

GEMEINDE MARTELL

INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO) 2022-2024

*Genehmigt mit Beschluss des Gemeindefausschusses
Nr. 581 vom 22.11.2022*

Inhalt

VORWORT	2
1. DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG	4
2. ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS-VORBEUGUNG	4
3. ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN.....	6
4. ÜBERPRÜFUNGEN	10
Anlagen	10

VORWORT

Artikel 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, umgewandelt in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021, sieht vor, dass öffentliche Verwaltungen 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.

Mit dem Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 81 vom 24. Juni 2022 (G.U. 151 vom 30. Juni 2022) wurde das Datum der ersten Verabschiedung des PIAO um 120 Tage ab dem Datum der Genehmigung des Haushalts verschoben.

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

Der Plan hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird 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).

Der PIAO ersetzt einige andere Planungsmittel, nämlich:

- Personalbedarfsplan;
- Leistungsplan;
- Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung;
- Plan für Smart-Working;
- Plan für die Zuweisung von Betriebsmitteln;
- Maßnahmenplan

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. 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 nachfolgende Änderungen und Ergänzungen, das Regionalgesetz Nr. 22/2010 und nachfolgende Änderungen und Ergänzungen, sowie die von der Abteilung für öffentliche Verwaltung herausgegebenen Richtlinien;
- im Hinblick auf Korruptionsrisiken und Transparenz, den Nationalen Korruptionsbekämpfungsplan (PNA) und die Allgemeinen Vorschriften, die von der ANAC gemäß dem Gesetz Nr. 190 von 2012, Gesetzesdekret Nr. 33 von 2013, erlassen wurden;

PLAUNUNG-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
1. DATEN-ÜBERSICHT DER VERWALTUNG	Bezeichnung: Gemeinde Martell Adresse: 39020 Martell, Meiern Hauptort 96 Internetseite: www.gemeinde.martell.bz.it Bürgermeister/in: Georg Altstätter Beschäftigte zum 31/12/2021: 5,6 Einwohner zum 31/12/2021: 830 Telefon: 0473 744581 E-mail: info@gemeinde.martell.bz.it PEC: martell.martell@legalmail.it Steuernummer: 82008550210 MWSt. Nummer: 00630910214	JA	NEIN
2. ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS-VORBEUGUNG			
2.1 Öffentlicher Wert	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	JA	NEIN
2.2. Performance	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	JA	NEIN
2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz	<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</p>	JA	JA

PLAUNUNG-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
	<p>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>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 wird diese Verwaltung auch die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie auf das wirtschaftliche und soziale Gefüge berücksichtigen.</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</p>		

PLAUNUNG-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
	<p>Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit dem Phänomen der Korruption aufgetreten, weder auf der Ebene der Angestellten/Mitarbeiter noch auf der Ebene der politischen Verwaltungsorgane.</p> <p>Es wird auch darauf hingewiesen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>System der Zuständigkeiten</u>: Rollen, Zuständigkeiten und Delegationen werden im Voraus und im Detail definiert und formalisiert, ebenso wie die Entscheidungsprozesse. - <u>Politik, Ziele und Strategien</u>: Diese werden gemeinsam vom Gemeinderat und dem Gemeindegemeinsamer festgelegt. - <u>Ressourcen, Wissen, Systeme und Technologien</u>: Die Verwaltung verfügt über einen effizienten Hauptsitz, eine moderne Infrastruktur und ein IT-Netz sowie eine kontinuierliche Schulung des Personals. - <u>Organisationskultur</u>: Von der Einstellung an werden alle Mitarbeiter nach ihrer Fähigkeit beurteilt und bewertet, wie sie die Erreichung der Ziele der Organisation ethisch interpretieren. - <u>Informationsfluss</u>: 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. - <u>Beschwerden, Berichte oder andere laufende Untersuchungen</u>: Es sind keine früheren oder laufenden Disziplinarverfahren aktenkundig. <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>Siehe Anlage 1 Risikokatalog</p>		
3. ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN			
3.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR	<p>Das Organisationsmodell der Körperschaft enthält:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organigramm; • Ebenen der organisatorischen Verantwortung, Anzahl der Führungskräfte und Anzahl der organisa- 	JA	JA

PLANUNG-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
	<p>torischen Positionen, basierend auf vier Dimensionen:</p> <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>Siehe beiliegende Ämterordnung/Organigramm und Stellenplan, Auszug aus dem Einheitlichen Strategie Dokument (ESD) - Personalstand und Jahresbericht Personalstruktur.</p>		
3.2. ORGANISATION DES AGILEN ARBEITENS	<p>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 Martell durch die Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung geregelt.</p> <p>Auf 03.12.2020 wurde der zweite Vertragsentwurf für die Erneuerung des bereichsübergreifenden 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.</p> <p>Durch die Covid-19-Epidemie wurde das Inkrafttreten der Bestimmungen des oben genannten neuen Abkommens verschoben.</p> <p>Für die Dauer der Pandemie hat die Gemeinde Martell in den Bereichen, in denen dies möglich war - die weitestgehende Nutzung von Smart-Working gefördert und umgesetzt.</p> <p>Ab dem 01.04.2022 ist agiles Arbeiten - wie im oben genannten bereichsübergreifenden Abkommen sowie in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen - nur noch</p>		

PLAUNUNG-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
	<p>durch den Abschluss einer individuellen Ad-hoc-Vereinbarung möglich.</p> <p>In den Artikeln 7 und 8 des bereichsübergreifenden 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; 		

PLAUNUNG-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
	<p>Es wird beigelegt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bereichsübergreifender Kollektivvertrag; - Anweisungen für die Arbeit mit privaten oder Firmengeräten; - Leitlinien für die Nutzung von Cloud-Lösungen für Unternehmen. 		
<p>3.3 DREIJÄHRIGER PLAN DES PERSONAL-BEDARFES</p>	<p>Der Personalstand zum 31. Dezember des Vorjahres wird anhand des Abschnittes Personal aus dem Einheitlichen Strategiedokument 2022 – 2024, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 40 vom 29.12.2021, nachgewiesen.</p> <p>Beigelegt wird der Abschnitt Personal aus dem Einheitlichen Strategiedokument (ESD) 2022 – 2024.</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.</p> <p>Die Gemeinde Martell misst der Ausbildung ihrer Mitarbeiter eine grundlegende strategische Bedeutung bei.</p> <p>Im Dreijahreszeitraum 2022-2024 sind Schulungen in den folgenden Bereichen geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datenschutz; • Antikorruption und transparente Verwaltung; 	<p>JA</p>	<p>JA</p>

PLAUNUNG-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit am Arbeitsplatz; • Vergaberecht; • Lizenzwesen • Steuerwesen • Finanzwesen • Meldeamt und Standesamt • Bibliothekswesen • Öffentliche Sicherheit • Bauwesen 		
4. ÜBERPRÜFUNGEN	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	JA	NEIN

Anlagen

1. Risikokatalog Korruptionsprävention (auf homepage: transparente verwaltung - sonstige inhalte – korruption)
2. Organigramm/Ämterordnung, Stellenplan
3. Auszug aus Einheitlichen Strategiedokument (ESD) - Personalstand
4. Jahresbericht Personalstruktur
5. Bereichsübergreifender Kollektivvertrag vom 03.12.2020 - Smart Working
6. Anweisungen für die Arbeit mit Privat- und Betriebsgeräten, sowie Verwendungsvorgaben von betrieblich zugelassenen Cloud-Lösungen