die Arbeitsplätze in der Arbeitsautomation begleiten, den Dreijahresplan für Korruptionsprävention und Transparenz, den Plan für positive Maßnahmen, den Leistungsplan und den Organisationsplan für agiles Arbeiten.

Es wird darauf hingewiesen, dass in der Provinz Bozen aufgrund der regionalen und der Landesautonomie der Organisationsplan für agiles Arbeiten (auch „POLA“ genannt), der für mindestens 15 % der Mitarbeiter, die die Anwendung beantragen, die organisatorischen Maßnahmen, die technologischen Anforderungen, die Schulungsprogramme für das Personal, einschließlich der Führungskräfte, sowie die Instrumente zur Erfassung und regelmäßigen Überprüfung der erzielten Ergebnisse, auch

im Hinblick auf die Verbesserung der Wirksamkeit und Effizienz der Verwaltungstätigkeit, der Digitalisierung der Prozesse sowie der Qualität der erbrachten Dienstleistungen, auch unter Einbeziehung der Bürger, sowohl einzeln als auch in ihren Vereinigungsformen, festlegt, derzeit nicht vorgesehen ist.

DATENBLATT DER VERWALTUNG UND ANALYSE DES EXTERNEN UND INTERNEN KONTEXTES

DATENBLATT DER VERWALTUNG

Bezeichnung der Verwaltung	:	Betrieb für Sozialdienste Bozen
Adresse:		Anita-Pichler-Platz 12, 39100 Bozen
Steuernummer/MwSt.Nr.:		01710790211
Gesetzlicher Vertreter:		Frau Dr. Liliana Di Fedè
Anzahl der Mitarbeiter am 31. Dezember 2024:		1.089
Telefon:		0471-1626000
Internetseite:		https://www.aziendasociale.bz.it/it
E-Mail:		direzione@aziendasociale.bz.it
PEC/ZEP:		assb@legalmail.it

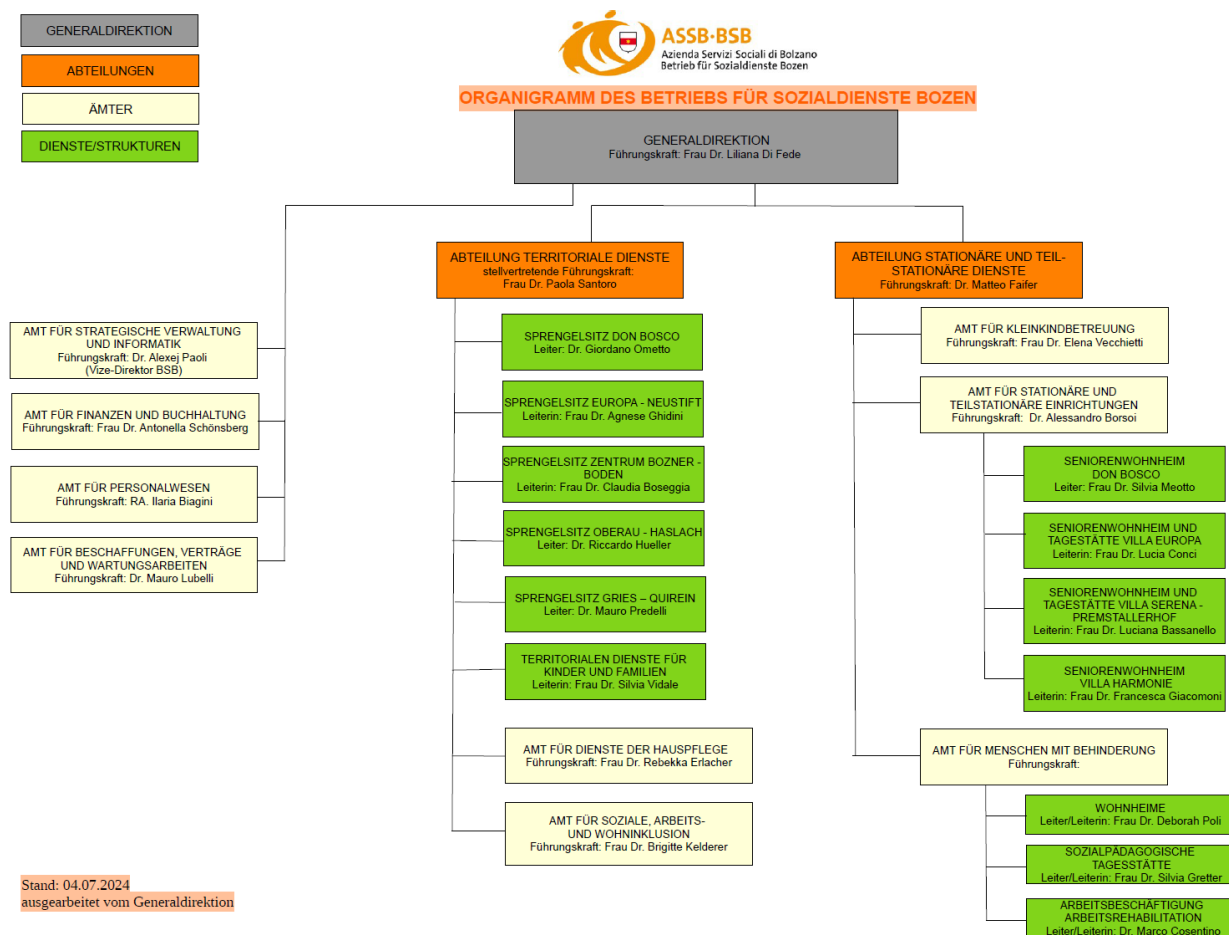
ANALYSE DES KONTEXTES

In Südtirol unterscheidet sich die Art und Weise der Verwaltung in Bezug auf die sozio-sanitären Kompetenzen deutlich von denen auf nationaler Ebene. Die lokalen Sanitätsbetriebe (kurz „ASL“ genannt) verwalten nur das Gesundheitswesen und haben keine Zuständigkeit im sozialen Bereich. Aufgrund des Autonomiestatuts hat die Provinz Bozen die Zuständigkeit für den Großteil der Verwaltungsaufgaben im Sozialbereich, während die Gemeinden für die restlichen Zuständigkeiten zuständig sind, die nicht Kompetenz des Landes sind.

Die Autonome Provinz Bozen hat außerdem die primäre (exklusive) Gesetzgebungskompetenz im Bereich der öffentlichen Fürsorge und Wohltätigkeit und hat – kraft des Landesgesetzes vom 30. April 1991, Nr. 13 „Neuordnung der Sozialdienste in der Provinz Bozen“ – die Ausübung ihrer Kompetenzen an die Gemeinden delegiert, die ihrerseits befugt sind, diese Funktionen weiter zu delegieren. Insbesondere sieht das genannte Gesetz vor, dass die Verwaltung „... über eigene Ämter, durch Betriebe oder Körperschaften oder durch Vereinbarungen, Verträge oder Absichtserklärungen mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen, Verbänden oder Genossenschaften ...“ erfolgt. Der BSB ist somit lt. Landesgesetzgebung eine institutionelle Realität, die derzeit weder auf Landes- noch auf nationaler Ebene Parallelen findet.

ORGANIGRAMM DER KÖRPERSCHAFT

Nachfolgend ist das aktuelle Organigramm der Körperschaft aufgeführt, das seit dem 01.07.2024 in Kraft ist. Der BSB hat in den letzten zwei Jahren mehrere wesentliche Änderungen erfahren, wie z. B. die Verlagerung des Amtes für Kleinkindbetreuung vom 01.01. 2024 von der Abteilung für territoriale Dienste zur Abteilung für stationäre und teilstationäre Dienste und die Abschaffung des Amtes für allgemeine Angelegenheiten, dessen Funktionen größtenteils in das Amt für strategische Verwaltung und IT integriert worden sind:



1. ABSCHNITT ÖFFENTLICHER WERT, LEISTUNG UND ANTIKORRUPTION

1.1 ÖFFENTLICHER WERT

Der BSB wurde 1998 durch Beschluss des Gemeinderats von Bozen gegründet und hat seine Tätigkeit am 1. Januar 1999 aufgenommen. Als instrumentelle Körperschaft der Gemeinde Bozen ist der BSB – gemäß der eigenen Verordnung – mit öffentlicher

Rechtspersönlichkeit ausgestattet, mit funktionaler, technischer, verwaltungstechnischer und buchhalterischer Autonomie und übernimmt die Befugnisse, die in den verschiedenen Gesetzesbestimmungen, im Landessozialplan und in denjenigen, die von der Gemeinde Bozen übertragen werden, vorgesehen sind. Im Wesentlichen kümmert sich der BSB um die Verwaltung der sozialen Dienste auf dem Gebiet der Stadtgemeinde Bozen.

Anders gesagt, verwaltet der BSB:

- die Dienstleistungen, die die Autonome Provinz Bozen der Gemeinde Bozen übertragen hat, die diese wiederum an den BSB übertragen hat. Diese Dienstleistungen werden vollständig von der Provinz finanziert (auch delegierte Angelegenheit genannt);
- die kommunalen Dienstleistungen, die von der Gemeinde an den BSB delegiert und von letzterer finanziert werden (es handelt sich um nicht delegierte Dienste bzw. um eigene Funktionen).

Der Fluss der Gelder des Landes, was Finanzierungen und Beiträge zu den laufenden Ausgaben betrifft, läuft in der Regel über die Gemeindeverwaltung. Bei den Landesmitteln werden hinsichtlich der Finanzierung ihrer Tätigkeit zwei verschiedene Arten unterschieden: 1) die sogenannte „Pro-Kopf-Quote“, ein Pauschalbetrag, multipliziert mit der Anzahl der Einwohner, und 2) die zweckgebundenen Mittel für bestimmte Dienstleistungen, wie z. B. wirtschaftliche Unterstützung, multizonale Dienstleistungen usw. Die Beträge aus den Finanzierungen und Beiträgen der Provinz für Investitionsausgaben werden hingegen direkt vom BSB eingenommen, ebenso wie die Einnahmen aus den Rückerstattungen des Sanitätsbetriebes (ASL) sowie die Beiträge, die die Nutzer für die Inanspruchnahme von Sozialdiensten zahlen.

Die für die Verwaltung des BSB erforderlichen Finanzmittel werden hingegen jährlich mit der Körperschaft vereinbart, die Eigentümerin ist, und zwar auf der Grundlage der finanziellen Verfügbarkeit derselben, wobei unter anderem die Tatsache berücksichtigt wird, dass die Landesmittel nicht ausreichen, um den Bedarf für den delegierten Teil zu decken. Sie sind im Dienstleistungsvertrag („Leistungsplan“) enthalten, der zwischen der Gemeinde und dem BSB unterzeichnet und vom Gemeindevausschuss in den ersten Monaten des Jahres beschlossen wird.

Die in der betrieblichen Satzung aufgeführten Grundsätze, nämlich Subsidiarität, Komplementarität, Gleichheit, Integration von Gesundheit und Soziales, Achtung der Menschenwürde, Qualität der Leistungen, Unparteilichkeit, Objektivität und Gerechtigkeit in der Behandlung, ständige Kontrolle der Dienstleistungen, Achtung der Vielfalt, Effizienz und Effektivität, sind seit jeher die Grundprinzipien der Tätigkeit des BSB. Insbesondere Im Laufe der Jahre hat der Aspekt der Subsidiarität immer mehr an Bedeutung gewonnen. Dies zeigt sich darin, dass dem einzelnen Bürger oder einer Gruppe von Bürgern die notwendige Mindesthilfe gewährt wird, um eine benachteiligte Situation zu überwinden,

indem nur dann eingegriffen wird, wenn der Einzelne, die Familie, die Ressourcen der Verbände, Freiwilligenarbeit und Zusammenarbeit nicht in der Lage sind, die Bedürfnisse eigenständig zu erfüllen.

Der BSB verwaltet seine sozialen Dienste entweder direkt, d. h. mit eigenem Personal, oder über Dritte, d. h. über gewinnorientierte oder gemeinnützige Organisationen, mit denen der BSB verschiedene Arten von Verträgen und vereinzelt auch Vereinbarungen abschließt. Insgesamt arbeiten mehr als 1000 Personen in den betrieblichen Diensten (zum 31.12.2024 waren 1.089 Mitarbeiter im BSB beschäftigt, in äquivalente Ressourcen 884,64), die mit ihren Familien dauerhaft in der lokalen Gemeinschaft leben. Neben diesem Personal „gravitieren“ um den BSB auch andere Personen, Mitarbeiter von Lieferanten von Waren und Dienstleistungen, die Beziehungen zum BSB unterhalten, wie z. B. das Personal von Unternehmen, die Wartungs-, Reinigungs- und Hilfsdienste verschiedener Art durchführen. Die Auswirkungen des BSB auf die lokale Gemeinschaft sind daher von größter Bedeutung, und aus diesem Grund übernimmt der BSB eine große Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern. Bei der Erfüllung seiner Aufgaben kann der BSB auf ein fachkundiges Personal zurückgreifen.

Die Mission und Vision des BSB sind in der Satzung des Betriebes verankert, die im Herbst 1998 vom Gemeinderat verabschiedet wurde. Obwohl die Grundprinzipien unverändert geblieben sind, wurden sie im Laufe der Jahre aufgrund von Veränderungen in der Gesellschaft und somit auch im Betrieb überarbeitet. Zuletzt wurden sie im Jahr 2021, 20 Jahre nach der Gründung des BSB, den heutigen Verhältnissen angepasst, wie hier dargestellt:

Mission: Wir stehen den Menschen und Familien mit Sachlichkeit, Kompetenz und Engagement zur Seite und fördern die Ressourcen jedes Einzelnen und der gesamten Gemeinschaft. Wir planen, organisieren und verwalten die öffentlichen Sozialdienste der Stadt Bozen auf qualitativ hochwertige und nachhaltige Weise, unter Berücksichtigung der zentralen Rolle und Würde des Menschen. Wir beteiligen uns an der Entwicklung der territorialen Sozialpolitik und arbeiten mit lokalen Institutionen, Vereinen und Freiwilligenorganisationen zusammen, wobei wir uns auf Präventions- und Wohlfahrtsmaßnahmen, für die am stärksten gefährdeten Personen und die Gemeinschaft konzentrieren.

Vision: Jeden Tag den Unterschied ausmachen. An der Seite der Menschen, um gemeinsam eine Gemeinschaft aufzubauen, in der Bedürfnisse Gehör finden. Und durch Zuhören, Verständnis und Unterstützung.

Aus der Mission ergeben sich die strategischen Bereiche, auf denen der BSB seine Aktivitäten aufbaut. Im Einzelnen sind die strategischen Bereiche des BSB folgende:

- Dienste für Personen
 - Kleinkinder
 - Familien und Minderjährige,
 - Erwachsene, Senioren,
 - Menschen mit Behinderung,
 - Entwicklung des Gemeinwesens
- Humanressourcen
- Wirtschaftliche Verwaltung
- Nachhaltigkeit
- Planung und Entwicklung
- Kommunikation und Außenbeziehungen

Der BSB passt die einzelnen Organisationsstrukturen an den Wachstums- und Entwicklungsprozess seiner angebotenen Dienstleistungen an, der sich aus den sich ändernden Bedürfnissen und Herausforderungen von außen ergibt. Auf diesem Weg ändert der Betrieb flexibel die Interventionsmethoden und wertet die Humanressourcen und die sozialen Kompetenzen bestmöglich auf, wobei er seine Grundwerte gebührend berücksichtigt, durch die er die Ziele, Entscheidungen und Handlungen jedes Mitarbeiters ausrichtet, um die festgelegten Ergebnisse zu erreichen und seine Mission zu erfüllen. Jede vom BSB unternommene Maßnahme ist von der Zentralität, Einzigartigkeit und den Bedürfnissen derjenigen inspiriert, die die Dienstleistungen des Betriebs in Anspruch nehmen. Dies erfordert einen ständigen Einsatz zur Innovation und Verbesserung der Qualität der eigenen Dienstleistungen. Im Folgenden werden einige Kontextfaktoren aufgeführt, die als besonders repräsentativ für die neuen Herausforderungen angesehen werden, denen sich der BSB in naher Zukunft stellen muss, und die sich auf vier Bereiche beziehen, und zwar:

Politisch	• Vielzahl von Interessengruppen, die unterschiedliche Erwartungen äußern. Diese erfordert eine besondere Anstrengung bei der Gestaltung und Erbringung von Dienstleistungen, um die verschiedenen Erwartungen, die manchmal sogar widersprüchlich sein können, in Einklang zu bringen • Schwierigkeiten bei der Vermittlung der Komplexität und der sich daraus ergebenden Notwendigkeit von Qualität und Professionalität der erbrachten Dienstleistungen
Wirtschaftlich	• Nachhaltigkeit des Wohlfahrtssystems angesichts sowohl der wachsenden Nachfrage nach Dienstleistungen als auch einer Wirtschaftskrise, die sich auf das Armutsniveau der Bevölkerung auswirken wird • Vergrößerung der „Spanne“ zwischen einkommensstarken und einkommensschwachen Gruppen von Bürgern
Sozial	• Demografische Entwicklung und Veränderung der soziodemografischen Struktur der Gemeinschaft, Überalterung der Bevölkerung, Eingliederung von Neubürgern, neue Armut, neue soziale Bedürfnisse

	(z.B. Unterstützung der Selbstbestimmung, Nutzer Multiproblem-Nutzer), Aufrechterhaltung der Solidaritätsnetze der Gemeinschaft
Technologisch	- Entwicklung einer digitalen Kultur, d. h. Entwicklung des Digitalisierungsprozesses von Dienstleistungen und Aktivitäten als Voraussetzung für die Effektivität und Effizienz von Prozessen - Von Daten zu Informationen: Schaffung der Voraussetzungen für die Verfügbarkeit von Daten zur Ermittlung von Trends und Szenarien für die Gestaltung von Dienstleistungen, die mit der Entwicklung des Umfelds in Einklang stehen, auch im Hinblick auf die Prävention

Die folgenden Erfolgsfaktoren sind insofern relevant, als sie in der Gegenwart und in den kommenden Jahren eine Herausforderung darstellen können:

Value Proposition (Wertangebot durch die angebotenen Dienstleistungen als Antwort auf die Bedürfnisse der Nutzer und Interessengruppen)	Unterstützung von Einzelpersonen, Familien und der Gemeinschaft als Ganzes, Beitrag zum sozialen Zusammenhalt, Schaffung von Arbeitsplätzen, Förderung der sozialen Kultur und Solidarität
Nutzerbeziehungen (wie bringe ich meinen Nutzern das Nutzenversprechen nahe)	Den Nutzern zuhören und sie einbeziehen, Koordination und Vernetzung mit Interessengruppen, institutionelle Kommunikation, partizipative Planung
Schlüsselaktivitäten (Aktivitäten, die für das Anbieten von Dienstleistungen besonders wichtig sind)	Strategie, Planung und Gestaltung, Beziehungsmanagement, Qualitätssicherung von Dienstleistungen
Zentrale Ressourcen	Ressourcen des Personals und Digitalisierung
Strategische Partner	Gemeinde, Provinz Bozen, Dritter Sektor, Interessenvertretungen/ Familienausschüsse, Nutzer, Betreiber, Ausbildungseinrichtungen (Berufsschulen, Universitäten usw.).
Einnahmenfluss	Beiträge und Transfers, Einnahmen aus Tarifen und Gebühren, Glaubwürdigkeit und Vertrauen
Kostenstruktur	Personalkosten, Kosten der Infrastrukturen, IT-Kosten, Dienstleistungskosten

Für die strategischen und operativen Ziele wird auf den Bericht „Leistungsplan 2024-2027 (Jahr 2024)“ (Anhang 2) verwiesen, der die Ergebnisse der operativen Ziele für das Jahr 2024 dokumentiert, und auf den Entwurf des „Leistungsplans 2023-2025 (Jahr 2025)“, der jedoch in der Regel von der Gemeinde Bozen in der ersten Hälfte des Jahres 2025 genehmigt wird.

1.2 PERFORMANCE

Der BSB legt seine spezifischen Ziele auf dreijähriger Basis in Übereinstimmung mit den politischen Prioritäten des Assessorats für Sozialpolitik der Gemeinde Bozen fest, wobei er die Mission des BSB und die Ergebnisse der Analyse des externen und internen Kontexts berücksichtigt. Die spezifischen Ziele identifizieren die strategischen Prioritäten in Bezug

auf die erbrachten Tätigkeiten und Dienste sowie auf das Niveau und die Qualität der den Bürgern zu garantierende Dienste. Die strategische Dreijahresplanung sowie die operative Planung sind eng mit allen Komponenten des integrierten Leistungszyklus (u.a. Dienstleistungscharta, Plan zur Korruptionsprävention und Transparenz) verbunden. Das oberste Ziel der Dreijahres- und Jahresplanung ist die Befriedigung der Bedürfnisse der strategischen Stakeholder der Körperschaft.

Weitere Einzelheiten zum betrieblichen Leistungszyklus findet man im „Leistungsplan 2025-2027 (Jahr 2025)“, der nach seiner Genehmigung durch die Gemeinde Bozen in der endgültigen Fassung diesem Plan beigelegt wird. In der Zwischenzeit wird der Entwurf beigelegt.

1.3 DIGITALE TRANSITION

Die vom Gesetzgeber stark gewünschte digitale Transition mit den daraus resultierenden Digitalisierungsmaßnahmen trägt dazu bei, sowohl im Bereich der Korruptionsprävention als auch der Transparenz einen starken Impuls zu geben. Eine grundlegende Rolle spielt das EDV-Protokoll, in dem alle beim BSB eingegangenen Unterlagen sowie alle Beschlüsse und Verfügungen erfasst werden.

Darüber hinaus nutzt der BSB für öffentliche Ausschreibungen neben der nationalen digitalen Plattform auch die von der Autonomen Provinz Bozen zur Verfügung gestellte digitale Plattform, die die Integrität aller darin enthaltenen Dokumente garantiert und es ermöglicht, jede durchgeführte Operation zurückzuverfolgen.

1.4 KORRUPTIONSRISIKEN UND TRANSPARENZ

Die Maßnahmen zur Korruptionsprävention (sog. Antikorruptionsmaßnahmen) und zur Förderung der Transparenz des BSB wurden zuletzt im Rahmen des Dreijahresplans zur Korruptionsprävention und Transparenz (PTPCT) für den Dreijahreszeitraum 2023-2025 festgelegt, der mit Beschluss des Gemeindevausschusses von Bozen Nr. 163/2023, gemäß den Vorgaben des PNA 2022 und des Vademecum ANAC vom 2. Februar 2022 genehmigt wurde und unter folgendem Link eingesehen werden:

https://www.aziendasociale.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225062068&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21127&id={F34BB44C-37CF-5DCA-E040-1BACC3224075} &parent_id={F20FAC5C-90B1-9DDC-E040-1BACC3222E19}

Der Vollständigkeit halber wird der PTPCT 2025-2027 des BSB (Anhang 1-bis) diesem PIAO beigelegt.

2. 1. MASSNAHMEN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG UND ZUR FÖRDERUNG DER TRANSPARENZ IN ANWENDUNG DES GESETZES 190/2022

2.1 EINLEITUNG

Im Folgenden werden die Maßnahmen zur Korruptionsprävention und zur Förderung der Transparenz, Abschnitt des PIAO, Integrierter Verwaltungs- und Aktivitätsplan definiert, ein im Dekret L. Nr. 80/2021 vorgesehenes Instrument (*„Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungskapazität der öffentlichen Verwaltungen im Hinblick auf die Umsetzung des Nationalen Plans für Wiederaufbau und Resilienz (PNRR) und zur Steigerung der Effizienz der Gerichtsbarkeit“*), umgewandelt mit Änderungen durch Gesetz Nr. 113/2021.

Mit der Einführung des PIAO wird die Planung zur Korruptionsprävention und Transparenzförderung zu einem integralen Bestandteil eines einheitlichen Planungsdokuments für öffentliche Verwaltungen.

Ziel dieses Abschnitts ist es, in Kontinuität mit den zuvor vom BSB geplanten und verabschiedeten Maßnahmen, zuletzt mit dem PTPCT 2025-2027, die Maßnahmen zu definieren, die die Betriebsverwaltung umsetzen möchte, um – auch durch die Rationalisierung der in ihre Zuständigkeit fallenden Verwaltungsaktivitäten – die Legitimität, Integrität und Transparenz der Arbeit ihrer Mitarbeiter und Verwalter zu schützen.

Um angemessene und konkrete Maßnahmen zur Korruptionsprävention und zur Förderung der Transparenz festzulegen, wurde vor der Erstellung des Dokuments eine Analyse des externen und internen Kontexts der Körperschaft durchgeführt und mit den anderen strategischen und operativen Planungsinstrumenten der Betriebsverwaltung koordiniert, unabhängig davon, ob diese in den vorliegenden PIAO aufgenommen wurden oder nicht.

Die Reihenfolge der Themen wurde unter Berücksichtigung der Angaben des vom ANAC am 2. Februar 2022 erstellten Vademekums und des anschließenden „Nationalen Antikorrupsionsplans 2022“ (auch PNA genannt) festgelegt, der den Richtungsweiser für die öffentlichen Verwaltungen darstellt, welche zur dreijährigen Anwendung der Rechtsvorschriften verpflichtet sind. Das vorliegende Dokument, das so weit wie möglich

mit den Vorgaben des PNA 2022 übereinstimmt, stellt ein wertvolles Instrument zur Prävention von Korruptionsphänomenen dar, das durch die Entwicklung, Aktualisierung und Einführung geeigneter organisatorischer Maßnahmen umgesetzt werden soll. Darüber hinaus soll dieses der Forderung nach maximaler Vereinfachung und Anpassung an die operative Realität gerecht werden.

Der BSB beabsichtigt, Korruption zu verhindern, indem er im Voraus die Bereiche, die am gefährdetsten sind, und anschließend die am besten geeigneten Maßnahmen zur Verhinderung des Korruptionsphänomens umsetzt. Der Plan wird durch eine Reihe von Anhängen ergänzt, die die Ergebnisse des Risikoverwaltungsprozesses im Detail veranschaulichen sollen.

Mit Bezug auf die Besonderheiten der Verwaltungsordnung der Gemeinden in der Autonomen Region Trentino-Südtirol, denen sich der BSB in Bezug auf Transparenz und Korruptionsbekämpfung angleicht, hat das Dekret Nr. 80/2001, das die Verpflichtung zum PIAO einführt, in Art. 18-bis eine *„Schutzklausel“ vorgesehen, wonach „die Bestimmungen dieses Dekrets in den Regionen mit Sonderstatut und in den autonomen Provinzen Trient und Bozen im Einklang mit den jeweiligen Statuten und den entsprechenden Durchführungsbestimmungen gelten“.*

Der regionale Gesetzgeber hat bei der Verabschiedung des Begleitgesetzes zum regionalen Stabilitätsgesetz 2022 eine schrittweise Umsetzung vorgesehen: Die öffentlichen Einrichtungen von regionaler Bedeutung mussten für 2022 das Thema Leistung sowie das Thema Korruptionsbekämpfung und Transparenz in den PIAO (Aktionsplan für die öffentliche Verwaltung) aufnehmen. Das analoge Regionalgesetz Nr. 7 vom 19. Dezember 2022 hat dann in Artikel 3 ab 2023 eine vollständige Anwendung des PIAO für lokale Körperschaften festgelegt, die mit den bis zum 30. Oktober 2021 vorgesehenen Planungsinstrumenten vereinbar ist.

Mit Bezug auf den Bereich der Korruptionsbekämpfung und Transparenz für das Jahr 2025 hat der BSB den PTPCT 2025-2027 sowie den vorliegenden Abschnitt des PIAO verabschiedet.

Es sind also vorhanden:

1. die Analyse des Risikograds der durchgeführten und durchzuführenden Tätigkeiten,
2. ein System von Maßnahmen, Verfahren und Kontrollen, die darauf abzielen, Vorkommnisse zu verhindern, die die Transparenz und Integrität der Handlungen und Verhaltensweisen des Personals beeinträchtigen.

2.2 ALLGEMEINER TEIL

2.2.1 Ziele

Die als Instrumente zur Korruptionsprävention und -bekämpfung vorgesehenen Aktivitäten, die zur Erreichung der Ziele von öffentlichem Wert dienen und ihrerseits öffentlichen Wert erzeugen, werden in die strategische Planung der Verwaltung als Ziele und Indikatoren im Rahmen des Dreijahresplans für Korruptionsprävention und Transparenz 2023-2025 und teilweise auch in den Betriebsleistungsplan aufgenommen (Anhänge 1 und 2).

2.2.2 Beteiligte Personen

2.2.2.1 Der Verantwortliche für Korruptionsprävention und Transparenz (RPCT)

Die Generaldirektorin des BSB, Frau Dr. Liliana Di Fede, die zuletzt mit Beschluss des Gemeideausschusses von Bozen Nr. 9 vom 18.01.2021 zur Generaldirektorin der Körperschaft ernannt worden ist, hat die Rolle der Verantwortlichen für Korruptionsprävention und Transparenz (RPCT) des BSB gemäß Art. 3, Absatz 1, der geltenden Betriebsorganisationsverordnung inne.

2.2.2.2 Der Datenschutzbeauftragte (DPO)

Mit Beschluss der Führungskraft des Amtes für allgemeine Angelegenheiten Nr. 1073 vom 13.12.2021 hat der BSB ab dem 01.01.2022 Dr. Pietro Lanzetta zum Datenschutzbeauftragten (DPO) ernannt. In dieser Phase der Umstrukturierung einiger interner Dienstleistungen des Betriebes wurde beschlossen, wo möglich, eine Kontinuität der Dienstleistung zu gewährleisten. Auch aus diesem Grund wurde mit den Betriebsbestimmungen Nr. 706 vom 13.12.2023 und Nr. 755 vom 27.12.2023 der Auftrag des Datenschutzbeauftragten für weitere zwei Jahre, einschließlich 2025, verlängert.

In Fällen, in denen Anträge auf Zugang zu personenbezogenen Daten oder auf Überprüfung von Entscheidungen über den allgemeinen Bürgerzugang gestellt werden und dies als notwendig erachtet wird, nimmt der RPCT, gegebenenfalls mit Unterstützung des Amtes für strategische Verwaltung und IT oder der zuständigen betrieblichen Organisationsstrukturen, die Unterstützung des DPO in Anspruch. Wie bekannt, werden Anträge auf Überprüfung von Ablehnungen oder Verzögerungen des Zugangs zu Informationen, soweit sie den Schutz personenbezogener Daten betreffen, vom RPCT entschieden, wobei der Datenschutzbeauftragte gemäß Art. 5 Abs. 7 des Gesetzesdekrets Nr. 33/2013 und nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen um Stellungnahme ersucht wird. Ebenso kann der Datenschutzbeauftragte in die Bewertung der Korrektheitsprofile der Verarbeitung personenbezogener Daten auf der institutionellen Website im Abschnitt Transparente Verwaltung einbezogen werden.

Im Laufe des Jahres 2024 wurden die Audits in den Organisationsstrukturen des BSB

fortgesetzt, in deren Rahmen der Datenschutzbeauftragte die von den Führungskräften und Mitarbeitern ergriffenen Maßnahmen zum Schutz der Vertraulichkeit der Daten, auch derjenigen der Nutzer des Betriebes, bewerten konnte und ihnen sowie dem Amt für strategische Verwaltung und IT weitere Richtlinien zur Optimierung dieser Maßnahmen zur Verfügung stellte. Insbesondere wird in diesem Zusammenhang daran erinnert, dass gemäß Art. 5 der EU-Verordnung 2016/679 die Grundsätze der Angemessenheit, Relevanz und Beschränkung auf die Zwecke und die Zeit, die für die Verarbeitung der Daten erforderlich sind („Datenminimierung“), von Bedeutung sind (Abs. 1, Buchst. c). Im Laufe des Jahres 2025 werden diese Audits weitergeführt.

2.2.2.3 Der Verantwortliche des Meldeamtes für die Vergabestelle (RASA)

Der Verantwortliche des Meldeamtes für die Vergabestelle (RASA) für den BSB ist Dr. Mauro Lubelli, Direktor des Amtes für Beschaffung, Verträge und Wartung, der mit Dekret der Generaldirektorin des BSB Nr. 54 vom 06.06.2019 zum Inhaber des Amtes ernannt wurde und sich für die Aktivierung des Nutzerprofils des RASA gemäß den in der Mitteilung der ANAC vom 28. Oktober 2013 angegebenen Verfahrensweisen eingesetzt hat.

2.2.2.4 Die Referenten

Angesichts der Größenordnung des BSB und der Komplexität des Themas wurde das Amt für strategische Verwaltung und IT, um die größtmögliche Wirksamkeit der Präventions- und Bekämpfungsmaßnahmen zu erreichen, gemäß dem geltenden Anhang B der Organisationsverordnung seit Sommer 2024 institutionell als zuständiges Referenzamt des Betriebes für den Bereich Korruptionsbekämpfung und Transparenz benannt, das den Verantwortlichen für Korruptionsbekämpfung und Transparenz unterstützt und begleitet, dem auch die typischen und nicht delegierbaren Verantwortlichkeiten gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen obliegen.

Darüber hinaus sind alle Direktoren des BSB für ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche verantwortlich und verpflichtet, die im PTPCT des Betriebes vorgesehenen Antikorruptionsmaßnahmen anzuwenden und, ebenfalls gemäß dem geltenden Anhang B) der Organisationsverordnung des Betriebes, sind sie im Bereich der Transparenz, für die Sammlung und Veröffentlichung von Dokumenten, Daten und Informationen verantwortlich, welche auf der institutionellen Website des Betriebes, Abschnitt Transparente Verwaltung in den Zuständigkeitsbereich ihrer Organisationsstrukturen fallen.

2.2.2.5 Evaluierungseinheit (NUV)

Für den BSB werden die Tätigkeiten der NUV sowohl durch das Gesetz als auch durch die Organisationsordnung (Anhang 10), insbesondere Artikel 12, geregelt. Für den BSB wurde die derzeitige Zusammensetzung der NUV durch den Beschluss des

Gemeindeausschusses Nr. 325/2023 festgelegt. Sie setzt sich zusammen aus der Generaldirektorin des BSB als Präsidentin, dem Direktor der für die Planung und Überwachung des BSB zuständigen Abteilung der Gemeinde Bozen als Mitglied und der Generalsekretärin der Bezirksgemeinschaft Burggrafenamt als externem Mitglied.

2.2.2.6 Kollegium der Rechnungsprüfer

Es analysiert und bewertet im Rahmen seiner Zuständigkeiten und bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben die Maßnahmen zur Korruptionsprävention und die damit verbundenen Risiken und erstattet dem Verantwortlichen für Korruptionsprävention und Transparenz darüber Bericht. Für den BSB waren die Mitglieder des Kollegiums für den Dreijahreszeitraum 2021-2024 Dr. Laichner Christoph Friedrich, Frau Dr. Pasquali Francesca und Dr. Moscon Nicola. Angesichts der von ihnen geleisteten Arbeit und ihrer Bereitschaft, ihre Tätigkeit fortzusetzen, wurden sie mit dem Betriebsdekret Nr. 219 vom 20.06.2024 auch für den Zeitraum vom 01.08.2024 bis 31.07.2027 als Rechnungsprüfer bestätigt.

2.2.3 Prozess

2.2.3.1 Grundsatz der Vollmacht – Mitwirkungspflicht – Mitverantwortung

Die Gestaltung des vorliegenden Plans sieht unter Beachtung des funktionalen Grundsatzes der Vollmacht die maximale Einbeziehung der Beamten mit organisatorischer Verantwortung für die verschiedenen Strukturen der Körperschaft vor, sowohl als Mitwirkende am Planungsprozess und an der Umsetzung der Ziele von öffentlichem Wert der Körperschaft als auch als Risikoträger im Sinne des PNA. In diesem Sinne wird die Verpflichtung der Führungskräfte zur aktiven Zusammenarbeit und Mitverantwortung bei der Förderung und Umsetzung aller Maßnahmen zur Gewährleistung der Integrität des individuellen Verhaltens in der Organisation bekräftigt.

Zu diesem Zweck wurden den genannten Verantwortlichen im Allgemeinen folgende Funktionen übertragen und zugewiesen:

- a) Mitarbeit bei der Organisationsanalyse und der Ermittlung der verschiedenen kritischen Aspekte;
- b) Mitarbeit bei der Risikoermittlung innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten und der verwalteten Prozesse durch die Ermittlung, Bewertung und Definition von Risikoindikatoren;
- c) Planung und Formalisierung der notwendigen und ausreichenden Maßnahmen und Interventionen zur Verhinderung von Korruption und unredlichem Verhalten von Mitarbeitern bei der Arbeit.

Es wird davon ausgegangen, dass durch die Einführung und Stärkung allgemeiner Verfahrensregeln, die bereichsübergreifend anwendbar sind, auch kritische Aspekte, Funktionsstörungen und Überschneidungen angegangen und gelöst werden können, die

die Qualität und operative Effizienz der Verwaltung bei der Verwirklichung ihrer institutionellen Ziele beeinträchtigen.

2.2.4 Der methodische Ansatz für die Gestaltung der Maßnahmen

2.2.4.1 Zielsetzung

Die Prognosen der Abteilung zielen darauf ab, innerhalb der Betriebsverwaltung ein organisches System von Instrumenten zur Korruptionsprävention zu konsolidieren. Diese Prävention ist nicht ausschließlich auf die im Strafgesetzbuch vorgesehenen Straftatbestände ausgerichtet, sondern auch auf Situationen, die nicht kriminell sind, aber dennoch auf eine Fehlfunktion der öffentlichen Verwaltung hinweisen können, die darauf zurückzuführen ist, dass die übertragenen Funktionen nicht zur Verfolgung des kollektiven, sondern des privaten Interesses genutzt werden. Unter privatem Interesse versteht man sowohl das Interesse des einzelnen Mitarbeiters/der einzelnen Mitarbeitergruppe als auch das eines Dritten.

Der Korruptionsprozess ist jedoch nicht nur dann als umgesetzt zu betrachten, wenn er tatsächlich stattgefunden hat, sondern auch dann, wenn er nur versucht wurde. Die wichtigsten Ziele, die durch geeignete Maßnahmen verfolgt werden müssen, sind:

- die Wahrscheinlichkeit von Korruptionsfällen zu verringern;
- die Fähigkeit, Korruptionsfälle aufzudecken, zu erhöhen;
- ein für Korruption ungünstiges Umfeld zu schaffen.

2.2.4.2 Vorgehensweise:

Es wird auf Punkt 3.1 des Anhangs des Dreijahresplans zur Korruptionsbekämpfung 2025-2027 des BSB verwiesen (genehmigt mit Beschluss des Gemeindevorstandes Nr. 163/2023).

2.2.4.3 Der Weg des Aufbaus und der Aktualisierung des Abschnitts

Es wird auf Punkt 3.2 des Anhangs zum Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung 2025-2027 des BSB verwiesen.

2.3 DER EXTERNE KONTEXT

Die Analyse des externen Kontexts zielt darauf ab, aufzuzeigen, ob und wie die Merkmale des Umfelds, in dem die Körperschaft tätig sein soll, beispielsweise in Bezug auf kulturelle, kriminologische, soziale und wirtschaftliche Variablen des Gebiets, das Auftreten von Korruptionsphänomenen innerhalb der Körperschaft begünstigen können. Zu diesem Zweck wird auf Punkt 2 des oben genannten Dreijahresplans zur Korruptionsbekämpfung 2025-2027 des BSB verwiesen.

2.3.1 Abweichung vom öffentlichen Handeln

Das Niveau der wahrgenommenen Korruption (CPI, jährlich von Transparency International gemessen) platziert Italien derzeit auf Platz 52 weltweit (von 180 erhobenen Ländern) und auf Platz 19 unter den 27 Mitgliedern der Europäischen Union, dank der im Zeitraum 2015-2024 verzeichneten Fortschritte, die laut dem Bericht 2024 zu einer Verbesserung um zehn Plätze geführt haben. Die Punktzahl beträgt 54 von 100 Punkten, wobei 0 einem hohen wahrgenommenen Korruptionsniveau und 100 einem niedrigen wahrgenommenen Korruptionsniveau entspricht. Der resultierende CPI-Wert für Trentino-Südtirol gehört nach den Standards des EQI (European Quality of Government Index) zu den besten in Italien.

Zur Wirtschaftslage der Region und der Provinz im Jahr 2023 und Anfang 2024 (nach den aktuell verfügbaren Daten) wird auf die Beobachtungen der „Banca d'Italia“ in der Konjunkturaktualisierung vom 31. Mai 2024 verwiesen, sowohl allgemein als auch im Detail in Bezug auf Unternehmen, Arbeitsmarkt, Kreditmarkt und Haushalte:

„Das makroökonomische Umfeld

Das makroökonomische Umfeld. – Im ersten Halbjahr 2024 nahm die Wirtschaftstätigkeit in den autonomen Provinzen Trient und Bozen in begrenztem Maße zu, was der Entwicklung auf nationaler Ebene entspricht. Nach dem von der Banca d'Italia erstellten vierteljährlichen Indikator der regionalen Wirtschaft (ITER) wäre das reale Wachstum des Produkts im Vergleich zum Vorjahreszeitraum sowohl im Trentino als auch in Südtirol etwas unter 0,5 Prozent gelegen (Abb. 1.1). Trotz der Erholung der Kaufkraft der Haushalte wurde die Dynamik durch die Unsicherheit des internationalen Wirtschaftsumfelds, die schwache Inlands- und Auslandsnachfrage und die anhaltend restriktiven Finanzierungsbedingungen beeinflusst. In Zukunft könnte die Konjunktur von der im Juni eingeleiteten Lockerung der Geldpolitik profitieren.

Die Unternehmen:

Die Daten der Handelskammern beider Provinzen zeigen für das erste Halbjahr einen Rückgang der nominalen Umsätze der verarbeitenden Unternehmen, der alle Größenklassen betroffen hat; die Dynamik wurde weiterhin durch die schwache Auslandsnachfrage, insbesondere aus Deutschland, beeinträchtigt. Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2023 gingen die Exporte in der Provinz Trient zurück und stiegen in der Provinz Bozen an, was fast ausschließlich auf den deutlichen Anstieg im Bereich der Elektrogeräte zurückzuführen ist.

Parallel zur Reduzierung der Steuervergünstigungen im Zusammenhang mit dem Superbonus zeigte die Bautätigkeit einige Anzeichen von Schwäche, die jedoch durch die im nationalen Wiederaufbau- und Resilienzplans (PNRR) vorgesehenen Fördermaßnahmen gemildert wurden.

Nach Angaben der Sondtel-Umfrage der Banca d'Italia ist der Umsatz von Dienstleistungsunternehmen in den ersten drei Quartalen des Jahres weiter gestiegen. Im ersten Halbjahr haben der Einzelhandel sowie die Beherbergungs- und Gastronomiedienstleistungen von dem weiteren Anstieg der Touristenströme profitiert.

In der ersten Jahreshälfte verzeichneten die Investitionen der verarbeitenden Unternehmen eine schwache Dynamik, die durch die Unsicherheit des Umfelds, in dem sie tätig sind, bedingt war, während die Dienstleistungsunternehmen eine positive Entwicklung zu verzeichnen hatten. Die

Rentabilität, die für einen Großteil der Unternehmen zufriedenstellend war, hat die Akkumulationskapazität gestützt. Es sei daran erinnert, dass der ITER ein von der Banca d'Italia entwickelter Indikator für die vierteljährliche Dynamik der territorialen Wirtschaftstätigkeit ist. Die Schätzungen des regionalen Indikators stimmen im Aggregat der vier Quartale des Jahres mit den regionalen BIP-Daten überein, die vom ISTAT für die Jahre bis 2022 veröffentlicht wurden. Die Bankkredite an den Produktionssektor sind aufgrund der geringen Nachfrage, die auch mit den hohen Kreditkosten zusammenhängt, weiter zurückgegangen.

Der Arbeitsmarkt und die Familien

Im ersten Halbjahr 2024 ist die Zahl der Beschäftigten im Trentino gestiegen und in Südtirol unverändert geblieben, wodurch sie sich auf einem hohen Niveau bestätigt hat. In der Provinz Trient ging der Anstieg der Beschäftigung bei gleichbleibender Erwerbsquote mit einem Rückgang der Arbeitslosenquote einher. In der Provinz Bozen blieb dieser Indikator auf einem historisch niedrigen Niveau.

Das reale verfügbare Einkommen der Familien ist gestiegen, aber der Konsum stagnierte insgesamt. Die Abnahme der Darlehen von Banken und Finanzgesellschaften ist im Trentino fast zum Stillstand gekommen und in Südtirol abgeschwächt. Die Kosten für neue Hypotheken für den Kauf von Wohnungen sind gesunken, auch aufgrund der vermehrten Inanspruchnahme von Festzinsdarlehen, die weniger belastend sind als solche mit variablem Zinssatz.

Der Kreditmarkt

Die Bankkredite an den nichtfinanziellen Privatsektor sind in beiden Provinzen stark zurückgegangen. Am Ende des ersten Halbjahres betraf der Rückgang sowohl lokale als auch, insbesondere im Trentino, überregionale Finanzintermediäre. Die aktuelle und zukünftige Kreditqualität blieb auf hohem Niveau weitgehend unverändert. Die Sichteinlagen von Familien und Unternehmen sind gestiegen, angetrieben durch die Expansion der Spareinlagen. Der Gesamtwert der von Familien verwahrten Wertpapiere, hauptsächlich Staatsanleihen, ist weiter gestiegen.

Aus kriminologischer Sicht hat das Innenministerium – letzter vorhandene Bericht - dem Parlament im Jahr 2024 den Bericht über die Tätigkeit der Antimafia-Ermittlungsbehörde DIA im zweiten Halbjahr 2023 vorgelegt. In diesem Bericht finden sich interessante Einblicke in die Situation auf regionaler und Landesebene, die dazu beitragen, das Umfeld außerhalb der Gemeinschaft zu beschreiben. Siehe die folgenden Abschnitte.

2.3.1.1 Trentino Alto Adige/Südtirol

„Am 27. Juli 2023 bestätigte das im Rahmen der Operation „Perfido“ vom Schwurgericht Trient in erster Instanz erlassene Urteil die Präsenz der Ndrangheta in der Region, die in der Lage ist, autonom zu handeln. In der Urteilsbegründung, die am 13. Oktober 2023 eingereicht wurde, stellt das Richterkollegium insbesondere fest, dass die Organisation aus Trient, obwohl sie sehr enge Beziehungen zu den in Kalabrien tätigen 'Ndrangheti unterhält (die durch Versammlungen und Treffen mit Vertretern der 'Ndrangheti ständig gestärkt werden), nunmehr schon seit Jahren eine eigene Autonomie auf dem Gebiet der Provinz erlangt hat... Die Existenz einer lokalen Organisation aus dem Trentino, die unabhängig von den ursprünglichen Clans ist, wird in vielen Gesprächen bestätigt...

2.3.1.2 Provinz Bozen

„Am 7. Dezember 2023 hat das Regierungskommissariat für die Provinz Bozen eine präventive Maßnahme gegen ein Unternehmen erlassen, das im Bereich der erneuerbaren Energien tätig ist. Die Begründung zeigt wirtschaftliche Beziehungen zu Personen und Unternehmen, die von der organisierten Kriminalität infiltriert wurden, insbesondere zu Vertretern der 'Ndrangheta-Cosa Nostra-Familie Anello-Iannazzo.“

2.3.1.3 Statistiken der Straftaten

Die neuesten Daten zur Begehung von Straftaten – unter Verwendung des sogenannten Kriminalitätsindexes, der die auf dem Territorium begangenen und gemeldeten Straftaten erfasst – in der Provinz Bozen wurden von der Tageszeitung „Il Sole 24Ore“ für das Jahr 2024 veröffentlicht. Insgesamt platziert sich die Provinz damit auf Platz 54 von 106 Provinzen, was die Anzahl der Anzeigen pro 100.000 Einwohner betrifft (3.109 von insgesamt 16.693 in Südtirol). Im Jahr 2023 lag der Platz auf Platz 56. Obwohl sich die Situation im Vergleich zum Vorjahr tendenziell verschlechtert, scheint sie relativ beruhigend, mit Ausnahme der Risikobereiche, die soziale Unruhe erzeugen und in denen die Leistung des Territoriums im Vergleich zu anderen italienischen Provinzen nicht glänzend ist:

- „Körperliche Gewalt,, (Platz 3)
- „Sexuelle Gewalt“ (Platz 7)
- „Drogen und Betäubungsmittel,, (Platz 12)
- „Drogenhandel“ (Platz 13)
- „Ausbeutung von Prostitution“ (Platz 16).

Die Bereiche mit der besten Leistung sind hingegen:

- „Betrug und Computerbetrug,, (Platz 106)
- „Computerkriminalität“ (Platz 102)
- „Autodiebstahl“ (Platz 102).

2.4 DER INTERNE KONTEXT

Die Analyse des internen Kontexts des BSB betrifft die Aspekte der Organisation und Verwaltung der Prozesse, die die Durchlässigkeit der Struktur für Korruptionsrisiken beeinflussen, und zielt darauf ab, sowohl die Verantwortlichkeiten als auch den Grad der Komplexität der Organisation herauszustellen. Bei der Erstellung dieses Abschnitts wurden die Elemente des jeweiligen Umweltkontexts berücksichtigt, aber auch die Ergebnisse der ordentlichen Aufsicht innerhalb der Verwaltung über mögliche korrupte Phänomene und Abweichungen des öffentlichen Handelns von den Richtlinien der Korrektheit und Unparteilichkeit.

Ein grundlegender Aspekt der Analyse des internen Kontexts ist die sogenannte Risikokartierung, die in der Untersuchung aller von der Betriebsverwaltung ausgeführten Tätigkeiten besteht, um potenziell korruptionsgefährdete Bereiche zu identifizieren. In diesem Zusammenhang hat der BSB im Laufe des Jahres 2024 eine Bestandsaufnahme der wichtigsten betrieblichen Verwaltungsverfahren durchgeführt, die die Ausgangsbasis für die Erstellung einer Liste von Prozessen bildet, die zu einer Überarbeitung der Kartierung derselben geführt hat, mit der Verabschiedung einer neuen Verordnung über betriebliche Verwaltungsverfahren im Laufe des Jahres 2024.

Die Analyse des internen Kontexts ist jedoch nicht so einfach, wenn man die verschiedenen Tätigkeiten der organisatorischen Strukturen des Betriebes berücksichtigt, die sich in Art, Anzahl und Komplexität unterscheiden und, obwohl einige die gleiche Verfahrensabfolge beibehalten, unterschiedliche Risikograde für das Korruptionsphänomen aufweisen könnten.

Die ANAC selbst hat beispielsweise anerkannt, dass *„die Vielfalt der Themenbereiche, für die die Agentur zuständig ist (Zölle, Verbrauchsteuern, Tabak und Glücksspiele), sowohl das externe Umfeld der Interessengruppen als auch das interne Umfeld der verschiedenen zuständigen Ämter sehr vielfältig macht“*. Dieses Prinzip gilt auch für den BSB.

Die Komplexität des internen Kontexts hat dazu geführt, dass im Rahmen des PTPCT für jede Organisationsstruktur des Betriebes eigene, angemessene Risiko- und Präventionsmaßnahmen zur Korruptionsbekämpfung entwickelt werden müssen, und diese regelmäßig aktualisiert werden müssen. Ein grundlegendes Leitprinzip bei der Analyse des internen Kontexts ist daher das der geteilten Verantwortung: In diesem Sinne sieht Art. 16, Absatz 1, Buchstabe I-ter), des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 vor, dass die Führungskräfte die von der zuständigen Stelle angeforderten Informationen zur Ermittlung der Tätigkeiten, bei denen das Korruptionsrisiko am höchsten ist, zur Verfügung stellen und spezifische Vorschläge zur Verhütung dieses Risikos formulieren. Art. 8 des Präsidialerlasses Nr. 62/2013 sieht außerdem vor, dass alle Mitarbeiter dem Verantwortlichen für Korruptionsprävention ihre Zusammenarbeit zur Verfügung stellen.

Daher sollte die Zirkularität der Informationen sowohl von den Strukturen gegenüber dem RPCT und seinen Referenten als auch von diesen gegenüber der gesamten Verwaltung und auch nach außen gefördert werden, um eine bessere gemeinsame Nutzung und Kenntnis der internen Organisationsdynamik zu ermöglichen. Außerdem kann die mangelnde Zusammenarbeit vom RPCT bei der Risikobewertung berücksichtigt werden.

Die aus der oben genannten Analyse gewonnenen Informationen werden zusammen mit den im Rahmen der Überwachungen gesammelten Informationen vom RPCT

ausgewertet, um Präventionsmaßnahmen für die organisatorischen Strukturen des Betriebes zu planen, die ein erhöhtes Risiko aufweisen. Im Rahmen der bisher im BSB durchgeführten Überwachungen sind keine Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit Korruption aufgetreten, weder auf der Ebene der Mitarbeiter noch auf der Ebene der politischen Verwaltungsorgane, und es wurden keine Sanktionen verhängt oder diesbezügliche Meldungen an die Justizbehörden erstattet.

Das Engagement des BSB für die kommenden Jahre wird darin bestehen, die bisher durchgeführte Prozessabbildungen vollständig zu überarbeiten und laut der Angaben, Anhang 1, PNA 2022, zu aktualisieren. Um die Einhaltung der Korruptionsprävention durch die Organisationsstrukturen des Betriebes sicherzustellen, werden diese als Jahresziele für die einzelnen Ämter und Strukturen vorgesehen.

Es wird außerdem angemerkt:

- **Verantwortungssystem:**

Positionen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse sowie die internen Entscheidungsprozesse des BSB werden im Voraus detailliert definiert und formalisiert. Die Lockdown-Perioden 2020 und 2021 sowie die im Laufe des Jahres 2021 fortgesetzten Einschränkungen der Bewegungsfreiheit der Bürger haben sich auch auf das Organisationssystem des BSB ausgewirkt und unter anderem die Einführung von Telearbeit (sog. Smart Working), die Durchführung von Videokonferenzen (Online-Meetings), die Aussetzung von Präsenzveranstaltungen zur Fortbildung und Supervision, die teilweise Schließung der Ämter für die Öffentlichkeit, die Einführung eines Online-Buchungssystems für einige Dienstleistungen und nicht zuletzt eine Beschleunigung der Digitalisierung von Papierdokumenten bewirkt. Die Notsituation hat sich bereits in der zweiten Hälfte des Jahres 2022 und Anfang 2023 allmählich gelegt, und seit 2024 ist wieder Normalität eingetreten. Der Lockdown mit all seiner Tragik und den daraus resultierenden negativen Folgen hat jedoch dazu geführt, dass die IT-Entwicklung enorm beschleunigt worden ist, was einerseits die Nutzung derselben IT-Tools aus der Remote-Arbeit erleichtert hat und andererseits zu einer deutlichen Verbesserung der im IT-Bereich verwendeten Sicherheitssysteme bis Ende 2024 geführt hat.

- **Richtlinien, Ziele und Strategien:**

werden jährlich im Rahmen einer mehrjährigen Perspektive von den zuständigen Organen der Gemeinde Bozen (Abteilung 4 Dienste für die lokale Gemeinschaft) gemeinsam mit der Generaldirektorin, dem stellvertretenden Generaldirektor und den Führungskräften des BSB für deren jeweilige Zuständigkeit festgelegt;

- **Ressourcen, Kenntnisse, Systeme und Technologien:**

Der BSB verfügt über einen effizienten Hauptsitz, ein kürzlich erweitertes Infrastruktur- und IT-Netzwerk sowie über kontinuierliche Mitarbeiterschulungen. Dies hat es ermöglicht, die Herausforderung des sogenannten agilen Arbeitens positiv anzugehen und dabei den Dienst am Bürger mit sozialer Distanzierung und der Einhaltung der Bestimmungen des Ministeriums für den öffentlichen Dienst in Einklang zu bringen. Um die Leistung weiter zu verbessern und eine größere Flexibilität bei der Besetzung der Abteilungen des Betriebes zu ermöglichen, wird bis Ende 2024 und bis 2025 der Übergang zu Microsoft 365 als Betriebssystem umgesetzt werden;

- **Informationsflüsse:**

da der BSB auf mehrere Dienste und Einrichtungen auf dem Gemeindegebiet verteilt ist, wird die interne Transparenz als Grundpfeiler der Fähigkeit der Körperschaft angesehen, sich als Organisation zu positionieren, die in der Lage ist, den Wert der ihr anvertrauten Ressourcen zu erlernen, zu entwickeln und zu verbreiten;

- **Interne und externe Beziehungen:**

die internen Beziehungen sind geprägt von der ständigen Aufmerksamkeit für das organisatorische Wohlbefinden und die Teamarbeit sowie einem eher matriarchalischen als hierarchischen Ansatz. Die Beziehungen zur Produktionswelt und insbesondere zum Dritten Sektor sind von höchster Ethik geprägt;

- **Strafanzeigen, Meldungen oder andere laufende Ermittlungen:**

Im Laufe des Jahres 2024 wurden Disziplinarverfahren gegen Mitarbeiter des Betriebes eingeleitet, die in zwei Fällen zur Verhängung der Disziplinarstrafe des Verweises und in einem Fall zu einer Disziplinarstrafe führten, die über den Verweis hinausging, was ebenfalls zum normalen Fehlverhalten einer Organisation mit mehr als 1.000 Mitarbeitern gehört. Im Allgemeinen kann davon ausgegangen werden, dass das interne Umfeld des BSB „gesund“ ist und aus dieser Sicht keine besonderen Bedenken aufwirft.

2.4 1 Organisation

Siehe Abschnitt „Organisation und Humankapital“. Auch angesichts der Reaktionsfähigkeit, die die Organisation während der Notsituation unter Beweis gestellt hat, kann davon ausgegangen werden, dass das interne Umfeld gesund ist und keine besonderen Bedenken aufwirft.

2.4.2 Die kartierten Prozesse und das System der Kontrollen und der vorgesehenen Präventivmaßnahmen

Im Anhang zu diesem PIAO ist die vom BSB durchgeführte Kartierung der korruptionsgefährdeten Prozesse enthalten, die dem PTPCT 2024-202 (Anhang 1) beigelegt ist, um die entsprechenden Maßnahmen zur Korruptionsprävention zu ergreifen.

Für jeden erfassten Prozess werden die vorhandenen Risiken, die Präventions- und Risikominderungsmaßnahmen (Maßnahmen) für jeden der Prozesse angegeben, für die der Risikokennwert mit einem numerischen Gewichtungswert geschätzt wurde.

Für jede Maßnahme/Vorkehrung – auch wenn sie bereits in Kraft ist – wurde die für ihre Umsetzung verantwortliche Person (im PNA „Risikoverantwortlicher“ genannt) angegeben, und wenn die Maßnahme in ihrer Umsetzung geplant ist, werden die geschätzten Zeiten für ihre Fertigstellung angegeben, gegebenenfalls ergänzt durch erläuternde Anmerkungen.

2.5 RISIKOBEWERTUNG

2.5.1 Ermittlung der am stärksten gefährdeten Prozessen und der möglichen Risiken („Karte/Register der gefährdeten Prozesse“)

Das Risiko ist das Ergebnis interner und externer Faktoren und anderer Bedingungen, die die Erreichung der Ziele, die für die öffentliche Verwaltung im Allgemeinen die ordnungsgemäße Abwicklung, Unparteilichkeit, Effizienz, Effektivität, Transparenz und die weiteren Grundsätze der guten Verwaltung *gemäß Art. 97 der Verfassung* sind, unsicher machen.

Angesichts der Komplexität des Phänomens der Korruption können die Risiken im Allgemeinen zwar verwaltet, aber nie vollständig beseitigt werden. In einer Prioritätenlogik wurden vom RPCT mit Unterstützung des Amtes für strategische Verwaltung und IT und in einem dialektischen Vergleich mit den verantwortlichen Führungskräften der Betriebsstrukturen die Prozesse identifiziert und ausgewählt, die mögliche Risiken für die Integrität des BSB darstellen, wobei sie nach ihrem Grad der „Gefährlichkeit“ im Hinblick auf die Antikorruptionsvorschriften klassifiziert wurden.

Bei dieser Auswahl wurden Methoden des risk management (Risikoverwaltung) zur Bewertung der Risikopriorität verwendet, wobei jeder Prozess anhand eines numerischen Risikoindexes charakterisiert wurde, der in der Lage ist, seinen spezifischen Schweregrad zu messen und ihn dann mit dem Schweregrad der anderen Prozesse zu vergleichen. Insbesondere wird versucht, präventive Schutzmaßnahmen zu entwickeln, um das Risiko angesichts der Wahrscheinlichkeit des Eintretens des unerwünschten Ereignisses einzudämmen.

Im Allgemeinen verfolgt der BSB folgende strategische Ziele, um Korruptionsphänomene zu verhindern:

- Identifizierung der Prozesse, die am anfälligsten für korrupte Handlungen sind, Messung des entsprechenden Risikos und Identifizierung der technischen und

organisatorischen Maßnahmen, um dies so effektiv wie möglich zu verhindern (Risikoverwaltung);

- Schaffung eines Umfelds, in dem das Auftreten von Korruptionsphänomenen höchst unwahrscheinlich ist;
- Schaffung eines Umfelds, das der Entstehung von rechtswidrigem Verhalten gegen die öffentliche Verwaltung entgegenwirkt;
- Verbreitung des Bewusstseins unter allen Mitarbeitern von BSB hinsichtlich der Auswirkungen ihrer Arbeit auf den tatsächlichen Erfolg der öffentlichen Verwaltung und das öffentliche Interesse;
- Stärkung der Kultur der Legalität und des ethischen Verhaltens.

Die Personen, die zur Verhinderung von Korruptionsphänomenen im BSB oder von Verhaltensweisen beitragen, die den ordnungsgemäßen Ablauf der öffentlichen Verwaltung und das öffentliche Interesse beeinträchtigen, sind:

- der Gemeindevausschuss der Stadt Bozen (politische Richtungsbehörde des BSB), der auf Vorschlag des/der Verantwortlichen für Korruptionsprävention und Transparenz den Dreijahresplan zur Korruptionsprävention und Transparenz genehmigt, der vom Amt für strategische Verwaltung und IT, dem Amt, das als Ansprechpartner des Betriebes für Korruptionsbekämpfung fungiert, erstellt wird;
- dem/der Verantwortlichen für Korruptionsbekämpfung und Transparenz (RPCT), dem/der die zahlreichen unten aufgeführten Zuständigkeiten unterstehen, insbesondere die in Punkt 2.4 des Rundschreibens Nr. 1/2013 des Ministeriums für den öffentlichen Dienst, die mit dem Amt für strategische Verwaltung und IT als betriebliches Antikorruptionsreferat durchgeführt werden;
- die Referenten für Korruptionsprävention und Transparenz: der Leiter des Amtes für strategische Verwaltung und IT;
- die Führungskräfte für den jeweiligen Zuständigkeitsbereich: jede Führungskraft für die Prozesse in ihrem Zuständigkeitsbereich;
- die internen Kontrollorgane: die Bewertungseinheit (NUV) und der Rechnungsprüfungsausschuss;
- alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BSB, die an den Prozessen der Risikoverwaltung teilnehmen und rechtswidrige Handlungen melden;
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung, die die Antikorruptionsmaßnahmen einhalten und etwaige Rechtsverstöße melden.

2.5.2 Risikoanalyse/Kriterien zur Bestimmung des Risikograds

Die Tätigkeit basiert hauptsächlich auf Präventionsmaßnahmen, einem Instrument, das bereits im Gesetz Nr. 190/2012 enthalten ist und sich auf die von öffentlichen Verwaltungen ergriffenen Maßnahmen bezieht, als Bereich der Aufsichtstätigkeit der Nationalen Antikorruptionsbehörde und als Umsetzungsmodalität für

Präventionsmaßnahmen. Für jeden Risikobereich müssen die Präventionsmaßnahmen angegeben werden, die zur Verringerung der Wahrscheinlichkeit, dass das Risiko eintritt, umgesetzt werden müssen.

Die Analyse des numerischen Risikograds (Gewicht) besteht daher in der Bewertung der Wahrscheinlichkeit, dass das Risiko eintritt, in Bezug auf die Auswirkungen, die es erzeugt. Der Ansatz sieht vor, dass ein Risiko nach den folgenden beiden Variablen analysiert wird:

1. die **Wahrscheinlichkeit** des Eintretens, d. h. die Einschätzung, wie wahrscheinlich es ist, dass das Risiko in diesem Prozess auftritt. Die Komponenten, die bei dieser Schätzung des einzelnen Prozesses empirisch berücksichtigt wurden, waren:

- ❖ Ermessensspielraum/technischer Verdienst/Auflagen
- ❖ Externe Relevanz/wirtschaftliche Werte auf dem Spiel
- ❖ Komplexität/Linearität/Transparenz des Prozesses
- ❖ Vorhandensein interner/externer Kontrollen
- ❖ Kritische Präzedenzfälle im BSB oder in territorial zusammenhängenden Verwaltungsrealitäten.

Der Wahrscheinlichkeitsindex (PI) wurde nach folgender Logik erstellt:

- bei einer Wahrscheinlichkeit von 0 bis 0,05 (5 %) ist der Richtwert 1, geringe Wahrscheinlichkeit;
- bei einer Wahrscheinlichkeit von 0,05 (5 %) bis 0,15 (15 %) ist der Richtwert 2, mittlere Wahrscheinlichkeit;
- bei einer Wahrscheinlichkeit von 0,15 (15 %) bis 1 (100 %) ist der Richtwert 3, hohe Wahrscheinlichkeit.

2. die **Auswirkungen** des Ereignisses, d. h. die Schätzung des Schadensausmaßes im Zusammenhang mit der Möglichkeit, dass das Risiko eintritt. Bei der Bewertung der Auswirkungen wurden die bereits im PNA von 2013 (Anhang 5) vorgeschlagenen Dimensionen berücksichtigt, d. h.:

- ❖ wirtschaftliche Auswirkungen
- ❖ organisatorische Auswirkungen
- ❖ reputationsbezogene Auswirkungen.

Der Index der Auswirkungen (IG) wurde nach folgender Logik erstellt:

- mit einer Auswirkung auf den Gesamtwert von 0 bis 0,33 (33 %) ist der Richtwert 1, d. h. schwache Auswirkung;
- Bei einer Auswirkung auf den Gesamtwert von 0,33 (33 %) bis 0,66 (66 %) ist der Richtwert 2, d. h. mittlere Auswirkung;
- Bei einer Auswirkung auf den Gesamtwert von 0,66 (66 %) bis 1 (100 %) ist der Richtwert 3, d. h. hohe Auswirkung.

Die Analyse des Risikoniveaus besteht daher in der Bewertung der Wahrscheinlichkeit, dass das Risiko eintritt, multipliziert mit den Auswirkungen, die es haben kann. Die einzelne Tätigkeit/der einzelne Prozess, die/der bereits als einem allgemeinen Korruptionsrisiko ausgesetzt gekennzeichnet ist, wird daher unter beiden Gesichtspunkten untersucht und bewertet.

Dem Wahrscheinlichkeitsindex (IP) und dem Auswirkungsindex (IG) wird jeweils ein empirischer Wert zwischen 1 (gering/leicht), 2 (mittel/signifikant) und 3 (stark/schwer) zugeordnet. Das Produkt der beiden Werte definiert den Risikograd (IR).

Für jeden Prozess/jede Tätigkeit, der/die als potenziell anfällig für Korruption/Unterwanderung durch private Interessen angesehen wird (gemäß der beigefügten Tabelle der Maßnahmen des BSB zur Korruptionsbekämpfung, die im PTPCT 2023-2025 dargelegt sind), gilt demnach Folgendes:

$$IP * IG = IR$$

Der Risikograd, der für jeden als sensibel eingestuften Prozess definiert wird, kann dann die untersuchte Tätigkeit/den untersuchten Prozess in eines der folgenden Beobachtungsspektren einordnen:

1-2	= leichtes Risiko
3-4	= signifikantes Risiko
6-9	= starkes Risiko

Die Abstufung des Risikos (Gewichtung) gibt Aufschluss über das Maß an Aufmerksamkeit, das für seine Eindämmung erforderlich ist, sowie über die rationelle Verteilung der Umsetzungsbemühungen über den dreijährigen Bezugszeitraum, wobei Maßnahmen zur Eindämmung eines hohen und/oder mittelhohen Risikos Priorität haben.

Bei den Verfahren, bei denen in den letzten Jahren bereits einige innovative Maßnahmen zur Risikobegrenzung und -prävention durchgeführt worden sind, wurde das Risiko selbst neu bewertet, insbesondere der Wahrscheinlichkeitsfaktor, wobei die Ergebnisse der durchgeführten Überwachung berücksichtigt wurden.

2.5.3 Vorschlag für Präventivmaßnahmen und durchzuführende Kontrollen

Für jeden auf der Risikokarte als „kritisch“ eingestuften Prozess wurde ein Aktionsplan definiert, der für jedes als vorhersehbar eingeschätzte Risiko (d. h. mit einem „signifikanten“ oder „ernsten“ Risikoindex, in einigen Fällen aber auch mit einem „unbedeutenden“, aber beachtenswerten Risiko) mindestens eine Maßnahme vorsieht, sowie die Konzeption und Entwicklung von Instrumenten, mit denen diese Maßnahme wirksam oder aussagekräftig wird, und anschließend die Systematisierung der bereits vorhandenen Instrumente mit einbezieht.

Konkret wurden für jede geplante und noch nicht umgesetzte Maßnahme der Zeitrahmen und die Zuständigkeiten für ihre Umsetzung und Durchführung nach einer *Projektverwaltungslogik* aufgezeigt. Sofern die Durchführung der Maßnahme dies zulässt, wurden Indikatoren vorgesehen, die sich in jedem Fall auf die in den Programmierungsdokumenten vorgenommenen Messungen zu diesen Zielen beziehen. Diese Strukturierung der Maßnahmen und die Quantifizierung der erwarteten Ergebnisse ermöglichen eine regelmäßige Überwachung der Umsetzung der im Korruptionspräventionsplan vorgesehenen Maßnahmen.

Durch die Überwachung und Bewertung der Umsetzung des Plans können dessen Formalisierung und Wirksamkeit im Laufe der Zeit verbessert werden. Im Anhang, in der sogenannten Prozess-Risiko-Tabelle (Anhang 3) findet sich eine Zusammenfassung der abgebildeten Prozesse, der Gewichtung der Risiken, der Maßnahmen zur Risikovermeidung oder -minderung, der Zeitrahmen und die Verantwortlichkeiten.

2.5.4 Ausarbeitung und Genehmigung von Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz

Bei der Ausarbeitung dieses Abschnitts wurden daher die bisher vom BSB ab 2015 erstellten Pläne berücksichtigt, alle darin vorgesehenen operativen Maßnahmen systematisiert und die Durchführbarkeit, der noch nicht umgesetzten Maßnahmen konkret überprüft.

Neben den allgemeinen Maßnahmen, die den Anforderungen des Gesetzes Nr. 190/2012 entsprechen, und den spezifischen Maßnahmen, die von der PNA 2022 vorgeschlagen wurden, wurden auch neue Maßnahmen berücksichtigt, die von den zuständigen Direktoren der verschiedenen Organisationsstrukturen des BSB vorgeschlagen wurden.

Besonderes Augenmerk wurde auf die „Durchführbarkeit“ der geplanten Maßnahmen gelegt, sowohl in operativer als auch in finanzieller Hinsicht (Vermeidung von Ausgaben oder Investitionen, die nicht mit den finanziellen Möglichkeiten und der Größe des BSB

vereinbar sind), indem ihre Übereinstimmung mit den anderen Abschnitten des PIAO und mit den anderen Planungsinstrumenten des BSB überprüft worden ist.

2.6 ABSCHNITT TRANSPARENZ

2.6.1 Transparente Verwaltung

Die Generaldirektorin, die für die Korruptionsprävention zuständig ist, ist gemäß Artikel 3 Absatz 1 der aktuellen Organisationsverordnung des BSB auch für die Transparenz verantwortlich. In dieser Eigenschaft sorgt sie dafür, dass die nationalen, regionalen und landesweiten Vorschriften im Laufe der Zeit in angemessenem Umfang angewandt werden. Die Regelung der Transparenzverpflichtungen ist nämlich, wie im Gesetz zur Gründung der Bezirksgemeinschaften¹ vorgesehen, von derjenigen der Gemeinden entlehnt und fällt daher in die Zuständigkeit der Region Trentino-Südtirol, die für die Anpassung und Anwendung der Grundsätze der einschlägigen nationalen Gesetze verantwortlich ist. In diesem Sinne siehe Regionalgesetz Nr. 10/2014, Regionalgesetz Nr. 16/2016, Regionalgesetz Nr. 3/2020.

In einigen spezifischen Bereichen verweist das Regionalgesetz auf spezifische Rechtsvorschriften der Provinzen, wodurch ein komplexer Rechtsrahmen entsteht, der nicht immer einfach anzuwenden ist. Um das Verständnis der Transparenzverpflichtungen, denen der BSB unterliegt, zu erleichtern, werden sie in Anhang 4 zu diesem PIAO näher erläutert. Der Abschnitt „Transparente Verwaltung“ auf der institutionellen Website des BSB wird von den organisatorischen Strukturen des Betriebs in deren Zuständigkeitsbereich ständig aktualisiert, während der derzeitige Anhang B) der Organisationsverordnung des BSB in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 33/2013 diese Verpflichtung und Verantwortung den Verwaltungsdirektoren auferlegt, die direkt für die Sammlung und Veröffentlichung der Dokumente, Daten und Informationen im Zuständigkeitsbereich ihrer jeweiligen organisatorischen Strukturen verantwortlich sind.

Erforderlichenfalls und bei Nichteinhaltung erfolgt die Veröffentlichung von Dokumenten, Daten und Informationen, die in den Zuständigkeitsbereich der Organisationsstrukturen des Betriebs fallen, auf Anweisung des RPCT oder des NUV des Betriebs, mit Anstoß und Überwachung durch die Kontaktperson des Amtes für strategische Verwaltung und IT.

¹ Landesgesetz Nr. 71 vom 20. März 1991) Verordnung der Bezirksgemeinschaften

Art. 8/bis (Transparente Verwaltung) (1) Die für die Gemeinden geltenden Vorschriften über die Offenlegungs-, Transparenz- und Informationspflichten der öffentlichen Verwaltungen sind auf die Bezirksgemeinschaften anwendbar, soweit sie miteinander vereinbar sind.

Die Transparenz stellt eines der wichtigsten Instrumente dar, die der nationale Gesetzgeber zur Bekämpfung des Phänomens der Korruption identifiziert hat: Dieses Thema wurde durch das Gesetzesdekret Nr. 97/2016 erheblich überarbeitet, das es nicht nur vollständig in das PTPCT einbezieht, sondern mit der Einführung des allgemeinen Bürgerzugangs (FOIA), der Vereinfachung der Veröffentlichungspflichten und der Änderung von Daten und Informationen, die der Veröffentlichungspflicht unterliegen, neue, erweiterte Grenzen definiert hat.

In Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen hat der BSB in den letzten Jahren Maßnahmen zur Förderung der Transparenz ergriffen, und zwar hauptsächlich an zwei Fronten:

- durch die Aktivierung des Abschnitts „Transparente Verwaltung“ auf der institutionellen Website des Betriebs gemäß Anhang 1 des Gesetzesdekrets Nr. 33/2013 und nachfolgenden Änderungen und Ergänzungen
- durch die Ausarbeitung des Dreijahresprogramms für Transparenz und Integrität (auch wenn es nicht durch das Regionalgesetz Nr. 10/2014 und nachfolgende Änderungen und Ergänzungen zur Umsetzung des sogenannten Transparenzdekrets vorgesehen ist), das eben in den PTPCT integriert ist, der diesem PAIO beigelegt ist (Anhang 1).

Der BSB hat dem Thema Transparenz als einem der fünf Leitprinzipien der Körperschaft (neben Zuverlässigkeit, Bürgernähe, Effektivität und Flexibilität) stets besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Wie bereits erwähnt, tragen alle Organisationsstrukturen des BSB in der Stadt Bozen zur korrekten Umsetzung der Transparenzpflichten bei. Die Veröffentlichungen werden in regelmäßigen Abständen auf ihre Qualität und Aktualität sowie auf ihre Übereinstimmung und Eignung mit den Datenschutzbestimmungen hin überprüft, gegebenenfalls unter Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten.

Die Verpflichtungen, die in den für den BSB geltenden Transparenzvorschriften festgelegt sind, sind im sogenannten „Transparenzbaum“ zusammengefasst, der diesem PAIO beigelegt ist (Anlage 4), zusammen mit der Angabe der einzelnen Personen, die für die Erstellung, Sammlung, Veröffentlichung und Kontrolle der Daten verantwortlich sind.

2.6.2 Zugangsrecht

Das Zugangsrecht ist gewährleistet:

- als Verwaltungszugang (Dokumentenzugang), der durch das Landesgesetz Nr. 17/1993 in seiner aktuellen Fassung sowie durch das Präsidialdekret Nr. 445/2000 in seiner geänderten und ergänzten Fassung und seine Durchführungsverordnungen geregelt ist
- als einfacher Bürgerzugang gemäß Artikel 5 Absatz 1 der Gesetzesverordnung Nr. 33/2013 in der Fassung der Gesetzesverordnung Nr. 97/2016, der - kurz gesagt

- das Recht für jedermann vorsieht, kostenlos und ohne Begründung Dokumente, Informationen und Daten im Besitz des BSB anzufordern, für die eine Veröffentlichungspflicht besteht, die nach dem im Abschnitt „Transparente Verwaltung“ auf der Website der Institution beschriebenen Verfahren ausgeübt werden kann (andere Inhalte/Zugangsrecht)
- als allgemeiner Zugang, geregelt durch Art. 5, Absatz 2. Gesetzesdekret Nr. 33/2013, das jedem, der nicht Eigentümer einer rechtlich relevanten Situation ist, das Recht einräumt, kostenlos Daten, Dokumente und Informationen anzufordern, die über die veröffentlichungspflichtigen hinausgehen und sich im Besitz des BSB befinden, und zwar gemäß dem im Abschnitt „Transparente Verwaltung“ der Website der Körperschaft vorgesehenen Verfahren (sonstige Inhalte/Zugangsrecht).

Bei einem Antrag auf einfachen oder allgemeinen Bürgerzugang ist der BSB verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen die beantragten Informationen, Daten und Dokumente im Abschnitt „Transparente Verwaltung“ der Website zu veröffentlichen und den Antragsteller unter Angabe des Hyperlinks zu benachrichtigen. Sind die beantragten Informationen bereits veröffentlicht worden, beschränkt sich die Mitteilung des BSB an den Antragsteller auf die Angabe des Hyperlinks. Im Falle einer unterlassenen oder verspäteten Antwort kann sich der Antragsteller an den Verantwortlichen für Transparenz wenden, der eine Vertretungsbefugnis ausübt.

Darüber hinaus gibt es auf der institutionellen Website des BSB im selben Abschnitt einen Unterabschnitt, der dem Bürgerzugang gewidmet ist und in dem das sogenannte „Register der Zugangsanträge“ (Bürgerzugang, Dokumentenzugang, allgemeiner Zugang) zu finden ist, das im Jahr 2017 eingerichtet wurde und jährlich auf der Grundlage der eingegangenen Anträge aktualisiert wird. Dieses Register wird mit allen Organisationsstrukturen des BSB geteilt, um die Anträge selbst jährlich zu verwalten und zu überwachen sowie die Anträge auf allgemeinen Zugang vierteljährlich zu veröffentlichen, wie in den Rundschreiben des öffentlichen Dienstes Nr. 2 vom 30. Mai 2017 und Nr. 1 vom 2. Juli 2019 vorgesehen.

Nachstehend findet sich der Link zu dem oben genannten Unterabschnitt:

https://www.aziendasociale.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=225062068&sprache=3¶m=TDDetails&gemeinde=21127&id={F20FAC5C-90B2-9DDC-E040-1BACC3222E19}&level=3

Angesichts der Annahme des Gesetzesdekrets Nr. 97/2016 auf nationaler Ebene wurde die Annahme der entsprechenden regionalen Verordnung im R.L. Nr. 16/2016 eingeleitet, in der die Annahme einer spezifischen Verordnung zur Regelung des einfachen und allgemeinen Bürgerzugangs vorgeschlagen wurde.

Derzeit gibt es im BSB, das das Recht auf Zugang zu Dokumenten mit der Annahme der *"Verordnung über das Verwaltungsverfahren und das Recht auf Zugang zu Verwaltungsdokumenten"*, die durch das Dekret des Generaldirektors Nr. 85/2012 genehmigt worden ist, geregelt hat, keine spezielle Regelung für das Recht auf einfachen und allgemeinen Zugang zu Dokumenten. In dem bereits erwähnten Unterabschnitt der transparenten Verwaltung, der dem Bürgerzugang gewidmet ist, wird jedoch der *Verfahrensablauf* für die Ausübung des Rechts auf einfachen und allgemeinen Bürgerzugang detailliert geregelt.

Im Laufe des Jahres 2024 wurde im Rahmen der Überarbeitung der aktuellen Verordnung über das Verwaltungsverfahren des BSB, die aktualisiert werden muss, ein spezifischer Regelungsrahmen für die Ausübung des Rechts auf einfachen und allgemeinen Zugang zu den Bürgerdiensten eingeführt.

2.6.3 Transparenz in der Personal- und Organisationsverwaltung

Es ist die Aufgabe des Generaldirektors des BSB in seiner Eigenschaft als Arbeitgeber und in diesem Sinne auch als Verantwortlicher für das Personal gemäß Art. 6 der geltenden Satzung der Körperschaft, mit Unterstützung des Amtes für Personalverwaltung und seines zuständigen Leiters dafür zu sorgen, dass die Transparenz auch ein Paradigma der Verwaltung und der Organisation ist, das darauf abzielt, Personalismus und Undurchsichtigkeit bei der Verwaltung der Tätigkeiten zu vermeiden und den Informations- und Wissensaustausch sowie die Rückverfolgbarkeit in einer Teamarbeit zu fördern, die für die Erreichung der öffentlichen Ziele in einer Realität von beträchtlicher Größe wie der des Betriebes, der mehr als 1.000 Beschäftigte hat und dessen Einzugsgebiet sich auf das Gebiet der Landeshauptstadt Bozen bezieht, unerlässlich ist.

2.7 ALLGEMEINE ORGANISATORISCHE MASSNAHMEN

Im Folgenden sind die allgemeinen organisatorischen Maßnahmen aufgeführt, die der BSB im Einklang mit den Bestimmungen des Gesetzes Nr. +190/2012 und im Einklang mit seiner Organisationsstruktur durchführt bzw. durchführen wird.

2.7.1 Regelmäßige Personalrotation

Die Personalrotation wird vom Gesetzgeber und von der ANAC als präventive organisatorische Maßnahme betrachtet, die darauf abzielt, die Verfestigung von Beziehungen einzuschränken, die zu einer unangemessenen Dynamik in der Verwaltungsführung innerhalb einer Körperschaft führen können, wenn bestimmte Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum in derselben Rolle oder Funktion verbleiben. Die Rotation von Führungskräften und Mitarbeitern wird als grundlegendes Instrument zur Bekämpfung der Korruption angesehen. Der Wechsel mehrerer Fachleute bei der Entscheidungsfindung und der Verwaltung von Verfahren verringert das Risiko, dass

besondere Beziehungen zwischen den Verwaltungen und den Nutzern entstehen, die zu einer Verfestigung von Privilegien und der Erwartung rechtswidriger, durch geheime Absprachen gekennzeichnete Reaktionen führen.

Der BSB hat im Laufe der Jahre mehrere Analysen zu dieser Einrichtung durchgeführt. Eine Untergruppe, die sich aus der Leitung des Amtes für Personalverwaltung und des damaligen Amtes für allgemeine Angelegenheiten (Amt für strategische Verwaltung und IT) zusammensetzte, hatte 2019 zwei Personalrotationspläne erstellt (die im digitalen Archiv des BSB zu finden sind), einen für die Rotation von Führungskräften und einen für die Mitarbeiter des BSB, die zu den als besonders korruptionsgefährdet geltenden Bereichen gehören. Ein wichtiges Element war auch die mit der Gemeinde Bozen erzielte Vereinbarung über die Möglichkeit des Austauschs von Beamten und/oder Führungskräften, die der Rotation unterliegen. In Anbetracht der im Zweijahreszeitraum 2017 - 2018 erzielten Ergebnisse wurde für 2019 ein neues Rotationsprogramm ausgearbeitet, in dessen Rahmen das vorherige Programm für die Rotation von Führungskräften mit der Rotation von 12 von 14 Führungskräften (86 %) voll zum Tragen gekommen ist und das für die als korruptionsgefährdet geltenden Bereiche zu 100 % umgesetzt wurde.

Im Jahr 2022 war es aufgrund der gesundheitlichen Notlage im Zusammenhang mit Covid-19 nicht möglich, das Programm zur Rotation des Führungspersonals durchzuführen. Obwohl dies nicht als spezifische Risikopräventionsmaßnahme vorgesehen war, hat es im Laufe des Jahres 2022-23 mehrere Personalwechsel im Führungsbereich gegeben. Insbesondere wurden nach den veröffentlichten Auswahlverfahren neue Führungskräfte für das Amt für Planung, Kontrolle und Informationssysteme (jetzt Amt für strategische Verwaltung und IT - neue Führungskraft ab 01.01. 2023), für das Amt für Personalverwaltung (neue Führungskraft ab 01.02.2023), für das Sprengelamt (neue Führungskraft ab 01.01.2023 - Amt wurde im Laufe des Jahres 2024 aufgelöst) und für das Amt für soziale Arbeits- und Wohnungsinclusion (neue Führungskraft ab 01.01.2023) ernannt. Im Laufe des Jahres 2024 wurde auch die Abteilung für territoriale Dienste provisorisch zugewiesen. Für das Jahr 2025 ist das Auswahlverfahren für das Amt für Menschen mit Behinderungen vorgesehen. Somit haben in den letzten zwei Jahren sieben von elf Verwaltungsstellen des BSB ihre Führungskräfte gewechselt oder sind im Begriff, dies zu tun. Darüber hinaus wurden 2024 sechs neue Sprengelleiter und des territorialen Dienstes für Minderjährige und Familien eingesetzt.

Was das Rotationsprogramm, für das nichtleitende Personal in den Risikobereichen betrifft, so war auch hier aufgrund der gesundheitlichen Notlage im Zusammenhang mit Covid-19 eine rechtzeitige Personalrotation nicht möglich. Im Jahr 2023 gab es jedoch verschiedene Ereignisse, die eine Personalrotation in der Praxis ermöglicht haben, sowohl durch die für die Tätigkeit des Betriebs charakteristische Personalfluktuations (Beendigung

des Dienstverhältnisses und Neueinstellungen von Mitarbeitern) als auch durch interne Versetzungen von Mitarbeitern. Für das Jahr 2024 wurde eine technische Schulung in einigen Verwaltungsbereichen geplant, die darauf abzielt, immer mehr bereichsübergreifende Kompetenzen zu schaffen, und die ebenfalls im Jahr 2025 stattfinden wird. Nicht zuletzt wird in den Arbeitsverträgen eine spezielle Klausel für die so genannte Job-Rotation aufgenommen werden.

2.7.2 Außerordentliche Personalrotation gemäß Art. 16, Abs. 1, Buchst. I-quater, des GvD Nr. 165/2001

In Bezug auf das beim BSB beschäftigte Personal sind derzeit keine Straf- oder Disziplinarverfahren wegen korrupten Verhaltens eingeleitet worden, die die Anwendung der außerordentlichen Rotation gemäß dem Beschluss ANAC Nr. 215/2019 „Leitlinien zur Anwendung der außerordentlichen Rotation gemäß Art. 16, Absatz 1, Buchstabe I-quater, des Gesetzesdekrets Nr. 165 von 2001 verpflichtend gemacht hätten.

2.7.3 Verhaltenskodex

Der geltende Verhaltenskodex des BSB (Anhang 9) wurde mit Dekret des Generaldirektors Nr. 45/2014 in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des D.P.R. Nr. 62/2013 verabschiedet und ist auf der institutionellen Website der Körperschaft in dem Abschnitt veröffentlicht, der den Vorschriften für das Personal des BSB vorbehalten ist.

Infolge der Genehmigung des Entwurfs des Präsidialerlasses zur Umsetzung der Bestimmungen des sogenannten Gesetzesdekrets Nr. "PNRR 2" Nr. 36/2022, der den Präsidialerlass Nr. 62/2013 ändern soll und dessen Annahme für den 30.06. 2023 vorgesehen ist, hat der BSB bereits einen neuen Verhaltenskodex ausgearbeitet, der die Vorgaben des Entwurfs des Präsidialerlasses aufgreift und der in den ersten Monaten des Jahres 2025 formell genehmigt und verabschiedet werden wird.

Der BSB verpflichtet sich, im Einklang mit den einschlägigen Landesrichtlinien Maßnahmen zu ergreifen, die die Einhaltung der Vorschriften des Verhaltenskodex für Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung gemäß D.P.R. Nr. 62/2013, und des Verhaltenskodex des Betriebes, nicht nur von seinen Bediensteten garantieren, sondern auch, soweit vereinbar, von allen Mitarbeitern der Verwaltung, von den Inhabern von Organen und von Aufgaben in den Ämtern der direkten Zusammenarbeit der Behörden, von Mitarbeitern in jeglicher Eigenschaft von Unternehmen, die Güter oder Dienstleistungen liefern oder die Arbeiten zugunsten der Verwaltung ausführen. Zu diesem Zweck wurden Vorlagen für Auftragsschreiben und Ausschreibungsunterlagen erstellt, die ausdrücklich Klauseln enthalten, die die Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex erweitern.

2.7.4 Disziplinarverfahren

Der BSB garantiert die notwendigen Maßnahmen zur wirksamen Aktivierung der disziplinarischen Verantwortung der Mitarbeiter im Falle eines Verstoßes gegen die Verhaltenspflichten, einschließlich der Pflicht zur pünktlichen Einhaltung der in diesem Abschnitt enthaltenen Vorschriften. Der derzeit geltende Disziplinarkodex des Betriebes wurde im Laufe der Jahre 2023-24 aktualisiert und steht kurz vor der Veröffentlichung.

2.7.5 Unvereinbarkeit und Unverträglichkeit von Aufgaben und Maßnahmen zur Vermeidung von „Pantouflage“

Der BSB wendet die Vorschriften über Unvereinbarkeiten gemäß den Kapiteln V und VI des Gesetzesdekrets Nr. 39/2013 „Bestimmungen über die Unvereinbarkeit und Unvereinbarkeit von Aufgaben in öffentlichen Verwaltungen und in privaten Einrichtungen unter öffentlicher Kontrolle“ gemäß Art. 1, Absätze 49 und 50 des Gesetzes Nr. 190/2012 an, gemäß den eigenen Zuständigkeiten. Im Rahmen der Unvereinbarkeit berücksichtigt der BSB in seiner Tätigkeit auch die Einhaltung der Kapitel III und IV desselben Dekrets, die sich insbesondere auf Fälle der Unvereinbarkeit von Aufgaben an Personen aus privatrechtlichen Einrichtungen beziehen, die von öffentlichen Verwaltungen geregelt oder finanziert werden, sowie an Personen, die zuvor Mitglieder politischer Leitungsorgane waren. Es ist gängige Praxis, dass die Führungskräfte des BSB interne Erklärungen abgeben, in denen sie bestätigen, dass keine Unvereinbarkeits- und Unübertragbarkeitsgründe vorliegen.

In den zwei fehlenden Jahren (des ursprünglich vorgesehenen Dreijahreszeitraums) wird die betriebliche Realität weiter analysiert werden, um zu überprüfen, ob es gemäß den Bestimmungen der ANAC mit der Stellungnahme AG Nr. 74 vom 21. Oktober 2015 innerhalb des BSB weitere Positionen gibt, die derselben Regelung unterliegen müssen. In Bezug auf die Einführung eines im vorherigen Plan vorgesehenen Kontroll- und Überwachungssystems für die eingegangenen Erklärungen wird darauf hingewiesen, dass sich diese Tätigkeit als äußerst schwierig und schwer umsetzbar erweist, nicht nur aufgrund des organisatorischen Aufwands, aber auch und vor allem, weil die Überprüfung der von den betroffenen Personen abgegebenen Erklärungen nur in Fällen möglich ist, in denen ein direkter Zugang zu Datenbanken besteht, die für die Kontrollen nützlich sind. Selbst wenn der Zugang zu solchen Datenbanken möglich wäre, wäre es äußerst kritisch, ein Überprüfungsverfahren festzulegen, wenn kein begründeter Zweifel an der Existenz von Straftaten besteht. In jedem Fall veröffentlicht der BSB jedes Jahr die Erklärung über die Position der höchsten Organe und der anderen Führungskräfte, dass keine Hindernisse im Sinne des Gesetzesdekrets Nr. 39/2013 aufgetreten sind.

Es wird betont, dass der Wechsel in der Leitung des Amtes für Personalwesen im Februar 2023 eine Kartierung der bestehenden Verfahren und der Vertragsbestimmungen der Führungskräfteverträge durch die neue Führungskraft erforderlich gemacht hat, was zu

einer entsprechenden Aktualisierung dieser im Laufe des Jahres 2024 geführt hat. Darüber hinaus ist die Ausweitung der Meldepflichten für die neu in das Betriebsorganigramm aufgenommenen Verantwortlichen nach der zwischen 2022 und Anfang 2023 durchgeführten Umstrukturierung vorgesehen. Darüber hinaus hat der BSB alle betroffenen Personen eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der sogenannten „Anti-Pantouflage“-Maßnahmen unterzeichnen lassen, um diese in die Vorschriften zur Unvereinbarkeit und Nichtübertragbarkeit zu integrieren. Diese Integration sollte zu einer einheitlichen Sichtweise der Kontrollen "pre-employment" (Unübertragbarkeit), "in-employment" (Unvereinbarkeit) und "post employment" (Anti-Pantouflage) führen.

Mit besonderem Bezug auf das Pantouflage werden die Verträge der Führungskräfte derzeit aktualisiert und Klauseln eingefügt, mit denen den Beschäftigten, die in den letzten drei Dienstjahren beim BSB autoritative oder verhandlungsführende Befugnisse ausgeübt haben, sowie den Führungskräften, ausdrücklich untersagt wird, in den drei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine berufliche oder gewerbliche Tätigkeit bei den privaten Empfängern der Tätigkeit des BSB auszuüben.

Was die vertraglichen Beauftragungen betrifft, wird der Inhaber des beauftragten Unternehmens gebeten, zu erklären, ob er unter seinen Angestellten oder Mitarbeitern in den drei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Verwaltung einen ehemaligen öffentlichen Bediensteten hat, der für diese Behörde Autoritäts- oder Verhandlungsbefugnisse ausgeübt hat, um die Einhaltung der Ausschlussbestimmungen gemäß Gesetz zu überprüfen. Wenn bekannt wird, dass bereits angestellten Personen mit Ausgabenbefugnis der Verwaltung Aufträge in irgendeiner Form anvertraut wurden, wird der RPCT des BSB rechtliche Schritte einleiten, um deren Rechtswidrigkeit feststellen zu lassen.

Um Pantouflage-Ereignisse im Sinne von Art. 53 Absatz 16-ter des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 zu verhindern, werden ausgeschiedene Führungskräfte entsprechend informiert.

2.7.6 Extra-institutionelle Aktivitäten und Aufgaben

Mit Dekret Nr. 388 vom 20. November 2017 hat der BSB schließlich die Personalverordnung in Bezug auf die Regelung der den Mitarbeitern untersagten Aufgaben aktualisiert, wobei die Ergebnisse der seinerzeit beim Ministerium für den öffentlichen Dienst im Rahmen der Konferenz eingerichteten technischen Arbeitsgruppe als Bezugspunkt dienten.

2.7.7 Schutz interner und externer Hinweisgeber

Zu den Instrumenten der internen Transparenz gehört auch der Schutz von internen und externen Personen, die Straftaten oder Unregelmäßigkeiten melden, von denen sie

aufgrund eines Dienst- oder Kooperationsverhältnisses Kenntnis erlangt haben, gemäß Art. 54-bis des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001.

Das Gesetzesdekret Nr. 90 vom 24. Juni 2014, das mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 114 vom 11. August 2014 umgewandelt wurde, hat Artikel 54-bis geändert und auch die ANAC als Empfängerin von Meldungen eingeführt. Mit der Bestimmung Nr. 6 vom 28. April 2015 und zuletzt mit der Beschlussfassung Nr. 469 vom 9. Juni 2021 hat die ANAC eingegriffen, um den öffentlichen Verwaltungen Hinweise zu den technischen Modalitäten zu geben, die zur wirksamen Umsetzung der Vorschriften dienen. Diese Verfügungen haben das Institut auch auf privatrechtliche Angestellte in öffentlicher Kontrolle und in öffentlichen Wirtschaftsunternehmen sowie auf Berater und Mitarbeiter in jeglicher Eigenschaft ausgedehnt.

Mit dem Gesetz Nr. 179 vom 30. November 2017 wurde das sogenannte *Whistleblowing-System* reformiert: Insbesondere wurde mit Artikel 1 Artikel 54-bis des Gesetzesdekrets Nr. 165/2001 vollständig neu verfasst und Folgendes vorgesehen:

- die Erweiterung des subjektiven Anwendungsbereichs der Rechtsvorschriften,
- die Aufwertung der Rolle des Verantwortlichen für Korruptionsprävention und Transparenz (RPCT) bei der Bearbeitung der Meldung.

Insbesondere überwacht und gewährleistet der RPCT gemäß dem Gesetz Nr. 179/2016 und unter Einhaltung der ANAC-Richtlinien gemäß dem oben genannten Art. 54-bis, Gesetzesdekret Nr. 165/2001:

- den Schutz der Vertraulichkeit des Hinweisgebers,
- die Gewissheit, dass eine Untersuchung zu dem gemeldeten Sachverhalt durchgeführt wird,
- die Beteiligung des Hinweisgebers am Disziplinarverfahren nur mit seiner ausdrücklichen Zustimmung,
- die Garantie des Schutzes vor Diskriminierung für den Hinweisgeber, auch bei Meldungen an die ANAC oder bei Meldungen in Form einer Beschwerde an die Justiz- oder Rechnungsprüfungsbehörde,
- die Entziehung der Anzeige auf das Zugangsrecht gemäß dem Gesetz Nr. 241/1990 bzw. dem Landesgesetz Nr. 17/1993.

Schließlich wurde in Umsetzung der Europäischen Richtlinie Nr. 2019/1937 das Gesetzesdekret Nr. 24 vom 10.03.2023 angenommen, welches den Art. 54-bis des Gesetzesdekret Nr. 165/2001 aufgehoben hat, mit Wirkung vom 15.07. 2023, das die gesamte Regelung der Meldekanäle und der anerkannten Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor in einem einzigen Gesetzestext zusammenfasst und auch für den BSB eine Überarbeitung des Instituts des *Whistleblowings* innerhalb der eigenen Verwaltung vorschreibt.

Um die Einhaltung der geltenden Vorschriften zu gewährleisten und unbeschadet der bevorstehenden Anpassung des BSB an die Bestimmungen des Gesetzesdekrets Nr. 24/2023, hat der BSB zuletzt das Betriebsrundschreiben Nr. 1 vom 26.08. 2021 mit dem Titel „*Whistleblowing – Aktualisierung des internen Verfahrens beim BSB zur Meldung von Straftaten*“ erlassen, veröffentlicht auf der institutionellen Website des Betriebes (Transparente Verwaltung, andere Inhalte, Meldung von rechtswidrigem Verhalten – Whistleblowing) und an alle Mitarbeiter des Betriebes übermittelt.

Dieses Rundschreiben regelt genau den vom BSB vorgesehenen *Ablauf* des Verfahrens für Meldungen über rechtswidriges Verhalten, die unter anderem auf verschiedene Weise an den RPCT der Körperschaft (d. h. an die Generaldirektorin) übermittelt werden können, und zwar über die Website <https://assbbz.whistleblowing.it> oder über die E-Mail-Adresse [anticorruzione@aziendasociale. bz.it](mailto:anticorruzione@aziendasociale.bz.it) mit dem Betreff „*Meldung von Straftaten*“.

Entsprechende Formulare für die Meldung sind immer auf der institutionellen Website des BSB unter Transparente Verwaltung, Weitere Inhalte, Meldung von rechtswidrigem Verhalten – Whistleblowing verfügbar.

Der einzige Empfänger der Meldung ist der Verantwortliche für Korruptionsprävention. Die Website und die E-Mail-Adresse sind für andere Personen nicht zugänglich. Der RPCT wird nach Erhalt der Meldung je nach deren Inhalt die entsprechenden internen Überprüfungen einleiten, die dann den möglichen Verlauf des Disziplinarverfahrens unter Beteiligung des Amtes für die Personalverwaltung des BSB verfolgen werden. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens kann die Identität des Hinweisgebers nur dann der Disziplinarbehörde und dem Beschuldigten mitgeteilt werden, wenn der Hinweisgeber ausdrücklich seine Zustimmung dazu erteilt hat.

Der BSB berücksichtigt auch anonyme Meldungen, sofern diese angemessen begründet und mit einer Fülle von Details versehen sind, die sie als mutmaßlich begründet erscheinen lassen. Es gibt keine verbindliche Liste möglicher Straftaten, Vergehen oder Unregelmäßigkeiten: Die Meldungen müssen im Interesse der Integrität der öffentlichen Verwaltung erfolgen und können sich auf aktive, unterlassene oder versuchte, betrügerische oder korrupte, illegale, unethische, unehrliche, gegen Unternehmensvorschriften verstoßende, nicht den Amtspflichten entsprechende Verhaltensweisen beziehen, oder die sich auf Situationen der Unvereinbarkeit und Interessenkonflikte auswirken, die darauf abzielen, private oder persönliche Interessen zum Nachteil öffentlicher Interessen zu begünstigen, usw.

In dem oben genannten Rundschreiben des Betriebes wurde auch auf die Möglichkeit hingewiesen, die Meldung direkt an die ANAC zu senden, und zwar über das eigens dafür vorgesehene Feld.

2.7.8 Kenntnisnahme

Der BSB hat die **Kenntnisnahme** des Auszugs aus diesem Abschnitt durch die Mitarbeiter während des Dienstes vorgesehen.

2.7.9 Kontrolle über Beteiligungs- und Kontrollunternehmen

Für den BSB ist der Südtiroler Gemeindeverband der Autonomen Provinz Bozen die einzige Beteiligungsgesellschaft, an der alle Gemeinden der Autonomen Provinz Bozen beteiligt sind. Zusammen mit den anderen Gemeinden überwacht der BSB regelmäßig die Entwicklung des Gemeindeverbands.

2.7.10 Risikoverwaltung bei der Auswahl des Vertragspartners

Da es keine kritischen Präzedenzfälle gibt, konzentriert sich das Engagement der Verwaltung auf die Einhaltung der detaillierten Vorschriften und der von ANAC (Antikorruptionsbehörde) formulierten Richtlinien, auch durch die Nutzung der zentralen Beschaffungsstelle der Provinz und der auf lokaler und nationaler Ebene bereitgestellten Instrumente des elektronischen Handels.

2.7.11 Legalitätsprotokoll/Integritätspakt

Man hofft, dass auf Landesebene ein Legalitätsprotokoll festgelegt wird, um es allen (privaten und öffentlichen) Subjekten zu ermöglichen, sich durch ein operatives „Konsens“-Instrument vom ersten Moment der Verfahren zur Auswahl des Auftragnehmers an, loyal mit möglichen korrupten Phänomenen auseinanderzusetzen.

2.7.12 Anhörung und Dialog mit dem Territorium

Um die Einbeziehung interner und externer Interessengruppen zu erreichen und die Ausarbeitung des Plans zu einem transparenten und integrativen Prozess zu machen, hat der BSB im April 2022 die öffentlich zugängliche Bekanntmachung auf der betrieblichen Website im Abschnitt Transparente Verwaltung veröffentlicht. Es liegt auf der Hand, wie wichtig es ist, die Bürgerinnen und Bürger, Verbände und andere Organisationen, die kollektive Interessen vertreten, sowie die Berufsverbände und Gewerkschaften, die in der Provinz tätig sind, in das öffentliche Leben einzubeziehen, um nicht nur die Grundsätze der Beteiligung, Öffentlichkeit und Transparenz, sondern auch das Prinzip der horizontalen Subsidiarität konkret umzusetzen.

2.8 ÜBERWACHUNG, ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG DES KORRUPTIONSPRÄVENTIONSPLANS

2.8.1 Überwachung

Die Überwachung ist eine geplante Aktivität, die darauf abzielt, die Umsetzung und Eignung der zur Korruptionsprävention und Risikobehandlung ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen. Im Rahmen des Überwachungsverfahrens müssen die zu überprüfenden Prozesse und Aktivitäten sowie deren Häufigkeit und die Art und Weise, wie diese

durchgeführt werden, festgelegt werden. Die Ergebnisse der Überwachung werden verwendet, um die geplanten und ergriffenen Präventionsmaßnahmen entsprechend zu verbessern, welche für eine Überprüfung angewandt werden. Diese Überprüfung ist in einem weiteren Sinne eine jährliche Aktivität, die eng mit der Überwachung verbunden ist und darauf abzielt, die Funktionsweise der Korruptionsprävention als Ganzes zu bewerten, um weitere Elemente zu identifizieren, die sich auf diese auswirken könnten, und die angewandten Schutzmaßnahmen zu verfeinern.

Die Überwachung nimmt daher eine zentrale Rolle im Risikoverwaltungssystem ein, da die Erkenntnisse in Bezug auf die Kritikalität oder die Verbesserungen, die daraus abgeleitet werden können, den BSB dabei unterstützen, rechtzeitig die notwendigen Änderungen vorzunehmen und die Anti-Korruptionsmaßnahmen auszuarbeiten und zu planen. Zu diesem Zweck erfolgt die Überwachung halbjährlich (in der Regel im Juni und Dezember eines jeden Jahres) in folgenden Bereichen:

1. in erster Linie wird überprüft, ob die eingegangenen Verpflichtungen und die vorgesehenen Antikorruptionsmaßnahmen eingehalten werden, wobei die Ergebnisse dokumentiert werden, unter Einbeziehung nicht nur des RPCT, der zu diesem Zweck vom Referenten des Amtes für Allgemeine Angelegenheiten unterstützt wird, sondern *iprimär* auch der leitenden Führungskräfte der Organisationsstrukturen des Betriebes, die, jeder für seinen Kompetenzbereich, dazu beitragen, den RPCT zu unterstützen und die Umsetzung der Antikorruptionsmaßnahmen in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich zu gewährleisten;
2. wenn möglich, wird gleichzeitig eine Überprüfung der Qualität, Vollständigkeit und Aktualität der im Abschnitt Transparente Verwaltung der institutionellen Website des BSB veröffentlichten Daten vorgenommen, wobei etwaige Mängel oder Verzögerungen ermittelt werden und die Lösung der kritischen Punkte neu geplant wird, auch unter Berücksichtigung etwaiger Entwicklungen der Veröffentlichungspflichten und etwaiger Möglichkeiten, die Veröffentlichung auch für nicht obligatorische Offenlegung zu implementieren. Zusätzlich zu den für die Erhebung und Veröffentlichung von Daten und Dokumenten zuständigen Führungskräften der zugewiesenen Organisationsstrukturen wird bei Bedarf der Datenschutzbeauftragte hinzugezogen, um sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit personenbezogener Daten gewahrt wird, auch im Hinblick auf die Grundsätze der Minimierung und der Einhaltung der in den geltenden Vorschriften festgelegten maximalen Veröffentlichungsfristen;
3. Abschließend wird, ebenfalls nach dem gleichen Zeitplan, mit den verantwortlichen Führungskräften der in der Tabelle der Prozess-Risiken identifizierten Risiken, zuletzt im PTPCT des BSB 2024-2026, der Stand der Umsetzung und/oder Einhaltung der darin vorgesehenen Maßnahmen überprüft, nach einer Logik der *Projektverwaltung*.

Bei der Überprüfung wird bewertet, ob sich einige Maßnahmen als unrealistisch, ungeeignet oder zu aufwändig für das festgestellte Risiko erwiesen haben. Alle Bewertungen werden in die Ausarbeitung des nächsten PIAO einfließen.

2.8.3 Aktualisierungsverfahren

Der vorliegende Abschnitt ist integraler Bestandteil des PIAO, dessen Aktualisierungszeitpläne und Verfahren er befolgt.

2.8.4 Zeitliche Abfolge der Aktualisierung

Die Inhalte, die Prioritäten der Interventionen sowie die Kartierung und Gewichtung der Risiken für die Integrität stellen eine Aktualisierung des Dreijahresplans zur Korruptionsprävention und Transparenz 2024-2026 dar und werden auch in Zukunft einer jährlichen Überprüfung unterzogen.

3. ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN

„Der Betrieb ist eine instrumentelle Körperschaft der Gemeinde Bozen, ausgestattet mit öffentlicher Rechtspersönlichkeit, funktionaler, technischer, administrativer und buchhalterischer Autonomie und übernimmt die Befugnisse, die durch die gesetzlichen Bestimmungen, den Landessozialplan und die ihr von der Gemeinde Bozen übertragenen Befugnisse vorgesehen sind, immer im ausschließlichen Bereich der sozialen Aktivitäten.“ (Artikel 1 der Satzung des BSB)

"Der Betrieb wurde mit dem Ziel gegründet, die sozialen Dienste der Stadt Bozen zu verwalten, und zwar durch Maßnahmen, die auf die Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung des Wohlbefindens ihrer Bürger, auf die volle Entfaltung der Menschen im Rahmen familiärer und sozialer Beziehungen sowie auf die Befriedigung der Grundbedürfnisse des Lebens abzielen, unter Einhaltung der in der geltenden Landesgesetzgebung festgelegten Grundsätze." (Artikel 2.2 der Satzung des BSB)

Organe des Betriebes sind:

- a) der Direktor
- b) das Kollegium der Rechnungsprüfer (Artikel 4.1 der Satzung des BSB)

Die Aufgaben des Gemeinderats, des Gemeindeausschusses, des für Sozialdienste zuständigen Stadtrats, des Direktors des Betriebes sowie des Kollegiums der Rechnungsprüfer sind im Statut aufgeführt, das diesem Plan beigelegt ist (Anhang 5).

“Der Betrieb gestaltet die Organisation der Dienstleistungen und des Personals nach Kriterien der Funktionalität und Wirtschaftlichkeit der Verwaltung, um für seine Tätigkeit Wirksamkeit und Effizienz zu gewährleisten.“ (Artikel 9.1 der Satzung des BSB). „Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter des Betriebes werden unter Einhaltung der geltenden Vorschriften für das Personal der Bezirksgemeinschaften und, falls diese fehlen, für das der Autonomen Provinz Bozen geregelt.“ (Artikel 9.2 der Satzung des BSB)

3.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR

3.1.1 Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergesundheit und des organisatorischen Wohlbefindens

Der BSB beabsichtigt, abgesehen von den bereits aktivierten Maßnahmen, ab der zweiten Hälfte des Jahres 2025 in ein breit angelegtes Projekt zur Verbesserung des organisatorischen Wohlbefindens der Mitarbeiter zu investieren, durch gezielte Maßnahmen, die nicht ohne die Einrichtung eines einheitlichen Garantiekomitees (CUG) durchzuführen sind, mit dem Ziele und Maßnahmen abgestimmt werden müssen und über das die Körperschaft derzeit nicht verfügt, sowie durch die Einrichtung der Figur der Vertrauensperson, entweder durch eine eigene Ausschreibung oder durch eine mögliche Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson der Gemeinde Bozen.

3.1.2 Ziele für die Verbesserung der digitalen Gesundheit

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung ist eine wichtige Herausforderung für die Zukunft unseres Landes, mit dem Ziel, die öffentlichen Dienstleistungen effizienter, zugänglicher und bedarfsgerechter für Bürger und Unternehmen zu gestalten. Die Agentur für digitales Italien hat die Ausgabe 2022-2024 des Dreijahresplans für Informatik in der öffentlichen Verwaltung veröffentlicht, der ein wichtiges Instrument für die Definition und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zur Digitalisierung des öffentlichen Systems darstellt. Im Folgenden werden die Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der digitalen Gesundheit der Verwaltung aufgeführt.

INDIKATOR	ANFANGS WERT	ZIEL- GRUPPE 1. JAHR	ZIEL- GRUPPE 2. JAHR	ZIEL- GRUPPE 3. JAHR
Anzahl der Online-Dienste, die ausschließlich mit SPID zugänglich sind / Gesamtzahl der erbrachten Dienste	1	2	3	5
Anzahl der einmaligen Zugriffe über SPID auf digitale Dienste, die mit SPID verbunden sind/Anzahl der Gesamtzugriffe auf digitale Dienste, die mit SPID verbunden sind	1.022	Nicht vorhanden	Nicht vorhanden	Nicht vorhanden
Anzahl der vollständig online, integriert und vollständig digital erbrachten Dienstleistungen / Gesamtzahl der erbrachten Dienstleistungen	1	Nicht vorhanden	Nicht vorhanden	Nicht vorhanden
Anzahl der kostenpflichtigen Dienste, die die Nutzung von PagoPA ermöglichen / Gesamtzahl der kostenpflichtigen Dienste	0	1	1	2
Im offenen Format veröffentlichte Datensätze/Anzahl der Datensätze, die im dynamischen Korb für die Art der Verwaltung vorgesehen sind	1	1	1	1
Anzahl der Mitarbeiter, die im Laufe des Jahres an einem Schulungskurs zur Stärkung der digitalen Kompetenzen teilgenommen haben / Gesamtzahl der Mitarbeiter im Dienst	140	170	180	1820
Verfahren zur Verwaltung von Anwesenheit, Abwesenheit, Urlaub, Genehmigungen und Dienstreisen sowie vollständig und ausschließlich entmaterialisiertes Protokoll (ja/nein)	ja	ja	ja	ja
Laptop-PCs	37	40	40	40
Smartphone	224	230	250	250
Mitarbeiter, die für die Verbindung über VPN berechtigt sind	250	250	250	250
Mitarbeiter mit digitaler Unterschrift (Schätzung)	40	50	50	50

**3.1
.3
Ziele**

für die Verbesserung der finanziellen Gesundheit

Die Messung der finanziellen Gesundheit der öffentlichen Verwaltung ist eine wichtige Tätigkeit zur Bewertung der finanziellen Stabilität und Nachhaltigkeit einer öffentlichen Einrichtung und gehört zu den Elementen, die bei der Bewertung des Beitrags des Gesundheitszustands der Ressourcen der Körperschaft zur Erreichung der Ziele des öffentlichen Wertes berücksichtigt werden müssen. Nachfolgend ist der Indikator für die Rechtzeitigkeit der Zahlungen der Körperschaft aufgeführt.

INDIKATOR	ANFANGS- WERT 2022	ZIEL- GRUPPE 1. JAHR	ZIEL- GRUPPE 2. JAHR	ZIEL- GRUPPE 3. JAHR
Schnelle Zahlung der laufenden Ausgaben sowohl im Rahmen der Zuständigkeit als auch für die Restbeträge	+3,98	+3,98	+3,0	+3,00

3.2 ORGANISATION DER AGILEN ARBEIT

3.2.1 Ziele des organisatorischen Gesundheitszustands der Ressourcen der Körperschaft

In Trentino-Südtirol besteht keine Verpflichtung zur Einführung des POLA (Operativer Plan für agiles Arbeiten). Dieses Institut wurde mit den Sozialpartnern durch den zweiten Zusatzvertrag zur Erneuerung des bereichsübergreifenden Tarifvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 geregelt: Art. 7 „Agiles Arbeiten“ und Art. 8 „Rahmenregelung für agiles Arbeiten (Smart Working)“. Auf der Grundlage dieser Bestimmungen konnten die Gemeinden und damit auch der BSB als Instrumentalbehörde einer Gemeinde bisher individuelle Vereinbarungen über die flexible Arbeit abschließen und diese nach den Kriterien und dem Rahmenwerk des Art. 8 der „Rahmenregelung für agile Arbeit (Smart Working)“ regeln.

Der BSB hat jedoch, in Übereinstimmung mit der in speziellen FAQ zum Ausdruck gebrachten Ausrichtung des Ministeriums für den öffentlichen Dienst, das die Annahme eines Instruments regulatorischer Art oder eines anderen Aktes des obersten Organs der Körperschaft für vorzuziehen hält, mit Dekret Nr. 123 vom 23.05.2023 die neue Betriebsverordnung für Smartworking verabschiedet.

Die neue Betriebsdisziplin zielt auf eine größere Flexibilität des Instituts ab, da sie auch die Nutzung für halbe Tage und auf monatlicher Basis vorsieht, wobei das Kriterium der überwiegenden Anwesenheit im Büro gilt. Der BSB hat sich bewusst dafür entschieden, die Anzahl der potenziellen Teilnehmer nicht zu begrenzen, mit Ausnahme natürlich derer, für die aufgrund ihrer Tätigkeit die Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist (Pflege- und Servicemitarbeiter) und die somit aufgrund der Mission des BSB ausgeschlossen sind. Daher war es nicht notwendig, zusätzliche Kriterien für den Zugang und die Gewährung von Smartworking festzulegen. Es wird darauf hingewiesen, dass aus den bereits genannten Gründen die Zahl der Mitarbeiter, die von Smartworking Gebrauch machen, äußerst begrenzt ist, da die Ausübung der Arbeit in dieser Form nur auf die Verwaltungsmitarbeiter der Körperschaft selbst beschränkt ist.

Die mit Dekret Nr. 123 vom 23.05.2023 genehmigte Betriebsverordnung für *Smart Working* (Anhang 6) ist beigelegt.

3.3 PLAN DES PERSONALBEDARFS

3.3.1 Programmierung der Ziele zur Deckung des Personalbedarfs der Körperschaft

Der dreijährige Personalbedarfsplan berücksichtigt die derzeit mit befristetem Personal besetzten Stellen im Hinblick auf die aktuelle Planung der Auswahlverfahren. Der vorliegende Plan berücksichtigt keine eventuellen Kündigungen, da diese nicht vorhersehbar sind, ebenso wenig wie die Notwendigkeit, Personal für neue, derzeit nicht

geplante Dienstleistungen zu finden. Es wird darauf hingewiesen, dass es aufgrund der hohen Fluktuation im Betrieb und der Schwierigkeit, Personal zu finden, insbesondere für Berufe im Sozial- und Pflegesektor, erforderlich sein kann, diese Planung zu ändern oder zu ergänzen, um die Erbringung der für die Bürger wesentlichen Dienstleistungen zu gewährleisten.

Des.Figura	QF	Posti vacanti in PO ad oggi compresi posti non completamente comperiti	Procedure concorsuali 2023 Previsione possibili posti equivalenti a 38	Procedure concorsuali 2024 Previsione possibili posti equivalenti a 38	Procedure concorsuali 2025 Previsione possibili posti equivalenti a 38
Addetto alle pulizie qualificato / inserviente	2	20,54	16		
Assistente all'infanzia	5	26,33	6		
Assistente all'infanzia	6		12		
Assistente amministrativo AES/misto	6	30	5		
Assistente amministrativo	6		10,87		
Assistente sociale	7T	8,55		8,11	
Assistente tecnico / disegnatore con diploma / geometra	6	2	1		
Cuoco	4	8,26		7	
Funzionari amministrativo con diploma di laurea almeno triennale	7T	3	3		
Funzionari amministrativo o contabile	8	8,2		5	
Geometra con abilitazione all'esercizio della professione	7	1		1	
Infermiere professionale	7T	3,5			3
Logopedista	7T	2,89			0,5
Operatore amministrativo anche con funzioni di utilizzo di programmi C.E	5	3,59			1
Operatore laureato in scienze sociali	8	2			1
Operaio specializzato	4	1,52	1		
Operatore socio-assistenziale	4	114,6		80	
Operatore socio-sanitario	4	24,19		15	
Programmatore C.E.D.	6	2			1
Psicologo	9	0,5			0,5
	TOTALE	262,67	54,87	116,11	7

Das Organigramm des BSB (Anhang 7) ist beigefügt.

3.3.2 Programmierung der Ziele für den Ausbau der Kompetenzen des Personals der Körperschaft

Der BSB misst der Ausbildung und Supervision seiner Mitarbeiter eine grundlegende strategische Bedeutung bei. In der Anlage: Dekret und Anhänge der Genehmigung des betrieblichen Ausbildungsplans für das Jahr 2025 (Anhang 8).

4. MONITORING

Der Monitoring-Prozess gliedert sich in zwei spezifische Phasen:

- Die **Messung**, die darauf abzielt, die von der Verwaltung erzielten Ergebnisse anhand von Indikatoren zu ermitteln und zu quantifizieren, wobei die Ziele, die durchzuführenden Tätigkeiten, die eingesetzten Ressourcen und die Produkte berücksichtigt werden,
- Das eigentliche **Monitoring**, das aus einem regelmäßigen halbjährlichen und systematischen Vergleich der erhobenen Daten und der festgelegten Ziele besteht,

um die Informationen in den Entscheidungsprozess einzubeziehen und gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen durchzuführen.

Das Monitoring des Erreichungsgrads der Ziele des öffentlichen Nutzens erfolgt durch eine kaskadenförmige Überprüfung der Aktivitäten innerhalb jedes Programmierungsbereichs des PIAO (organisatorische und individuelle Leistung, Maßnahmen zum Umgang mit Korruptionsrisiken und Transparenz).

Was die im Abschnitt „Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz“ vorgesehene Planung betrifft, wird auf das dort beschriebene Kapitel „Überwachung und Überprüfung“ verwiesen.

Im Laufe der Jahre 2022, 2023, 2024 und 2025 wurden und werden Umfragen zur *Kundenzufriedenheit* in den Bereichen Behinderung, Kinderhorte, teilstationäre Einrichtungen für Senioren, Sprengelsitze, stationäre Einrichtungen für Senioren und häusliche Pflegedienste durchgeführt. Dies hat zum Ziel die Ergebnisse zu vergleichen und eventuelle Eingriffe vorzusehen..

ANHÄNGE DES PIAO

- 1) Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung 2024-2026 des BSB (veröffentlicht auf der betrieblichen Website)
 - 1a) Beschluss des Gemeindevausschusses Nr. 163/2023 zur Genehmigung
- 2) Leistungsplan 2023-2025
- 3) Tabelle der Risiken und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung
- 4) Transparenz-Baum
- 5) Statut des BSB
- 6) Betriebsverordnung für Smartworking, genehmigt mit Dekret Nr. 123 vom 23.05.2023
- 7) Stellenplan des BSB
- 8) Dekret und Anhänge zur Genehmigung des betrieblichen Ausbildungsplans
- 9) Verhaltenskodex des BSB
- 10) Organisationsverordnung, genehmigt mit Beschluss des Gemeindevausschusses Nr. 536 vom 17.10.2022