



Urtijëi / St. Ulrich / Ortisei, 17.03.2025
L'nciarià / Der Beauftragte / L'incaricato
Gallina Lara – 0471 782007
lara.gallina@gemeinde.stulrich.bz.it

GEMEINDE ST. ULRICH

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS-UND ORGANISATIONSPLAN 2025- 2027

COMUNE DI ORTISEI

PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE 2025 -2027

Genehmigt mit Gemeindeausschuss-
beschluss Nr. 151 vom 24.03.2025

Approvato con delibera della Giunta
Comunale n. 151 del 24 marzo
2025.

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

L'ente adotta il presente piano ai sensi del combinato disposto del D.Lgs. 09.06.2021, n. 80, del DPR n. 81/2022, e del DM n. 132 del 30.06.2022, tenendo conto del disposto della L.R. n. 7 del 20 dicembre 2021 e della L.R. n. 7 del 19.12.2022, collegate rispettivamente alle leggi regionali di stabilità 2022 e 2023.

VORWORT	PREMESSA	3
RECHTLICHE BESTIMMUNGEN	RIFERIMENTI NORMATIVI	5
1. DATENÜBERSICHT	1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
2. ANALYSE DER EXTERNEN UND INTERNEN BEDINGUNGEN	2. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO	7
2.1 Analyse der externen Bedingungen	2.1 Analisi del contesto esterno	
2.2 Analyse der internen Bedingungen	2.2 Analisi del contesto interno	
2.3 Organigramm	2.3 Organigramma	
3. PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBEUGUNG	3. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	8
3.1 Public Value	3.1 Valore pubblico	
3.2 Performance	3.2 Performance	
3.3 Korruptionsvorbeugung und Transparenz	3.3 Rischi corruttivi e trasparenza	
4. ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN	4. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	10
4.1 Organisationsstruktur	4.1 Struttura organizzativa	
4.2 Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung	4.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	
4.3 Ziele zur Verbesserung der Digitalisierung	4.3 Obiettivi per il miglioramento della digitalizzazione	
4.4 Ziele zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit	4.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	
4.5 Agile Arbeit	4.5 Lavoro agile	
4.6 Dreijahresplan für den Personalbedarf	4.6 Piano del fabbisogno del personale	
4.7 Personalentwicklung	4.7 Pianificazione della formazione del personale	
5. ÜBERWACHUNG	5. SEZIONE MONITORAGGIO	17
ANLAGEN	ALLEGATI	17

VORWORT

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

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

Laut Art. 6 des G.D. vom 09.06.2021, Nr. 80 - umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113 - müssen alle öffentlichen Verwaltungen den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) innerhalb den 31. Jänner eines jeden Jahres erstellen, oder im Falle von gesetzlichen Verlängerungen der Fristen für die Genehmigung der Haushalte innerhalb von 30 Tagen nach dem letzten Termin für die Genehmigung der Haushalte. Für die Genehmigung des PIAO 2025-2027 gilt für alle örtlichen Körperschaften die Frist vom 30. März 2025.

PREMESSA

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 09.06.2021, n. 80, convertito in legge dalla legge 06.08.2021, n. 113, ogni pubblica amministrazione dovrà adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) entro il 31 gennaio di ogni anno, o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe. Per l'approvazione del PIAO 2025-2027 per tutti gli enti locali vale il termine ultimo del 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025).

Dieser Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan wurde in Übereinstimmung mit dem Einheitlichen Strategiedokument 2025-2027 und dem Haushaltsvoranschlag 2025-2027 erstellt.

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

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è stato redatto in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 ed il bilancio di previsione finanziario 2025-2027.

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

RECHTLICHE BESTIMMUNGEN

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

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

1. ABSCHNITT DATENÜBERSICHT

Denominazione Amministrazione:
GEMEINDE ST.ULRICH

Adresse: ROM STRASSE Nr. 2

Steuernummer/MWST. Nummer:
00232480210

Gesetzlicher Vertreter:
Bürgermeister TOBIA MORODER

Anzahl der Bedienstete am 31.12.2024:
45

Telefon: 0471-782030

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

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

Zertifizierte Mailadresse:
stulrich.ortisei@legalmail.it

SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA

Denominazione Amministrazione:
COMUNE DI ORTISEI

Indirizzo: VIA ROMA N. 2

Codice fiscale/Partita IVA: 00232480210

Rappresentante legale:
Sindaco pro tempore TOBIA MORODER

Numero dipendenti al 31 dicembre 2024:
45

Telefono: 0471-782030

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

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

PEC: stulrich.ortisei@legalmail.it

2. ABSCHNITT ANALYSE DER EXTERNEN UND INTERNEN BEDINGUNGEN

2.1 Analyse der externen Bedingungen

Es wird auf die Analyse welche im Einheitlichen Strategiedokument 2025 – 2027 enthalten ist verwiesen

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

2.2 Analyse der internen Bedingungen

Es wird auf die Analyse welche im Einheitlichen Strategiedokument 2025 – 2027 enthalten ist verwiesen

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

2.3. Organigramm der Gemeinde

Das geltende Organigramm wurde mit Gemeindeausschussbeschluss Nr. 66 vom 10.02.2025, genehmigt.

SEZIONE 2 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

2.1 Analisi del contesto esterno

Si rinvia all'analisi di contesto esterno del DUP 2025 - 2027

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

2.2 Analisi del contesto interno

Si rinvia all'analisi di contesto interno del DUP 2025 - 2027

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

2.3 Organigramma dell'Ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 10/02/2025.

wurde.

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

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

4. ABSCHNITT ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN

4.1 Organisationsstruktur

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

4.2 Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung

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

Allen *Mitarbeiterinnen*, unabhängig vom Geschlecht, wird die Teilnahme an Schulungen und Kursen garantiert. Jeder *Arbeitnehmerin* hat das Recht, einen Antrag auf Teilnahme an Schulungskursen zu stellen. Im Laufe des Jahres nehmen die Mitarbeitenden während der Arbeitszeit an externen Schulungskursen teil, entweder online oder in Präsenz, wobei die Fahrtspesen gemäß den geltenden Vorschriften übernommen/erstattet werden. Alle Zertifikate der absolvierten Kurse werden in der individuellen Personalakte jedes Mitarbeitenden aufbewahrt.

Im Folgenden wird die Organisationsstruktur der Gemeinde St.Ulrich, aufgeteilt nach Geschlechter und Funktionsstufe, aufgeführt.

SEZIONE 4 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

4.1 Struttura organizzativa

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

4.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

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

A tutti di dipendenti, senza distinzione di genere, è garantita la partecipazione a corsi di formazione.

Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richiesta di partecipazione a corsi di formazione. Durante l'anno i dipendenti partecipano in orario di lavoro a corsi di formazione esterni, on line o in presenza, con copertura/rimborso delle spese di trasferta secondo la normativa vigente. Tutti gli attestati dei corsi frequentati vengono conservati nel fascicolo individuale di ciascuno lavoratore.

Si riporta di seguito la struttura organizzativa del Comune di Ortisei, suddivisa per generi e profili professionali.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA PIAO 23-25	PIAO 24 -26	PIAO 25 -27
Rapporto tra donne e uomini per area o categoria giuridica:			
n. donne vs. n. uomini	24/17	23/15	26/18
IX. qualifica funzionale	2/0	2/0	2/0
VIII. qualifica funzionale	0/0	1/0	2/0
VII. qualifica funzionale	1/1	0/1	1/3
VI. qualifica funzionale	11/3	11/3	11/2
V. qualifica funzionale	1/5	0/4	0/5
IV. qualifica funzionale	1/5	1/5	2/5
III. qualifica funzionale	3/1	2/1	3/2
II. qualifica funzionale	5/2	5/1	5/1
n. donne vs n. uomini titolari di part time	13/3	14/2	16/2
n. donne vs n. uomini titolari di permessi ex legge n.104/1992 per l'accudimento di familiari e	1/0	1/0	1/1
n° medio giorni fruiti su base annuale	30/anno	30/anno	30/anno

4.3 Ziele zur Verbesserung der Digitalisierung

Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung ist eine wichtige Herausforderung für die Zukunft unseres Landes, mit dem Ziel, die öffentlichen Dienstleistungen effizienter, zugänglicher und besser auf die Bedürfnisse der Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen abzustimmen. Die Agentur für digitales Italien hat die Ausgabe 2022-2024 des Dreijahresplans für Informatik in der öffentlichen Verwaltung veröffentlicht, der ein wichtiges Instrument für die Definition und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zur Digitalisierung des öffentlichen Systems darstellt.

Der Nationale Wiederaufbau- und Resilienzplan (PNRR) ist Teil des europäischen Programms „Next Generation“ (auch bekannt als „Recovery Fund“ – Wiederaufbaufonds) und gliedert sich in sechs Missionen. Diese Missionen entsprechen Interventionsbereichen, die spezifische Herausforderungen angehen und aus Investitionen sowie Reformen bestehen. Die Mission 1 des PNRR umfasst Maßnahmen zur Verbesserung der Digitalisierung der öffentlichen

4.3 Obiettivi per il miglioramento della digitalizzazione

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

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si inserisce all'interno del programma europeo Next Generation (conosciuto anche come Recovery Fund – Fondo per la ripresa) e si articola in 6 Missioni, ovvero aree di intervento che affrontano sfide specifiche, composte a loro volta da investimenti e riforme. La Missione 1 del PNRR contempla misure volte a migliorare la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, rafforzandone l'efficienza e in particolare «investendo nelle competenze dei dipendenti pubblici, accelerando la digitalizzazione e

Verwaltung, indem deren Effizienz gestärkt wird, insbesondere durch „Investitionen in die Kompetenzen der öffentlichen Bediensteten, die Beschleunigung der Digitalisierung sowie die Steigerung der Effizienz und Qualität der lokalen öffentlichen Dienstleistungen“.

Zur Erreichung der Ziele im Rahmen der Mission 1 – „Digitalisierung, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Kultur und Tourismus“ hat die Gemeinde St. Ulrich den Ausschreibungen des Ministerrats – Abteilung für digitale Transformation – für die folgenden Investitionen zugestimmt:

- Einführung von Cloud-Technologien für lokale öffentliche Verwaltungen ✓
- Bürgererfahrung – Steigerung der Qualität und Benutzerfreundlichkeit digitaler öffentlicher Dienste ✓
- Stärkung der Nutzung der Zahlungsplattform PagoPA und der App „IO“ ✓
- Förderung der Nutzung nationaler digitaler Identitätsplattformen (SPID, CIE) sowie des nationalen Melderegisters (ANPR). ✓

Zudem wurden für die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltungen vom Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) finanzielle Mittel für verschiedene Investitionen und Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Die Gemeinde St. Ulrich hat einen Finanzierungsantrag für die Digitalisierung der Bauamtsakten, sowie für die Digitalisierung der Infrastrukturen der Gemeinde mit Einspeisung ins GIS-Maps-System gestellt und erhalten.

aumentando l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici locali».

Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- “Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo il Comune di Ortisei ha aderito agli avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la trasformazione digitale per i seguenti investimenti:

- Abilitazione al cloud per le PA locali
- Esperienza dei cittadini – Miglioramento della qualità e dell'utilizzabilità dei servizi pubblici digitali
- Rafforzamento dell'adozione dei servizi della piattaforma PagoPA e dell'applicazione “IO”
- Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e dell'Anagrafe nazionale (ANPR).

Per la digitalizzazione della pubblica amministrazione sono inoltre stati messi a disposizione finanziamenti destinati a diversi investimenti e misure dal Fondo Europeo per lo Sviluppo Regionale (FESR). Il Comune di Ortisei ha richiesto e ottenuto un finanziamento per la digitalizzazione degli atti dell'ufficio tecnico e per la digitalizzazione delle infrastrutture del Comune con trasferimento dei dati nel sistema GIS-maps.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA PIAO 23-25	PIAO 25 -27	TARGET
N. servizi <u>interamente</u> online, integrati e full digital	2 servizi	4 servizi	6 servizi
% servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / totale servizi erogati a pagamento	85%	90%	95%
% di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicili digitali /n. totale di comunicazioni inviate a imprese e PPAA	90%	95%	100%
N. di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali/n. totale dei dipendenti in servizio	10/41	27/44	27/44
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	Sì	Sì	Sì
% atti firmati con firma digitale / totale atti protocollati in uscita	70%	80%	90%
PC portatili	3	3	3
% PC portatili sul totale dei dipendenti	0,07	0,07	/
Smartphone	5	5	5
Dipendenti con firma digitale	20	22	25

4.4 Ziele zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit

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

Im Einheitlichen Strategiedokument 2025 – 2027 sind die Ziele und Maßnahmen zur Erreichung des wirtschaftlich-finanziellen Gleichgewichts aufgeführt.

Im Folgenden werden die Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit der Verwaltung aufgeführt.

4.4 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

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

Nel “DUP 2025-2027” sono riportati gli obiettivi e le azioni per il raggiungimento degli equilibri economico-finanziari.

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

INDICATORE WERT	VALORE DI PARTENZA AUSGANGSWERT	TARGET 2025	TARGET 2026
Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti Verhältnis der Fixspesen (Defizit, Personal und Schulden) zu den laufenden Ausgaben	26%	25%	24%
Tempo medio ponderato di pagamento Durchschnittliche Dauer der Zahlungen	28 giorni	27 giorni	26 giorni

4.5 Agile Arbeit

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

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

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

4.5 Lavoro agile

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

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

4.6 Dreijahresplan für den Personalbedarf

Das Gemeindepersonal entspricht den festgelegten Parametern gemäß folgender Landesbestimmungen:

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

4.6 Piano del fabbisogno del personale

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

1. Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6
2. DPGP n. 15 del 13.4.2017 - Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni.

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

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

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

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

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA 2024	TARGET 1° ANNO 2025	TARGET 2° ANNO 2026
Totale dipendenti a tempo indeterminato	39	41	41
Cessazioni a tempo indeterminato	3	2	2
Assunzioni a tempo indeterminato previste	2	3	2
Assunzioni a tempo indeterminato realizzate (nuovi assunti alla data del 31/12)	0	1	0
Tasso di sostituzione del personale cessato	0%	100%	100%

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

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

4.7 Personalentwicklung

Sensibilisierung für Cybersicherheit

Computerbetrug ist auf dem Vormarsch, da er sehr profitabel ist, nur geringe Investitionen erfordert und von den Ordnungshütern schwer zu verfolgen ist. Die Überwachungssysteme des vom Gemeindenverband betriebenen Netzes haben in letzter Zeit einen exponentiellen Anstieg der Angriffsversuche festgestellt.

Ein Fehler, eine Unachtsamkeit oder die Unfähigkeit eines Benutzers, die Gefahr

4.7 Pianificazione della formazione del personale

Sensibilizzazione sulla Cyber Security

Le frodi informatiche sono in continuo aumento, in quanto molto redditizie, richiedono pochi investimenti e sono difficilmente perseguibili dalle forze dell'ordine. I sistemi di monitoraggio sulla rete gestita dal Consorzio dei Comuni ultimamente hanno rilevato infatti un aumento esponenziale dei tentativi di attacchi. Un errore, una disattenzione o l'incapacità di un utente di riconoscere il

zu erkennen, kann eine Lücke öffnen, durch die ein Ransomware-Angriff (Erpressungssoftware) oder ein Betrug gestartet werden kann, der nicht nur die betroffene Person, sondern die gesamte Infrastruktur gefährdet.

E-Mail ist der bevorzugte Angriffskanal: Durch den Einsatz von Social-Engineering-Techniken gelingt es den Angreifern häufig, die Benutzer zu Handlungen zu verleiten, die es ihnen ermöglichen, die Sicherheitsmaßnahmen des Netzwerks von innen heraus zu umgehen.

Die einzige wirksame Verteidigung gegen diese Art von Angriffen ist die Sensibilisierung und somit die Schulung.

Aus diesem Grund hat die Gemeinde St. Ulrich beschlossen, ab 2024 einen obligatorischen Schulungsplan für alle Mitarbeiter:innen zu aktivieren.

Die Schulung richtet sich an alle Personen mit einem Betriebs-Account, unabhängig von ihrer Funktion oder Rolle.

Das für die Jahre 2024, 2025 und 2026 geplante Schulungsprogramm basiert auf einer von der Südtiroler Informatik AG betriebenen Online-Plattform und besteht aus zwei Phasen.

1. Phase: Einführungsmodul zur Sensibilisierung

2. Phase: jedem Nutzer wird monatlich ein thematisches Modul zugewiesen, das innerhalb des zugewiesenen Monats abgeschlossen werden muss.

Während des gesamten Kurses werden von der Schulungsplattform aus simulierte Phishing-E-Mails an die Nutzer verschickt, um die Wirksamkeit des Gelernten in der Praxis zu testen. Die Nichtbestätigung dieser E-Mails durch den Benutzer kann in einigen Fällen zur automatischen Zuweisung zusätzlicher spezifischer Schulungsmodule führen.

pericolo, può aprire una breccia attraverso la quale può iniziare un attacco ransomware (software di ricatto) o essere perpetrata una truffa, che mette a rischio non solo l'interessato, ma l'intera l'infrastruttura.

La posta elettronica è il canale di attacco preferito: utilizzando tecniche di ingegneria sociale, gli aggressori sono spesso in grado di ingannare gli utenti inducendoli ad azioni che consentono loro di aggirare le misure di sicurezza della rete dall'interno.

L'unica difesa efficace da questo tipo di attacchi è la consapevolezza e quindi la formazione.

Per questo motivo il Comune di Ortisei ha deciso di attivare a partire dal 2024 un piano di formazione obbligatorio per tutti/e i collaboratori/le collaboratrici.

La formazione è rivolta a chiunque abbia un account aziendale indipendentemente da mansione o ruolo.

Il programma di formazione previsto per gli anni 2024, 2025 e 2026 si basa su una piattaforma online gestita da Informatica Alto Adige spa e si articola in due fasi:

1. fase: modulo introduttivo di sensibilizzazione

2. fase: a ogni utente verrà assegnato mensilmente un modulo tematico, che andrà completato entro il mese di assegnazione.

Per tutta la durata del corso dalla piattaforma di formazione verranno inviate agli utenti alcune e-mail simulate di phishing, per verificare nella pratica l'efficacia delle nozioni apprese. Il mancato riconoscimento di tali e-mail da parte dell'utente potrà in alcuni casi comportare l'assegnazione automatica di moduli di formazione specifici aggiuntivi.

5. ÜBERWACHUNG

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

5. SEZIONE MONITORAGGIO

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

ANLAGEN

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

ALLEGATI

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