



Marktgemeinde St. Lorenzen

**Comune di San Lorenzo di
Sebato**

**INTEGRIERTER
ORGANISATIONSPLAN**

2023 - 2025

TÄTIGKEITS-

UND

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

2023 - 2025

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

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

Genehmigt mit Beschluss des Gemeindefachausschusses Nr. 264 vom 22.05.2023

Approvato con delibera della Giunta Comunale n° 264 del 22/05/2023

VORAUSSCHICKT

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

Mit Dekrets des Ministers für die öffentliche Verwaltung Nr. 81 vom 24. Juni 2022 (Amtsblatt 151 vom 30. Juni 2022) wurde das Datum der ersten Verabschiedung des PIAO um 120 Tage ab der Genehmigung des Haushaltvoranschlags verschoben.

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

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

Der PIAO ersetzt eine Reihe von anderen Planungsinstrumenten, nämlich

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

Das Prinzip, das der Definition des PIAO zugrunde liegt, entspricht dem Wunsch, die Vielzahl der verschiedenen eingeführten Programmierungsinstrumente zu überwinden und einen einheitlichen Governance-Plan zu schaffen. In

Premessa

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

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

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

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

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

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

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In

diesem Sinne stellt der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan eine Art "Einheitstext" der Programmierung dar.

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

Im Einzelnen wurde die Rechtsvorschriften eingehalten, d. h.:

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

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

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

Diese Verwaltung hat weniger als fünfzig Mitarbeiter.

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

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

"Zum Inhalt des PIAO ist anzumerken, dass Artikel 4 des Regionalgesetzes Nr. 7/2021 (Regionalgesetz in Verbindung

quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione.

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

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

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

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

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

Questa Amministrazione ha un organico con meno di cinquanta dipendenti.

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

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

"Con riferimento al contenuto del PIAO, si evidenzia che l'art. 4 della l.r. n. 7/2021 (Legge regionale collegata alla legge

mit dem Regionalen Stabilitätsgesetz 2022) Folgendes vorsieht: (1) Gemäß Artikel 18-bis des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021 (Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungskapazität der öffentlichen Verwaltungen, die für die Umsetzung des Nationalen Plans für Wiederaufbau und Widerstandsfähigkeit (PNRR) und für die Effizienz der Justiz zuständig sind), das mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 umgewandelt wurde, wenden die Region und die öffentlichen Einrichtungen mit regionaler Zuständigkeit schrittweise die in Artikel 6 desselben Dekrets aufgeführten Bestimmungen an. Für das Jahr 2022 müssen, sofern die Frist nicht verschoben wird, die Abschnitte des integrierten Aktivitäts- und Organisationsplans, die sich auf die Buchstaben a) und d) von Artikel 6 Absatz 2 beziehen, in Übereinstimmung mit den zum 30. Oktober 2021 für die Einrichtungen selbst vorgesehenen Planungsinstrumenten erstellt und die entsprechenden Überwachungsmethoden festgelegt werden. Die Möglichkeit, den Plan um die in Artikel 6, Absatz 2 vorgesehenen anderen Inhalte zu ergänzen, bleibt davon unberührt.“

In Anbetracht der oben erwähnten regionalen Gesetzgebung sind folgende Abschnitte des PIAO für das Jahr 2023 für regionale Körperschaften als obligatorisch zu betrachten, und zwar

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

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

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

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

Alla luce della normativa regionale sopra citata, per il 2023, le sezioni del PIAO da ritenersi di compilazione obbligatoria per gli enti ad ordinamento regionale sono dunque le seguenti:

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

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

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

Gemeinde St. Lorenzen
Comune di San Lorenzo di Sebato

PLANUNGS- ABSCHNITT SEZIONE DI PRORAM- MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
1.DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG SCHEDA ANAGRAFICA DELL' AMMINISTRAZIONE	<p>Bezeichnung: Marktgemeinde St.Lorenzen Adresse: Franz-Hellweger-Platz 2 39030 St.Lorenzen Internetseite: http://www.stlorenzen.eu E-Mail: info@stlorenzen.eu PEC: stlorenzen.slorenzo@legalmail.it Bürgermeister Dr. Martin Ausserdorfer Beschäftigte zum 31/12/2022: 21 (dies entspricht 17,39 Vollzeitäquivalenten) Einwohner zum 31.12.2022: 3.859 Steuernummer: 81007460215 Mwst. Nummer: 00586020216</p> <p>Denominazione: Comune Borgata di San Lorenzo Indirizzo: p.zza Franz-Hellweger n° 2, 39030 San Lorenzo di Sebato Sito Internet: http://www.stlorenzen.eu/ E-mail: info@stlorenzen.eu PEC: stlorenzen.slorenzo@legalmail.it Sindaco: Dr. Martin Ausserdorfer Numero dipendenti al 31/12/2022: 21 (ciò corrisponde a 17,39 unità a tempo pieno) Popolazione al 31/12/2022: 3867 Cod. Fiscale: 81007460215 P. IVA: 00586020216</p>	JA/SI	JA/SI

Gemeinde St. Lorenzen
Comune di San Lorenzo di Sebato

PLANUNGSABSCHNITT SEZIONE DI PRORAMMAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
2. ABSCHNITT: PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS- VORBEUGUNG VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE			
2.1. PUBLIC VALUE VALORE PUBBLICO	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden. La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.	Ja/SI	Nein/NO

Gemeinde St. Lorenzen
 Comune di San Lorenzo di Sebato

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

Gemeinde St. Lorenzen
 Comune di San Lorenzo di Sebato

PLANUNGSABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten
SEZIONE DI PRORAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti

<p>2.3. Korruptionsrisiken und Transparenz</p> <p>ischi corruttivi e trasparenza</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>Sechzig Prozent der Südtirolerinnen und Südtiroler halten es für sehr oder ziemlich gefährlich, Korruptionsfälle zu melden.</p> <p>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>JA/SI</p>	<p>JA/SI</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.

Umgekehrt halten 17,0 % der Einwohner der Provinz Bozen die Meldung von Bestechung für überhaupt nicht gefährlich.

Bei der Analyse des externen Kontextes wird diese Verwaltung auch die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie auf das wirtschaftliche und soziale Gefüge berücksichtigen.

Einerseits hat Covid 19 die Bevölkerung verarmen lassen, andererseits hat es die Aktivitäten der in den Gebieten tätigen Unternehmen blockiert oder eingeschränkt, so dass die Gefahr besteht, dass kriminelle Organisationen in das soziale und wirtschaftliche Gefüge eindringen. Dies gilt insbesondere für die Kreditklemme.

Folgenabschätzung für den internen Kontext

Bei der Ausarbeitung dieses Plans wurden nicht nur die oben angeführten Erkenntnisse über die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt, sondern auch die Ergebnisse der Überwachung, die innerhalb der Verwaltung ständig über mögliche Phänomene der Abweichung des öffentlichen Handelns von Unkorrektheit und Unparteilichkeit durchgeführt wird.

Im Rahmen der bisherigen Überwachung sind keine Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit dem Phänomen der Korruption aufgetreten, weder auf der Ebene der Angestellten/Mitarbeiter noch auf der Ebene der politischen Verwaltungsorgane.

Es wird auch darauf hingewiesen:

- System der Zuständigkeiten: Rollen, Zuständigkeiten und Delegationen werden im Voraus und im Detail definiert und formalisiert, ebenso wie die Entscheidungsprozesse.

- Politik, Ziele und Strategien: Diese werden gemeinsam vom Gemeinderat und dem Gemeindesekretär festgelegt.

- Ressourcen, Wissen, Systeme und Technologien: Die Verwaltung verfügt über einen effizienten Hauptsitz, eine moderne Infrastruktur und ein IT-Netz sowie eine kontinuierliche Schulung des Personals.

- Organisationskultur: Von der Einstellung an werden alle Mitarbeiter nach ihrer Fähigkeit beurteilt und bewertet, wie sie die Erreichung der Ziele der Organisation ethisch interpretieren.

- Informationsfluss: Interne Transparenz wird als ein Eckpfeiler der Fähigkeit der Organisation angesehen, sich als eine Organisation zu positionieren, die in der Lage ist, zu lernen und den Wert der ihr anvertrauten Ressourcen zu entwickeln.

	<p>- <u>Beschwerden, Berichte oder andere laufende Untersuchungen</u>: Es sind keine früheren oder laufenden Disziplinarverfahren aktenkundig.</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>Der Dreijahresplan zur Korruptionsprävention und Transparenz 2022 - 2024 ist mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 39 vom 27.01.2022 genehmigt worden. Beigefügt wird der Risikokatalog, der Teil des obengenannten Dreijahresplanes ist (Anlage 1 und 2).</p>		
	<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>		

Il 60% degli altoatesini considera molto o abbastanza pericoloso denunciare fatti di corruzione.

Quanto una società sia "resistente" alla corruzione può essere misurato anche attraverso il dato relativo alla propensione alla denuncia.

Nello specifico, il rischio legato alla decisione di denunciare è indicatore della "libertà percepita" nel cui ambito il cittadino può far valere i propri diritti.

In Alto Adige esiste un 15,0% 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.

Viceversa, il 17,0% dei residenti in provincia di Bolzano considera la denuncia dei fatti di corruzione assolutamente non pericolosa.

Nell'analisi del contesto esterno, questa Amministrazione terrà conto anche dell'impatto causato dalla pandemia Covid 19 sul tessuto economico e sociale.

Da una parte, Covid 19, ha impoverito la popolazione, dall'altra ha bloccato o ridimensionato le attività delle imprese operanti sui territori con il rischio che le organizzazioni criminali si infiltrino nel tessuto sociale ed economico. Ciò vale soprattutto per l'eccesso al credito.

Valutazione di impatto del contesto interno

Nel processo di costruzione del presente Piano si è tenuto conto degli elementi di conoscenza sopra sviluppati relativi al contesto ambientale di riferimento, ma anche delle risultanze dell'ordinaria vigilanza costantemente svolta all'interno dell'Amministrazione sui possibili fenomeni di deviazione dell'agire pubblico dai binari della correttezza e dell'imparzialità.

Nel corso dei monitoraggi sinora effettuati, non sono emerse irregolarità attinenti al fenomeno corruttivo, né a livello di personale dipendente / collaboratore, né a livello di organi di indirizzo politico amministrativo.

Si segnala inoltre:

- Sistema di responsabilità: ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali
- Politiche, obiettivi e strategie: sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario Comunale
- Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie: l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale
- Cultura organizzativa: a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente.

• Flussi informativi: la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.

• Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso: non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti.

Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.

Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 -2024 è stato approvato con delibera della giunta comunale n. 39 del 27/01/2022. Verrà allegato il piano dei rischi che fa parte del suddetto piano triennale (**Allegato 1 e 2**).

Anti-Pantouflage-Maßnahmen

Trotz der bestehenden Rechtsunsicherheit und der widersprüchlichen Rechtsprechung hat diese Gemeinde beschlossen, alle Beteiligten (einschließlich der Beteiligten an Entscheidungs- oder Verhandlungsprozessen) eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verbots so genannter "Drehtüren" unterzeichnen zu lassen, im Hinblick einer Integration der Disziplinen der Unvereinbarkeit und der Inkompatibilität.

Diese Integration sollte zu einer umfassenden Übersicht von Kontrollen "pre-employment" (Unzulässigkeit), "in-employment" (Unvereinbarkeit) und "post employment" (pantouflage) führen.

Das Thema wird gemäß der ANAC-Meldung an Regierung und Parlament Nr. 6 vom 27. Mai 2020 behandelt.

Für die genaue Klärung der Vorschriften wird auf den Erlass der ANAC-Verordnung gewartet.

Projektleitung und PNRR-Fond

Die Gemeinde St.Lorenzen verwaltet die folgenden Projekte, die mit dem PNRR in Zusammenhang stehen und von diesem finanziert werden:

- Verbesserung der öffentlichen Beleuchtung beim Geh- und Radweg im Bereich Pflaurenz - Montal - St. Martin
- Errichtung von Wasserkraftwerken beim Speicher an der Trinkwasserleitung "Marbach" und beim Speicher an der Trinkwasserleitung "St. Lorenzen"
- Austausch der Beleuchtungsköpfe der Flutlichtanlage beim Fußballplatz in St. Lorenzen
- Maßnahmen zur Energieeffizienz - öffentliche Beleuchtung - Jahr 2023
- Maßnahmen zur Energieeffizienz - öffentliche Beleuchtung - Jahr 2024
- Migration in die Cloud (1.2.)
- Nationale digitale Datenplattform (Maßnahme 1.3.1.)
- Zahlungen über PagoPA (Maßnahme 1.4.3)
- App IO (Maßnahme 1.4.3.)

Die Verwaltung der Projekte und Mittel wird insbesondere vom

“Transparenz“

Mit gegenständlicher Maßnahme bestimmt diese Verwaltung intern die für Veröffentlichungen und den Fluss von Dokumenten und Informationen zuständigen Verantwortlichen.

Diese Personen werden in der obersten Führungsebene der einzelnen Abteilungen ermittelt und in der Person des jeweiligen Leiters der Organisationseinheit bestimmt.

Jeder Leiter der Organisationseinheit veröffentlicht eigenverantwortlich die erforderliche Dokumentation.

Der Gemeindesekretär (RPCT) koordiniert und beaufsichtigt die Aktivitäten der oben genannten Bereiche.

Die Veröffentlichungen, auf die sich das ANAC "Erhebungsraster" für das Jahr 2022 bezieht, wiesen keine besonderen kritischen Punkte auf. Dies wurde im "zusammenfassenden Bericht" und in der "Bestätigung" des RPCT vermerkt.

Die obige Analyse wird bis zum Jahr 2023 mit zunehmender Genauigkeit fortgesetzt.

Die veröffentlichten Dokumente liegen in einem "offenen" Format vor, und es gibt keine Hinweise auf die Anwendung von De-Indexierungsfiltren für Suchmaschinen.

Im Dreijahreszeitraum 2023-2025 wird besonderes Augenmerk auf einfache und allgemeine Bürgerzugänge (Art. 5, Abs. 1 und 2 des Gesetzesdekrets 33/2013) gelegt, um zu prüfen, ob die erhaltenen Zugänge das Ergebnis von Veröffentlichungsmängeln sind. Dies gilt vor allem für den in Artikel 5 Absatz 1 des Gesetzesdekrets Nr. 33/2013 genannten Zugang.

Diese Verwaltung betrachtet "Transparenz" als grundlegendes Element für die Schaffung von "Wertebeitrag und Nutzen für die Gesellschaft" und betrachtet Veröffentlichungen nicht als bloße formale Erfüllung, sondern als wirksames Instrument der Kommunikation mit der Bezugsbevölkerung. Dies steht im Einklang mit den Angaben der ANAC im PNA für das Jahr 2022.

Alle geplanten Maßnahmen zum Thema "Transparenz" müssen der finanziellen und organisatorischen Verfügbarkeit der Gemeinde Rechnung tragen.

Die Kleinstrukturiertheit der Körperschaft bedingt notwendigerweise eine pragmatische Handhabung der Vorschriften wie auch im Jahresbericht 2022 des RPTC aufgeführt.

Eine wesentliche Rolle bei der Optimierung der Veröffentlichungen im Dreijahreszeitraum 2023-2025 wird der zunehmende Einsatz von IT-Tools spielen, die eine Automatisierung der Veröffentlichungen ermöglichen.

Die Regelmäßigkeit und Korrektheit der Veröffentlichungen der einzelnen Ämter ist ein Element bei der Bewertung der "Leistung" der betreffenden Personen, und Nichtveröffentlichungen wirken sich auf die endgültige Bewertung der betreffenden Personen aus.

Die Frage der "Transparenz" darf die Achtung des "Schutzes personenbezogener Daten" nicht außer Acht lassen.

Bei der Durchführung von Veröffentlichungen hält sich diese Verwaltung an die Bestimmungen der Leitlinie 243 vom 15. Mai 2014 der Datenschutzbehörde.

Darüber hinaus wird die Richtigkeit der Veröffentlichungen in Bezug auf die EU-Verordnung 679/2016 ständig vom Datenschutzbeauftragten dieser Gemeinde überwacht, der jährliche Prüfberichte erstellt.

Verhaltenskodex

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

Misure anti-Pantouflage

Pur nell'incertezza normativa che regola la materia e nella contraddittorietà della giurisprudenza, questo Comune ha deciso di far sottoscrivere a tutti i soggetti interessati (anche ai partecipanti a processi autoritativi o negoziali) una dichiarazione di impegno al rispetto del divieto delle cosiddette "porte girevoli", nell'ottica di una integrazione con le discipline dell'Inconferibilità e dell'Incompatibilità.

Tale integrazione deve portare ad una visione organica dei controlli "pre-employment" (inconferibilità), "in-employment" (incompatibilità) e "post employment" (pantouflage).

La materia è trattata secondo la Segnalazione ANAC a Governo e Parlamento n° 6 del 27 maggio 2020.

Per maggiore chiarezza di regolamentazione, si attende l'emanazione del Regolamento ANAC."

Gestione dei progetti e fondo PNRR

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

- Costruzione di un sistema di illuminazione sulla pista pedonale e ciclabile a Floronzo-Mantana-San Martino.
- Costruzione di centrali Idroelettrici presso il serbatoio agli acquedotti „Marbach“ e "San Lorenzo di Sebato.
- Sostituzione delle teste dell'impianto d'illuminazione presso il campo da calcio a San Lorenzo di Sebato:
- Misure di efficientamento energetico - illuminazione pubblica - anno 2023
- Misure di efficientamento Energetico - illuminazione pubblica - anno 2024
- Migrazione in Cloud (misura 1.2.)
- Piattaforma nazionale dati (misura 1.3.1.)
- Pagamento attraverso PagoPA (misura 1.4.3)
- App IO (misura 1.4.3.)

In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti.

In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2023-2025:

- Coordinamento dei processi;
- Il monitoraggio delle azioni del RPCT;
- L'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- la gestione dei flussi informativi.

Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).

Trasparenza

Con questo provvedimento la nostra P.A. definisce all'interno i soggetti responsabili (verso l'interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo.

Tali soggetti sono stati individuati nei soggetti apicali di ogni singola ripartizione e sono individuate nella persona del responsabile dell'Unità organizzativa.

Il responsabile di ogni unità organizzativa pubblica sotto la propria responsabilità la documentazione necessaria.

La/il Segretaria/o Comunale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività dei soggetti sopra indicati.

Le pubblicazioni di cui alla "Griglia" ANAC di rilevazione per l'anno 2022 non hanno presentato particolari criticità. Di ciò è stato dato conto nella "Scheda" e nella "Attestazione" del RPCT.

L'analisi di cui sopra proseguirà per tutto l'anno 2023 con sempre maggiore accuratezza.

I documenti pubblicati sono in formato "aperto" e non risulta l'applicazione di filtri di deindicizzazione per i motori di ricerca.

Nel triennio 2023-2025 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, comma primo e secondo, del dec. legisl. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l'accesso di cui al comma primo dell'art. 5 del dec. legisl. 33/2013.

Questa Amministrazione considera la "trasparenza" come elemento fondamentale per la creazione di "valore pubblico" e considera le pubblicazioni non come mero adempimento formale ma come effettivo strumento di comunicazione con la popolazione di riferimento. Ciò, in coerenza con quanto indicato da ANAC nel PNA dell'anno 2022.

Tutte le misure di trasparenza previste devono tenere conto delle disponibilità finanziarie e organizzative del Comune.

Le dimensioni ridotte dell'ente rendono necessaria una interpretazione pragmatica delle disposizioni come anche indicato nella relazione annual del RPTC.

Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2023-2025 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.

La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della "performance" dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.

La materia della "trasparenza" non può prescindere dal rispetto della "protezione dei dati personali".

Nell'effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.

Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali - DPO di

	Codice di comportamento		
--	--------------------------------	--	--

Con la delibera del Commissario con I poteri della Giunta comunale n. 5 del 29/12/2022, 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.

PLANUNGS- ABSCHNITT SEZIONE DI PRORAM- MAZIONE	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
3. ABSCHNITT 3: ORGANISATION UND HUMANRE- SSOURCEN ORGANIZZAZIONE			
3.1: ORGANISATIONS- STRUKTUR STRUTTURA ORGANIZZATIVA	<p>Das Organisationsmodell der Körperschaft enthält:</p> <ul style="list-style-type: none">• Organigramm;• Ebenen der organisatorischen Verantwortung, Anzahl der Führungskräfte und Anzahl der organisatorischen Positionen, basierend auf vier Dimensionen:<ul style="list-style-type: none">• vertragliche Einstufung (oder Kategorien);• Berufsprofil (wenn möglich, nicht auf CCNL-Erklärungen festgelegt);• technische Kompetenzen (Wissen, wie es geht)• transversale Kompetenzen (Wissen, wie man ist - Soft Skills);• die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten pro Organisationseinheit; <p>(Anlage 3, 4, 5, 6 und 13)</p> <p>Presenta il modello organizzativo dell'Ente ed illustra:</p> <ul style="list-style-type: none">• organigramma;• livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni:<ul style="list-style-type: none">• inquadramento contrattuale (o categorie);• profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);• competenze tecniche (saper fare);	JA/SI	JA/SI

	<ul style="list-style-type: none">• competenze trasversali (saper essere - soft skill);• numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa; <p>(Allegato 3, 4, 5,6 e 13)</p>		
--	--	--	--

3.1: ORGANISATION
DES AGILEN
ARBEITENS

In Erwartung der Regelung der agilen Arbeit durch die nationalen Tarifverträge, die die Einrichtung der agilen Arbeit für die Aspekte regeln werden, die nicht einseitigen Quellen vorbehalten sind, wie in der Einführung der "Leitlinien zur agilen Arbeit in den öffentlichen Verwaltungen" angegeben, die vom Ministerium für öffentliche Verwaltung am 30. November 2021 angenommen wurden und für die auf der Einheitskonferenz gemäß Artikel 9, Absatz 2, des Gesetzesdekrets Nr. 281 vom 28. August 1997 am 16. Dezember 2021 eine Einigung erzielt wurde, bleibt die Einrichtung der agilen Arbeit in der Gemeinde St.Lorenzen durch die Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung geregelt.

Auf 03.12.2020 wurde der zweite Vertragsentwurf für die Erneuerung des abteilungsübergreifenden Tarifvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021 von den Vertragsparteien unterzeichnet. In den Artikeln 7 und 8 des oben genannten Vereinbarungsentwurfs wird die Rahmendisziplin für die gewöhnliche agile Arbeit für den Zeitraum nach dem Covid-19 festgelegt.

Durch die Covid-19-Epidemie wurde das Inkrafttreten der Bestimmungen des oben genannten neuen Abkommens verschoben.

Für die Dauer der Pandemie hat die Gemeinde St.Lorenzen - in den Bereichen, in denen dies möglich war - die weitestgehende Nutzung von Smart-Working gefördert und umgesetzt. Zu diesem Zweck reichten die Mitarbeiter einen Antrag bei ihren Dienststellen- bzw. Einrichtungsleitern ein, die ihre Meinung dazu äußerten. Im Falle einer positiven Stellungnahme wurden die Mitarbeiter ermächtigt, ihre Arbeitsaufgaben im Smart-Working-Modus auszuführen.

Mit dem Gemeindevorstandbeschluss Nr. 231 vom 15.06.2020 hat die Gemeinde St. Lorenzen das Einvernehmensprotokoll von 07.05.2020 über die Anwendung von Maßnahmen für das Personal während des Ausnahmezustands COVID-19 zur Kenntnis genommen und die Bereiche bzw. Tätigkeiten definiert, die nicht im intelligenten Arbeitsmodus durchgeführt werden können. Diese Bereiche bzw. Tätigkeiten stellen in der Gemeinde St. Lorenzen die unverzichtbaren und unvermeidbaren Tätigkeiten dar, die bei physischer Anwesenheit am Arbeitsplatz ausgeführt werden müssen.

Ab dem 01.04.2022 ist agiles Arbeiten - wie im oben

JA/SI

JA/SI

genannten Vereinbarungsentwurf sowie in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen - nur noch durch den Abschluss einer individuellen Ad-hoc-Vereinbarung möglich.

In den Artikeln 7 und 8 des dienstübergreifenden Tarifvertrags heißt es ausdrücklich, dass

- agiles Arbeiten ist eine freiwillige Form der Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder unterliegt dem Willen der Parteien;

- agile Arbeit kann von fester oder unbestimmter Dauer sein;

- agile Arbeit basiert auf dem Erreichen von vereinbarten Zielen und/oder Leistungen;

- Die Arbeitstätigkeiten werden in der Regel in dem täglichen Zeitfenster zwischen 6 und 20 Uhr nach einem frei gestaltbaren Zeitplan durchgeführt;

- je nach den Erfordernissen des Dienstes, können zeitliche Beschränkungen oder genaue Bereitschaftszeiten vereinbart werden;

- das Recht auf Unterbrechung der Verbindung während der Ruhezeiten ist gewährleistet;

- agiles Arbeiten sieht keine Überstunden vor und gibt keinen Anspruch auf Essensgutscheine;

- der Arbeitgeber garantiert korrekte und vollständige Informationen über die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Mit Beschluss des Gemeindevorstandes Nr. 142 vom 28/03/2022 wurden die Richtlinien für Agiles Arbeiten in der Gemeinde St. Lorenzen genehmigt.

Gleichzeitig wurde eine standardisierte Vorlage für den Antrag vorbereitet.

In der individuellen Vereinbarung, die von dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Leiter der betreffenden Abteilung oder Struktur und dem Bürgermeister gemäß der von der Verwaltung erstellten Vorlage unterzeichnet werden muss, werden z. B. die Dauer der Vereinbarung, die allgemeine Beschreibung

der auszuführenden Tätigkeiten und der zu erreichenden Ziele, die Anzahl der Tage/Halbe Tage, die im agilen Modus ausgeführt werden sollen, oder die

Anzahl der Tage, die in einem bestimmten Zeitraum flexibel genutzt werden können, die Zeitfenster für die Arbeit und die Überwachungszeiten sowie die zu verwendenden technologischen Instrumente festgelegt.

Der Zugang zu agiler Arbeit ist in folgenden Fällen vorgesehen:

Anforderungen

Unabdingbare Voraussetzung für die Erbringung eines

Teils der Arbeitsleistung mittels agilem Arbeiten ist das

Vorhandensein von Tätigkeiten, die von zuhause aus tatsächlich durchgeführt werden können.

Zudem sollten folgende Anforderungen erfüllt sein:
In Bezug auf die Tätigkeit, die mittels smart working ausgeführt wird:

- Die Arbeit ist strukturiert, der Anteil nicht planbarer Aufgaben ist gering.
- Die Arbeitsleistung ist ergebnisorientiert. Die Ergebnisse können leicht überprüft werden.
- Erforderliche Arbeitsunterlagen /-dokumente sind in hohem Maße in digitaler Form vorhanden.
- Für die agil ausgeübte Tätigkeit ist eine geringe Kommunikation mit Teammitgliedern und nach außen hin erforderlich.
- Der Parteienverkehr des entsprechenden Amtes wird dadurch nicht beeinträchtigt.

In Bezug auf die Bediensteten:

- Ausgeprägte Kompetenz zur Selbstorganisation (Zeit- und Arbeitsmanagement),

Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit, Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit und technisches Verständnis,

- mindestens zweijährige Berufserfahrung im eigenen Dienstbereich

In Bezug auf den Arbeitsplatz am Wohnort der Bediensteten:

- Es ist eine Internetlinie eingerichtet, deren Leistungsmerkmale agiles Arbeiten erlauben.

	<p>- Der Arbeitsplatz ist nach ergonomischen Standards eingerichtet. Als Minimalstandard gelten: geeigneter Bürostuhl und Arbeitstisch, gute Raumbelüftung und Beleuchtung.</p> <p>Als Vorzugskriterien gelten:</p> <p>Studienerfordernisse, besondere familiäre Umstände, lange Anfahrt zum Arbeitsplatz.</p> <p>Es wird beigefügt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereichsübergreifender Kollektivvertrag (Anlage 7); - Richtlinien für Agiles Arbeiten (Anlage 9); - Vordruck für das Ansuchen (Anlage 10); - Anweisungen für die Arbeit mit privaten oder Firmengeräten ; - Leitlinien für die Nutzung von Cloud-Lösungen für Unternehmen (Anlage 12); 		
	<p>Nelle more della regolamentazione del lavoro agile, ad opera dei contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplineranno a regime l'istituto del Lavoro Agile per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di San Lorenzo di Sebato, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione</p> <p>In data 03/12/2020 è stato sottoscritto dalle parti contrattuali il secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 - 2021. Gli articoli 7 e 8 del predetto accordo stralcio definiscono la disciplina quadro sul lavoro agile ordinario per il periodo posto Covid-19.</p> <p>L'epidemia Covid-19 ha posticipato l'entrata in vigore delle disposizioni del predetto nuovo accordo.</p> <p>Per la durata della pandemia il Comune di San Lorenzo di Sebato ha promosso ed attuato - nei settori nei quali è stato possibile - il più ampio ricorso alla modalità lavorativa dello smart-working. A tal fine i dipendenti hanno presentato una richiesta ai propri responsabili dei servizi rispettivamente della strutture, i quali hanno espresso il loro parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working.</p> <p>Con deliberazione della Giunta comunale n. 231 del 15/06/2020 il Comune di San Lorenzo di Sebato ha preso atto del protocollo d'intesa del 07/05/2020 sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID-19 e ha definito gli</p>		

ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO AGILE

ambiti rispettivamente le attività, le quali non possono essere espletate nella modalità dello smart working.

Questi ambiti rispettivamente attività costituiscono all'interno del Comune di San Lorenzo di Sebato le attività indispensabili ed indifferibili da prestare in presenza fisica sul posto di lavoro.

A partire dal 01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale - previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.

Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:

- il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti;
- il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;
- il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;
- le attività lavorative di norma vengono effettuate nella fascia oraria giornaliera compresa tra le ore 6.00 e le ore 20.00, secondo un orario liberamente gestito;
- in base alle esigenze di servizio possono comunque concordati vincoli di orario o precise fasce di reperibilità, è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;
- il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto;
- il datore di lavoro garantisce la corretta e completa
- informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.

Con deliberazione della Giunta comunale nr. 142 d.d. 28/03/2022 sono state approvate le linee guida per il lavoro agile da parte del Comune di San Lorenzo di Sebato.

Parimenti è stata predisposta la modulistica standardizzata per la relativa istanza.

Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il relativo responsabile del servizio rispettivamente delle strutture secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.

Per l'accesso al lavoro agile sono necessari i seguenti criteri:

Requisiti

Requisito per poter svolgere parte della prestazione lavorativa in modalità agile è la presenza di attività che possono essere svolte da casa.

Inoltre, devono essere soddisfatti i seguenti requisiti:

Per quanto riguarda l'attività svolta in modalità agile:

- Il lavoro deve essere strutturato, la percentuale di compiti che non possono essere pianificati deve essere limitata.
- La prestazione lavorativa è orientata al risultato.
- I documenti / le carte di lavoro richieste sono disponibili in larga misura in formato digitale.
- Il lavoro agile richiede poca comunicazione con i collaboratori / le collaboratrici del team e con l'esterno.
- È salvaguardato l'orario per il pubblico.

Per quanto riguarda i/le dipendenti:

- Ottime capacità di auto-organizzazione (gestione del tempo e del lavoro).
- Affidabilità e serietà.
- Flessibilità, capacità di comunicazione e comprensione tecnica.
- Esperienza professionale di almeno due anni nel proprio ufficio.

Per quanto riguarda il luogo di lavoro presso il luogo di residenza del personale:

- È presente una connessione Internet ad alta velocità.
- Il posto di lavoro è allestito secondo standard ergonomici. Lo standard minimo è: sedia da ufficio e scrivania adeguati, buona ventilazione e illuminazione della stanza.

Costituiscono criteri preferenziali:

Necessità di studio, necessità familiari particolari, lungo accesso al posto di lavoro.

Si allegano:

- Accordo di intercomparto (**Allegato 7**);
- Linee guida per il lavoro agile (**Allegato 8**);
- Modulo dell'istanza Istanza (**Allegato 11**);
- Istruzioni per il lavoro con dispositivi privati o Aziendali;
- Linee guida per l'utilizzo delle soluzioni cloud aziendali (**Allegato 12**).

<p>3. ABSCHNITT 3: ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN ORGANIZZAZIONE</p>			
<p>3.3: DREIJÄHRIGER PLAN DES PERSONALBEDARFES</p>	<p>Der Personalstand zum 31. Dezember des Vorjahres wird anhand des Abschnittes Personal aus dem Einheitlichen Strategiedokument 2023 - 2025, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 25 vom 20.07.2022 bzw. Nr. 49 vom 19.12.2022, nachgewiesen.</p> <p>Beigefügt wird der Abschnitt Personal aus dem Einheitlichen Strategiedokument 2023 - 2025, mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 25 vom 20.07.2022 bzw. Nr. 49 vom 19.12.2022. (Anlage 5)</p> <p>Der Dreijahresplan des Personalbedarfs weist folgende Elemente auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Darstellung des Personalbestands zum 31. Dezember des Vorjahres; • Strategische Personalplanung, die auf der Grundlage folgender Faktoren bewertet wird: <ul style="list-style-type: none"> ○ Einstellungskapazitäten, die auf der Grundlage der derzeitigen Ausgabenbeschränkungen berechnet werden; ○ geschätzte Entwicklung der Abgänge auf der Grundlage der Pensionierungen; ○ Abschätzung der Bedarfsentwicklung in Abhängigkeit von Entscheidungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Prozessen, dem Outsourcing oder der Internalisierung oder dem Ausbau, der Veräußerung von Dienstleistungen, Tätigkeiten, Funktionen oder anderen internen oder externen Faktoren, die eine Diskontinuität des Personalprofils in Bezug auf die Qualifikations- und/oder Mengenprofile erfordern. <p>Es wird der Jahresbericht zur Personalstruktur beigelegt. (Anlage 13)</p> <p>Die Gemeinde St.Lorenzen misst der Ausbildung ihrer Mitarbeiter eine grundlegende strategische Bedeutung bei.</p> <p>Im Dreijahreszeitraum 2023-2025 sind Schulungen in den folgenden Bereichen geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datenschutz; - Antikorruption und transparente Verwaltung; - Sicherheit am Arbeitsplatz; - Vergaberecht; 	<p>Ja/SI</p>	<p>Ja/SI</p>

<p>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</p>	<p>I dati sulla situazione del personale al 31 dicembre dell'anno precedente risulta dalla sezione del personale del Documento Strategico Unificato 2023 - 2025, approvato con delibera del Consiglio comunale n. 25 del 20/07/2022 risp. Nr 49 d.d. 19/12/2022.</p> <p>Si allega la sezione disponibilità e gestione del documento unico di programmazione 2023 - 2025 approvato con delibera del Consiglio comunale n. 25 del 20/07/2022 risp. Nr 49 d.d. 19/12/2022. (Allegato 5)</p> <p>Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente; - Programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori: <ul style="list-style-type: none"> o capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa; o stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti; o stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, alla digitalizzazione dei processi, alle esternalizzazioni o internalizzazioni o a potenziamento, dismissione di Servizi, attività, funzioni o ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi. <p>Si allega il conto annuale. (Allegato 13)</p> <p>Il Comune di San Lorenzo di Sebato ritiene di fondamentale importanza strategica la formazione dei propri dipendenti.</p> <p>Nel triennio 2023-2025 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Protezione dei dati personali; - Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente; - Sicurezza sul lavoro; - Materia di appalti; 		

PLANUNGSABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	Verwaltung mit über 50 Beschäftigten	Verwaltung mit weniger als 50 Beschäftigten
SEZIONE DI PRORAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<p>4. ÜBERPRÜFUNGEN</p> <p>MONITORAGGIO</p>	<p>Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.</p> <p>La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.</p>	Ja/SI	Nein/NO

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

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

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

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