

Urtijëi / St. Ulrich / Ortisei, 29.02.2024
L nciarià / Der Beauftragte / L'incaricato
Gallina Lara – 0471 782007
lara.gallina@gemeinde.stulrich.bz.it

GEMEINDE ST. ULRICH

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS-UND ORGANISATIONSPLAN 2024- 2026

COMUNE DI ORTISEI

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE 2024 -2026

Genehmigt mit Gemeindeausschuss-
beschluss Nr. 146 vom 04.03.2024

Approvato con delibera della Giunta
Comunale n. 146 del 04 marzo
2024.

Die Körperschaft verabschiedet diesen
Plan gemäß den Bestimmungen des GvD
80/2021, des DPR 81/2022 und des MD
vom 30.06.2022, Nr. 132, unter
Berücksichtigung der Bestimmungen des
R.G. vom 20.12.2021, Nr. 7 und des
Regionalgesetzes vom 19.12.2022, Nr. 7,
als Begleitgesetze zu den regionalen
Haushaltsgesetzen 2022 und 2023.

L'ente adotta il presente piano ai sensi del
combinato disposto del d.lgs.80/2021, del
DPR n. 81/2022, e del DM n.132 del
30/06/2022, tenendo conto del disposto
della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e
della L.R. n. 7 del 19/12/2022, collegate
rispettivamente alle leggi regionali di
stabilità 2022 e 2023.

VORWORT	PREMESSA	3
RECHTLICHE BESTIMMUNGEN	RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. DATENÜBERSICHT	1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
2. ANALYSE DER EXTERNEN UND INTERNEN BEDINGUNGEN	2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	7
2.1 Analyse der externen Bedingungen	2.1 Analisi del contesto esterno	
2.2 Analyse der internen Bedingungen	2.2 Analisi del contesto interno	
2.3 Organigramm	2.3 Organigramma	
3. PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBEUGUNG	3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	9
3.1 Public Value	3.1 Valore pubblico	
3.2 Performance	3.2 Performance	
3.3 Korruptionsvorbeugung und Transparenz	3.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
4. ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN	4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
4.1 Organisationsstruktur	4.1 Struttura organizzativa	
4.2 Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung	4.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	
4.3 Ziele zur Verbesserung der Digitalisierung	4.3 Obiettivi per il miglioramento della digitalizzazione	
4.4 Ziele zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit	4.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	
4.5 Agile Arbeit	4.5 Lavoro agile	
4.6 Dreijahresplan für den Personalbedarf	4.6 Piano del fabbisogno del personale	
4.7 Personalentwicklung	4.7 Pianificazione della formazione del personale	
5. ÜBERWACHUNG	5. SEZIONE MONITORAGGIO	16
ANLAGEN	ALLEGATI	16

VORWORT

Die Einführung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplanes verfolgt den Ziel die Planungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen besser zu koordinieren und zu vereinfachen sowie eine bessere Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit und der Dienstleistungen für Bürger und Unternehmen zu gewährleisten.

Laut Art. 6 des G.D. vom 09.06.2021, Nr. 80 - umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113 soll der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltungen vereinfachen, indem er mehrere spezifische Planungsinstrumente (einheitliches Strategiedokument (DUP), Haushaltsvollzugsplan, Performance plan, Plan für die Korruptionsvorbeugung und die Transparenz, Organisationsplan für agiles Arbeiten, Dreijahresplan betreffend den Personalbedarf, „Piano Concretezza“) einschließt und ersetzt.

Laut Art. 6 des G.D. vom 09.06.2021, Nr. 80 - umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113 - müssen alle öffentlichen Verwaltungen den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) innerhalb den 31. Jänner eines jeden Jahres erstellen, oder im Falle von gesetzlichen Verlängerungen der Fristen für die Genehmigung der Haushalte innerhalb von 30 Tagen nach dem letzten Termin für die Genehmigung der Haushalte. Für die Genehmigung des PIAO 2024-2026 gilt für alle örtlichen Körperschaften die Frist vom 15. April 2024 .

Dieser Integrierte Tätigkeits- und

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito in legge dalla legge 06.08.2021, n. 113, ogni pubblica amministrazione dovrà adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) entro il 31 gennaio di ogni anno, o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Per l'approvazione del PIAO 2024-2026 per tutti gli enti locali vale il termine ultimo del 15 aprile 2024.

Il presente Piano Integrato di Attività e

Organisationsplan wurde in Übereinstimmung mit dem Einheitlichen Strategiedokument 2024-2026 und dem Haushaltsvoranschlag 2024-2026 erstellt.

Öffentliche Verwaltungen mit bis zu 50 Bediensteten können den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan in vereinfachter Form erstellen (Art., 6 des M.D. Nr. 132/2022).

Organizzazione è stato redatto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026.

Per le pubbliche amministrazioni che hanno fino a 50 dipendenti e prevista una forma semplificata di Piano integrato di attività e organizzazione (art. 6 del D.M. n. 132/2022).

RECHTLICHE BESTIMMUNGEN

- Art. 6, Abs. 1 - 4 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021; umgewandelt, mit Änderungen, in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021;
- Art. 4 des Regionalgesetzes Nr. 7 vom 20. Dezember 2021;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 6/EL vom 23. Dezember 2021;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 2/EL vom 10. Februar 2022;
- D.P.R. Nr. 81 vom 24. Juni 2022 - "Regolamento relativo ai Piani assorbiti dal PIAO";
- M.D. Nr. 132 vom 30. Juni 2022; - M.D. Nr. 132 vom 30. Juni 2022;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 6/EL vom 5. Juli 2022;
- Art. 3 des Regionalgesetzes Nr. 7 vom 19. Dezember 2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Art. 6, commi 1 - 4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80; convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- Art. 4, Legge Regionale n. 7 del 20 dicembre 2021;
- Circolare della Regione Trentino Alto Adige n. 6/EL del 23 dicembre 2021;
- Circolare della Regione Trentino Alto Adige n. 2/EL del 10 febbraio 2022;
- D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022 - Regolamento relativo ai Piani assorbiti dal PIAO;
- D.M. 30 giugno 2022, n. 132;
- Circolare della Regione Trentino Alto Adige n. 6/EL del 5 luglio 2022;
- Art. 4, Legge Regionale n. 7 del 19 dicembre 2022.

1. ABSCHNITT DATENÜBERSICHT

Denominazione Amministrazione:
GEMEINDE ST.ULRICH

Adresse:ROM STRAÙE Nr. 2

Steuernummer/MWST. Nummer:
00232480210

Gesetzlicher Vertreter:
Bürgermeister TOBIA MORODER

Anzahl der Bedienstete am 31.12.2023:
42

Telefon: 0471-782030

Web-adresse: www.comune.ortisei.bz.it

E-mail: info@comune.ortisei.bz.it

Zertifizierte
Mailadresse: stulrich.ortisei@legalmail.it

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Amministrazione:
COMUNE DI ORTISEI

Indirizzo: VIA ROMA N. 2

Codice fiscale/Partita IVA: 00232480210

Rappresentante legale:
Sindaco pro tempore TOBIA MORODER

Numero dipendenti al 31 dicembre 2023:
42

Telefono: 0471-782030

Sito internet: www.comune.ortisei.bz.it

E-mail: info@comune.ortisei.bz.it

PEC: stulrich.ortisei@legalmail.it

2. ABSCHNITT ANALYSE DER EXTERNEN UND INTERNEN BEDINGUNGEN

2.1 Analyse der externen Bedingungen

Es wird auf die Analyse welche im Einheitlichen Strategiedokument 2024 – 2026 enthalten ist verwiesen

https://www.comune.ortisei.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223785801&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21061&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

2.2 Analyse der internen Bedingungen

Es wird auf die Analyse welche im Einheitlichen Strategiedokument 2024 – 2026 enthalten ist verwiesen

https://www.comune.ortisei.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223785801&sprache=1¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21061&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

2.3. Organigramm der Gemeinde

Das geltende Organigramm wurde mit Gemeindeausschussbeschluss Nr. 373 vom 09.08.2021, genehmigt.

SEZIONE 2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

2.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP 2024 - 2025

https://www.comune.ortisei.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223785801&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21061&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

2.2 Analisi del contesto interno

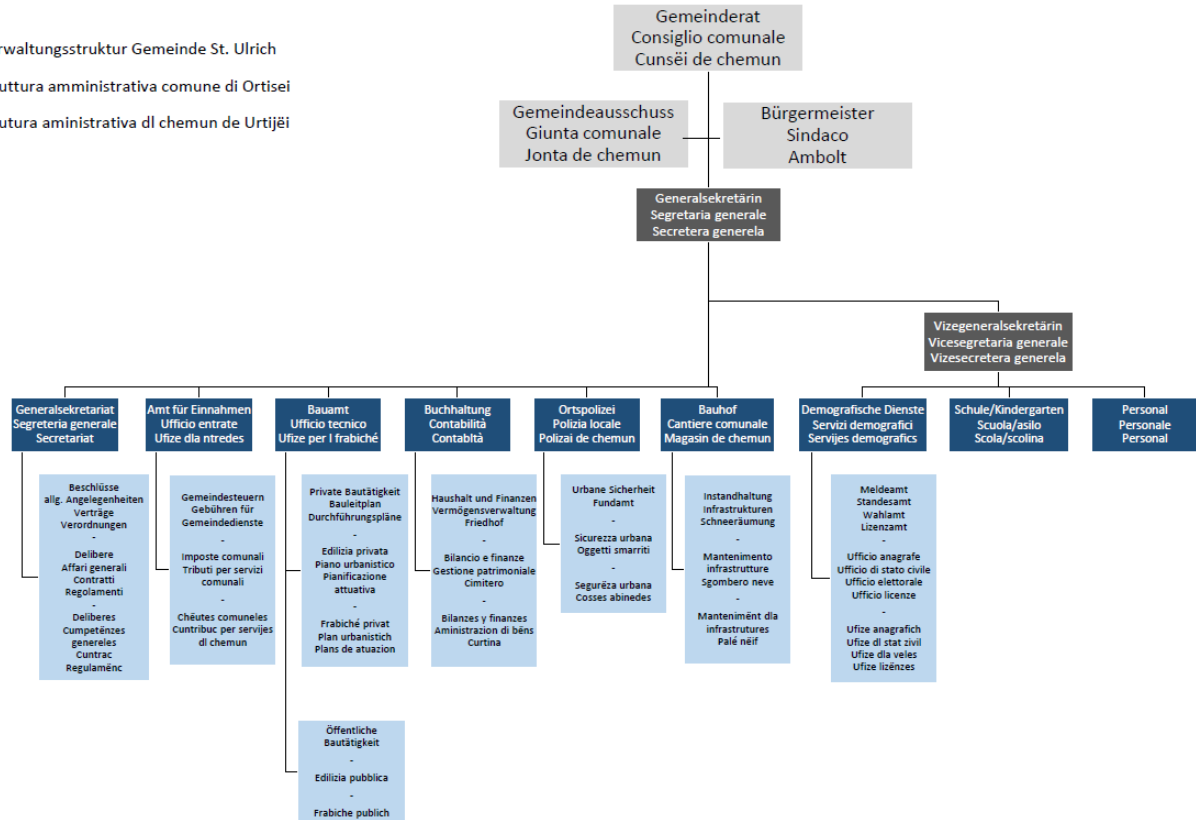
Si rinvia all'analisi di contesto interno effettuata nella SeS del DUP (possibile link)

https://www.comune.ortisei.bz.it/system/web/transparenz2014_sgv.aspx?menuonr=223785801&sprache=3¶m=ShowDocumenttable&gemeinde=21061&id={F34BB44C-380A-5DCA-E040-1BACC3224075}&parent_id={F34BB44C-37B1-5DCA-E040-1BACC3224075}

2.3 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 373 del 09/08/2021.

Verwaltungsstruktur Gemeinde St. Ulrich
 Struttura amministrativa comune di Ortisei
 Strutura amministrativa dl chemun de Urtijëi



3. ABSCHNITT PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBEUGUNG

SEZIONE 3 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

3.1 Public Value

Gemäß Artikel 6 des Dekrets des Ministers für öffentliche Verwaltung Nr. 132/2022 muss dieser Abschnitt nicht von Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeitern erstellt werden. Für die Festlegung langfristiger strategischer Ziele im Zusammenhang mit dem Bürgermeistermandat wird auf den Strategieabschnitt des Einheitlichen Strategiedokuments verwiesen, das mit Gemeinderatsbeschluss Nr. 34 vom 27.11.2023 genehmigt wurde und hier als vollständig wiedergegeben gilt.

3.2 Performance

Gemäß Artikel 6 des Dekrets des Ministers für öffentliche Verwaltung Nr. 132/2022 muss dieser Abschnitt nicht von Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeitern erstellt werden.

3.1 Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 27.11.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.

3.2 Performance

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non siano tenuti alla redazione della presente sottosezione.

3.3 Korruptionsvorbeugung und Transparenz

Vorausgesetzt, dass keine korruptiven Vorfälle, Verwaltungsdysfunktionen, wesentliche organisatorische Änderungen oder Änderungen der strategischen Ziele gemäß Absatz 10.1.2 des PNA 2022 vorliegen, wird die Programmierung zur Korruptionsprävention und Transparenz gemäß dem PTPCT 2022-2024 bestätigt, die mit Gemeindeausschussbeschluss Nr. 164 vom 22.04.2022 genehmigt wurde.

Es wird auf den Dreijahresplan zur Korruptionsvorbeugung und Transparenz und auf das entsprechende Risikokatalog verwiesen (siehe Anlagen 1, 2 und 3 des gegenständlichen PIAO).

3.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PTPCT 2022-2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 del 22/04/2022.

Si rinvia pertanto al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e alla mappatura dei processi operata in sede di misure anticorruttive (vedi allegati 1, 2 e 3 al presente PIAO).

4. ABSCHNITT ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN

SEZIONE 4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 Organisationsstruktur

Der geltende Stelleplan wurde mit Gemeinderatsbeschluss Nr. 44 vom 27.12.2023 genehmigt (siehe Anlagen 4 des gegenständlichen PIAO).

4.1 Struttura organizzativa

La vigente pianta organica del personale è stata approvata con la delibera del Consiglio comunale n. 44 del 27.12.2023 (vedi allegato 4 al presente PIAO).

4.2 Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung

Die Geschlechtergleichstellung ist eine äußerst wichtige Angelegenheit in der öffentlichen Verwaltung, und aus diesem Grund haben das Ministerium für öffentliche Verwaltung und das Ministerium für Chancengleichheit und Familie gemäß den Zielen des Artikels 5 des Dekrets Nr. 36/2022, das in das Gesetz Nr. 79/2022 umgewandelt wurde, Leitlinien entwickelt, um die öffentlichen Verwaltungen bei der Schaffung einer inklusiveren und geschlechtergerechteren Arbeitsumgebung zu unterstützen.

Im Folgenden sind die Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergesundheit in der Verwaltung aufgeführt.

4.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA PIAO 23-25	TARGET	PIAO 24 -25	TARGET 2° ANNO/	TARGET 3° ANNO/
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica: n. donne vs. n. uomini	24/17	25/18	23/15	25/19	25/19
IX. qualifica funzionale	2/0	2/0	2/0	2/0	2/0
VIII. qualifica funzionale	0/0	0/0	1/0	1/0	1/0
VII. qualifica funzionale	1/1	1/1	0/1	1/1	1/1
VI. qualifica funzionale	11/3	12/3	11/3	11/3	12/3
V. qualifica funzionale	1/5	1/5	0/4	1/5	1/5
IV. qualifica funzionale	1/5	1/5	1/5	1/5	1/5
III. qualifica funzionale	3/1	3/2	2/1	3/2	3/2
II. qualifica funzionale	5/2	5/2	5/1	5/2	5/2
n. donne vs n. uomini titolari di part time	13/3	14/3	14/2	14/3	14/3
n. donne vs n. uomini titolari di permessi ex legge n. 104/1992 per l'accudimento di familiari e	1/0	1/0		/	/
n° medio giorni fruiti su base annuale	30/anno	30/anno			

4.3 Ziele zur Verbesserung der Digitalisierung

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung ist eine wichtige Herausforderung für die Zukunft unseres Landes, mit dem Ziel, die öffentlichen Dienstleistungen effizienter, zugänglicher und besser auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen abzustimmen. 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 sind die Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der digitalen Gesundheit der Verwaltung aufgeführt.

4.3 Obiettivi per il miglioramento della digitalizzazione

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
N. servizi <u>interamente</u> online, integrati e full digital	2 servizi	3 servizi	4 servizi	4 servizi
% servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / totale servizi erogati a pagamento	85%	90%	95%	95%
% di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilia digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	90%	95%	100%	100%
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	10/41	10/41	10/41	10/41
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
% atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	70%	80%	90%	90%
PC portatili	3	3	3	3
% PC portatili sul totale dei dipendenti	0,07	/	/	/
Smartphone	5	/	/	/
Dipendenti con firma digitale	20	/	/	/

4.4 Ziele zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit

Die Messung der finanziellen Gesundheit der öffentlichen Verwaltung ist eine wichtige Aktivität, um die Stabilität und finanzielle Nachhaltigkeit einer öffentlichen Einrichtung zu bewerten und gehört vollständig zu den Elementen, die berücksichtigt werden müssen.

Im Folgenden werden die Ziele und

4.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni

Maßnahmen zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit der Verwaltung aufgeführt. per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti	26%	/	/	/
Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui	21 giorni	20 giorni	18 giorni	18 giorni

4.5 Agile Arbeit

Die Anwendung des agilen Arbeitens ist in der Region Trentino Südtirol von folgenden Bestimmungen geregelt, auf die man verweist ohne die Inhalte hier wiederzugeben:

Artt. 7 und 8 des zweiter Teilvertrags für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 03.12.2020.

Gemäß diesen Bestimmungen konnten Gemeinden und Bezirksgemeinschaften individuelle Vereinbarungen über agiles Arbeiten abschließen und diese gemäß den Kriterien und dem Rahmen, der im Artikel 8 "Rahmenregelung für agiles Arbeiten (Smart Working)" vorgesehen ist, regeln.

4.5 Lavoro agile

In Trentino-Alto Adige non vigevo l'obbligo di adozione del POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). L'istituto è stato regolamentato con le parti sociali tramite il secondo contratto stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019-2021 del 03.12.2020: art. 7 "Lavoro agile" e art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

In base a queste disposizioni i comuni e le comunità comprensoriali hanno potuto stipulare accordi individuali sul lavoro agile disciplinandoli in base ai criteri e alla disciplina quadro prevista nell'art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".

4.6 Dreijahresplan für den Personalbedarf

Das Gemeindepersonal entspricht den festgelegten Parametern gemäß folgender Landesbestimmungen:

1. Artikel 12/bis (Bestimmungen über das Personal der Gemeinden) des Regionalgesetzes Nr. 6 vom 14. Februar 1992
2. D.LH. Nr. 15 vom 13. April 2017 - Festlegung der Parameter für die

4.6 Piano del fabbisogno del personale

Il personale dei comuni risponde ai parametri stabiliti con le seguenti disposizioni normative provinciali:

1. Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6
2. DPGP n. 15 del 13.4.2017 -

Definition der organisatorischen Strukturen der Gemeinden.

Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni.

Der Dreijahresplan für Personalbedarf ist das Instrument, mit dem die Verwaltung die Anforderungen an Funktionalität und Optimierung der menschlichen Ressourcen sicherstellt, die für den Betrieb der Einrichtung erforderlich sind. Im Folgenden sind die Ziele und Maßnahmen für die Personalbeschaffung der Verwaltung aufgeführt. Die Planung kann in Bezug auf eingetretene Veränderungen und den Grad der schrittweisen Umsetzung der geplanten Ziele überprüft werden.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET 1° ANNO	TARGET 2° ANNO	TARGET 3° ANNO
Totale dipendenti	41	42	42	42
Cessazioni a tempo indeterminato	0	1	2	1
Assunzioni a tempo indeterminato previste	0	1	2	1
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	1	2	1
Tasso di sostituzione del personale cessato	100%	100%	100%	100%
Percentuale di giorni di ferie arretrate del personale all'01/01/2024 rispetto ai giorni di ferie arretrate all'01/01/2023	50%	50%	50%	50%

Für weitere Einzelheiten bezüglich der gesetzlichen Bestimmungen zu organisatorischen Personalstrukturen, Personalbudget und Personalbedarfsplanung wird auf den Anhang 4 zu diesem Plan verwiesen, der den Dreijahresplan für Personalbedarf als Anhang zum Strategiedokument 2023-2025 mit dem Beschluss des Stadtrats Nr. 34 vom 27.11.2023 genehmigt wurde.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda all'Allegato 4 al presente Piano, contenente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale come allegato al Documento di programmazione 2023-2025 Unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 27.11.2023

4.7 Personalentwicklung

Die Personalentwicklungsplanung für die kommenden Jahre sieht als obligatorische Schulung Arbeitssicherheit sowie

4.7 Pianificazione della formazione del personale

La pianificazione della formazione del personale nei prossimi anni prevede come formazione obbligatoria la sicurezza sul

Schulungen im Bereich der lavoro e la formazione nell'ambito dell' Korruptionsbekämpfung und Datenschutz anticorruzione e della privacy (soprattutto vor, insbesondere für neue Mitarbeiter. Ein per nuovi assunti). Priorità avrà inoltre la weiterer Schwerpunkt wird auf der Schulung formazione alla digitalizzazione. È zur Digitalisierung liegen. Es ist geplant, pianificato una formazione all'interno eine halbtägige Schulung für alle Mitarbeiter dell'ente con tutti i dipendenti di durata di innerhalb der Organisation durchzuführen. mezza giornata.

5. ÜBERWACHUNG

Gemäß Artikel 6 des Dekrets des Ministers für öffentliche Verwaltung Nr. 132/2022 muss dieser Abschnitt nicht von Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeitern erstellt werden.

ANLAGEN

1. Plan zur Korruptionsprävention und Transparenz 2022 – 2024
2. Risikokatalog
3. Transparenzpflichten aktualisiert 2024
4. Stellenplan

5. SEZIONE MONITORAGGIO

L'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 prevede che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sottosezione.

ALLEGATI

- 1) PTPCT 2022-2024
- 2) Mappatura processi-rischi aggiornata
- 3) Allegato obblighi di trasparenza aggiornato 2024
- 4) Pianta organica