

**COMUNE DI
LAIVES**

PROVINCIA AUTONOMA DI BOLZANO - ALTO ADIGE

**Deliberazione
della giunta comunale**



**STADTGEMEINDE
LEIFERS**

AUTONOME PROVINZ BOZEN - SÜDTIROL

**Beschluss
des Gemeindevausschusses**

NR.
140

SEDUTA DEL - SITZUNG VOM

ORE - UHR

09/09/2022

08:30

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Regionale sull'Ordinamento dei Comuni, vennero per oggi convocati, nella solita sala riunioni, i componenti di questa giunta comunale.

Nach Erfüllung der im geltenden Regionalgesetz über die Gemeindeordnung festgesetzten Formvorschriften, wurden für heute, im üblichen Sitzungssaal, die Mitglieder dieses Gemeindevausschusses einberufen.

Presenti:

Anwesend sind:

			Assenti Abwesend	in videoconferenza in Videokonferenz
Christian BIANCHI	sindaco	Bürgermeister	X	
geom. Giovanni SEPPI	vicesindaco	Vizebürgermeister		
Bruno BORIN	assessore	Gemeindereferent		
Luca DALLAGO	assessore	Gemeindereferent		
Claudia FURLANI	assessore	Gemeindereferentin		
Raimondo PUSATERI	assessore	Gemeindereferent		

Assiste il segretario generale

Den Beistand leistet der Generalsekretär

dott.ssa/Dr. Anna CONTE

Constatato che il numero degli intervenuti è sufficiente per la legalità dell'adunanza,

Nach Feststellung der Beschlussfähigkeit, übernimmt

Christian BIANCHI

nella qualità di sindaco ne assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

in der Eigenschaft als Bürgermeister den Vorsitz und erklärt die Sitzung für eröffnet.

La giunta comunale passa alla trattazione del seguente

Der Gemeindevausschuss behandelt folgenden

OGGETTO

GEGENSTAND

INTEGRAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022 - 2024.

ERGÄNZUNG DES DREIJAHRSPANES ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION UND DER TRANSPARENZ 2022 - 2024.

Relatore: Christian BIANCHI

Berichterstatter: Christian BIANCHI

Commissariato
del
Governu
Regierungskommissariat

immediatamente
eseguibile
unverzüglich vollstreckbar

OGGETTO

GEGENSTAND

INTEGRAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2022 - 2024.

ERGÄNZUNG DES DREIJAHRESPLANES ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION UND DER TRANSPARENZ 2022 - 2024.

Con deliberazione n. 65 del 27 aprile 2022 la giunta comunale ha approvato il settimo adeguamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024;

Mit Beschluss Nr. 65 vom 27. April 2022 hat der Gemeindeausschuss die siebte Anpassung des Dreijahresplanes zur Korruptionsprävention und der Transparenz 2022 - 2024 vorgenommen;

vista la raccomandazione di ANAC ai sensi dell'art. 11. co. 1, lett. b), del „Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione“ (delibera n. 300 del 29.03.2017), trasmessa in data 10.06.2022, prot. n. 28761 del 13.06.2022, a definizione del procedimento di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione – rotazione ordinaria del personale dirigenziale UVMACT n. 876/2022, e tenuto conto che questa amministrazione intende conseguentemente integrare il PTPCT 2022-2024 con riferimento alla disciplina della rotazione ordinaria del personale dirigenziale mediante:

angesichts der von ANAC im Sinne von Art. 11, Abs. 1, Buchst. b) der „Verordnung zur Ausübung der Aufsichtstätigkeit im Rahmen der Korruptionsprävention“ (Beschluss Nr. 300 vom 29.03.2017) am 10.06.2022, Prot. Nr. 28761 vom 13.06.2022, eingereichten Vorgaben zur Definierung des Aufsichtsverfahrens im Rahmen der Korruptionsprävention – ordentliche Rotation der Führungskräfte UVMACT Nr. 876/2022 und festgehalten, dass diese Verwaltung demzufolge beabsichtigt, die Ergänzung des Dreijahresplanes der Korruptionsprävention und Transparenz 2022-2024 bezugnehmend auf die Regelung der ordentlichen Rotation der Führungskräfte vorzunehmen, durch:

a) la formalizzazione nel Piano delle motivazioni che sino ad oggi hanno impedito una disciplina e una programmazione della rotazione del personale dirigenziale, con eventuale individuazione di figure infungibili, con la precisazione che nel caso di categorie professionali omogenee non può essere invocato tale concetto ai fini della mancata applicazione della misura della rotazione;

a) die Formalisierung im Plan der Begründungen, die bis heute eine Regelung und Programmierung der Rotation der Führungskräfte verhindert haben, mit eventueller Bestimmung von unersetzlichen Figuren, wobei festgehalten wird, dass auf dieses Konzept im Falle von homogenen Berufskategorien, nicht für die fehlende Anwendung der Rotationsmaßnahme berufen werden darf;

b) l'individuazione dei criteri che devono guidare la pianificazione e la programmazione annuale e pluriennale della rotazione, affiancata ad un programma di formazione che consenta di rendere fungibili le competenze anche dirigenziali, con l'eventuale previsione di un affiancamento del responsabile di una determinata attività, con un altro dirigente/dipendente che nel tempo potrebbe sostituirlo;

b) die Festlegung der Kriterien, welche die Planung und Programmierung der Rotation regeln, begleitet von einem Programm zur Aus- und Fortbildung, wodurch auch die Zuständigkeiten der Führungskräfte ersetzbar gemacht werden können, mit eventueller Voraussicht einer Arbeitseinführung durch den Verantwortlichen einer bestimmten Tätigkeit, mit einer anderen Führungskraft bzw. Bediensteten, die diese mit der Zeit ersetzen könnte;

c) la formalizzazione nel Piano degli strumenti alternativi alla rotazione già adottati dal Comune soprattutto nel settore dell'edilizia pubblica e privata interessato dalla segnalazione;

d) la previsione di uno specifico monitoraggio sulla attuazione della misura da parte del RPCT.

visto la proposta di integrazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024, predisposta dal Segretario generale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

tenuto conto che la proposta di modifica del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024 è stata sommariamente illustrata ai direttori d'ufficio e ai responsabili di servizio nella conferenza dei direttori di ufficio e di servizio del 18.07.2022;

nella seduta di giunta del 19.08.2022 la proposta è stata anche presentata alla giunta comunale;

visti gli allegati pareri espressi ai sensi degli art. 185 e 187 della L.R. 03.05.2018, n. 2 nel testo vigente;

visto lo statuto comunale vigente;

vista la L.R. 03.05.2018, n. 2;

LA GIUNTA COMUNALE

UNANIMEMENTE

DELIBERA

1. di approvare la integrazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 – 2024 con riferimento alla disciplina della rotazione ordinaria del personale dirigenziale, predisposta dal Segretario generale in qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che viene allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di pubblicare il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024 sul sito web istituzionale del Comune di Laives;

c) die Formalisierung im Plan der bereits von der Gemeinde angewandten alternativen Instrumente zur Rotation, vor allem in dem von der Anmerkung betroffenen öffentlichen und privaten Bausektor;

d) die Voraussicht einer spezifischen Überwachung der Maßnahme von Seiten des Verantwortlichen für die Korruptionsprävention und Transparenz.

nach Einsichtnahme in den Ergänzungsentwurf des Dreijahresplanes zur Korruptionsprävention und der Transparenz 2022 - 2024, ausgearbeitet vom Generalsekretär als Verantwortlicher für die Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und der Transparenz;

festgestellt, dass der Änderungsvorschlag des Dreijahresplanes zur Korruptionsprävention und der Transparenz 2022 - 2024 den Amtsdirektoren und Dienstleitern in der Konferenz der Amtsdirektoren und Dienstleiter am 18.07.2022 weitgehend erläutert wurde;

in der Ausschusssitzung vom 19.08.2022 wurde der Entwurf auch dem Gemeindevausschuss vorgestellt;

nach Einsichtnahme in die beiliegenden Gutachten gemäß Art. 185 und 187 des R.G. vom 03.05.2018, Nr. 2, in geltender Fassung;

nach Einsichtnahme in die geltende Gemeindevsatzung;

nach Einsichtnahme in das R.G. vom 03.05.2018, Nr. 2;

BESCHLIESST

DER GEMEINDEAUSSCHUSS

EINSTIMMIG

1. die Ergänzung des Dreijahresplanes zur Korruptionsprävention und der Transparenz 2022 – 2024, bezogen auf die Regelung der ordentlichen Rotation der Führungskräfte, ausgearbeitet vom Generalsekretär als Verantwortlicher für die Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und der Transparenz, die vorliegendem Beschluss beigelegt wird und wesentlichen und integrierenden Bestandteil desselben bildet, vorzunehmen;
2. den Dreijahresplan zur Korruptionsprävention und der Transparenz 2022 - 2024 auf der Webseite der Gemeinde Leifers zu veröffentlichen;

3. di dare atto che la presente deliberazione non comporta impegno di spesa;

4. di dare atto che, ai sensi dell'art. 183, comma 5, della L.R. 03.05.2018, n. 2, entro il periodo di pubblicazione ogni cittadino può presentare alla giunta comunale opposizione a tutte le deliberazioni; entro 60 giorni dall'esecutività del presente atto può essere presentato ricorso al Tribunale Regionale di Giustizia Amministrativa - Sezione Autonoma di Bolzano;

3. kundzutun, dass dieser Beschluss keine Ausgabenverpflichtung zur Folge hat;

4. kundzutun, dass im Sinne des Art. 183, Absatz 5, des R.G. vom 03.05.2018, Nr. 2, jeder Bürger gegen alle Beschlüsse innerhalb des Zeitraumes ihrer Veröffentlichung, Einspruch beim Gemeindeausschuss erheben kann; innerhalb von 60 Tagen ab Vollstreckbarkeit dieses Aktes kann beim Regionalen Verwaltungsgerichtshof - Autonome Sektion Bozen, Rekurs eingereicht werden;

* * * * *

* * * * *

ALLEGATI ANLAGEN	nr. prot. Prot. Nr.	Impronta elettronica elektronischer Abdruck
Parere di regolarità tecnica Gutachten über die fachliche Ordnungsmässigkeit	0042948	Cnr5Kom3vlC7tzQqokzvCx8IJXrehuGVcP+5eNksTU8=
Parere di regolarità contabile Gutachten über die buchhalterische Ordnungsmässigkeit	0042959	S1waPObEckVxD48Ied16+wqe9MFdkqyHZ+n2Osd1bU=
Parte integrante wesentlicher Bestandteil	0042199, 0042200	HmzQb6UxZOQLxsVRWg+MeGpAPoAM/2VpFftpjSQ9pf8=, zhT+PysMikBgwUz6/QNBbjmUsBvsHpcq6fcG22xcPwU=

* * * * *

* * * * *

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Gelesen, genehmigt und digital gefertigt.

Laives, lì / Leifers, den 09/09/2022

IL SINDACO
DER BÜRGERMEISTER

Christian BIANCHI

IL SEGRETARIO GENERALE
DER GENERALESEKRETÄR

dott.ssa/Dr. Anna CONTE

9.1 Rotazione

9.1.1 Premessa:

La rotazione del personale è una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo e funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, possa essere sottoposto a pressioni esterne ed instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate.

La misura deve essere considerata anche uno strumento di organizzazione ed utilizzo ottimale delle risorse umane, in quanto la sua applicazione determina un effetto positivo nel funzionamento dell'ente che contribuisce alla formazione del personale accrescendone le conoscenze e la preparazione professionale, agevolando l'acquisizione di competenze trasversali ed elevando, in tal modo le capacità professionali complessive dell'amministrazione.

L'applicazione della misura, tuttavia, presenta anche profili di delicatezza e complessità, in quanto si pone in evidente contrasto con il principio di continuità dell'azione amministrativa che impone la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale.

Essa va quindi temperata con l'esigenza di assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riferimento a quelle con elevato contenuto tecnico.

9.1.2 Rotazione ordinaria del personale

Il dirigente di ciascun ufficio deve disporre la rotazione dei responsabili dei procedimenti, con cadenza almeno quinquennale, salva la specifica qualifica professionale correlata a talune funzioni ed eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati, da valutare caso per caso.

Deve anche disporre la rotazione cd. "funzionale", con un'organizzazione del lavoro basata sulla modifica, anch'essa con cadenza almeno quinquennale, dei compiti e delle responsabilità affidate a ciascun dipendente dell'ufficio. A titolo esemplificativo, va disposta la rotazione dei componenti di eventuali commissioni interne o l'alternanza di coloro che operano a diretto contatto con il pubblico. Va comunque fatta salva la specifica qualifica professionale correlata a talune funzioni, da valutare caso per caso.

Al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, il dirigente di ciascun ufficio deve programmare percorsi di formazione e adeguate attività di affiancamento propedeutiche alla rotazione.

Deve anche essere privilegiata la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività, aumenta la possibilità di impiegare per esse personale diverso.

La rotazione del personale è in parte assicurata per effetto di passaggi interni da un ufficio ad altro conseguente a procedure di mobilità.

Misure ulteriori

Si raccomanda a ciascun dirigente l'adozione di misure organizzative quali quella della articolazione delle competenze (cd. "segregazione delle funzioni") con cui sono attribuite a soggetti diversi i compiti relativi allo svolgimento di istruttorie ed accertamenti, l'adozione di decisioni, l'attuazione delle stesse e l'effettuazione di verifiche. ~~che favoriscano la condivisione delle fasi procedurali, prevedendo di affiancare al funzionario istruttore un altro funzionario.~~

9.1.3 Rotazione ordinaria del personale dirigenziale

Il presente Piano recepisce la raccomandazione trasmessa in data 10.06.2022, pervenuta al prot. n. 28761 del 13.06.2022, emanata da ANAC ai sensi dell'art.11, co. 1, lett. b), del "Regolamento sull'esercizio dell'attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione" (delibera n. 300 del 29.03.2017), mediante:

a) la formalizzazione delle motivazioni che sino ad oggi hanno impedito una disciplina ed una programmazione della rotazione del personale dirigenziale:

L'amministrazione comunale di Laives ha una struttura organizzativa relativamente semplice, tenuto anche conto delle caratteristiche demografiche e territoriali, composta di soli sette Uffici con a capo altrettanti dirigenti: si precisa che la posizione di vice-segretario generale (responsabile dell'Ufficio I – Affari generali) è da considerarsi "infungibile" tenuto conto oltre che della peculiarità delle funzioni svolte, disciplinate dall'art. 34 dello Statuto comunale ("*...coadiuva il segretario generale nell'esercizio delle sue funzioni. Sostituisce il segretario generale in caso di assenza od impedimento. Regge la segreteria generale in caso di vacanza della medesima e fino alla copertura del posto da parte del nuovo titolare.*"), anche dei requisiti e delle modalità di assunzione specificate dalla L.R. n. 2/2018 (Codice degli enti locali della Regione autonoma Trentino-Alto Adige); la posizione di Comandante del Corpo di polizia locale è invece al momento vacante e le relative funzioni sono svolte dal Vice-comandante.

L'amministrazione ha considerato che la rotazione ordinaria del personale dirigenziale non fosse finora una misura concretamente applicabile nella propria organizzazione, tenuto conto dell'esiguità delle risorse dirigenziali in servizio, la cui applicazione avrebbe comportato la perdita di professionalità ed esperienza specifica, con evidenti ricadute negative sull'operatività e continuità dei servizi svolti, con particolare riferimento a quelli rivolti alla generalità dei cittadini.

Non solo: presupposto che la misura della rotazione deve essere funzionale alla prevenzione del fenomeno corruttivo e deve tener conto dello specifico contesto ambientale, si è anche valutato che la rotazione ordinaria del personale dirigenziale potrebbe paradossalmente alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti all'inevitabile rallentamento dei percorsi procedurali.

Va anche rimarcato che l'esperienza dirigenziale dei responsabili degli Uffici II – Risorse e VII – Servizi demografici nel Comune di Laives è relativamente recente, in quanto la prima nomina risale all'anno 2019.

Il Comune di Laives ha inteso invece implementare numerose delle altre misure alternative suggerite da ANAC (di cui al punto c).

b) l'individuazione dei criteri che devono guidare la pianificazione e la programmazione della rotazione, affiancata ad un programma di formazione ed affiancamento:

in linea generale si ritiene opportuno che la rotazione sia attuata seguendo un criterio di gradualità in modo da non pregiudicare il buon andamento complessivo dell'attività amministrativa e tendenzialmente dopo il compimento del secondo incarico consecutivo, nell'intento di favorire l'arricchimento professionale del personale e il miglioramento complessivo di funzionalità dell'attività amministrativa, salvi eventuali diritti individuali dei soggetti interessati, da valutare caso per caso.

L'amministrazione si impegna ad intraprendere un percorso di formazione volto a rendere fungibili le competenze, per agevolare la rotazione. In una logica di formazione viene adottata un'organizzazione del lavoro che preveda l'affiancamento del responsabile di una determinata attività con altro dirigente/dipendente che potrebbe sostituirlo.

Come specifica l'Allegato 2 al PNA 2019, per i dirigenti, la rotazione ordinaria viene prevista e programmata nell'ambito di uno specifico atto generale, approvato dall'organo di indirizzo politico, che per il Comune di Laives è rappresentato dal Regolamento di organizzazione, che dovrà pertanto recepire i presenti criteri e modalità per la rotazione del personale dirigenziale.

c) la formalizzazione degli strumenti alternativi alla rotazione già adottati soprattutto nel settore dell'edilizia pubblica e privata:

- rafforzamento, rispetto agli obblighi di legge, della misura della trasparenza che, nel settore dell'urbanistica, si concretizza come segue:

per la redazione del piano urbanistico comunale (PUC) e del programma di sviluppo comunale per il territorio e paesaggio (PSCTP) si deve procedere alla pubblicazione di un avviso di apertura di indagine per la durata di 15 giorni per la presentazione/proposta di eventuali terreni da trasformarsi in edificabili, l'adozione di misure atte a coinvolgere tutti i cittadini, quali una giornata specifica e dedicata ai cittadini per eventuali spiegazioni ed informazioni sulle varianti in atto previo avviso sui mass media e sul sito internet dei comuni durante il periodo di pubblicazione, la previsione della esplicita attestazione di avvenuta pubblicazione dei provvedimenti e degli elaborati da allegare al provvedimento di approvazione e di avvenuta informazione alla cittadinanza durante il periodo di pubblicazione.

- maggiore partecipazione del personale alle attività del proprio ufficio:

a titolo esemplificativo, esercizio della delega delle funzioni per le fasi infraprocedimentali afferenti il front office per le pratiche edilizie e paesaggistiche, elencate al comma 3 dell'art. 63 della Legge provinciale n. 9/2018 e precisamente:

- ricezione delle SCIA, delle domande per il rilascio di autorizzazione paesaggistica, di autorizzazione idrogeologica-forestale e di permesso di costruire, delle comunicazioni di cui all'articolo 73, della segnalazione certificata per l'agibilità di cui all'art. 82, e della relativa documentazione, o di ogni altro atto di assenso, comunque denominato, richiesto in base alla presente legge, della documentazione relativa ai pareri e alle autorizzazioni in materia di tutela dei beni culturali soggetti a tutela storico-artistica nonché di tutta la documentazione trasmessa dall'impresa edile, dal richiedente e dal tecnico, relativa agli elementi strutturali degli edifici nonché ai nominativi delle persone da autorizzare all'accesso alla pratica edilizia digitale;
- adozione, nelle materie di cui alla lettera a), dei provvedimenti in tema di accesso ai documenti amministrativi, in favore di chiunque vi abbia interesse ai sensi degli articoli 24 e seguenti della legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17, e successive modifiche;
- consegna o trasmissione dell'autorizzazione paesaggistica, dell'autorizzazione idrogeologica-forestale, del permesso di costruire o del provvedimento sostitutivo ai sensi dell'articolo 18 della legge provinciale 22 ottobre 1993, n. 17, e successive modifiche, nonché delle certificazioni attestanti le prescrizioni normative e le determinazioni provvedimentali a carattere urbanistico, paesaggistico-ambientale, edilizio e di qualsiasi altro tipo, comunque rilevanti ai fini degli interventi di trasformazione edilizia del territorio, ivi compreso il certificato di destinazione urbanistica di cui all'articolo 83;
- consulenza preliminare e al rilascio della certificazione preventiva sull'esistenza e sulla qualità dei vincoli di cui all'articolo 64;
 - condivisione delle attività istruttorie, con altri collaboratori del proprio ufficio;
 - doppia sottoscrizione;
 - collaborazione tra diversi ambiti (lavoro in team).

d) la previsione di uno specifico monitoraggio sulla misura della rotazione:

il responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza verifica annualmente l'applicazione del presente criterio generale di rotazione. Gli eventuali scostamenti rilevati in ordine all'applicazione del criterio vengono segnalati agli organi competenti dal responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza e sono riportati nella relazione annuale dallo stesso redatta.

Il dirigente con responsabilità in materia di formazione rende disponibile al responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza ogni informazione richiesta sull'attuazione delle misure di formazione coordinate con quelle di rotazione.

9.1.4 Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva

Ogni volta che un dipendente (dipendente e dirigente, interno ed esterno, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato) sia coinvolto in un procedimento per reati contro la P.A. per condotte di natura corruttiva, il direttore dell'ufficio o con potere sostitutivo, il RPCT, valuta e dispone, non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, con provvedimento motivato, l'assegnazione del dipendente ad altro servizio.

In caso di obiettiva impossibilità di assegnazione ad altro servizio, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento. Qualora nel procedimento sia coinvolto personale con incarico dirigenziale, il RPCT, valuta e propone, con provvedimento motivato, la revoca dell'incarico dirigenziale.

L'adozione dei provvedimenti di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice penale, rilevanti ai fini delle inconferibilità ai sensi dell'art. 3 del decreto legislativo n. 39/2013, dell'art. 35-bis del decreto legislativo n. 165/2001 e del decreto legislativo n. 235/2012).

Il dipendente ha l'obbligo di comunicare immediatamente al RPCT qualora sia sottoposto ad indagine e/o azione penale e/o disciplinare per fatti connessi all'ufficio ricoperto, anche in relazione a periodi precedenti all'assunzione in comune.

9.1 Rotation

9.1.1 Einleitung:

Bei der Rotation des Personals handelt es sich um eine organisatorische Maßnahme zur Einschränkung von Verhältnissen, die aufgrund von längeren Einsätzen in derselben Rolle und Funktion der Bediensteten, zu einer unangemessenen Dynamik in der Verwaltungstätigkeit führen. Ein Wechsel verringert das Risiko, dass ein öffentlicher Bediensteter, der über einen längeren Zeitraum immer dieselbe Tätigkeit ausübt, Druck von außen erfahren könnte und Situationen entstehen könnten, die unangemessene Vorgehensweisen bewirken.

Die Maßnahme muss auch als Instrument zur Organisation und zur optimalen Inanspruchnahme des Personals erachtet werden, da deren Anwendung sich positiv auf das Funktionieren der Körperschaft auswirkt, zur Fortbildung des Personals beiträgt, die beruflichen Kenntnisse und die Vorbereitung steigert, den Erwerb von übergreifenden Kompetenzen begünstigt und folglich die gesamten Berufsfähigkeiten der Verwaltung erhöht.

Die Anwendung der Maßnahme weist jedoch auch Profile der Feinheit und Komplexität auf, insofern diese augenscheinlich im Gegensatz zum Prinzip der Kontinuität der Verwaltungstätigkeit steht, welche die Wertschätzung der vom Personal erworbenen Fachkenntnisse auferlegt.

Dieselbe muss somit der erforderlichen Gewährleistung des guten Funktionierens der Verwaltungstätigkeit und der Gewährleistung der Qualität der beruflichen Kompetenzen, die für die Abwicklung einiger spezifischer Tätigkeiten, insbesondere jener mit hohen technischen Anforderungen, angepasst werden.

9.1.2 Ordentliche Rotation des Personals

Der jeweilige Amtsdirektor muss, mindestens alle fünf Jahre, die Rotation der Verfahrensverantwortlichen veranlassen, vorbehaltlich des spezifischen und mit den Aufgabenbereichen **und eventuellen individuellen Rechten der interessierten Bediensteten** verbundenen Berufsbildes, und dies von Fall zu Fall bewerten.

Weiters muss er die sog. „funktionelle“ Rotation, ebenfalls mindestens alle fünf Jahre, durch eine entsprechende Organisation der Arbeit, aufgrund der Änderung der Aufgabenbereiche und Verantwortung, die den einzelnen Bediensteten des Amtes anvertraut werden, verfügen. Beispielsweise kann die Rotation der Mitglieder eventueller interner Kommissionen erfolgen oder ein Wechsel unter den Bediensteten, die mit dem Parteienverkehr betraut sind. Dies muss jedenfalls vorbehaltlich des spezifischen und mit den Aufgabenbereichen verbundenen Berufsbildes erfolgen und von Fall zu Fall bewertet werden.

Für eine ordnungsgemäße Abwicklung und Kontinuität der Verwaltungstätigkeit muss der jeweilige Amtsdirektor die Aus- und Fortbildung sowie einen angemessenen Beistand bei der Arbeitseinführung einplanen.

Außerdem muss auch die Bekanntgabe der Informationen mittels der internen Transparenz der Tätigkeiten bevorzugt werden, wobei durch das erhöhte Weitergeben der

Fachkenntnisse zur Ausübung bestimmter Tätigkeiten, auch die Möglichkeit zur bezüglichen Aufnahme verschiedener Bediensteter erhöht wird.

Die Rotation des Personals ist zum Teil aufgrund von internen Versetzungen von einem Amt in ein anderes, infolge von Mobilitätsverfahren, gegeben.

Weitere Maßnahmen

Jeder Amtsdirektor ist angehalten, organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, wie jene der Artikulierung der Kompetenzen (sog. „Trennung der Funktionen“), mit welchen verschiedenen Subjekten die Aufgaben bezüglich der Durchführung von Sachverhaltsermittlungen und Feststellungen, die Genehmigung von Entscheidungen, die Anwendung derselben und die Durchführung der Kontrollen zugewiesen werden. ~~die zur geteilten Anwendung der Verfahrensphasen beitragen, wobei dem ermittelnden Funktionär ein anderer Funktionär unterstützend zur Verfügung gestellt werden soll.~~

9.1.3 Ordentliche Rotation der Führungskräfte

Der gegenwärtige Plan übernimmt den von der Antikorruptionsbehörde ANAC im Sinne von Art. 11, Abs. 1, Buchst. b) der „Verordnung über die Überwachungstätigkeit im Bereich der Korruptionsprävention“ (Beschluss Nr. 300 vom 29.03.2017) vorgegebene Empfehlung, durch:

a) die Formalisierung der Begründungen, die bis heute eine Regelung und Programmierung der Rotation der Führungskräfte verhindert haben:

die Gemeindeverwaltung von Leifers verfügt, auch in Anbetracht der demografischen und territorialen Eigenschaften, über eine relativ einfache Organisationsstruktur, die nur sieben Ämter mit den jeweiligen Führungskräften umfasst: es wird festgehalten, dass die Position des Vize-Generalsekretärs (Verantwortlicher des Amtes I – Allgemeine Angelegenheiten) als „unersetzlich“ zu betrachten ist, angesichts sowohl der Besonderheit der ausgeübten Funktionen, wie vom Art. 34 der Gemeindegesetz geregelt (*„...unterstützt den Generalsekretär in der Ausübung seiner Funktionen, er ersetzt den Generalsekretär bei Abwesenheit oder Verhinderung. Ist die Generalsekretärstelle vakant, leitet er das Generalsekretariat bis zur Neubesetzung der Stelle durch den neuen Inhaber.“*) als auch der Voraussetzungen und der Modalitäten für die Aufnahme laut R.G. Nr. 2/2018 (Kodex der örtliche Körperschaften der Autonomen Region Trentino-Südtirol); die Position des Kommandanten der Ortspolizeikorps ist zur Zeit hingegen unbesetzt und die jeweiligen Funktionen werden vom Vize-Kommandanten ausgeübt.

Die Gemeindeverwaltung hat die ordentliche Rotation der Führungskräfte bisher als eine nicht konkret anwendbare Maßnahme innerhalb der eigenen Organisation erachtet, in Anbetracht der geringen im Dienst befindlichen Führungskräfte; deren Anwendung hätte zu einem Verlust der Professionalität und der spezifischen Berufserfahrung geführt, mit augenscheinlichen negativen Auswirkungen auf die Funktionstüchtigkeit und Kontinuität der ausgeübten Dienste, insbesondere in Bezug auf jene, die sich an die Allgemeinheit der Bürger richten.

Nicht nur: vorausgesetzt, dass die Maßnahme der Rotation zur Korruptionsprävention beitragen und das spezifische Umfeld berücksichtigen muss, wurde auch in Betracht gezogen, dass die ordentliche Rotation der Führungskräfte paradoxerweise auch unpassende Verläufe in der Verwaltung verursachen könnte, infolge der unvermeidlichen Verlangsamung der Verfahrenweisen.

Außerdem muss hervorgehoben werden, dass die Erfahrung im Führungsbereich der Verantwortlichen der Ämter II – Ressourcen und VII – Demografische Dienste der Gemeinde Leifers vor nicht all zu langer Zeit erfolgt ist, und zwar mit der ersten Ernennung im Jahr 2019.

Die Gemeinde Leifers wollte hingegen zahlreiche andere alternative Maßnahmen implementieren, wie von ANAC vorgeschlagen (laut Punkt c).

b) Festlegung der Kriterien, welche die Planung und Programmierung der Rotation regeln, begleitet von einem Programm zur Aus- und Fortbildung und Beistand bei der Arbeitseinführung:

im Allgemeinen wird es für zweckmäßig erachtet, die Rotation in Beachtung eines Kriteriums der Graduierung vorzunehmen, sodass der reibungslose Ablauf der gesamten Verwaltungstätigkeit nicht beeinträchtigt wird und zwar tendenziell nach Fälligkeit des zweiten aufeinanderfolgenden Auftrages, mit der Absicht, die berufliche Erfahrung des Personals und die allgemeine Verbesserung des Ablaufs der Verwaltungstätigkeit zu fördern, vorbehaltlich eventueller individueller Rechte der betreffenden Subjekte, die von Fall zu Fall bewertet werden.

Zur Begünstigung einer Rotation, verpflichtet sich die Verwaltung zur Aus- und Fortbildung zwecks einer Vertretbarkeit der Aufgabenbereiche. Im Rahmen einer Aus- und Fortbildung wird der Dienst so organisiert, dass die Arbeitseinführung durch den Verantwortlichen einer bestimmten Tätigkeit mit einer anderen Führungskraft bzw. Bediensteten, die diese ersetzen könnte, vorgesehen wird.

Laut Anlage 2 zum Nationalen Antikorruptionsplan 2019, wird die ordentliche Rotation für die Führungskräfte im Rahmen einer spezifischen allgemeinen Maßnahme vorgesehen und programmiert, genehmigt vom politischen Organ, welches für die Gemeinde Leifers die Organisationsordnung ist, die somit diese Kriterien und Modalitäten für die Rotation der Führungskräfte aufnehmen muss.

c) die Formalisierung der bereits angewandten alternativen Instrumente zur Rotation, vor allem im öffentlichen und privaten Bausektor:

- Verstärkung, hinsichtlich der Gesetzesauflagen, der Maßnahme der Transparenz, welche sich im Bereich der Urbanistik wie folgt darstellt:

für die Ausarbeitung des Gemeindebauleitplanes und des Gemeindeentwicklungsprogrammes für Raum und Landschaft muss für die Dauer von 15 Tagen eine Bekanntmachung der Einleitung der Erhebung veröffentlicht werden, zwecks Vorlage/Vorschlag eventueller in Baugrund umzuwandelnder Grundstücke, Anwendung von Maßnahmen zur Miteinbeziehung aller Bürger, wie ein spezifischer Tag, an welchem die Bürger eventuelle Erläuterungen und Informationen zu den bestehenden Änderungen

einholen können, nach vorhergehender Bekanntgabe in den Massenmedien und auf der Internetseite der Gemeinden während des Veröffentlichungszeitraumes, Vorhersehung der ausdrücklichen Bescheinigung über die erfolgte Veröffentlichung der Maßnahmen und Unterlagen, beizulegen der Maßnahme der Genehmigung und die erfolgte Bekanntgabe an die Bevölkerung während des Veröffentlichungszeitraumes.

- stärkere Teilnahme des Personals an den Tätigkeiten des eigenen Amtes:

beispielsweise, Ausübung der Vollmacht der Aufgaben für die Zwischenphasen des Verfahrens betreffend die Servicestelle für Bau- und Landschaftsangelegenheiten, wie laut Absatz 3 von Art. 63 des Landesgesetzes Nr. 9/2018 und zwar:

- die Entgegennahme der ZeMeT, der Anträge auf Erteilung der landschaftsrechtlichen Genehmigung, der hydrogeologisch-forstrechtlichen Genehmigung und der Baugenehmigung sowie der Meldungen laut Artikel 73, der Bezugsmeldung laut Artikel 82 samt Unterlagen oder anderer auf der Grundlage dieses Gesetzes vorgeschriebener, beliebig benannter Zustimmungsakte, der Unterlagen in Zusammenhang mit Stellungnahmen und Bewilligungen in Bezug auf unter Denkmalschutz stehende Kulturgüter, sowie sämtlicher vom Bauunternehmen, Antragsteller und Techniker übermittelter Unterlagen zu den Gebäudeträgwerken und zur Angabe der Personen, die eine Zugriffsberechtigung zur digitalen Bauakte erhalten sollen;
- die Durchführung der Maßnahmen zur Gewährleistung des Rechts auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen in den Bereichen laut Buchstabe a) für alle, die im Sinne der Artikel 24 und folgende des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, in geltender Fassung, ein Interesse daran haben;
- die Aushändigung oder Übermittlung an die Antragstellenden der landschaftsrechtlichen Genehmigung, der hydrogeologisch-forstrechtlichen Genehmigung, der Baugenehmigung oder der stellvertretenden Maßnahme im Sinne von Artikel 18 des Landesgesetzes vom 22. Oktober 1993, Nr. 17, in geltender Fassung, der Bescheinigungen über die Einhaltung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften in den Bereichen Raumordnung, Landschafts- und Umweltschutz und Bauwesen sowie aller anderen Bescheinigungen, die bei Maßnahmen zur baulichen Umwandlung des Gebiets relevant sind, einschließlich der Flächenwidmungsbescheinigung laut Artikel 83;
- die Vorabberatung und die Ausstellung der Vorabbescheinigung über das Bestehen von Bindungen und deren Art laut Artikel 64;

- Aufteilung der Tätigkeiten zur Sachverhaltsermittlung, zusammen mit anderen Mitarbeitern des eigenen Amtes;

- doppelte Unterzeichnung;

- Zusammenarbeit unter verschiedenen Bereichen (Teamarbeit).

d) die Voraussicht einer spezifischen Überwachung der Maßnahme der Rotation:

der Verantwortliche zur Korruptionsvorbeugung und für die Transparenz überprüft jährlich die Anwendung dieses allgemeinen Rotationskriteriums. Eventuelle in Bezug auf die Anwendung des Kriteriums festgestellte Abweichungen, werden vom Verantwortlichen zur Korruptionsvorbeugung und für die Transparenz den zuständigen Organen mitgeteilt und in dem von demselben verfassten Jahresbericht vermerkt.

Die Führungskraft mit Verantwortung im Bereich der Aus- und Fortbildung erteilt dem Verantwortlichen zur Korruptionsvorbeugung und für die Transparenz jegliche Information, die über die Anwendung der Maßnahmen zur Fortbildung koordiniert mit jenen der Rotation, angefordert wird.

9.1.4 Außerordentliche Rotation im Falle von Strafverfahren oder Disziplinarmaßnahmen aufgrund von korruptem Verhalten

Jedes Mal wenn ein Bediensteter (Bediensteter und Führungskraft, intern und extern, im Dienst auf unbeschränkte Zeit bzw. mit Vertrag auf bestimmte Zeit) in ein Strafverfahren gegen die öffentliche Verwaltung oder in Disziplinarverfahren aufgrund von korruptem Verhalten verwickelt ist, bewertet und verfügt der Amtsdirektor bzw. mit Ersetzungsbefugnis, der Verantwortliche zur Korruptionsvorbeugung, sobald die Verwaltung von der Einleitung des Strafverfahrens in Kenntnis gesetzt wurde, mittels begründeter Maßnahme, dass dieser einem anderen Dienst zugewiesen wird.

Sollte es objektiv unmöglich sein, den Bediensteten einem anderen Dienst zuzuweisen, wird derselbe in den Wartestand versetzt oder in Bereitschaft mit Beibehaltung der bestehenden wirtschaftlichen Behandlung.

Sollte Personal mit Leitungsbefugnis vom Verfahren betroffen sein, verfügt und bewertet der Verantwortliche zur Korruptionsvorbeugung, mittels begründeter Maßnahme, den Widerruf des Leitungsauftrages und die eventuelle Zuweisung eines anderen Auftrages.

Hingegen ist die Einleitung genannter Verfahren nur fakultativ, wenn es sich um Strafverfahren für andere Vergehen gegen die öffentliche Verwaltung (laut Abschnitt I, Titel II des Zweiten Buchs des Strafgesetzbuches, ausschlaggebend für die Nichtzuweisbarkeit im Sinne von Art. 3 des GvD Nr. 39 von 2013, von Art. 35-bis des GvD Nr. 165/2011 und des GvD Nr. 235 von 2012) handelt.

Der Bedienstete, der einer Strafuntersuchung und/oder Straftat und/oder Disziplinarmaßnahme für Taten, die mit dem besetzten Amt in Verbindung stehen, unterzogen wird, hat die Pflicht, dies dem Verantwortlichen zur Korruptionsvorbeugung unverzüglich mitzuteilen, auch in Bezug auf Zeiträume vor Aufnahme in den Gemeindedienst.