



Gemeinde WAIDBRUCK
Comune di PONTE GARDENA

GEMEINDE WAIDBRUCK

COMUNE DI PONTE GARDENA

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

2025 - 2027

2025 - 2027

**Genehmigt mit Beschluss des
Gemeindeausschusses Nr. 75 vom 15.04.2025**

**Approvato con la delibera della Giunta comunale
n. 75 del 15.04.2025**

[>>> Link](#)

[>>> link](#)

Die Körperschaft verabschiedet diesen Plan gemäß den kombinierten Bestimmungen des GvD Nr. 80/2021, des DPR Nr. 81/2022 und des MD Nr. 132 vom 30.06.2022, unter Berücksichtigung der Bestimmungen des R.G. Nr. 7 vom 20. Dezember 2021 und des R.G. Nr. 7 vom 19.12.2022, als Begleitgesetze zu den regionalen Haushaltsgesetzen 2022 bzw. 2023

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

Vorwort

Laut Art. 6 („Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan“) des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr. 80 – umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113 – müssen alle öffentlichen Verwaltungen mit mehr als 50 Bediensteten (ausgenommen die Schulen) 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.

Die Ziele die damit verfolgt werden sind:

- Gewährleistung der Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit und Verbesserung der Dienstleistungen für BürgerInnen und Unternehmen;
- kontinuierliche und schrittweise Vereinfachung der Verfahren auch in Sachen Recht auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen;
- 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.

Der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan sollte 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.

Um dieses Ziel zu erreichen, hätten die in den verschiedenen Bereichen geltenden Bestimmungen (inkl. Bereich Rechnungswesen) entsprechend angepasst werden müssen, was nicht erfolgt ist.

Um unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden wird dieser Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan aufgrund des geringen Umfangs der Körperschaft in Übereinstimmung mit dem Einheitlichen Strategiedokumente 2025-2027 und dem Haushaltsvoranschlag 2025-2027 gemäß Ministerialerlass 132/2022 in vereinfachter Form 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). Dieser wird im Abschnitt 2 mit einer Untersektion mit Verweisen auf

Premessa

Secondo l'articolo 6 (“Piano integrato di attività ed organizzazione”) del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, ogni pubblica amministrazione (scuole escluse) con più di 50 dipendenti dovrà adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIA) 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.

Gli obiettivi che devono essere raggiunti sono:

- assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;
- procedere alla costante e progressiva semplificazione dei procedimenti anche in materia di diritto d'accesso agli atti;
- 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.

Il PIAO doveva semplificare l'attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale (il Documento unico di programmazione (DUP), il Piano esecutivo di gestione (PEG), il Piano della performance, il Piano anticorruzione e della trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano triennale del fabbisogno del personale, il piano concretezza).

Per raggiungere questo obiettivo, le disposizioni applicabili nei vari settori (compresa la contabilità) avrebbero dovuto essere adattate di conseguenza, cosa che non è stata fatta.

Al fine di evitare inutili oneri amministrativi, il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto in forma semplificata in conformità al Documento Unico di Programmazione 2025-2027 e al Bilancio di Previsione 2025-2027 ai sensi del D.M. 132/2022 in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente.

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). Questo è integrato nella sezione 2 con una sottosezione contenente diversi

bestehende Planungsdokumente (2.1) sowie mit einer Untersektion bzgl. der Modalitäten der Definition der Ziele für das Führungspersonal (2.2) ergänzt und besteht somit aus folgenden Abschnitten:

1. Datenübersicht
- 2.1 Verweis auf Planungsdokumente
- 2.2 Festlegung der operativen Ziele und Bewertung der erreichten Ergebnisse
- 2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz
- 3.1 Organisationsstruktur
- 3.2 Organisation des agilen Arbeitens
- 3.3 Dreijähriger Plan des Personalbedarfs

Um die oben angeführten Zielsetzungen trotz der uneinheitlichen und oft widersprüchlichen Bestimmungsvielfalt im Bereich der Planungsinstrumente und der Organisation der örtlichen Körperschaften nicht aus dem Auge zu verlieren, beschränkt man sich bezüglich der Inhalte dieses Plans, welche bereits mit eigenen Maßnahmen genehmigt wurden, auf die Angabe der Maßnahme und des jeweiligen Sektors der "Transparenten Verwaltung" in den Internetseiten der Körperschaft, in denen die jeweiligen Dokumente veröffentlicht sind.

rinvii a documenti di pianificazione esistenti (2.1) e con una sottosezione riguardo le modalità di definizione degli obiettivi per il personale dirigente (2.2) e si compone quindi delle seguenti sezioni:

1. Scheda anagrafica
- 2.1 Rinvio a documenti di pianificazione
- 2.2 Definizione degli obiettivi operativi e valutazione dei risultati conseguiti
- 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza
- 3.1 Struttura organizzativa
- 3.2 Organizzazione del lavoro agile
- 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Per non perdere di vista i suddetti obiettivi, nonostante la varietà disomogenea e spesso contraddittoria delle disposizioni vigenti in materia di strumenti di pianificazione e di organizzazione degli enti locali, in merito ai contenuti del presente Piano, già approvati con propri provvedimenti, ci si limita all'indicazione del provvedimento e del rispettivo settore dell'"Amministrazione trasparente" nelle pagine internet dell'ente in cui sono pubblicati i rispettivi documenti.

Rechtlicher Rahmen	Riferimenti normativi
- 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. 6, commi 1 - 4, decreto legge 9 giugno 2021, n. 80; convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113
- Art. 4 des Regionalgesetzes Nr. 7 vom 20. Dezember 2021;	- Art. 4, Legge Regionale n. 7 del 20 dicembre 2021;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 6/EL vom 23. Dezember 2021;	- Circolare RTAA n. 6/EL del 23 dicembre 2021;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 2/EL vom 10. Februar 2022;	- Circolare RTAA n. 2/EL del 10 febbraio 2022;
- D.P.R. Nr. 81 vom 24. Juni 2022 – "Regolamento relativo ai Piani assorbiti dal PIAO";	- D.P.R. n.81 del 24 giugno 2022 –Regolamento relativo ai Piani assorbiti dal PIAO;
- M.D. Nr. 132 vom 30. Juni 2022;	- D.M. 30 giugno 2022, n. 132;
- Rundschreiben Region Trentino-Südtirol Nr. 6/EL vom 5. Juli 2022.	- Circolare RTAA n. 6/EL del 5 luglio 2022;
- Art. 3 des Regionalgesetzes Nr. 7 vom 19. Dezember 2022;	- Art. 4, Legge Regionale n. 7 del 19 dicembre 2022;

Abschnitt 1 DATENÜBERSICHT	Sezione 1 SCHEDA ANAGRAFICA
Name der Körperschaft: Gemeinde Waidbruck Adresse: Rathausplatz 1/a, 39040 Waidbruck (BZ) Steuernummer: 94055150216 /Mehrwertsteuernummer: 01606810214	Nome dell'ente: Comune di Ponte Gardena Indirizzo: Piazza Municipio 1/a, 39040 Ponte Gardena (BZ) Codice fiscale: 94055150216

Bürgermeister: Philipp Kerschbaumer
Mittlere Anzahl Bedienstete 2023: 6
Vollzeit-Äquivalente 2023: 4
Anzahl Einwohner am 31.12.2023: 219
Telefon: 0471 654129
Webadresse: www.waidbruck.it
E-Mail: info@waidbruck.it
Pec-Mail: waidbruck.pontegardena@legalmail.it

Partita IVA: 01606810214
Sindaco: Philipp Kerschbaumer
Media n. dipendenti 2023: 6
Equivalenti a tempo pieno 2023: 4
Numero abitanti al 31.12.2023: 219
Telefono: 0471 65
Sito internet: www.pontegardena.it
E-mail: info@pontegardena.it
Pec-Mail: waidbruck.pontegardena@legalmail.it

Abschnitt 2

PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBEUGUNG

2.1 Verweis auf Planungsdokumente

- * Vereinfachtes Einheitliches Strategiedokument 2025-2027 laut Beschluss des Gemeinderates vom 30.12.2024 Nr. 30 (ESD)
- * Haushaltsvoranschlag 2025-2027 laut Beschluss des Gemeinderates vom 30.12.2024 Nr. 31
- * Arbeitsplan 2025-2027 laut Beschluss des Gemeindevorstandes vom 14.01.2025 Nr. 1 (HVP)

* www.waidbruck.it - "Transparente Verwaltung" - "Haushalt" - "Haushaltsvoranschlag und Abschlussrechnung" - "Haushaltsvoranschlag"

>>> [Link](#)

Sezione 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Rinvio a documenti di pianificazione

- * Documento unico di programmazione semplificato 2025-2027 di cui alla delibera del consiglio comunale n. 30 del 30.12.2024 (DUP)
- * Bilancio di previsione 2025-2027, di cui alla delibera del consiglio comunale n. 31 del 30.12.2024
- * Piano operativo 2025-2027, di cui alla delibera della Giunta comunale n. 1 del 14.01.2025 (PEG)

* www.pontegardena.it - "Amministrazione trasparente" - "Bilanci" - "Bilancio preventivo e consuntivo" - "Bilancio preventivo"

>>> [link](#)

2.2 Festlegung der operativen Ziele und Bewertung der Zielerreichung

Die übergeordneten Zielsetzungen für das Handeln öffentlichen Körperschaften und der Gemeinden im allgemeinen sind in den für diese anzuwendenden Gesetzen und Verordnungsbestimmungen hinlänglich definiert. Bezogen auf die Gemeinde Waidbruck findet sich in der Gemeindevorsatzung folgende Formulierung (Art. 1, Abs. 4):

In Ausübung seiner gesetzlichen Kontrollfunktion wacht der Gemeinderat darüber, dass die Zielsetzungen hinsichtlich Unparteilichkeit, Durchsichtigkeit, Bürgernähe, Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Korrektheit der Verwaltung gewährleistet werden und trifft hierzu die von den einschlägigen Vorschriften vorgesehenen Maßnahmen.

Der Art. 6, Abs. 2 des Kodex der örtlichen Körperschaften R.G. Nr. 2/2018 sieht vor, dass die Gemeindeverordnung über die Organisation der Ämter und Dienste die Zuweisung der Führungsverantwortung an die Führungskräfte für die Erreichung der von den Organen der Körperschaft festgelegten Ziele regelt.

In der geltenden Verordnung über den Aufbau der

2.2 Definizione degli obiettivi operativi e valutazione del loro raggiungimento

Gli obiettivi generali delle azioni degli enti pubblici e dei comuni in generale sono sufficientemente definiti nelle leggi e nelle ordinanze ad essi applicabili. Per quanto riguarda il Comune di Ponte Gardena, lo Statuto comunale riporta la seguente formulazione (art. 1, comma 4):

Il consiglio comunale, nell'esercizio della sua funzione di controllo, vigila affinché vengano realizzati gli obiettivi attinenti all'imparzialità, alla trasparenza, al contatto diretto con i cittadini, all'efficienza, all'economicità ed alla correttezza dell'amministrazione ed adotta i provvedimenti previsti dalla disciplina di settore.

l'art. 6, comma 2 del Codice degli enti locali L.R. n. 2/2018 prevede che il regolamento comunale riguardante l'organizzazione degli uffici e dei servizi disciplina l'attribuzione ai dirigenti di responsabilità gestionali per l'attuazione degli obiettivi fissati dagli organi dell'ente.

L'attuale regolamento sull'organizzazione degli

Ämter und Dienste der Gemeinde Waidbruck sind folgende grundlegenden Prinzipien bzw. Ziele festgelegt (Art. 1, Abs. 2):

a) Transparenz der Tätigkeit der Verwaltung sowie Vereinfachung und Öffentlichkeit der Verwaltungsverfahren mit dem Ziel einer größeren Bürgernähe;

b) Unterscheidung der Aufgaben zwischen der politischen und der administrativen Führung sowie auch innerhalb der verschiedenen Verwaltungsebenen;

c) Flexibilität der Führungsstruktur im Dienste neuer Bedürfnisse der Allgemeinheit;

d) Prinzip der guten Führung, der Unparteilichkeit, der Wirksamkeit und der Effizienz.

Laut Art. 27 der Gemeindegatzung und Art. 3 der oben genannten Verordnung ist der/die Gemeindegsekretär/in alleinige Führungskraft und untersteht in dieser Eigenschaft dem/der Bürgermeister/in.

Nachdem die sehr umfangreichen Aufgaben des/der Gemeindegsekretärs/in als alleinige Führungskraft und somit auch Verantwortliche/r der Dienste dieser Gemeinde in den Gesetzen und Verordnungen ausreichend definiert sind, werden für ihn/sie weder im vereinfachten Strategiedokument noch im jährlichen Arbeitsplan spezifische Ziele definiert.

Die Bewertung der erreichten Ergebnisse seitens des/der Gemeindegsekretärs/in kann aber durchaus in Ableitung von diesen Planungsdokumenten beurteilt werden, nämlich inwieweit es ihm/ihr gelungen ist, in Wahrnehmung seiner/ihrer Zuständigkeiten und unter Wahrung der oben angeführten Prinzipien zur Verwirklichung der darin vorgesehenen Programme und Projekte beizutragen.

Es obliegt aber dem/der Bürgermeister/in bzw. dem Gemeindegausschuss, zu dieser allgemeinen Bewertung der Erreichung der Ergebnisse des/der Gemeindegsekretärs/in zusätzliche spezifische jährliche oder auch mehrjährige Ziele im Rahmen der jeweiligen Amtsperiode festzulegen und deren Erreichung zu bewerten.

Für die Bewertung der erreichten Ergebnisse und im Sinne des Art. 126, Abs. 4 des Kodex der örtlichen Körperschaften R.G. Nr. 2/2018 legt der/die Gemeindegsekretär/in am Beginn jedes Jahres dem Gemeindegausschuss einen Bericht über die im Vorjahr durchgeführte Tätigkeit vor.

Auf Vorschlag des Bürgermeisters befindet der Gemeindegausschuss in der Folge über die Erreichung der Ergebnisse seitens des/der Gemeindegsekretärs/in und über die Zuerkennung des Ergebnisgehaltes im Sinne der geltenden Kollektivverträge und gesetzlichen Bestimmungen (u.a. Art. 26 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für die Führungskräfte vom

uffici e dei servizi del Comune di Ponte Gardena stabilisce i seguenti principi e obiettivi di base (art. 1, comma 2):

a) trasparenza dell'attività amministrativa, nonché semplificazione e pubblicità delle procedure amministrative con l'obiettivo di una maggiore rispondenza alle esigenze del cittadino;

b) distinzione delle competenze tra il livello politico e quello amministrativo, nonché tra i vari livelli dell'apparato amministrativo;

c) flessibilità delle strutture direttive rispondente alle nuove esigenze della società;

d) Principio di buona amministrazione, imparzialità, efficacia ed efficienza.

Ai sensi dell'art. 27 dello statuto comunale e dell'art. 3 del regolamento sopra citato Il segretario comunale è l'unico funzionario dirigente del comune e dipende in tale sua qualità dal sindaco.

Poiché i compiti molto ampi del/la segretario/a comunale, in quanto unico dirigente e quindi anche responsabile dei servizi di questo Comune, sono sufficientemente definiti dalle leggi e dai regolamenti, non sono stati definiti obiettivi specifici per lui/lei né nel documento unico di programmazione semplificato né nel piano di lavoro annuale.

Tuttavia, i risultati conseguiti da parte del/la Segretario/a comunale possono certamente essere valutati sulla base di questi documenti di programmazione, ovvero in che misura egli/essa sia riuscito a contribuire alla realizzazione dei programmi e dei progetti ivi previsti nell'esercizio delle sue competenze e nel rispetto dei principi sopra citati.

Oltre a questa valutazione generale dei risultati conseguiti da parte del/la segretario/a comunale, il sindaco o la Giunta comunale possono stabilire ulteriori obiettivi specifici, annuali o pluriennali, durante il rispettivo mandato e valutarne il raggiungimento.

All'inizio di ogni anno, il/la segretario/a comunale presenta alla Giunta comunale una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente, al fine della valutazione dei risultati conseguiti e ai sensi dell'art. 126, comma 4, del Codice degli Enti Locali L.R. n. 2/2018.

Su proposta del sindaco, la Giunta comunale decide in merito al conseguimento dei risultati da parte del/la segretario/a comunale e all'assegnazione della conseguente retribuzione di risultato in conformità ai contratti collettivi e alle disposizioni di legge applicabili (tra altri art. 26 del contratto collettivo intercompartimentale per il personale dirigenziale del 24.08.2023 e art. 7

24.08.2023 und Art. 7 des Bereichsabkommens für die Führungskräfte vom 11.03.2025).

Nachdem im Stellenplan dieser Gemeinde aufgrund ihrer geringen Größe kein eigener Gemeindesekretär und keine Führungskräfte vorgesehen sind, wird der Gemeindesekretärsdienst im Rahmen einer übergemeindlichen Zusammenarbeit von Gemeindesekretären zwei anderer Gemeinden ausgeübt. Im Sinne der zugrunde liegenden Vereinbarung werden im Rahmen der Zuerkennung des Ergebnisgehaltes auch die Gemeindeausschüsse der anderen beteiligten Gemeinden angehört, die nicht Dienstsitz der jeweiligen Gemeindesekretäre sind.

Dies unter Berücksichtigung der Bestimmung laut Art. 4-bis G.D. Nr. 13/2023, laut welcher die Zuerkennung des Ergebnisgehaltes im Ausmaß von mindestens 30% davon abhängig gemacht wird, dass seitens der Gemeindeverwaltung die festgelegten Zahlungsfristen lt. Art. 1, Abs. 859, Buchstabe b) und Abs. 861 G. Nr. 145/2018 eingehalten werden (siehe entsprechenden Jahresindikator für den Zahlungsverzug auf der elektronischen Übermittlungsplattform der elektronischen Rechnungen).

[>>> Link](#) (Indikator für die Zahlungspünktlichkeit)

2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz

Maßnahmen zur Korruptionsprävention und Förderung der Transparenz gemäß Gesetz Nr. 190/2012

* www.waidbruck.it - "Transparente Verwaltung" - "Sonstige Inhalte" - "Korruption"

[>>> Link](#)

dell'accordo di comparto per il personale dirigenziale del 11.03.2025).

Poiché la pianta organica di questo Comune a causa delle sue piccole dimensioni non prevede un proprio segretario comunale separato o dei dirigenti, il servizio di segreteria comunale è svolto dai segretari comunali di altre due Comuni nell'ambito di una cooperazione intercomunale.

In conformità con la convenzione sottostante, per l'assegnazione della retribuzione di risultato vengono consultate anche le Giunte comunali degli altri Comuni partecipanti della cooperazione, che non sono sedi dei rispettivi segretari comunali.

Ciò tenuto conto della disposizione di cui all'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, secondo cui il riconoscimento della retribuzione di risultato in misura non inferiore al 30% è subordinata al ^{rispetto} da parte dell'Amministrazione comunale dei termini di pagamento stabiliti ai sensi dell'art. 1, comma 859, lett. b) e comma 861 della L. n. 145/2018 (si veda il corrispondente indicatore annuale per i ritardi di pagamento sulla piattaforma di trasmissione telematica delle fatture elettroniche).

[>>> link](#) (indicatore di tempestività dei pagamenti)

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Misure per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza in applicazione della L. 190/2012

* www.pontegardena.it - "Amministrazione trasparente" - "Altri contenuti" - "Prevenzione alla corruzione"

[>>> link](#)

Abschnitt 3 ORGANISATION UND PERSONALRESSOURCEN

3.1 Organisationsstruktur

Die Verwaltungsstruktur der Körperschaft besteht aus folgenden Organisationseinheiten:

- OE 1 Sekretariat und allgemeine Dienste
- OE 2 Rechnungswesen und Finanzen
- OE 3 Bürgerdienste

[>>> Link](#)

Das geltende **Organigramm** wurde mit Ausschussbeschluss Nr. 18 vom 21.12.2016 genehmigt:

* www.waidbruck.it - "Transparente Verwaltung" - "Organisation" - "Ämtergliederung" - "Organigramm"

Sezione 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

La struttura amministrativa dell'ente è composta dalle seguenti unità organizzative:

- UO 1 Segreteria e servizi generali
- UO 2 Contabilità e finanze
- UO 3 Servizi per il cittadino

[>>> link](#)

Il vigente **organigramma** è stato approvato con la delibera della Giunta comunale n. 18 del 21.12.2016:

* www.pontegardena.it - "Amministrazione trasparente" - "Organizzazione" - "Articolazione degli uffici" - "Organigramma"

[>>> Link](#)

3.2 Organisation des agilen Arbeitens

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

Zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 03.12.2020.

Angesichts der geringen Größe dieser Gemeinde und wegen der notwendigen Gewährleistung der festgelegten Öffnungszeiten der Gemeindedienste kann das agile Arbeiten nur in besonderen Ausnahmefällen angewandt werden.

[>>> link](#)

3.2 Organizzazione del lavoro agile

L'istituto del lavoro agile presso il Comune di Ponte Gardena è regolato dalle seguenti disposizioni, alle quali si rimanda senza di riportare qui i contenuti:

Secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021 del 03.12.2020, Artt. 7 e 8.

Date le piccole dimensioni di questo Comune e la necessità di garantire gli orari di apertura fissi dei servizi comunali, il lavoro agile può essere utilizzato solo in casi eccezionali.

3.3 Dreijähriger Plan des Personalbedarfs

Grundlage für die Personalplanung der Gemeinde ist der Stellenplan, der im Sinne der Bestimmungen des Kodex der örtlichen Körperschaften R.G. Nr. 2/2018 in Übereinstimmung mit den vom Land im Art. 12/bis L.G. Nr. 6/1992 und mit D.L.H. Nr. 15/2017 festgelegten Kriterien vom Gemeinderat genehmigt bzw. abgeändert wird, zuletzt mit Beschluss Nr. 18 vom 10.06.2024.

Die Planung und Organisation der Fortbildung des Gemeindepersonals wird vom Südtiroler Gemeindenverband in Abstimmung mit den Mitgliedskörperschaften organisiert und festgelegt, ebenso wie die jeweiligen jährlichen Schwerpunkte.

Dieses Angebot wird von der Gemeinde Waidbruck weitestgehend genutzt indem sie ihre Mitarbeiter/innen zur Teilnahme an den angebotenen Lehrveranstaltungen in den jeweiligen Bereichen animiert und die entsprechenden Kosten übernimmt.

* www.waidbruck.it - "Transparente Verwaltung" - "Personal" - "Stellenplan" - "Jährliche Personalstatistik"

[>>> Link](#)

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La base per la pianificazione delle risorse umane del Comune è la pianta organica del personale, la quale viene approvata o modificata dal consiglio comunale secondo le disposizioni del Codice degli Enti Locali L.R. n. 2/2018, nel rispetto dei criteri stabiliti dalla Provincia all'art. 12/bis L.P. n. 6/1992 e del D.P.G.P. n. 15/2017, da ultimo con delibera n. 18 del 10.06.2024.

La pianificazione e l'organizzazione della formazione continua per il personale comunale sono organizzate e stabilite dal Consorzio dei Comuni dell'Alto Adige in consultazione con gli enti associati, così come i rispettivi punti focali annuali.

Questa offerta è ampiamente utilizzata dal Comune di Ponte Gardena, che incoraggia i propri dipendenti a partecipare ai corsi offerti nelle rispettive aree e se ne assume i relativi costi.

* www.pontegardena.it - "Amministrazione trasparente" - "Personale" - "Dotazione organica" - "Conto annuale del personale"

[>>> link](#)

Anlage zum PIAO 2025-2027

- Maßnahmen zur Korruptionsprävention und Förderung der Transparenz

[>>> Link](#)

- Tabelle mit den Transparenzpflichten

[>>> Link](#)

Allegato al PIAO 2025-2027

- Misure per la prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza

[>>> link](#)

- Tabella obblighi di trasparenza

[>>> link](#)