



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE**

PIAO

2025-2027

Approvato con delibera della Giunta Comunale
n. 50 del 31.03.2025

**INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND
ORGANISATIONSPLAN**

PIAO

2025-2027

Genehmigt mit Beschluss des Gemeindefusschusses
Nr. 50 vom 31.12.2025

Sommario

Inhaltsangabe

Premessa

Vorwort

1. SEZIONE: PROGRAMMAZIONE

1. ABSCHNITT: PLANUNG

1.1 Scheda anagrafica dell'amministrazione

1.1 Datenübersicht

2. SEZIONE: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE
E ANTICORRUZIONE

2. ABSCHNITT: ÖFFENTLICHER WERT, PERFOR-
MANCE UND KORRUPTIONS-VORBEUGUNG

2.1 Valore Pubblico

2.1 Öffentlicher Wert

2.2 Performance

2.2 Performance

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE
UMANO

3. ABSCHNITT: ORGANISATION UND HUMAN
CAPITAL

3.1 Struttura organizzativa

3.1 Organisationsstruktur

3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

3.2 Ziele zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung

3.3 Obiettivi per il miglioramento della digitalizzazione

3.3 Ziele zur Verbesserung der Digitalisierung

3.4 Organizzazione del lavoro agile

3.4 Organisation des Smart Workings

3.5 Piano del fabbisogno del personale

3.5 Plan des Personalbedarfs

3.6 Pianificazione della formazione del personale

3.6 Personalentwicklung

4. SEZIONE: MONITORAGGIO

4: ABSCHNITT: ÜBERPFÜFUNGEN

Premessa

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

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

Il 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 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.

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.

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 mit mehr als fünfzig Mitarbeitern, mit Ausnahme von Schulen aller Arten und Ausbildungsstufen und Bildungseinrichtungen, 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" wurde die Frist für die Verabschiedung des PIAO auf den 30. April 2022 verschoben, als es erstmals zur Anwendung kam. Schließlich wurde in Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a) des Gesetzesdekrets Nr. 36 vom 30.04.2022 die Frist für die Genehmigung des PIAO weiter auf den 30.06.2022 verschoben.

Der Plan hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird bei Verwaltungen mit weniger als 50 Mitarbeitern - wie der vorliegenden - nur dann jährlich aktualisiert, wenn Korruptionsfälle, bedeutende organisatorische Veränderungen oder Hypothesen über aufgetretene erhebliche Verwaltungsmängel oder Aktualisierungen oder Änderungen der Leistungsziele zum Schutz des öffentlichen Wertes vorliegen (Artikel 6 Absatz 2 des Dekrets des Präsidenten der Republik Nr. 81/2022).

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

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 Plan zu erstellen Verwaltung. 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

Comune di Selva di Val Gardena

1. SEZIONE: PROGRAMMAZIONI 1. ABSCHNITT: PLANUNG	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	Amministrazioni con più di 50 dipendenti Verwaltungen mit mehr als 50 Be- schäftigte	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigte
1.1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE DATENÜBERSICHT	Indirizzo: Strada Nives, 14 www.selva.eu info@selva.eu 0471 772111 PEC: wolkenstein.selvadivalgardena@legalmail.it Codice fiscale/partita IVA: 00411710213 Sindaco: Rolando Demetz Numero dipendenti al 31.12.2024: 26 Numero abitanti al 31.12.2024: 2545	Adresse: Nives Straße, 14 www.selva.eu info@selva.eu 0471 772111 PEC: wolkenstein.selvadivalgardena@legalmail.it Steuernummer: 00411710213 Bürgermeister: Rolando Demetz Anzahl Angestellte am 31.12.2024: 26 Anzahl Einwohner am 31.12.2024: 2545	SI/JA	SI/JA

2. SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE 2. ABSCHNITT: ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS- VORBEUGUNG	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	Amministrazioni con più di 50 dipendenti Verwaltungen mit mehr als 50 Be- schäftigte	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigte
2.1 VALORE PUBBLICO ÖFFENTLICHER WERT	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	SI/JA	NO/NEIN
2.2 PERFORMANCE	La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	SI/JA	NO/NEIN
2.3 RICHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA KORRUPTIONSRISIKEN UND TRANSPARENZ	<p>Valutazione di impatto del contesto esterno</p> <p>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.</p> <p>Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.</p> <p>Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.</p>	<p>Folgenabschätzung für den externen Kontext</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>44,4 % der Südtirolerinnen und Südtiroler lehnen die Aussage, dass Korruption etwas Natürliches ist und das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben prägt, klar ab.</p> <p>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.</p> <p>60% der Südtirolerinnen und Südtiroler halten es für sehr oder ziemlich gefährlich, Korruptionsfälle</p>	SI/JA	SI/JA

	<p>Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.</p> <p>Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.</p> <p>In Alto Adige esiste un 15,0% di cittadini che è molto concorde nel ritenere pericolosa la denuncia della corruzione ed un ulteriore 44,3% ritiene comunque che la denuncia di fatti di corruzione comporti ancora qualche pericolo.</p> <p>Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.</p> <p>Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione ha tenuto conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.</p> <p>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.</p> <p>Valutazione di impatto del contesto interno</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Si segnala inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali• Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario Comunale reggente• Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale• Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente• Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.• Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. Con delibera numero 79 del 09.05.2023 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. legis. 24 del 10 marzo 2023	<p>zu melden. Wie "resistent" eine Gesellschaft gegen Korruption ist, lässt sich auch an der Meldebereitschaft messen.</p> <p>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.</p> <p>In Südtirol sind 15,0 % 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.</p> <p>Umgekehrt halten 17,0 % der Einwohner der Provinz Bozen die Meldung von Bestechung für überhaupt nicht gefährlich.</p> <p>Bei der Analyse des externen Kontextes hat diese Verwaltung auch die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie auf das wirtschaftliche und soziale Gefüge berücksichtigt.</p> <p>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.</p> <p>Folgenabschätzung für den internen Kontext</p> <p>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 öffentlichem Handeln von der Unkorrektheit und Unparteilichkeit durchgeführt wird.</p> <p>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 Verwaltungsgorgane.</p> <p>Es wird auch darauf hingewiesen:</p> <ul style="list-style-type: none">• System der Zuständigkeiten: Rollen, Zuständigkeiten und Delegationen werden im Voraus und im Detail definiert und formalisiert, ebenso wie die Entscheidungsprozesse.• Politik, Ziele und Strategien: Diese werden gemeinsam vom Gemeinderat und dem Gemeindegemeinsamer festgelegt.• Ressourcen, Wissen, Systeme und Technologien: Die Verwaltung verfügt über einen effizienten Hauptsitz, eine moderne Infrastruktur und ein IT-Netz sowie eine kontinuierliche Schulung des Personals.• Organisationskultur: Von der Einstellung an werden alle Mitarbeiter nach ihrer Fähigkeit beurteilt und bewertet, wie sie die Erreichung der Ziele der Organisation ethisch interpretieren.• Informationsfluss: Interne Transparenz wird als ein Eckpfeiler der Fähigkeit der Organisation angesehen, sich als eine Organisation zu positionieren, die in der Lage ist, zu lernen und den Wert der ihr anvertrauten Ressourcen zu entwickeln.• Beschwerden, Berichte oder andere laufende Untersuchungen: Es sind keine früheren oder laufenden Disziplinarverfahren aktenkundig. Mit dem Beschluss Nr. 79 von 09.05.2023 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	
--	--	---	--

	<p>Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.</p> <p>Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.</p> <p>Questa Amministrazione ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2022-2024 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi.</p> <p>Misure anti-pantouflage:</p> <p>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.</p> <p>Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli "pre-employment" (inconferibilità), "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" (pantouflage).</p> <p>La materia è stata trattata sino ad oggi secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020.</p> <p>Con delibera 493 del 25 settembre 2024, ANAC ha adottato le "Linee Guida numero 1" che saranno seguite per regolare la materia.</p> <p>Gestione dei progetti e fondo PNRR</p> <p>Il Comune di Selva di Val Gardena gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ampliamento dell'asilo Nido - Avviso Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - Comuni (luglio 2024) - Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022 - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Settembre 2022 - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Settembre 2022 - Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" Comuni Luglio 2022 - Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022) <p>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.</p> <p>In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2025-2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinamento dei processi; - Il monitoraggio delle azioni del RPCT; - L'attuazione degli obblighi di trasparenza; 	<p>genehmigt, die durch das Gesetzesdekret 24 vom 10. März 2023 umgesetzt wurde.</p> <p>Es kann daher davon ausgegangen werden, dass das interne Umfeld gesund ist und keinen Anlass zu besonderen Bedenken gibt.</p> <p>Aufnahme von Prozessen, Identifizierung und Bewertung potenzieller und tatsächlicher Korruptionsrisiken, Entwurf organisatorischer Maßnahmen zur Bewältigung des Risikos.</p> <p>Die Gemeinde hat den jüngsten Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung für den Zeitraum 2022-2024 angenommen und bestätigt die Relevanz und Gültigkeit der Risikokartierung.</p> <p>Anti-Pantouflage-Maßnahmen</p> <p>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.</p> <p>Diese Integration sollte zu einer umfassenden Übersicht von Kontrollen "pre-employment" (Unzulässigkeit), "in-employment" (Unvereinbarkeit) und "post employment" (pantouflage) führen.</p> <p>Das Thema wurde bis heute gemäß der ANAC-Meldung an Regierung und Parlament Nr. 6 vom 27. Mai 2020 behandelt.</p> <p>Mit der Entschließung 493 vom 25. September 2024 hat die ANAC die „Leitlinien Nr. 1“ angenommen, die zur Regelung der Thematik herangezogen werden sollen.</p> <p>Projektleitung und PNRR-Fond</p> <p>Die Gemeinde verwaltet die folgenden Projekte, die mit dem PNRR in Zusammenhang stehen und von diesem finanziert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erweiterung der Kindertagesstätte - Avviso Misura 1.4.4 - Estensione dell'utilizzo dell'anagrafe nazionale digitale (ANPR) - Adesione allo Stato Civile digitale (ANSC) - Comuni (luglio 2024) - Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni Ottobre 2022 - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni Settembre 2022 - Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Settembre 2022 - Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al Cloud per le PA Locali" Comuni Luglio 2022 - Avviso Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Comuni (Settembre 2022) <p>Die Verwaltung der Projekte und Mittel wird insbesondere vom Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz (RPCT) in Abstimmung mit den zuständigen Strukturen/Dienstleistungen überwacht.</p> <p>Insbesondere wird die Koordinierung des RPCT im Dreijahreszeitraum 2024-2026 betroffen sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Prozessfassung; - Die Überwachung der Maßnahmen des RPCT; - Die Umsetzung der Transparenzverpflichtungen; 	
--	--	--	--

	<p>- la gestione dei flussi informativi.</p> <p>Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme anticirrigliaggio (D.Lgs. 231/2007).</p> <p>Whistleblowing</p> <p>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.</p> <p>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".</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Sono, inoltre, tutelati gli Enti di proprietà dei soggetti sopra indicati.</p> <p>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).</p> <p>Il nuovo articolo 54 bis prevede che:</p> <p>"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."</p> <p>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'inculpato.</p> <p>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.</p>	<p>- Die Verwaltung der Informationsflüsse.</p> <p>Darüber hinaus werden die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz mit den Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche (Gesetzesdekret 231/2007) koordiniert.</p> <p>Whistleblowing</p> <p>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.</p> <p>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“.</p> <p>Zuletzt wurde mit dem Gesetzesdekret 24/2023, das die EU-Richtlinie 2019/1937 umsetzt, der Anwendungsbereich des Instituts sowohl subjektiv als auch objektiv ausgeweitet.</p> <p>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.</p> <p>Die Einrichtungen, die den oben genannten Personen gehören, sind ebenfalls geschützt.</p> <p>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).</p> <p>Der neue Artikel 54a sieht Folgendes vor:</p> <p>„1 Außer in Fällen der Haftung wegen Verleumdung oder übler Nachrede oder aus demselben Grund gemäß Artikel 2043 des Bürgerlichen Gesetzbuchs darf ein Beamter, der bei der Justizbehörde oder dem Rechnungshof Anzeige erstattet oder seinem Dienstvorgesetzten ein rechtswidriges Verhalten meldet, von dem er aufgrund seines Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt hat, nicht aus Gründen, die mit der Anzeige in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang stehen, bestraft, entlassen oder einer diskriminierenden Maßnahme unterworfen werden, die seine Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar beeinträchtigt.“</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--	--

	<p>con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell'anno 2024.</p> <p>Tutte le azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune.</p> <p>Come indicato nella "relazione annuale RPCT", la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal dec. legisl. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi.</p> <p>Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2025-2027 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.</p> <p>La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della "performance" dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.</p> <p>La materia della "trasparenza" non può prescindere dal rispetto della "protezione dei dati personali".</p> <p>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.</p> <p>Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.</p> <p>Codice di comportamento</p> <p>con la delibera 226 del 27.12.2022, 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.</p>	<p>und betrachtet Veröffentlichungen nicht als bloße formale Erfüllung, sondern als wirksames Instrument der Kommunikation mit der Bezugsbevölkerung. Dies steht im Einklang mit den Angaben der ANAC im PNA für das Jahr 2024</p> <p>Alle geplanten Maßnahmen zum Thema "Transparenz" müssen der finanziellen und organisatorischen Verfügbarkeit der Gemeinde Rechnung tragen.</p> <p>Wie im "RPCT-Jahresbericht" angegeben, stellt der Mangel an Personal, das für die lästige Erfüllung der im Gesetzesdekret 33/2013 vorgesehenen Aufgaben zur Verfügung steht, eine Einschränkung für das ordnungsgemäße Handeln dieser Verwaltung dar. Die Gemeinde wird sich jedoch bemühen, die gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten.</p> <p>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.</p> <p>Die Regelmäßigkeit und Korrektheit der Veröffentlichungen der einzelnen Ämter ist ein Element bei der Bewertung der "Leistung" der betreffenden Personen, und Nichtveröffentlichungen wirken sich auf die endgültige Bewertung der betreffenden Personen aus.</p> <p>Die Frage der "Transparenz" darf die Achtung des "Schutzes personenbezogener Daten" nicht außer Acht lassen.</p> <p>Bei der Durchführung von Veröffentlichungen hält sich diese Verwaltung an die Bestimmungen der Leitlinie 243 vom 15. Mai 2014 der Datenschutzbehörde.</p> <p>Darüber hinaus wird die Richtigkeit der Veröffentlichungen in Bezug auf die EU-Verordnung 679/2016 ständig vom Datenschutzbeauftragten dieser Gemeinde überwacht, der jährliche Prüfberichte erstellt</p> <p>Verhaltenskodex</p> <p>mit dem Beschluss 226 del 27.12.2022 hat diese Gemeinde ihren Verhaltenskodex gemäß den Bestimmungen von Artikel 4 des Gesetzesvertretendesdekrets Nr. 36 vom 30. April 2022 ergänzt, indem sie einen Abschnitt über die korrekte Nutzung von IT-Ausstattung, Beziehung zu den Medien und sozialen Netzwerken eingeführt hat, auch im Hinblick auf den Schutz des Images der öffentlichen Verwaltung.</p>		
--	---	--	--	--

<p>3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</p> <p>3: ABSCHNITT: ORGANISATION UND HUMAN CAPITAL</p>	<p>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</p>	<p>KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN</p>	<p>Amministrazione con più di 50 dipendenti</p> <p>Verwaltungen mit mehr als 50 Be- schäftigte</p>	<p>Amministrazione con meno di 50 dipendenti</p> <p>Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigte</p>
<p>3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA</p> <p>3.1 ORGANISATIONS- STRUKTUR</p>	<p>La struttura organizzativa presenta il modello organizzativo dell'Ente e illustra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organigramma - Pianta organica: La pianta organica è stata modificata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 26.04.2023. <p>Il Testo unico degli accordi di comparto per i dipendenti dei Comuni del 02.07.2015 all'art. 57 prevede l'attribuzione di indennità per responsabili di unità organizzative. Inoltre, tale testo agli artt. 52, 53, 54, 61 e 65, prevede l'attribuzione di indennità connesse all'esercizio di funzioni o</p>	<p>Das Organisationsmodell der Körperschaft enthält:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organigramm - Stellenplan: der Stellenplan wurde mit Beschluss des Gemeinderates vom 26.04.2023 Nr. 16 abgeändert. <p>Der Einheitstext der Bereichsvereinbarungen für die Gemeindebediensteten vom 02.07.2015 sieht in Artikel 57 die Zuerkennung von Zulagen für Leiter organisatorischer Einheiten vor. Darüber hinaus sieht dieser Text in den Artikeln 52, 53, 54, 61 und 65 die Zuerkennung von Zulagen im Zusammenhang mit der Ausübung bestimmter</p>	<p>SI/JA</p>	<p>SI/JA</p>

	all'espletamento di particolari servizi. Le indennità per ciascun dipendente sono state identificate in base all'inquadramento contrattuale e alle competenze tecniche e deliberate dalla giunta comunale.	Funktionen oder der Erbringung spezieller Dienstleistungen vor. Die Zulagen für jeden einzelnen Bediensteten wurden auf Grundlage der vertraglichen Einstufung und der fachlichen Kompetenzen festgelegt und vom Gemeindeausschuss beschlossen.																																						
<p>3.2 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA SALUTE DI GENERE</p> <p>3.2 ZIELE ZU VERBESSERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG</p>	<p>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.</p> <p>A tutti di dipendenti, senza distinzione di genere, è garantita la partecipazione a corsi di formazione. Ogni lavoratore ha facoltà di proporre richieste 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.</p> <p>Si riporta di seguito la struttura organizzativa del Comune, suddivisa per generi e profili professionali.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>N. donne/n. uomini</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>IX. qualifica funzionale</td> <td>1/0</td> </tr> <tr> <td>VIII. qualifica funzionale</td> <td>2/0</td> </tr> <tr> <td>VII. qualifica funzionale</td> <td>4/0</td> </tr> <tr> <td>VI. qualifica funzionale</td> <td>8/2</td> </tr> <tr> <td>V. qualifica funzionale</td> <td>0/2</td> </tr> <tr> <td>IV. qualifica funzionale</td> <td>2/2</td> </tr> <tr> <td>III. qualifica funzionale</td> <td>2/1</td> </tr> <tr> <td>Titolari di part time</td> <td>14/0</td> </tr> </tbody> </table>		N. donne/n. uomini	IX. qualifica funzionale	1/0	VIII. qualifica funzionale	2/0	VII. qualifica funzionale	4/0	VI. qualifica funzionale	8/2	V. qualifica funzionale	0/2	IV. qualifica funzionale	2/2	III. qualifica funzionale	2/1	Titolari di part time	14/0	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Im Folgenden wird die Organisationsstruktur der Gemeinde, aufgeteilt nach Geschlechter und Funktionsstufe, aufgeführt.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Anzahl Frauen/Männer</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>IX. Funktionsebene</td> <td>1/0</td> </tr> <tr> <td>VIII. Funktionsebene</td> <td>2/0</td> </tr> <tr> <td>VII. Funktionsebene</td> <td>4/0</td> </tr> <tr> <td>VI. Funktionsebene</td> <td>8/2</td> </tr> <tr> <td>V. Funktionsebene</td> <td>0/2</td> </tr> <tr> <td>IV. Funktionsebene</td> <td>2/3</td> </tr> <tr> <td>III. Funktionsebene</td> <td>2/1</td> </tr> <tr> <td>Angestellte mit Teilzeit</td> <td>14/0</td> </tr> </tbody> </table>		Anzahl Frauen/Männer	IX. Funktionsebene	1/0	VIII. Funktionsebene	2/0	VII. Funktionsebene	4/0	VI. Funktionsebene	8/2	V. Funktionsebene	0/2	IV. Funktionsebene	2/3	III. Funktionsebene	2/1	Angestellte mit Teilzeit	14/0	SI/JA	SI/JA
	N. donne/n. uomini																																							
IX. qualifica funzionale	1/0																																							
VIII. qualifica funzionale	2/0																																							
VII. qualifica funzionale	4/0																																							
VI. qualifica funzionale	8/2																																							
V. qualifica funzionale	0/2																																							
IV. qualifica funzionale	2/2																																							
III. qualifica funzionale	2/1																																							
Titolari di part time	14/0																																							
	Anzahl Frauen/Männer																																							
IX. Funktionsebene	1/0																																							
VIII. Funktionsebene	2/0																																							
VII. Funktionsebene	4/0																																							
VI. Funktionsebene	8/2																																							
V. Funktionsebene	0/2																																							
IV. Funktionsebene	2/3																																							
III. Funktionsebene	2/1																																							
Angestellte mit Teilzeit	14/0																																							
<p>3.3 OBIETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO DELLA DIGITALIZZAZIONE</p> <p>3.3 ZIELE ZU VERBESSERUNG DER DIGITALISIERUNG</p>	<p>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.</p> <p>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 aumentando l'efficienza e la qualità dei servizi pubblici locali».</p> <p>Per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della Missione 1- «Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo il Comune ha aderito a diversi avvisi emanati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per la trasformazione digitale.</p>	<p>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.</p> <p>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 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“.</p> <p>Zur Erreichung der Ziele im Rahmen der Mission 1 – „Digitalisierung, Innovation, Wettbewerbsfähigkeit, Kultur und Tourismus“ hat die Gemeinde verschiedenen Ausschreibungen des Ministerrats – Abteilung für digitale Transformation – für Investitionen zugestimmt.</p>	SI/JA	SI/JA																																				
<p>3.4 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</p>	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del</p>	<p>In Erwartung der Regelung der agilen Arbeit durch die nationalen Tarifverträge, die die Einrichtung der agilen Arbeit für die Aspekte regeln werden,</p>	SI/JA	SI/JA																																				

<p>3.4 ORGANISATION DES SMART WORKINGS</p>	<p>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 Selva di Val Gardena, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p> <p>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.</p> <p>Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.</p> <p>L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fragilità personali o situazioni di disagio familiare; • Distanza chilometrica dal posto di lavoro; • Idoneità dell'ambiente domestico; • Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche; <p>Fino ad oggi non è stato sottoscritto alcun contratto per il lavoro agile.</p>	<p>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 durch die Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung geregelt.</p> <p>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.</p> <p>In den Artikeln 7 und 8 des dienstübergreifenden Tarifvertrags heißt es ausdrücklich, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> - agiles Arbeiten ist eine freiwillige Form der Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder unterliegt dem Willen der Parteien; - agile Arbeit kann von fester oder unbestimmter Dauer sein; - agile Arbeit basiert auf dem Erreichen von vereinbarten Zielen und/oder Leistungen; - Die Arbeitstätigkeiten werden in der Regel in dem täglichen Zeitfenster zwischen 6 und 20 Uhr nach einem frei gestaltbaren Zeitplan durchgeführt; - je nach den Erfordernissen des Dienstes, können zeitliche Beschränkungen oder genaue Bereitschaftszeiten vereinbart werden; - das Recht auf Unterbrechung der Verbindung während der Ruhezeiten ist gewährleistet; - agiles Arbeiten sieht keine Überstunden vor und gibt keinen Anspruch auf Essensgutscheine; - der Arbeitgeber garantiert korrekte und vollständige Informationen über die Sicherheit am Arbeitsplatz. <p>In der individuellen Vereinbarung, die von dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Leiter der betreffenden Abteilung oder Struktur gemäß der von der Verwaltung erstellten Vorlage unterzeichnet werden muss, werden z. B. die Dauer der Vereinbarung, die allgemeine Beschreibung der auszuführenden Tätigkeiten und der zu erreichenden Ziele, die Anzahl der Tage/Halbe Tage, die im agilen Modus ausgeführt werden sollen, oder die Anzahl der Tage, die in einem bestimmten Zeitraum flexibel genutzt werden können, die Zeitfenster für die Arbeit und die Überwachungszeiten sowie die zu verwendenden technologischen Instrumente festgelegt.</p> <p>Der Zugang zu agiler Arbeit ist in folgenden Fällen vorgesehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Gebrechlichkeit oder familiäre Härtefälle; - Entfernung in Kilometern vom Arbeitsplatz; - Angemessenheit der häuslichen Umgebung; - Mögliches Wiederauftreten von Pandemien; <p>Bislang wurde noch keine individuelle Vereinbarung unterzeichnet.</p>		
<p>3.5 PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE</p>	<p>Il personale dei comuni risponde ai parametri stabiliti con le seguenti disposizioni normative provinciali:</p>	<p>Das Gemeindepersonal entspricht den festgelegten Parametern gemäß folgender Landesbestimmungen:</p>	<p>SI/JA</p>	<p>SI/JA</p>

<p>3.5 PLAN DES PERSONALBEDARFS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6 • DPGP n. 15 del 13.4.2017 - Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni <p>La pianta organica al momento risulta completa e il numero di dipendenti previsti nella pianta organica non può essere aumentato.</p> <p>Date le crescenti responsabilità affidate ai comuni e i continui cambiamenti legislativi, l'obiettivo di questa istituzione è incrementare il numero di dipendenti a tempo indeterminato, assumendo personale con le competenze tecniche richieste. È altresì prioritario garantire una transizione agevole per il personale in procinto di andare in pensione. Data l'attuale difficoltà nel reperire risorse umane sul mercato del lavoro, ciò risulta ancora più cruciale.</p> <p>Sussistendo disponibilità sul mercato di lavoro si persegue il fine di coprire tutti i posti disponibili in pianta organica, soprattutto quelli previsti per figure tecniche per l'ufficio dei lavori pubblici.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Der Stellenplan ist derzeit vollständig, und die im Stellenplan vorgesehene Anzahl an Beschäftigten kann nicht erhöht werden.</p> <p>Angesichts der wachsenden Verantwortung der Gemeinden und der kontinuierlichen gesetzlichen Änderungen ist es das Ziel dieser Institution, die Zahl der unbefristet Beschäftigten zu erhöhen, indem Personal mit den erforderlichen technischen Kompetenzen eingestellt wird. Ebenso hat die Gewährleistung eines reibungslosen Übergangs für Mitarbeiter, die kurz vor dem Ruhestand stehen, Priorität.</p> <p>Aufgrund der aktuellen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt ist dies umso wichtiger. Sofern Arbeitskräfte verfügbar sind, wird angestrebt, alle im Stellenplan vorgesehenen Positionen zu besetzen, insbesondere jene für technische Fachkräfte im Amt für öffentliche Arbeiten.</p>		
<p>3.6 FORMAZIONE DEL PERSONALE</p> <p>3.6 WEITERBILDUNG DES PERSONALS</p>	<p>Formazione dei dipendenti</p> <p>Il Comune di Selva ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti.</p> <p>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.</p> <p>Nel triennio 2025-2027 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Prevenzione della corruzione e Amministrazione Trasparente; •Cyber security •Sicurezza sul lavoro; •Materia di appalti; <p>•Inoltre, il personale nelle materie di rispettiva competenza, sceglierà i corsi di formazione specifica per i singoli uffici organizzati dal Consorzio dei Comuni.</p> <p>In particolare si sta facendo una 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 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.</p> <p>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.</p>	<p>Weiterbildung des Personals</p> <p>Die Gemeinde Wolkenstein misst der Ausbildung ihrer Mitarbeiter eine grundlegende strategische Bedeutung bei.</p> <p>Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, die Teilnahme an Fortbildungskursen zu beantragen. Im Laufe des Jahres nehmen die Beschäftigten während der Arbeitszeit an externen Schulungen teil, entweder online oder in Präsenz, wobei die Reisekosten gemäß den geltenden Vorschriften erstattet oder übernommen werden. Alle Teilnahmezertifikate der absolvierten Schulungen werden in der individuellen Personalakte aufbewahrt.</p> <p>Für den Zeitraum 2025–2027 ist die Durchführung von Fortbildungskursen in folgenden Bereichen vorgesehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korruptionsprävention und transparente Verwaltung, • Cybersicherheit, • Arbeitssicherheit, • Vergaberecht. <p>Zudem wählt das Personal entsprechend den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen spezifische Fortbildungskurse für die einzelnen Abteilungen, die vom Gemeindeverband organisiert werden.</p> <p>Insbesondere werden für alle Angestellten Kurse im Bereich der Cybersicherheit organisiert. 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 Gemeindeverband betriebenen Netzes haben in letzter Zeit einen exponentiellen Anstieg der Angriffsversuche festgestellt. Ein Fehler, eine Unachtsamkeit oder die Unfähigkeit eines Benutzers, die Gefahr 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.</p> <p>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</p>		

	L'unica difesa efficace da questo tipo di attacchi è la consapevolezza e quindi la formazione. Per questo motivo il Comune 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.	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 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.		
--	---	---	--	--

4. SEZIONE: MONITORAGGIO 4: ABSCHNITT: ÜBERWACHUNG	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	Amministrazioni con più di 50 dipendenti Verwaltungen mit mehr als 50 Be- schäftigte	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigte
	<p>La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti. Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.</p> <p>Oltre al costante monitoraggio di questo piano, si segnala che la protezione dei dati personali è costantemente monitorata sia attraverso funzioni interne all'amministrazione sia mediante audit annuali del Responsabile della protezione dei dati (DPO).</p>	<p>Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden. Eine kontinuierliche Überwachung ist jedoch ein Schlüsselement für die ordnungsgemäße Umsetzung der Rechtsvorschriften und wird deshalb durchgeführt.</p> <p>Zusätzlich zu den Überwachungen dieses Planes ist darauf hinzuweisen, dass der Schutz personenbezogener Daten sowohl durch interne Funktionen innerhalb der Verwaltung als auch durch jährliche Audits des Datenschutzbeauftragten (DPO) ständig überwacht wird.</p>	SI/JA	NO/NEIN

Allegati:

1. PTPCT 2022-2024 con mappatura processi-rischi aggiornata
2. obblighi di trasparenza aggiornato 2024
3. pianta organica
4. organigramma

Anlagen:

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