Marktgemeinde St. Lorenzen

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN

2025 - 2027

Art. 6, Gesetzesdekret vom 9. Juni 2021, Nr. 80, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetzt vom 6. August 2021, Nr. 113 und Dekret des Präsident der Republik vom 24. Juni 2022, Nr. 81

Genehmigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 157 vom 10.03.2025

Comune di San Lorenzo di Sebato

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025 - 2027

art. 6, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e D.P.R. del 24 giugno 2022, n. 81

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 157 del 10/03/2025

VORAUSGESCHICKT

Der Artikel 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, umgewandelt durch das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021, sieht vor, dass öffentliche Verwaltungen mit mehr als fünfzig Mitarbeitern, mit Ausnahme von Schulen aller Arten und Ausbildungsstufen, bis zum 31. Januar eines jeden Jahres den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (in der Folge: PIAO genannt) verabschieden müssen. Durch das nachfolgende Gesetzesdekret Nr. 228 vom 30. Dezember 2021 "Dringende Bestimmungen zu Gesetzgebungsfristen" wurde die Frist für die Verabschiedung des PIAO auf den 30. April 2022 verschoben, als es erstmals zur Anwendung kam. Schließlich wurde durch Artikel 7, Absatz 1, Buchstabe a) des Gesetzesdekrets Nr. 36 vom 30.04.2022 die Frist für die Genehmigung des PIAO auf den 30.06.2022 verschoben.

Mit dem Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 81 vom 24. Juni 2022 (Amtsblatt 151 vom 30. Juni 2022) wurde das Datum der ersten Verabschiedung des PIAO um 120 Tage ab der Genehmigung des Haushalts verschoben.

Ziel des Planes ist es, durch die Vereinfachung der Materie viele der Planungsakte, die von den öffentlichen Verwaltungen ausgearbeitet werden müssen, zu vereinen.

Der Plan hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird bei Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigten – wie der vorliegende - nur dann jährlich aktualisiert, wenn Korruptionsvorfälle, bedeutende organisatorische Veränderungen oder wesentliche Missstände im Verwaltungsbereich auftreten sowie bei Aktualisierung oder Änderung der Leistungsziele zum Schutz des öffentlichen Wertes (Artikel 6, Absatz 2 des Dekretes des Präsidenten der Republik Nr. 81/2022).

Der PIAO ersetzt einige Reihe andere Planungsmittel, nämlich:

- Plan des Personalbedarfs;
- Plan der Performance (Leistungsplan);
- Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz;
- Organisationsplan für agiles Arbeiten (Agiler Arbeitsplan);
- Plan für die Zuweisung von Betriebsmittel;
- Plan mit positiven Maßnahmen und konkreten Aktionen.

Das Prinzip, das der Definition des PIAO zugrunde liegt, entspricht dem Wunsch, die Vielzahl der verschiedenen eingeführten Programmierungsinstrumente zu überwinden,

Premessa

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO). Il successivo decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. Da ultimo, l'art. 7 comma 1 lett. a) del D.L. 30/04/2022, n. 36, ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30/06/2022.

Con il DPR n° 81 del 24 giugno 2022 (G.U. 151 del 30 giugno 2022) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione.

Il Piano ha l'obiettivo di assorbire, razionalizzandone la disciplina in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni.

Il Piano ha durata triennale e per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è aggiornato annualmente solo in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico (art. 6, comma 2, DPR 81/2022).

Il PIAO sostituisce alcuni altri strumenti di programmazione, in particolare:

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano delle Performance;
- Piano Triennale Anticorruzione e per la trasparenza;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;
- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete-

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione

die in den verschiedenen Phasen der Gesetzgebungsentwicklung eingeführt wurden, und einen einheitlichen Governance-Plan zu erstellen. In diesem Sinne stellt der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan eine Art „Einheitstext“ der Planung dar.

Bei der Ausarbeitung wurden neben den Leitlinien für die Erstellung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO), die vom Ministerium für öffentliche Verwaltung veröffentlicht wurden, und den ANAC-Richtlinien vom 2. Februar 2022 auch die früheren und noch nicht aufgehobenen Rechtsvorschriften über die Programmierung öffentlicher Einrichtungen berücksichtigt.

Insbesondere wurden die Rechtsvorschriften eingehalten, d. h:

- in Bezug auf die Leistung (Performance), das Gesetzesdekret Nr. 150/2009 und n. Ä. und Ergänzungen, das Regionalgesetz Nr. 22/2010 und n. Ä. und Ergänzungen, sowie die von der Abteilung für öffentliche Verwaltung herausgegebenen Richtlinien;
- in Bezug auf Korruptionsrisiken und Transparenz, den Nationalen Korruptionsbekämpfungsplan (PNA) und die von der ANAC gemäß dem Gesetz Nr. 190 von 2012 und dem Gesetzesdekret Nr. 33 von 2013 erlassenen allgemeinen Rechtsvorschriften;
- zum Thema Organisation der agilen Arbeit, die vom Ministerium für öffentliche Verwaltung herausgegebenen Leitlinien und alle anderen spezifischen Bezugsvorschriften zu anderen Themen im Zusammenhang mit dem Plan für positive Maßnahmen, dem dreijährigen Plan des Personalbedarfs und der Ausbildung.

Dieses Dokument wurde vom Gemeindesekretär (RPCT) ausgearbeitet und vom Gemeindeausschuss in Übereinstimmung mit den oben genannten Vorschriften angenommen.

Für Körperschaften mit weniger als fünfzig Beschäftigten sind vereinfachte Verfahren vorgesehen.

Diese Verwaltung hat weniger als fünfzig Mitarbeiter.

Die Berechnung der Zahl der Beschäftigten dieser Verwaltung erfolgte gemäß den Angaben im ANCI-Heft Nr. 36 vom Juli 2022 (Berechnungsmethoden zur Erstellung von Tabelle 12 des Jahresberichts zur Personalstruktur).

Im Rundschreiben 6/EL/2022 hat die Region Trentino Alto Adige/Südtirol festgelegt:

normativa e di creare un piano unico di governance. In quest’ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di “testo unico” della programmazione.

Nella sua redazione, oltre alle Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed agli Orientamenti ANAC del 2 febbraio 2022, è stata tenuta in considerazione anche la normativa precedente e non ancora abrogata riguardante la programmazione degli Enti Pubblici.

Nello specifico, è stato rispettato il quadro normativo di riferimento, ovvero:

- per quanto concerne la Performance, il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i, la L.R. n. 22/2010 e s.m.i. e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- riguardo ai Rischi corruttivi ed alla trasparenza, il Piano nazionale anticorruzione (PNA) e gli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, il decreto legislativo n. 33 del 2013;
- in materia di Organizzazione del lavoro agile, Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie relative al Piano delle azioni positive, al Piano triennale dei fabbisogni di personale ed alla Formazione.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario comunale (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata.

Per gli Enti con non più di cinquanta dipendenti sono previste modalità semplificate.

Quest’Amministrazione ha un organico con meno di cinquanta dipendenti.

Il calcolo del numero dei dipendenti di quest’Amministrazione è stato effettuato secondo le indicazioni contenute nel Quaderno ANCI n° 36 del luglio 2022 (modalità di calcolo utilizzate per compilare la tabella 12 del Conto Annuale).

Con Circolare 6/EL/2022 la Regione Trentino Alto Adige/Südtirol ha precisato:

"In Bezug auf den Inhalt des PIAO wird betont, dass im Artikel 4 des Regionalgesetzes Nr. 7/2021 (Regionales Begleitgesetz zum Stabilitätsgesetz 2022 der Region) Nachstehendes vorgesehen wird: (1) Gemäß Artikel 18-bis des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr. 80 (Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen zwecks Umsetzung des nationalen Plans für Aufbau und Resilienz (PNRR) und für die Effizienz der Justiz), das mit Änderungen mit dem Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113 in Gesetz umgewandelt worden ist, wenden die Region und die öffentlichen Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, die Bestimmungen laut Art. 6 desselben Gesetzesdekrets schrittweise an. Für das Jahr 2022 müssen – vorbehaltlich einer Fristenaufschiebung – die laut Buchstaben a) und d) von Artikel 6 Absatz 2 vorgesehenen Abschnitte des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans entsprechend den zum 30. Oktober 2021 für die Körperschaften selbst vorgesehenen Planungsinstrumenten erstellt und die diesbezüglichen Monitoringverfahren festgestellt werden. Die Möglichkeit, den Plan um die weiteren im Artikel 6, Absatz 2 vorgesehenen Inhalte zu ergänzen, bleibt davon unberührt."

In Anbetracht der oben genannten Regionalbestimmungen müssen demnach die Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, für das Jahr 2025 nachstehende Abschnitte des PIAO erstellen:

- Datenübersicht der Verwaltung;
- Abschnitt Public Value, Performance und Korruptionsbekämpfung (Art. 3 des Ministerialdekretes zur Festlegung der Vorlage);
- Überwachungsabschnitt (Art. 5 des Ministerialdekretes zur Festlegung der Vorlage), beschränkt auf die ausgefüllten Teile".

Unabhängig der oben genannten regionalen Regelungen erwägt die Gemeinde St.Lorenzen, den vollständigen PIAO ab seiner ersten Umsetzung (Dreijahreszeitraum 2022-2024) für die Bereiche zu erstellen, die Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigte betreffen.

Gemäß dem Ministerialdekret 132/2022 wird diese PIAO aufgrund ihrer geringen Größe und/oder der Anzahl der Einwohner der Gemeinde am 31. Dezember 2024 in vereinfachter Form angenommen.

"Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l'art. 4 della l.r. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022) dispone che: 1. La Regione e gli enti pubblici a ordinamento regionale, ai sensi dell'articolo 18-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia), convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, applicano gradualmente le disposizioni recate dall'articolo 6 del decreto stesso. Per l'anno 2022, salvo differimento del termine, sono obbligatorie la compilazione delle parti del Piano integrato di attività e organizzazione relative alle lettere a) e d) dell'articolo 6, comma 2, compatibilmente con gli strumenti di programmazione previsti alla data del 30 ottobre 2021 per gli enti stessi, e la definizione delle relative modalità di monitoraggio. Rimane salva la facoltà di integrare il Piano con gli altri contenuti previsti dall'articolo 6, comma 2."

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2025, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:

- Scheda anagrafica;
- Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione (art. 3 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo);
- Sezione Monitoraggio (art. 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti compilate".

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, il Comune di San Lorenzo di Sebato ritiene di compilare, sin dalla sua prima attuazione (triennio 2022-2024), il PIAO integrale per le parti di pertinenza delle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, in ragione delle sue ridotte dimensioni e/o del numero di residenti sul territorio comunale alla data del 31 dicembre 2024.

Gemeinde St. Lorenzen Comune di San Lorenzo di Sebato			
PLANUNGS-ABSCHNITT SEZIONE DI PROGRAM-MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1. DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG	Bezeichnung: Marktgemeinde St.Lorenzen Adresse: Franz-Hellweger-Platz 2 39030 St.Lorenzen Internetseite: http://www.stlorenzen.eu E-Mail: info@stlorenzen.eu PEC: stlorenzen.slorenzo@legalmail.it Bürgermeister Dr. Martin Ausserdorfer Beschäftigte zum 31/12/2023: 23 (dies entspricht 19,53 Vollzeitäquivalenten) Einwohner zum 31.12.2023: 3970 Steuernummer: 81007460215 Mwst. Nummer: 00586020216	JA/SI	Ja/SI
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE	Denominazione: Comune Borgata di San Lorenzo Indirizzo: p.zza Franz-Hellweger n° 2, 39030 San Lorenzo di Sebato Sito Internet: http://www.stlorenzen.eu/ E-mail: info@stlorenzen.eu PEC: stlorenzen.slorenzo@legalmail.it Sindaco: Dr. Martin Ausserdorfer Numero dipendenti al 31/12/2023: 23 (ciò corrisponde a 19,53 unità a tempo pieno) Popolazione al 31/12/2023: 3970 Cod. Fiscale: 81007460215 P. IVA: 00586020216		

Gemeinde St. Lorenzen Comune di San Lorenzo di Sebato			
PLANUNGSABSCHNITT SEZIONE DI PRORAM-MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. ABSCHNITT: ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS-VORBEUGUNG 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1. ÖFFENTLICHER WERT 2.1. VALORE PUBBLICO	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden. La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	JA/SI	NEIN/NO

Gemeinde St. Lorenzen Comune di San Lorenzo di Sebato			
PLANUNGS-ABSCHNITT SEZIONE DI PROGRAM-MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2.2. PERFORMANCE 2.2. PERFORMANCE	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden. La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	JA/SI	NEIN/NO

Gemeinde St. Lorenzen Comune di San Lorenzo di Sebato			
PLANUNGSABSCHNITT SEZIONE DI PROGRAM-MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti

2.3. Korruptionsrisiken und Transparenz	**Folgenabschätzung für den externen Kontext** Ziel der Analyse des externen Kontextes ist es, aufzuzeigen, wie die Merkmale des Umfelds, in dem die Behörde tätig ist, z. B. kulturelle, kriminologische, soziale und wirtschaftliche Variablen in dem Gebiet, das Auftreten korrupter Phänomene in der Behörde begünstigen können. Zu diesem Zweck wurden sowohl die Faktoren, die mit dem Gebiet der Provinz Bozen zusammenhängen, als auch die Beziehungen und möglichen Einflüsse, die mit externen Akteuren und Interessensvertretern bestehen, berücksichtigt. Das Verständnis der territorialen Bezugsdynamik und der wichtigsten Einflüsse und Belastungen, denen eine kommunale Struktur ausgesetzt ist, ermöglicht eine effizientere und präzisere Ausrichtung der Risikomanagementstrategie. Auf der Suche nach präzisen Kontextindikatoren sind die 2016 vom ASTAT, dem Landesinstitut für Statistik, anlässlich des Weltkorruptionsbekämpfungstages veröffentlichten Daten nützlich, die sich auf die Meinung der Südtirolerinnen und Südtiroler zur Korruption und zu Verhaltensweisen beziehen, die den Bürgersinn betreffen und mehr oder weniger direkt als Indikatoren für die Legalität eines Gebiets dienen. 44,4 % der Südtirolerinnen und Südtiroler lehnen die Aussage, dass Korruption etwas Natürliches ist und das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben prägt, klar ab. Fast ein Viertel (24,3 %) der Südtirolerinnen und Südtiroler ist mit dieser Aussage überhaupt nicht einverstanden, während fast ein Drittel (31,3 %) der Bevölkerung ziemlich oder sehr zustimmt, dass es nicht möglich ist, korrupte Praktiken zu verhindern und zu bekämpfen. Sechzig Prozent der Südtirolerinnen und Südtiroler halten es für sehr oder ziemlich gefährlich, Korruptionsfälle zu melden. Wie "resistent" eine Gesellschaft gegen Korruption ist, lässt sich auch an der Meldebereitschaft messen. Insbesondere das Risiko, das mit der Entscheidung, Anzeige zu erstatten, verbunden ist, ist ein Indikator für die "gefühlte Freiheit", in der die Bürger ihre Rechte geltend machen können.	JA/SI	JA/SI

	In Südtirol sind 15 % der Bürger der Meinung, dass die Meldung von Bestechungsfällen gefährlich ist, und weitere 44,3 % glauben, dass die Meldung von Bestechungsfällen immer noch eine gewisse Gefahr darstellt. Umgekehrt halten 17 % der Einwohner der Provinz Bozen die Meldung von Bestechung für überhaupt nicht gefährlich. Bei der Analyse des externen Kontextes wird diese Verwaltung auch die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie auf das wirtschaftliche und soziale Gefüge berücksichtigen. Einerseits hat Covid 19 die Bevölkerung verarmen lassen, andererseits hat es die Aktivitäten der in den Gebieten tätigen Unternehmen blockiert oder eingeschränkt, so dass die Gefahr besteht, dass kriminelle Organisationen in das soziale und wirtschaftliche Gefüge eindringen. Dies gilt insbesondere für die Kreditklemme. **Folgenabschätzung für den internen Kontext** Bei der Ausarbeitung dieses Plans wurden nicht nur die oben angeführten Erkenntnisse über die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt, sondern auch die Ergebnisse der Überwachung, die innerhalb der Verwaltung ständig über mögliche Phänomene der Abweichung des öffentlichen Handelns von Unkorrektheit und Unparteilichkeit durchgeführt wird. Im Rahmen der bisherigen Überwachung sind keine Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit dem Phänomen der Korruption aufgetreten, weder auf der Ebene der Angestellten/Mitarbeiter noch auf der Ebene der politischen Verwaltungsorgane. Es wird auch darauf hingewiesen: - System der Zuständigkeiten: Rollen, Zuständigkeiten und Delegationen werden im Voraus und im Detail definiert und formalisiert, ebenso wie die Entscheidungsprozesse. - Politik, Ziele und Strategien: Diese werden gemeinsam vom Gemeinderat und dem Gemeindesekretär festgelegt. - Ressourcen, Wissen, Systeme und Technologien: Die Verwaltung verfügt über einen effizienten Hauptsitz, eine moderne Infrastruktur und ein IT-Netz sowie eine kontinuierliche Schulung des Personals. - Organisationskultur: Von der Einstellung an werden alle Mitarbeiter nach ihrer Fähigkeit beurteilt und bewertet, wie sie die Erreichung der Ziele der Organisation ethisch interpretieren. - Informationsfluss: Interne Transparenz wird als ein Eckpfeiler der Fähigkeit der Organisation angesehen, sich als eine Organisation zu positionieren, die in der Lage ist, zu lernen und den Wert der ihr anvertrauten Ressourcen zu entwickeln.		

	- Beschwerden, Berichte oder andere laufende Untersuchungen: Es sind keine früheren oder laufenden Disziplinarverfahren aktenkundig. Mit dem Beschluss des Kommissärs mit den Befugnissen des Gemeindeausschusses Nr. 203 vom 06.04.2023 hat diese Verwaltung die „Leitlinien für die Anzeige von ungesetzlichen Handlungen oder Unregelmäßigkeiten und Regelung des Schutzes des Anzeigeerstatters“ (whistleblower) in Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 genehmigt, die durch das Gesetzesdekret 24 vom 10. März 2023 umgesetzt wurde. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass das interne Umfeld gesund ist und keinen Anlass zu besonderen Bedenken gibt. **Aufnahme von Prozessen, Identifizierung und Bewertung potenzieller und tatsächlicher Korruptionsrisiken, Entwurf organisatorischer Maßnahmen zur Bewältigung des Risikos.** Die Gemeinde hat den jüngsten Dreijahresplan zur Korruptionsprävention und Transparenz 2022 - 2024 angenommen und bestätigt die Relevanz und Gültigkeit der Risikokartierung. Der Dreijahresplan zur Korruptionsprävention und Transparenz 2022 - 2024 ist mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 38 vom 31.01.2022 genehmigt worden. Beigefügt wird der Risikokatalog, der Teil des obengenannten Dreijahresplanes ist. **(Anlage 1)**		

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	**Valutazione di impatto del contesto esterno** L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni. Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio. Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio. Il 44,4 % dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica. Quasi un quarto (24,3 %) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3 %) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva. Il 60 % degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione. Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia. Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti. In Alto Adige esiste un 15 % di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3 % ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo. Viceversa, il 17 % dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.		

	Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione ha tenuto conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale. Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito. **Valutazione di impatto del contesto interno** Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità. Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi d'indirizzo politico amministrativo. Si segnala inoltre: • Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali. • Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario comunale. • Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale. • Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente. • Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate. • Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. Con delibera del commissario con i poteri della giunta comunale n. 203 del 06/04/2023 questa Amministrazione ha approvato le "Linee guida per la segnalazione di illeciti oppure irregolarità e disciplina della tutela del segnalante" (whistleblower) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, recepita dal dec. legisl. 24 del 10 marzo 2023. Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.		

	Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Questa Amministrazione ha adottato l'ultimo Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi. Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024 è stato approvato con delibera della giunta comunale n. 38 del 31/01/2022. Verrà allegato il piano dei rischi che fa parte del suddetto piano triennale. **(Allegato 2)**		

	Anti-Pantouflage-Maßnahmen Trotz der bestehenden Rechtsunsicherheit und der widersprüchlichen Rechtsprechung hat diese Gemeinde beschlossen, alle Beteiligten (einschließlich der Beteiligten an Entscheidungs- oder Verhandlungsprozessen) eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verbots so genannter "Drehtüren" unterzeichnen zu lassen, im Hinblick einer Integration der Disziplinen der Unvereinbarkeit und der Inkompatibilität. Diese Integration sollte zu einer umfassenden Übersicht von Kontrollen "pre-employment" (Unzulässigkeit), "in-employment" (Unvereinbarkeit) und "post employment" (pantouflage) führen. Das Thema wird gemäß der ANAC-Meldung an Regierung und Parlament Nr. 6 vom 27. Mai 2020 behandelt. Mit Beschluss Nr. 493 vom 25.09.2024 hat die ANAC die die „Leitlinien Nr. 1“ genehmigt, die zur Regelung der Thematik herangezogen werden sollen. **Projektleitung und PNRR-Fond** Die Gemeinde St.Lorenzen verwaltet die folgenden Projekte, die mit dem PNRR in Zusammenhang stehen und von diesem finanziert werden: • Erweiterung der Mensa beim Kindergarten von St. Lorenzen; • Migration in die Cloud (1.2.) • Nazionale digitale Datenplattform (Maßnahme 1.3.1.) • Zahlungen über PagoPA (Maßnahme 1.4.3) • App IO (Maßnahme 1.4.3.)+ • Massnahme 1.4.5 - "Plattform digitale Benachrichtigungen "send" • Digitale Unterstützungsdienste - Beteiligung am Projekt "DIGI POINT - Südtirol" für die Einrichtung eines digitalen Unterstützungspunktes – in Zusammenarbeiten mit den Gemeinden Vintl, Kiens, Terenten und Pfalzen		

	Die Verwaltung der Projekte und Mittel wird insbesondere vom Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz (RPCT) in Abstimmung mit den zuständigen Strukturen/Diensteinheiten überwacht. Insbesondere wird die Koordinierung des RPCT im Dreijahreszeitraum 2025-2027 betroffen sein: - die Prozesserfassung; - die Überwachung der Maßnahmen des RPCT; - die Umsetzung der Transparenzverpflichtungen; - die Verwaltung der Informationsflüsse. Darüber hinaus werden die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz mit den Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche (Gesetzesdekret 231/2007) koordiniert.		

	Whistleblowing Mit Artikel 1, Absatz 51 des Gesetzes Nr. 190/2012 wurde ein neuer Artikel in das Gesetzesdekret Nr. 165/2001, Artikel 54 bis, mit dem Titel „Schutz von öffentlichen Bediensteten, die Missstände melden“, der sogenannte Whistleblower, eingeführt. Weitere Regelungen finden sich in der ANAC-Bestimmung Nr. 6 vom 28. April 2015 mit dem Titel „Richtlinien zum Schutz von öffentlichen Bediensteten, die Missstände melden (sog. Whistleblower)“, veröffentlicht im Amtsblatt General Series Nr. 110 vom 14. Mai 2015, und im Gesetz Nr. 179 vom 30. November 2017 mit dem Titel „Bestimmungen zum Schutz der Urheber von Meldungen über Straftaten oder Unregelmäßigkeiten, von denen sie im Rahmen eines öffentlichen oder privaten Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt haben“. Zuletzt wurde mit dem Gesetzesdekret 24/2023, das die EU-Richtlinie 2019/1937 umsetzt, der Anwendungsbereich des Instituts sowohl subjektiv als auch objektiv ausgeweitet. Der Schutz des sogenannten Whistleblowers wurde nämlich auch auf Arbeitskollegen, Mitarbeiter, Vermittler, Berater, Freiwillige und Praktikanten, Lieferanten der Verwaltung und Personen, die mit ihnen eine stabile affektive oder verwandtschaftliche Beziehung bis zum vierten Grad haben, ausgedehnt. Die Einrichtungen, die den oben genannten Personen gehören, sind ebenfalls geschützt. Mit dieser Verordnung wird eine Schutzmaßnahme eingeführt, die in anderen Rechtsordnungen bereits angewandt wird und darauf abzielt, dass Missstände aufgedeckt werden können. Im Einklang mit den Empfehlungen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sollte der Schutz auf Fälle von internationaler Bestechung ausgedehnt werden (Artikel 322 bis des Strafgesetzbuchs). Der neue Artikel 54 a sieht Folgendes vor: „1 Außer in Fällen der Haftung wegen Verleumdung oder übler Nachrede oder aus demselben Grund gemäß Artikel 2043 des Bürgerlichen Gesetzbuchs darf ein Beamter, der bei der Justizbehörde oder dem Rechnungshof Anzeige erstattet oder seinem Dienstvorgesetzten ein rechtswidriges Verhalten meldet, von dem er aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt hat, nicht aus Gründen, die mit der Anzeige in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang stehen, bestraft, entlassen oder einer diskriminierenden Maßnahme unterworfen werden, die seine Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt.		

	2. Im Rahmen eines Disziplinarverfahrens darf die Identität des Hinweisgebers nicht ohne seine Zustimmung offengelegt werden, sofern der Vorwurf der Disziplinaranzeige auf gesonderten und zusätzlichen Ermittlungen zu der Anzeige beruht. Stützt sich die Anklage ganz oder teilweise auf die Meldung, kann die Identität offengelegt werden, wenn die Kenntnis der Identität für die Verteidigung des Beschuldigten unbedingt erforderlich ist. 3. Der Erlass diskriminierender Maßnahmen wird der Dienststelle für den öffentlichen Dienst für die in ihre Zuständigkeit fallenden Maßnahmen von der betroffenen Person oder von den repräsentativsten Gewerkschaften der Verwaltung, in der die Maßnahmen durchgeführt wurden, gemeldet. 4. Der Bericht ist vom Zugang gemäß Artikel 22 ff. des Gesetzes Nr. 241 vom 7. August 1990 und nachfolgenden Änderungen ausgenommen." Die Meldungen können über die folgenden Kanäle erfolgen: - Dedizierte Plattform https://sanlorenzodisebato.whistleblowing.it/#/ , - Papierpost; der Bericht muss in einem versiegelten Umschlag enthalten sein, der an das RPCT adressiert ist; - Persönliche Besprechung; - Telefonische Besprechung. Meldungen können auch an die ANAC www.anticorruzione.it gerichtet werden. Der Betreff des Berichts an die für die Korruptionsprävention zuständige Person muss lauten: „Bericht gemäß Artikel 54a des Gesetzesdekrets 165/2001". Für die Verwaltung der Meldung ist die für die Korruptionsprävention zuständige Person verantwortlich. Alle an der Bearbeitung des Berichts beteiligten Personen sind zur Vertraulichkeit verpflichtet. Ein Verstoß gegen die Vertraulichkeitsverpflichtung kann unbeschadet der möglichen straf- und zivilrechtlichen Haftung des Beauftragten disziplinarische Sanktionen nach sich ziehen. Mit dem Gemeindeausschussbeschluss Nr. 488 vom 30.09.2024 hat diese Verwaltung die Richtlinien für die Meldung von Straftaten gemäß der Gesetzesverordnung Nr. 204 vom 13. April 2023 aktualisiert.		

	“Transparenz“ Mit dem Dreijahresplan zur Korruptionsprävention und Transparenz 2024 - 2026 hat diese Verwaltung die (intern) für Veröffentlichungen und den Fluss von Dokumenten und Informationen zuständigen Verantwortlichen bestimmt. Diese Personen wurden in der obersten Führungsebene der einzelnen Abteilungen ermittelt und sind im Abschnitt "Organisation" der Transparenten Verwaltung zu finden. Der Gemeindesekretär (RPCT) koordiniert und beaufsichtigt die Aktivitäten der oben genannten Bereiche. Im Laufe der Jahre 2020 bis 2024 wurde eine außerordentliche, detaillierte Überprüfung aller nicht obligatorischen Veröffentlichungen durchgeführt, die im Gesetzesdekret 33/2013 vorgesehen sind, unter Berücksichtigung der Ausnahmen, die durch die Regionalgesetze Nr. 10/2014 und Nr. 16/2016 für das Gebiet der Region Trentino-Alto Adige/Südtirol vorgesehen sind. Die dabei aufgetretenen kritischen Fragen wurden berücksichtigt und gelöst. Die Veröffentlichungen, auf die sich das ANAC "Erhebungsraster" für das Jahr 2024 bezieht, wiesen keine besonderen kritischen Punkte auf. Dies wurde im "zusammenfassenden Bericht" und in der "Bestätigung" des RPCT vermerkt. Die obige Analyse wird bis zum Jahr 2025 mit zunehmender Genauigkeit fortgesetzt. Die veröffentlichten Dokumente liegen in einem "offenen" Format vor, und es gibt keine Hinweise auf die Anwendung von De-Indexierungsfiltern für Suchmaschinen. Im Dreijahreszeitraum 2025-2027 wird besonderes Augenmerk auf Veröffentlichung von Stellenausschreibungen auf den hierzu vorgesehenen Plattformen gelegt, um einer möglichst großen Anzahl von Bewerbern den Zugang zu öffentlichen Stellen zu erlauben.		

	Diese Verwaltung betrachtet "Transparenz" als grundlegendes Element für die Schaffung von "Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft" und betrachtet Veröffentlichungen nicht als bloße formale Erfüllung, sondern als wirksames Instrument der Kommunikation mit der Bezugsbevölkerung. Dies steht im Einklang mit den Angaben der ANAC im PNA für das Jahr 2024. Alle geplanten Maßnahmen zum Thema „Transparenz“ müssen der finanziellen und organisatorischen Verfügbarkeit der Gemeinde Rechnung tragen. Wie im "RPCT-Jahresbericht" angegeben, stellt der Mangel an Personal, das für die lästige Erfüllung der im Gesetzesdekret 33/2013 vorgesehenen Aufgaben zur Verfügung steht, eine Einschränkung für das ordnungsgemäße Handeln dieser Verwaltung dar. Die Gemeinde wird sich jedoch bemühen, die gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten. Eine wesentliche Rolle bei der Optimierung der Veröffentlichungen im Dreijahreszeitraum 2025-2027 wird der zunehmende Einsatz von IT-Tools spielen, die eine Automatisierung der Veröffentlichungen ermöglichen. Die Regelmäßigkeit und Korrektheit der Veröffentlichungen der einzelnen Ämter ist ein Element bei der Bewertung der "Leistung" der betreffenden Personen, und Nichtveröffentlichungen wirken sich auf die endgültige Bewertung der betreffenden Personen aus. Die Frage der "Transparenz" darf die Achtung des "Schutzes personenbezogener Daten" nicht außer Acht lassen. Bei der Durchführung von Veröffentlichungen hält sich diese Verwaltung an die Bestimmungen der Leitlinie 243 vom 15. Mai 2014 der Datenschutzbehörde. Darüber hinaus wird die Richtigkeit der Veröffentlichungen in Bezug auf die EU-Verordnung 679/2016 ständig vom Datenschutzbeauftragten dieser Gemeinde überwacht, der jährliche Prüfberichte erstellt.		

	Verhaltenskodex Mit dem Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 11 vom 09.01.2023 hat diese Gemeinde ihren Verhaltenskodex gemäß den Bestimmungen von Artikel 4 des Gesetzesvertretendesdekrets Nr. 36 vom 30. April 2022 ergänzt, indem sie einen Abschnitt über die korrekte Nutzung von IT-Ausstattung, Beziehung zu den Medien und sozialen Netzwerken eingeführt hat, auch im Hinblick auf den Schutz des Images der öffentlichen Verwaltung		

Misure anti-Pantouflage

Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questo Comune ha deciso di far sottoscrivere a tutti i soggetti interessati (anche ai partecipanti a processi autoritativi o negoziali) una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette "porte girevoli", nell'ottica di una integrazione con le discipline dell'Inconferibilità e dell'Incompatibilità.
Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli "pre-employment" (inconferibilità), "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" (pantouflage).
La materia è trattata secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020.
Con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, ANAC ha adottato le "Linee Guida numero 1" che saranno seguite per regolare la materia.

Gestione dei progetti e fondo PNRR

Il Comune di San Lorenzo di Sebato gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR:

- Ampliamento della mensa presso la scuola materna di San Lorenzo di Sebato;
- Abilitazione al cloud per le PA locali;
- Adozione piattaforma pagoPA;
- Piattaforma notifiche digitali;
- Adozione piattaforma app IO';
- Provvedimento Pnrr 1.4.5 - "Piattaforma per notifiche digitali;
- Rete di facilitazione digitale - Partecipazione al progetto "DIGI POINT - Alto Adige" per l'attivazione di un punto di facilitazione digitale in stretta collaborazione con i Comuni limitrofi di Vandoies, Chienes, Falzes e Terento;

	In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti. In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2025-2027: - coordinamento dei processi; - il monitoraggio delle azioni del RPCT; - l'attuazione degli obblighi di trasparenza; - la gestione dei flussi informativi. Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).		

	Whistleblowing L'articolo 1, comma 51 della legge n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165/2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower. Ulteriore disciplina è contenuta nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015 recante "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 110 del 14 maggio 2015 e nella legge 30 novembre 2017 n. 179 rubricata "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato". Da ultimo, è intervenuto il dec. legisl. 24/2023, in recepimento della direttiva UE 2019/1937 che ha ampliato l'ambito di applicazione dell'Istituto, sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo. La tutela del cosiddetto "Whistleblower è stata infatti estesa anche ai colleghi di lavoro, ai collaboratori, ai facilitatori, ai consulenti, ai volontari e tirocinanti, ai fornitori dell'Amministrazione ed ai soggetti aventi con essi uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado. Sono, inoltre, tutelati gli Enti di proprietà dei soggetti sopra indicati. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. In linea con le raccomandazioni dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OECD), la tutela deve essere estesa alle ipotesi di segnalazione di casi di corruzione internazionale (articolo 322 bis del codice penale). Il nuovo articolo 54 bis prevede che: "1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.		

	2. Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato. 3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. 4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni." Le segnalazioni potranno essere effettuate attraverso i seguenti canali: - Piattaforma dedicata https://sanlorenzodisebato.whistleblowing.it/#/ , - Posta Cartacea; la segnalazione dovrà essere contenuta in una busta chiusa indirizzata al RPCT, la quale, dovrà essere contenuta in altra busta chiusa con la medesima intestazione; - Incontro di persona; - Incontro telefonico. Le segnalazioni potranno essere effettuate anche all'ANAC www.anticorruzione.it La segnalazione al responsabile della prevenzione della corruzione deve avere come oggetto: "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001". La gestione della segnalazione è a carico del responsabile della prevenzione della corruzione. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare l'irrogazione di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente. Con deliberazione della giunta comunale n. 488 d.d. 30.09.2024 questa amministrazione ha aggiornato le Linee Guida per la segnalazione degli illeciti ai sensi del dec. legisl. n° 24 del 10 marzo 2023.		

	Trasparenza: Con il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024 -2026 questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l'interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo. Tali soggetti sono stati individuati nei soggetti apicali di ogni singola ripartizione e possono essere rinvenuti nella sezione "Organizzazione" dell'Amministrazione Trasparente. Il Segretario comunale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività dei soggetti sopra indicati. Nel corso degli anni 2020 fino a 2024 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal dec. legisl. 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol. Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione. Le pubblicazioni di cui alla "Griglia" ANAC di rilevazione per l'anno 2024 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella "Scheda" e nella "Attestazione" del RPCT. L'analisi di cui sopra proseguirà per tutto l'anno 2025 con sempre maggiore accuratezza. I documenti pubblicati sono in formato "aperto" e non risulta l'applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca. Nel triennio 2025-2027 sarà posta particolare attenzione agli alla modalità di pubblicazione dei bandi per i reclutamento di personale, in modo da poter garantire ad una platea ampia l'accesso ai posti comunali. Questa Amministrazione considera la "trasparenza" come elemento fondamentale per la creazione di "valore pubblico" e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell'anno 2024.		

	Tutte le misure di trasparenza previste devono tenere conto delle disponibilità finanziarie e organizzative del Comune. Come indicato nella "relazione annuale RPCT", la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal dec. legisl. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi. Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2025-2027 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni. La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della "performance" dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati. La materia della "trasparenza" non può prescindere dal rispetto della "protezione dei dati personali. Nell'effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali. Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali - DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica. **Codice di comportamento** Con la delibera della Giunta comunale n. 11 del 09/01/2023,, questo Comune ha integrato il proprio Codice di comportamento secondo quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 30 aprile 2022, n. 36, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al rapporto con i media e con i		

Gemeinde St. Lorenzen Comune di San Lorenzo di Sebato			
PLANUNGS-ABSCHNITT SEZIONE DI PROGRAM-MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. ABSCHNITT: ORGANISATION UND HUMANRE-SSOURCEN ORGANIZZAZIONE			

3.1. ORGANISATIONS-STRUKTUR
 	
3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA
	Das Organisationsmodell der Körperschaft enthält:
	
	• Organigramm;
	• Ebenen der organisatorischen Verantwortung, Anzahl der Führungskräfte und Anzahl der organisatorischen Positionen, basierend auf vier Dimensionen:
	  • vertragliche Einstufung (oder Kategorien);
	  • Berufsprofil (wenn möglich, nicht auf CCNL-Erklärungen festgelegt);
	  • technische Kompetenzen (Wissen, wie es geht);
	  • transversale Kompetenzen (Wissen, wie man ist - Soft Skills);
	  • die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten pro Organisationseinheit;
	
	(Anlage 3, 4, 5, 6 und 13)
	
	Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed illustra:
	
	• organigramma;
	• livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:
	  • inquadramento contrattuale (o categorie);
	  • profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);
		JA/SI	JA/SI

	• competenze tecniche (saper fare); • competenze trasversali (saper essere - soft skill); • numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; **(Allegato 3, 4, 5,6 e 13)**		

3.2. ORGANISATION DES AGILEN ARBEITENS	In Erwartung der Regelung der agilen Arbeit durch die nationalen Tarifverträge, die die Einrichtung der agilen Arbeit für die Aspekte regeln werden, die nicht einseitigen Quellen vorbehalten sind, wie in der Einführung der "Leitlinien zur agilen Arbeit in den öffentlichen Verwaltungen" angegeben, die vom Ministerium für öffentliche Verwaltung am 30. November 2021 angenommen wurden und für die auf der Einheitskonferenz gemäß Artikel 9, Absatz 2, des Gesetzesdekrets Nr. 281 vom 28. August 1997 am 16. Dezember 2021 eine Einigung erzielt wurde, bleibt die Einrichtung der agilen Arbeit in der Gemeinde St.Lorenzen durch die Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung geregelt. Auf 03.12.2020 wurde der zweite Vertragsentwurf für die Erneuerung des abteilungsübergreifenden Tarifvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021 von den Vertragsparteien unterzeichnet. In den Artikeln 7 und 8 des oben genannten Vereinbarungsentwurfs wird die Rahmendisziplin für die gewöhnliche agile Arbeit für den Zeitraum nach dem Covid-19 festgelegt. Durch die Covid-19-Epidemie wurde das Inkrafttreten der Bestimmungen des oben genannten neuen Abkommens verschoben. Für die Dauer der Pandemie hat die Gemeinde St.Lorenzen - in den Bereichen, in denen dies möglich war - die weitestgehende Nutzung von Smart-Working gefördert und umgesetzt. Zu diesem Zweck reichten die Mitarbeiter einen Antrag bei ihren Dienststellenleitern ein, die ihre Meinung dazu äußerten. Im Falle einer positiven Stellungnahme wurden die Mitarbeiter ermächtigt, ihre Arbeitsaufgaben im Smart-Working-Modus auszuführen. Mit dem Gemeindeausschussbeschluss Nr. 231 vom 15.06.2020 hat die Gemeinde St.Lorenzen das Einvernehmensprotokoll von 07.05.2020 über die Anwendung von Maßnahmen für das Personal während des Ausnahmezustands COVID-19 zur Kenntnis genommen und die Bereiche bzw. Tätigkeiten definiert, die nicht durch agiles Arbeiten ausgeführt werden können. Diese Bereiche bzw. Tätigkeiten stellen in der Gemeinde St.Lorenzen die unverzichtbaren und unvermeidbaren Tätigkeiten dar, die bei physischer Anwesenheit am Arbeitsplatz ausgeführt werden müssen. Ab dem 01.04.2022 ist agiles Arbeiten - wie im oben genannten Vereinbarungsentwurf sowie in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen - nur noch	JA/SI	JA/SI

	durch den Abschluss einer individuellen Ad-hoc-Vereinbarung möglich.		

	In den Artikeln 7 und 8 des dienstübergreifenden Tarifvertrags heißt es ausdrücklich, dass - agiles Arbeiten ist eine freiwillige Form der Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder unterliegt dem Willen der Parteien; - agile Arbeit kann von fester oder unbestimmter Dauer sein; - agile Arbeit basiert auf dem Erreichen von vereinbarten Zielen und/oder Leistungen; - Die Arbeitstätigkeiten werden in der Regel in dem täglichen Zeitfenster zwischen 6 und 20 Uhr nach einem frei gestaltbaren Zeitplan durchgeführt; - je nach den Erfordernissen des Dienstes, können zeitliche Beschränkungen oder genaue Bereitschaftszeiten vereinbart werden; - das Recht auf Unterbrechung der Verbindung während der Ruhezeiten ist gewährleistet; - agiles Arbeiten sieht keine Überstunden vor und gibt keinen Anspruch auf Essensgutscheine; - der Arbeitgeber garantiert korrekte und vollständige Informationen über die Sicherheit am Arbeitsplatz. Mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 142 vom 28/03/2022 wurden die Richtlinien für Agiles Arbeiten in der Gemeinde St. Lorenzen genehmigt. Gleichzeitig wurde eine standardisierte Vorlage für den Antrag vorbereitet. In der individuellen Vereinbarung, die von dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Leiter der betreffenden Abteilung oder Struktur gemäß der von der Verwaltung erstellten Vorlage unterzeichnet werden muss, werden z. B. die Dauer der Vereinbarung, die allgemeine Beschreibung der auszuführenden Tätigkeiten und der zu erreichenden Ziele, die Anzahl der Tage/Halbe Tage, die im agilen Modus ausgeführt werden sollen, oder die Anzahl der Tage, die in einem bestimmten Zeitraum flexibel genutzt werden können, die Zeitfenster für die Arbeit und die Überwachungszeiten sowie die zu verwendenden technologischen Instrumente festgelegt. Der Zugang zu agiler Arbeit ist in folgenden Fällen vorgesehen: Unabdingbare Voraussetzung für die Erbringung eines Teils der Arbeitsleistung mittels agilem Arbeiten ist das Vorhandensein von Tätigkeiten, die von zuhause aus tatsächlich durchgeführt werden können. Zudem sollten folgende Anforderungen erfüllt sein: In Bezug auf die Tätigkeit, die mittels smart working ausgeführt wird: - Die Arbeit ist strukturiert, der Anteil nicht planbarer Aufgaben ist gering. - Die Arbeitsleistung ist ergebnisorientiert. Die		

	Ergebnisse können leicht überprüft werden. - Erforderliche Arbeitsunterlagen /-dokumente sind in hohem Maße in digitaler Form vorhanden. - Für die agil ausgeübte Tätigkeit ist eine geringe Kommunikation mit Teammitgliedern und nach außen hin erforderlich. - Der Parteienverkehr des entsprechenden Amtes wird dadurch nicht beeinträchtigt. In Bezug auf die Bediensteten: - Ausgeprägte Kompetenz zur Selbstorganisation (Zeit- und Arbeitsmanagement), Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und technisches Verständnis, - mindestens zweijährige Berufserfahrung im eigenen Dienstbereich In Bezug auf den Arbeitsplatz am Wohnort der Bediensteten: - Es ist eine Internetlinie eingerichtet, deren Leistungsmerkmale agiles Arbeiten erlauben. - Der Arbeitsplatz ist nach ergonomischen Standards eingerichtet. Als Minimalstandard gelten: geeigneter Bürostuhl und Arbeitstisch, gute Raumbelüftung und Beleuchtung. Als Vorzugskriterien gelten: Studienerfordernisse, besondere familiäre Umstände, lange Anfahrt zum Arbeitsplatz. Es wird beigefügt: Bereichsübergreifender Kollektivvertrag **(Anlage 7);** - Richtlinien für Agiles Arbeiten **(Anlage 9);** - Vordruck für das Ansuchen **(Anlage 10);** - Leitlinien für die Nutzung von Cloud-Lösungen für Unternehmen **(Anlage 12);**		

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di San Lorenzo di Sebato, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione. In data 03/12/2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario per il periodo posto Covid-19. L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo. Per la durata della pandemia il San Lorenzo di Sebato ha promosso ed attuato – nei settori nei quali è stato possibile – il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine i dipendenti hanno presentato una richiesta ai propri responsabili dei servizi rispettivamente della strutture, i quali hanno espresso il loro parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working. Con deliberazione della Giunta comunale n. 231 del 15/06/2020 il Comune di San Lorenzo di Sebato ha preso atto del protocollo d'intesa del 07/05/2020 sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19 e ha definito gli ambiti rispettivamente le attività, le quali non possono essere espletate nella modalità dello smart working. Questi ambiti rispettivamente attività costituiscono all'interno del Comune di San Lorenzo di Sebato le attività indispensabili ed indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro. . A partire dal 01/04/2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale – previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc. Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue: • il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti; • il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata; • il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati; • le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito;		

	• in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità; • è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo; • il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto; • il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro. Con deliberazione della Giunta comunale nr. 142 d.d. 28/03/2022 sono state approvate le line guida per il lavoro agile da parte del Comune di San Lorenzo di Sebato. Parimente è stata predisposta la modulistica standardizzata per la relativa istanza. Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare. Requisito per poter svolgere parte della prestazione lavorativa in modalità agile è la presenza di attività che possono essere svolte da casa. Inoltre, devono essere soddisfatti i seguenti requisiti: Per quanto riguarda l'attività svolta in modalità agile: • Il lavoro deve essere strutturato, la percentuale di compiti che non possono essere pianificati deve essere limitata. • La prestazione lavorativa è orientata al risultato. • I documenti / le carte di lavoro richieste sono disponibili in larga misura in formato digitale. • Il lavoro agile richiede poca comunicazione con i collaboratori / le collaboratrici del team e con l'esterno. • È salvaguadato l'orario per il pubblico. Per quanto riguarda i/le dipendenti: • Ottime capacità di auto-organizzazione (gestione del tempo e del lavoro). • Affidabilità e serietà. • Flessibilità, capacità di comunicazione e comprensione tecnica. • Esperienza professionale di almeno due anni nel proprio ufficio. Per quanto riguarda il luogo di lavoro presso il luogo di		

	residenza del personale: • È presente una connessione Internet ad alta velocità. • Il posto di lavoro è allestito secondo standard ergonomici. Lo standard minimo è: sedia da ufficio e scrivania adeguati, buona ventilazione e illuminazione della stanza. Costituiscono criteri preferenziali: Necessità di studio, necessità familiari particolari, lungo accesso al posto di lavoro. Si allegano: - Accordo di intercomparto **(Allegato 7)**; - Linee guida per il lavoro agile **(Allegato 8)**; - Modulo dell'istanza Istanza **(Allegato 11)**; - Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali **(Allegato 12)**.		

3. ABSCHNITT 3: ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN ORGANIZZAZIONE			
3.3. DREIJÄHRIGER PLAN DES PERSONAL-BEDARFES	Der Personalstand zum 31. Dezember des Vorjahres wird anhand des Abschnittes Personal aus dem Einheitlichen Strategiedokument 2025 - 2027, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 26 vom 30.07.2024 und Nr. 45 vom 18.12.2024, nachgewiesen. Beigefügt wird der Abschnitt Personal aus dem Einheitlichen Strategiedokument 2025 - 2027, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 26 vom 30.07.2024 und Nr. 45 vom 18.12.2024. **(Anlage 5)** Der Dreijahresplan des Personalbedarfs weist folgende Elemente auf: • Darstellung des Personalbestands zum 31. Dezember des Vorjahres; • Strategische Personalplanung, die auf der Grundlage folgender Faktoren bewertet wird: o Einstellungskapazitäten, die auf der Grundlage der derzeitigen Ausgabenbeschränkungen berechnet werden; o geschätzte Entwicklung der Abgänge auf der Grundlage der Pensionierungen; o Abschätzung der Bedarfsentwicklung in Abhängigkeit von Entscheidungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Prozessen, dem Outsourcing oder der Internalisierung oder dem Ausbau, der Veräußerung von Dienstleistungen, Tätigkeiten, Funktionen oder anderen internen oder externen Faktoren, die eine Diskontinuität des Personalprofils in Bezug auf die Qualifikations- und/oder Mengenprofile erfordern. Es wird der Jahresbericht zur Personalstruktur beigelegt. **(Anlage 13)** Die Gemeinde St.Lorenznen misst der Ausbildung ihrer Mitarbeiter eine grundlegende strategische Bedeutung bei. Im Dreijahreszeitraum 2025-2027 sind Schulungen in den folgenden Bereichen geplant: - Datenschutz; - Antikorruption und transparente Verwaltung; - Sicherheit am Arbeitsplatz; - Vergaberecht; - IT-Sicherheit;	JA/SI	JA/SI

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	I dati sulla situazione del personale al 31 dicembre dell'anno precedente risulta della sezione del personale del Documento Strategico Unificato 2025 - 2027, approvato con delibera del Consiglio comunale n. 26 del. 30.07.2024 risp. n. 45 del 18/12/2024. Si allega la sezione disponibilità e gestione del documento unico di programmazione 2025 - 2027 approvato con delibera del Consiglio n. 26 del. 30.07.2024 risp. n. 45 del 18/12/2024. **(Allegato 5)** Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi: - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: o capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; o stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti; o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. Si allega il conto annuale del personale. **(Allegato 13)** Il Comune di San Lorenzo di Sebato ritiene di fondamentale importanza strategica la **formazione** dei propri dipendenti. Nel triennio 2025-2027 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree: - Protezione dei dati personali; - Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente; - Sicurezza sul lavoro; - Materia di appalti; - Sicurezza informatica;		

PLANUNGSABSCHNITT SEZIONE DI PRORAM-MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN Amministrazioni con più di 50 dipendenti	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
4. ÜBERPRÜFUNGEN 4. MONITORAGGIO	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden. Die Verwaltung ist jedoch der Ansicht, dass die Überwachung ein Schlüsselelement für die ordnungsgemäße Umsetzung der Rechtsvorschriften ist. La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.	NEIN/NO	NEIN/NO

ABSCHNITT / UNTERABSCHNITT SEZIONE/SOTTOSE-ZIONE PIAO	ÜBERPRÜFUNGSMODALITÄT MODALITA' MONITORAGGIO	BEZUGSNORM NORMATIVA DI RIFERIMENTO	FÄLLIGKEIT SCADENZA
2. PLANUNGSABSCHNITT 2: WERTEBEITRAG UND NUTZEN FÜR DIE GESELLSCHAFT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBEUGUNG 2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.3. Korruptionsrisiken und Transparenz 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	Periodische Überprüfung laut den Vorgaben des Nationalen Antikorruptionsplan (PNA) Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto	Nationaler Antikorruptionsplan Piano nazionale Anticorruzione	Periodisch Periodico
	Jährlicher Bericht des Anitkorruptions- und Transparenzbeauftragten auf der Grundlage des von der ANAC durch Mitteilung des Präsidenten zur Verfügung gestellten Musters Relazione annuale del Responsabile anticorruzione e trasparenza sulla base del modello fornito dall'ANAC con comunicazione del Presidente.	Art. 1, Abs. 14, G. Nr. 190/2012 art. 1, comma 14, legge n. 190/2012	15. Dezember oder ein anderes durch Mitteilung des Präsidenten der ANAC festgelegtes Datum 15 dicembre o altra data fissata con comunicazione del Presidente dell'ANAC.
Bescheinigung des unabhängigen Bewertungsorgans über die Erfüllung der Transparenzpflicht Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	Art. 14, Abs. 4, Buchst. g) des G.v.D. Nr. 150/2009 Art. 14, co. 4, lett. g) del D.lgs. n. 150/2009	Normalerweise in der ersten Jahreshälfte Di norma primo semestre dell'anno	
3. ABSCHNITT 3: ORGANISATION UND HUMANKAPITAL 3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Organisationsstruktur	Überwachung der Übereinstimmung des Inhalts des Abschnitts mit den Leistungszielen durch die Bewertungsstellen, wenn vorgesehen;	Art. 5, Abs. 2, Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 30/02/2022 Art. 5, co. 2, Decreto	Ab dem Jahr 2024

3.1 Struttura organizzativa	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance, ove previsto;	Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
3.2 Organisation der agilen Arbeit	Überwachung der Übereinstimmung des Inhalts des Abschnitts mit den Leistungszielen durch die Bewertungsstellen, wenn vorgesehen;	Art. 5, Abs. 2, Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 30/02/2022	Ab dem Jahr 2024
3.2 Organizzazione del lavoro agile	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance, ove previsto;	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024
	Überwachung im Rahmen des jährlichen Leistungsberichts, wo dies vorgesehen ist;	Art. 14, Abs. 1, Gesetz Nr. 124/2015	30. Juni
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance, ove previsto;	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
3.3 Dreijähriger Personalbedarfsplan	Überwachung der Übereinstimmung des Inhalts des Abschnitts mit den Leistungszielen durch die Bewertungsstellen, wenn vorgesehen;	Art. 5, Abs. 2, Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 30/02/2022	Ab dem Jahr 2024
3.3 Piano Triennale del Fabbisogno di Personale	Monitoraggio da parte degli Organismi di valutazione comunque denominati, della coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance, ove previsti;	Art. 5, co. 2, Decreto Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/02/2022	A partire dal 2024

Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass der Schutz personenbezogener Daten sowohl durch interne Funktionen innerhalb der Verwaltung als auch durch jährliche Audits des Datenschutzbeauftragten (DPO) ständig überwacht wird.

Si precisa, inoltre, che anche la protezione dei dati personali viene costantemente monitorata sia dalle funzioni interne all'Amministrazione sia attraverso audit annuali a cura del Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO.