COMUNE DI BRONZOLO

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025-2027

Approvato con delibera della Giunta comunale n. 45 del 21.03.2025

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 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" (articolo 1 comma 12, lettera a, punto 3) ha differito, in sede di prima applicazione, al 30 aprile 2022, il termine per l'adozione del PIAO. L'articolo 7 comma 1 lettera a) del D.L. 30.04.2022, n. 36 ha ulteriormente spostato il termine di approvazione del PIAO al 30.06.2022.

Con il D.M. n. 132 del 30 giugno 2022 (articolo 8 comma 3) la data di prima adozione del PIAO è stata differita di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione (28.12.2022).
Con delibera della giunta comunale n. 231 del 23.12.2022 è stato approvato il PIAO 2022-2024.

Il termine per l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025, ai sensi del Comunicato del Presidente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) del 17.01.2023, per gli enti locali era fissato per l'anno 2023 al 30 maggio 2023.
Con delibera della giunta comunale n. 81 del 19.05.2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025.

A seguito del differimento al 15.03.2024 del termine ultimo per l'approvazione del bilancio di previsione 2024-2026, disposto con Decreto del Ministro dell'Interno del 22.12.2023, per i soli enti locali il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2024-2026 era fissato al 15.04.2024.
Con delibera della Giunta comunale n. 64 del 12.04.2024 è stato approvato il PIAO 2024-2026.

Visto l'art. 8, comma 2, del DM 132/2022 che stabilisce: „In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci".
Constatato, che la "Conferenza Stato-Città" del 18 dicembre 2024 ha prorogato al 28 febbraio 2025 l'approvazione del bilancio di previsione 2025-2027.
Di conseguenza, il PIAO 2025-2027 dovrà essere approvato e pubblicato entro il 30 marzo 2025.

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 ed è aggiornato annualmente.

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

- Piano del Fabbisogno del personale;
- Piano delle Performance;
- Piano Triennale Anticorruzione;
- 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 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 dalla Segretaria 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.
Questa Amministrazione ha un organico di meno di cinquanta dipendenti.

Con Circolare 6/EL/2022 la Regione Trentino-Alto Adige ha precisato:
"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, 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 Bronzolo ha ritenuto 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.

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	Denominazione: Comune di Bronzolo Indirizzo: Via G. Marconi n. 5 39051 Bronzolo Sito Internet: www.comune.bronzolo.bz.it E-mail: info@comune.bronzolo.bz.it PEC: branzoll.bronzolo@legalmail.it Sindaca: Giorgia Mongillo Numero dipendenti al 31/12/2024: 21 Popolazione al 31/12/2024: 2.783 Cod. Fiscale: 80006560215 P.IVA: 00562710210	**SI**	**SI**

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1 Valore pubblico	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	**SI**	**NO**

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
2.2. Performance	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	**SI**	**NO**

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
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 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.	**SI**	**SI**

	Quasi un quarto (24,3%) delle/degli altoatesine/i 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% delle/degli altoatesine/i 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 la/il cittadina/o può far valere i propri diritti. In Alto Adige esiste un 15% di cittadine/i 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% delle/dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa. Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà 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 di 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 dal Consiglio Comunale, dalla Giunta comunale e dalla/dal Segretaria/o 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 tutte/i le/gli impiegate/i sono valutate/i e valorizzate/i 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 della Giunta comunale numero 103 del 23.06.2023 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. n. 24 del 10 marzo 2023. Con delibera della Giunta comunale n. 13 del 29.01.2025 questa Amministrazione ha revocato le linee guida sopraccitate e ha approvato "l'Atto organizzativo della procedura interna in caso di whistleblowing". 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**. Questo Comune ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2021-2023 con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 31.03.2021. Il Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2021-2023 è stato confermato per il periodo 2022-2024 con delibera della Giunta comunale n. 74 del 27.04.2022. Questo comune conferma la mappatura dei rischi (allegato 1). Questo comune ha aggiornato nell'anno 2025 la tabella della trasparenza (allegato 2).		

	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 stata trattata sino ad oggi 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 Bronzolo gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR M1C1 , Investimento 1.2 – Abilitazione al Cloud per le pubbliche amministrazioni locali M1C1, Investimento 1.3 - misura 1.3.1 – Piattaforma Digitale Nazionale" M1C1, Investimento 1.4 - misura 1.3.1 – Estensione dell'utilizzo dell'Anagrafe Nazionale della popolazione residente (ANPR) M1C1, Investimento 1.4 - misura 1.4.1 – Esperienza del cittadino nei servizi pubblici M1C1, Investimento 1.4 - misura 1.4.3 –Adozione piattaforma pagoPA e App IO M1C1, Investimento 1.4 - misura 1.4.5 – Piattaforma notifiche digitali M4C1, Investimento 1.1 – missione 4 – componente 1 – Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi dell'educazione e cura per la prima infanzia. 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 "WhistleblowingIT" (https://www.whistleblowing.it), approvata con delibera di Giunta comunale n. 13 del 29.01.2025; - su richiesta, in un appuntamento diretto con il responsabile della corruzione e della trasparenza. Le segnalazioni potranno essere effettuate anche all'ANAC www.anticorruzione.it . 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 delibera della Giunta comunale n. 103 del 23.06.2023 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. n. 24 del 10 marzo 2023. Con delibera della Giunta comunale n. 13 del 29.01.2025 questa Amministrazione ha revocato le linee guida sopraccitate e ha approvato "l'Atto organizzativo della procedura interna in caso di whistleblowing".		

	Trasparenza: 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 responsabili delle unità organizzative e possono essere rinvenuti nella sezione "Organizzazione" dell'Amministrazione Trasparente. La Segretaria Comunale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività dei soggetti sopra indicati. 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 accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l'accesso di cui al comma primo dell'art. 5 del dec. legisl. 33/2013. 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. Tutte le azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune. 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 delle singole unità organizzative 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.		

	Codice di comportamento Con la delibera della Giunta comunale n. 226 del 23.12.2022, 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 social network, anche in un'ottica di tutela dell'immagine della pubblica amministrazione.		

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
3.1 Struttura organizzativa	Il modello organizzativo dell'Ente contiene: • l'organigramma (allegato n. 3); • la pianta organica (allegato n. 4).	**SI**	**SI**

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 Bronzolo, 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 post-Covid-19. L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo. Per la durata della pandemia il Comune di Bronzolo ha promosso ed attuato – nei settori nei quali è stato possibile - il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine le/i dipendenti hanno presentato una richiesta e sono state/i autorizzate/i a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working. Con deliberazione della Giunta comunale n. 62 del 27.05.2020 il Comune di Bronzolo 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.	**SI**	**SI**

	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 l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra la/il singola/o dipendente ed la/il relativa/o responsabile del servizio rispettivamente delle strutture, 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, quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.		

	L’accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi: • Fragilità personali o situazioni di disagio familiare; • Distanza chilometrica dal posto di lavoro; • Idoneità dell’ambiente domestico; • Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche. Si allegano: • il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021 (allegato n. 5); • Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati o aziendali (allegati n. 6 e 7); • Linee guida per l’utilizzo delle soluzioni cloud aziendali (allegato n. 8).		

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	L'organico al 31 dicembre dell'anno precedente è verificato utilizzando la sezione personale del documento unico di programmazione semplificato 2025-2027 approvato con delibera della del Consiglio comunale n. 21 del 31.07.2024 e con delibera del Consiglio comunale n. 42 del 18.12.2024. In allegato la sezione gestione delle risorse umane del documento unico di programmazione semplificato 2025-2027 (allegato n. 9) e la programmazione strategica delle risorse umane del documento unico di programmazione semplificato 2025-2027 (allegato n. 10). Si allega inoltre il conto annuale del personale 2025 relativo all'anno 2024 (allegato n. 11).	**SI**	**SI**

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
	Il Comune di Bronzolo 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; • Cybersecurity.		

Comune di Bronzolo			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	**DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE**	**Amministrazioni con più di 50 dipendenti**	**Amministrazioni con meno di 50 dipendenti**
4. MONITORAGGIO	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Questa Amministrazione ritiene in ogni caso che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.	**SI**	**NO**

Allegati:

- Allegato 1 - Mappatura dei rischi
- Allegato 2 - Tabella trasparenza
- Allegato 3 - Organigramma
- Allegato 4 - Pianta Organica
- Allegato 5 - Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021
- Allegato 6 - Istruzioni di lavoro per dipendenti per il lavoro con dispositivi propri
- Allegato 7 - Istruzioni di lavoro per dipendenti per il lavoro con dispositivi aziendali
- Allegato 8 - Linee guida per dipendenti per l'utilizzo di soluzioni cloud autorizzate dall’azienda
- Allegato 9 - Gestione delle risorse umane
- Allegato 10 - Programmazione strategica delle risorse umane del documento unico di programmazione semplificato 2025-2027
- Allegato 11 - Conto Annuale del personale

GEMEINDE BRANZOLL

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS - UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO) 2025-2027

Genehmigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 45 vom 21.03.2025

VORWORT

Artikel 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, umgewandelt in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021, sieht vor, dass öffentliche Verwaltungen bis zum 31. Januar eines jeden Jahres den Integrierten Plan der Tätigkeiten und der Organisation (in der Folge PIAO genannt) verabschieden müssen. Durch das nachfolgende Gesetzesdekret Nr. 228 vom 30. Dezember 2021 „Dringende Bestimmungen zu Gesetzgebungsfristen“ (Artikel 1 Absatz 12, Buchstabe a, Punkt 3) wurde die Frist für die Verabschiedung des PIAO auf den 30. April 2022 verschoben, als es erstmals zur Anwendung kam. In Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a) des Gesetzesdekrets Nr. 36 vom 30.04.2022 wurde die Frist für die Genehmigung des PIAO weiter auf den 30.06.2022 verschoben.

Mit dem M.D. Nr. 132 vom 30. Juni 2022 (Artikel 8 Absatz 3) wurde das Datum der ersten Verabschiedung des PIAO um 120 Tage ab dem Datum der Genehmigung des Haushalts verschoben (28.12.2022).
Mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 231 vom 23.12.2022 wurde den PIAO 2022-2024 genehmigt.

Der Termin für die Genehmigung des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans (PIAO) 2023-2025 wurde, im Sinne des Rundschreibens des Präsidenten der staatlichen Antikorruptionsbehörde (ANAC) vom 17.01.2023, für die örtlichen Körperschaften für das Jahr 2023 auf den 30. Mai 2023 festgelegt.
Mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 81 vom 19.05.2023 wurde den PIAO 2023-2025 genehmigt.

Nachdem mit Dekret des Innenministeriums vom 22.12.2023 die Frist für die Genehmigung des Haushaltsvoranschlages 2024-2026 auf den 15.03.2024 verschoben wurde, gilt für die örtlichen Körperschaften für die Genehmigung des PIAO 2024-2026 die Frist vom 15.04.2024.
Mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 64 vom 12.04.2024 wurde den PIAO 2024-2026 genehmigt.

Nach Einsichtnahmen in den Art. 8, Abs. 2 des DM 132/2022, welcher besagt, dass: „In jedem Fall, in dem die in der geltenden Gesetzgebung vorgesehene Frist für die Genehmigung der Haushaltsvoranschläge verschoben wird, wird die in Artikel 7, Absatz 1 dieses Dekrets genannte Frist um dreißig Tage nach der Genehmigung der Haushalte verlängert”. Festgehalten, dass mit der „Staat-Stadt-Konferenz“ vom 18. Dezember 2024 die Genehmigung des Haushaltsvoranschlages 2025-2027 bis zum 28. Februar 2025 verlängert wurde.
Folglich muss der PIAO 2025-2027 bis zum 30. März 2025 genehmigt und veröffentlicht werden.

Ziel des Plans ist es, durch die Vereinfachung der Materie einen Großteil der von den Verwaltungen durchzuführenden Planungsmaßnahmen zu übernehmen.

Der Plan hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird jährlich aktualisiert.

Die PIAO ersetzt einige andere Planungsmittel, nämlich:
- Personalbedarfsplan;
- Leistungsplan;
- Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung;
- 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 von Planungsinstrumenten zu überwinden, die in den verschiedenen Phasen der Gesetzgebungsentwicklung eingeführt wurden und einen einzigen Verwaltungsplan zu erstellen. In diesem Sinne stellt der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan eine Art „Einheitstext“ der Planung dar.

Bei der Ausarbeitung wurden neben den Richtlinien 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 Planung öffentlicher Einrichtungen berücksichtigt.

Insbesondere wurde der Bezugsrechtsrahmen 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;
- im Hinblick auf Korruptionsrisiken und Transparenz, den Nationalen Korruptionsbekämpfungsplan (PNA) und die Allgemeinen Vorschriften, die von der ANAC gemäß dem Gesetz Nr. 190 von 2012, Gesetzesdekret Nr. 33 von 2013, erlassen wurden;
- zum Thema „Organisation der agilen Arbeit“, die vom Ministerium für den öffentlichen Dienst herausgegebenen Richtlinien und alle anderen spezifischen Bezugsvorschriften zu anderen Fragen im Zusammenhang mit dem Plan für positive Maßnahmen, dem dreijährigen Personalbedarfsplan und der Ausbildung.

Dieses Dokument wurde vom die Gemeindesekretärin (RPCT) erstellt und vom Gemeindeausschuss in Übereinstimmung mit den oben genannten Vorschriften angenommen.
Vereinfachte Verfahren sind für Einrichtungen mit nicht mehr als fünfzig Beschäftigten vorgesehen.
Diese Verwaltung hat weniger als fünfzig Mitarbeiter.

Im Rundschreiben 6/EL/2022 hat die Region Trentino Südtirol festgelegt:
“In Bezug auf den Inhalt des PIAO wird betont, dass im Art. 4 des RG Nr. 7/2021 (Regionales Begleitgesetz zum Stabilitätsgesetz 2022 der Region) Nachstehendes vorgesehen wird: „(1) Gemäß Art. 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 Fristaufschiebung – die laut Buchst. a) und d) des Art. 6 Abs. 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 festgelegt werden. Die Möglichkeit, den Plan um die weiteren im Art. 6 Abs. 2 vorgesehenen Inhalte zu ergänzen, bleibt davon unberührt.“.

Im Lichte der oben genannten Regionalbestimmungen müssen demnach die Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, nachstehende Abschnitte des PIAO erstellen:

- Datenübersicht;
- Abschnitt Public Value, Performance und Korruptionsvorbeugung (Art. 3 des Ministerialdekrets zur Festlegung der Vorlage);
- Abschnitt Monitoring (Art. 5 des Ministerialdekrets zur Festlegung der Vorlage), beschränkt auf die erstellten Teile."

Unabhängig von den oben genannten regionalen Bestimmungen beabsichtigt die Gemeinde Branzoll ab der ersten Umsetzung (Dreijahreszeitraum 2022-2024) den integralen PIAO für die Bereiche, die Verwaltungen mit weniger als 50 Mitarbeitern betreffen, zu erstellen.
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.

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGSBEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
1.DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG	Bezeichnung: Gemeinde Branzoll Adresse: G. Marconistraße, Nr. 5 - 39051 Branzoll Internetseite: www.gemeinde.branzoll.bz.it/de E-mail: info@gemeinde.branzoll.bz.it PEC: branzoll.bronzolo@legalmail.it Bürgermeisterin: Giorgia Mongillo Beschäftigte zum 31/12/2024: 21 Einwohner zum 31/12/2024: 2.783 Steuernummer: 80006560215 MWSt. Nummer: 00562710210	**JA**	**JA**

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGSBEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
2. ABSCHNITT: ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS-VORBEUGUNG			
2.1 Öffentlicher Wert	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	**JA**	**NEIN**

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGSBEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
2.2. Performance	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	**JA**	**NEIN**

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGS-BEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
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.	**JA**	**JA**

	60% 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. 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 bei öffentlichen Handelns von den 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, Gemeindeauschuss 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 Mitarbeiterinnen/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 Gemeindeausschussbeschluss Nr. 103 vom 23.06.2023 hat diese Verwaltung die „Leitlinien für die Meldung von Straftaten oder Unregelmäßigkeiten und die Regelung des Schutzes von Anzeigern“ (whistleblower) in Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 genehmigt, die durch das Gesetzesdekret Nr. 24 vom 10. März 2023 umgesetzt wurde. Mit dem Gemeindeausschussbeschluss Nr. 13 von 29.01.2025 hat diese Verwaltung die oben genannten Richtlinien aufgehoben und das „Organisatorischen Akt des internen Verfahrens im Falle einer Whistleblowing-Meldung“ genehmigt. 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.** Diese Gemeinde hat den Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung für den Zeitraum 2021-2023 mit Gemeindeausschussbeschluss Nr. 57 vom 31.03.2021 angenommen. Der Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung für den Zeitraum 2021-2023 wurde für den Zeitraum 2022-2024 mit Gemeindeausschussbeschluss Nr. 74 vom 27.04.2022 bestätigt. Diese Gemeinde bestätigt die Relevanz und Gültigkeit der Risikokartierung (Anlage Nr. 1). Diese Gemeinde hat im Jahr 2025 Die Transparenztabelle aktualisiert (Anlage Nr. 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 wurde bis heute gemäß der ANAC-Meldung an Regierung und Parlament Nr. 6 vom 27. Mai 2020 behandelt. Mit der Entschließung 493 vom 25. September 2024 hat die ANAC die „Leitlinien Nr. 1“ angenommen, die zur Regelung der Thematik herangezogen werden sollen. **Projektleitung und PNRR-Fond** Die Gemeinde Branzoll verwaltet die folgenden Projekte, die mit dem PNRR in Zusammenhang stehen und von diesem finanziert werden: M1C1 – Investition 1.2 – Migration in die Cloud für die öffentlichen örtlichen Verwaltungen M1C1, Investition 1.3 – Maßnahme 1.3.1 – Nationale digitale Datenplattform” M1C1, Investition 1.4 - Maßnahme 1.3.1 – Ausweitung der Nutzung des nationalen Meldeamtes der ansässigen Bevölkerung (ANPR) M1C1, Investition 1.4 – Maßnahme 1.4.1 – Kontakte der Bürger mit den öffentlichen Diensten M1C1, Investition 1.4 – Maßnahme 1.4.3 – Anwendung der Plattform pagoPA und App IO M1C1, Investition 1.4 - Maßnahme 1.4.5 – Plattform für digitale Benachrichtungen. M4C1, Investition 1.1 – Auftrag 4 – Komponente 1 - Plan für Kindergärten und Vorschulen sowie Dienstleistungen in der frühkindlichen Bildung und Betreuung. 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 Koordination des RPCT im Dreijahreszeitraum 2025–2027 folgende Bereiche betreffen: • Koordinierung der Prozesse; • Überwachung der Maßnahmen des RPCT; • Umsetzung der Transparenzpflichten; • Verwaltung der Informationsflüsse. Darüber hinaus werden die Antikorruptions- und Transparenzvorschriften mit den Vorschriften zur Geldwäschebekämpfung (D.Lgs. 231/2007) abgestimmt.		

	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 bis 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;		

	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 „WhistleblowingIT“ (https://www.whistleblowing.it), genehmigt mit dem Gemeindeausschussbeschluss Nr. 13 vom 29.01.2025; - auf Anfrage, in einem persönlichen Treffen mit dem Verantwortlichen für die Vorbeugung der Korruption und der Transparenz. Meldungen können auch an die ANAC www.anticorruzione.it gerichtet werden. 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. 103 vom 23.06.2023 hat diese Verwaltung die „Leitlinien für die Meldung von Straftaten oder Unregelmäßigkeiten und die Regelung des Schutzes von Anzeigern“ (whistleblower) in Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 genehmigt, die durch das Gesetzesdekret Nr. 24 vom 10. März 2023 umgesetzt wurde. Mit dem Gemeindeausschussbeschluss Nr. 13 von 29.01.2025 hat diese Verwaltung die oben genannten Richtlinien aufgehoben und das „Organisatorischen Akt des internen Verfahrens im Falle einer Whistleblowing-Meldung“ genehmigt.		

	Transparenz Diese Verwaltung hat die (intern) für Veröffentlichungen und den Fluss von Dokumenten und Informationen zuständigen Verantwortlichen bestimmt. Diese Personen wurden bei den Verantwortlichen der organisatorischen Einheiten identifiziert und sind im Abschnitt „Organisation“ der Transparenten Verwaltung zu finden. Die Generalsekretärin (RPCT) koordiniert und beaufsichtigt die Aktivitäten der oben genannten Bereiche. 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 einfache und allgemeine Bürgerzugänge (Art. 5, Abs. 1 und 2 des Gesetzesdekrets 33/2013) gelegt, um zu prüfen, ob die erhaltenen Zugänge das Ergebnis von Veröffentlichungsmängeln sind. Dies gilt vor allem für den in Artikel 5 Absatz 1 des Gesetzesdekrets Nr. 33/2013 genannten Zugang. 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. Alle geplanten Maßnahmen zum Thema „Transparenz“ müssen der finanziellen und organisatorischen Verfügbarkeit der Gemeinde Rechnung tragen. 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 organisatorischen Einheiten 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.		

	Verhaltenskodex Mit dem Gemeindeausschussbeschluss Nr. 226 vom 23.12.2022 hat diese Gemeinde ihren Verhaltenskodex gemäß den Bestimmungen von Artikel 4 des Gesetzesvertretenden Dekrets 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.		

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGS-BEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
3. ABSCHNITT: ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN			
3.1 ORGANISATIONS-STRUKTUR	Das Organisationsmodell der Körperschaft enthält: • Organigramm (Anlage Nr. 3); • Stellenplan (Anlage Nr. 4).	**JA**	**JA**

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 Branzoll durch die Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung geregelt. Am 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 Branzoll in den Bereichen, in denen dies möglich war - die weitestgehende Nutzung von Smart-Working gefördert und umgesetzt. Zu diesem Zweck reichten die Mitarbeiterinnen/er einen Antrag ein und sie wurden ermächtigt, ihre Arbeitsaufgaben im Smart-Working-Modus auszuführen. Mit dem Gemeindeausschussbeschluss Nr. 62 vom 27.05.2020 hat die Gemeinde Branzoll das Einvernehmensprotokoll vom 07.05.2020 über die Anwendung von Maßnahmen für das Personal während des Ausnahmezustands COVID-19 zur Kenntnis genommen.	**JA**	**JA**

	Ab dem 01.04.2022 ist agiles Arbeiten - wie im oben genannten Vereinbarungsentwurf sowie in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen - nur noch 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 6:00 und 20:00 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. In der individuellen Vereinbarung, die von dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Leiter der betreffenden Abteilung oder Struktur 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: • Persönliche Gebrechlichkeit oder familiäre Härtefälle; • Entfernung in Kilometern vom Arbeitsplatz; • Angemessenheit der häuslichen Umgebung; • Mögliches Wiederauftreten von Pandemien. Es wird beigefügt: • den zweiten Vereinbarungsentwurf für die Erneuerung des Dienststellenübergreifenden Tarifvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021 (Anlage Nr. 5); • Anweisungen für die Arbeit mit privaten oder betrieblichen Geräten (Anlagen 6, und 7); • Leitlinien für die Nutzung von Unternehmens-Cloud-Lösungen (Anlage Nr. 8).		

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGS-BEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
3.3 DREIJÄHRIGER PLAN DES PERSONAL-BEDARFES	Der Personalstand zum 31. Dezember des Vorjahres wird anhand des Abschnittes Personal aus dem vereinfachten einheitlichen Strategiedokument 2025-2027, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 21 vom 31.07.2024 und mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 42 vom 18.12.2024. Beigefügt wird der Abschnitt Personal des vereinfachten einheitlichen Strategiedokuments 2025 - 2027 (Anlage Nr. 9) und die Strategische Personalplanung des vereinfachten einheitlichen Strategiedokuments 2025 - 2027 (Anlage Nr. 10). Außerdem ist der jährliche Personalbericht 2025 für das Jahr 2024 beigefügt (Anlage 11).	**JA**	**JA**

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGS-BEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
	Die Gemeinde Branzoll 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; • Cybersecurity.		

Gemeinde Branzoll			
PLANUNGS-BEREICH	**KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN**	**VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**	**VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN**
4. ÜBERPRÜFUNGEN	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.	**JA**	**NEIN**

Anlagen:

- Anlage 1 - Risikokartierung
- Anlage 2 - Transparenztabelle
- Anlage 3 - Organigramm
- Anlage 4 - Stellenplan
- Anlage 5 - Zweiter Vereinbarungsentwurf für die Erneuerung des Dienststellenübergreifenden Tarifvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021
- Anlage 6 - Anweisungen für die Arbeit mit privaten Geräten
- Anlage 7 - Anweisungen für die Arbeit mit betrieblichen Geräten
- Anlage 8 - Leitlinien für die Nutzung von Unternehmens-Cloud-Lösungen
- Anlage 9 - Abschnitt Personal
- Anlage 10 - Strategische Personalplanung des vereinfachten einheitlichen Strategiedokuments 2025 – 2027
- Anlage 11 - Jährlicher Personalbericht