

**COMUNE DI
SELVA DI VAL
GARDENA**

Provincia di Bolzano

Servizio segreteria

PART.IVA E COD.FISC. 00411710213

**GEMEINDE
WOLKENSTEIN IN
GRÖDEN**

Provinz Bozen

Sekretariatsdienst

MWST. NR. UND ST.KOD. 00411710213



**CHEMUN DE
SËLVA**

Provincia de Bulsan

Servisc de secretariat
Afars generei

COD.FISC Y PART.IVA 00411710213

PIAO

**PIANO INTEGRATO DI
ATTIVITÀ E DI
ORGANIZZAZIONE**

**INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND
ORGANISATIONSPLAN**

**PLAN INTEGRÀ DE ATIVITÀ
Y DE ORGANISAZION**

2023-2025

Approvato con delibera della Giunta Comunale n. 128 del 29 agosto 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 rispettivamente alle leggi regionali di stabilità 2022 e 2023.

Indice

| | |
|--|---|
| PREMESSA..... | 3 |
| RIFERIMENTI NORMATIVI..... | 3 |
| 1. SCHEDA ANAGRAFICA | 4 |
| 1.1 Analisi del contesto esterno..... | 4 |
| 1.2 Analisi del contesto interno..... | 4 |
| 1.2.1 Organigramma dell'ente | 4 |
| 1.2.2 Mappatura dei processi | 4 |
| 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE..... | 5 |
| 2.1 Valore pubblico | 5 |
| 2.2 Performance | 5 |
| 2.3 Rischi corruttivi e Trasparenza | 5 |
| 3. ORGANIZZAZIONE..... | 7 |
| 3.1 Sottosezione struttura organizzativa | 7 |
| 3.2 Organizzazione del lavoro agile | 7 |
| 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale..... | 7 |
| 3.3.1 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale | 8 |
| 4. MONITORAGGIO | 8 |
| 5. ALLEGATI..... | 8 |

PREMESSA

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

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito PIAO).

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance. In quest'ottica, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione rappresenta una sorta di "testo unico" della programmazione e assorbe, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione a cui sono tenute le amministrazioni, in particolare:

Piano del Fabbisogno del personale;
Piano delle Performance;
Piano di prevenzione alla corruzione;
Piano organizzativo del lavoro agile
Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali;
Piano delle azioni positive

Il PIAO ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento a livello nazionale, regionale e provinciale, e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime 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.

Le pubbliche amministrazioni pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Il presente documento è stato predisposto dalla vicesegretaria comunale reggente (RPCT) ed adottato dalla Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa sopra riportata ed in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023-2025, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 e 42 del 29.12.2022.

Ai sensi del DM 132/2022, il presente PIAO viene adottato in forma semplificata, trattandosi di un ente con non più di 50 dipendenti. Il calcolo del numero dei dipendenti 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).

1. SCHEDA ANAGRAFICA

Comune di Selva di Val Gardena

Indirizzo: Strada Nives, 14

Sito internet: <http://www.selva.eu>

E-mail: info@selva.eu

Telefono: 0471 772111

Pec-Mail: wolkenstein.selvadivalgardena@legalmail.it

Codice fiscale/partita IVA: 00411710213

Sindaco: Rolando Demetz

Numero dipendenti al 31.12.2022: 26

Numero abitanti al 31.12.2022: 2569

1.1. Analisi del contesto esterno

Si rinvia alla valutazione di impatto del contesto esterno come descritta nel capitolo 2.3 rischi corruttivi e trasparenza del presente piano e all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP:

[Comune di Selva di Val Gardena - Home - Amministrazione - Municipio - Amministrazione Trasparente](#)

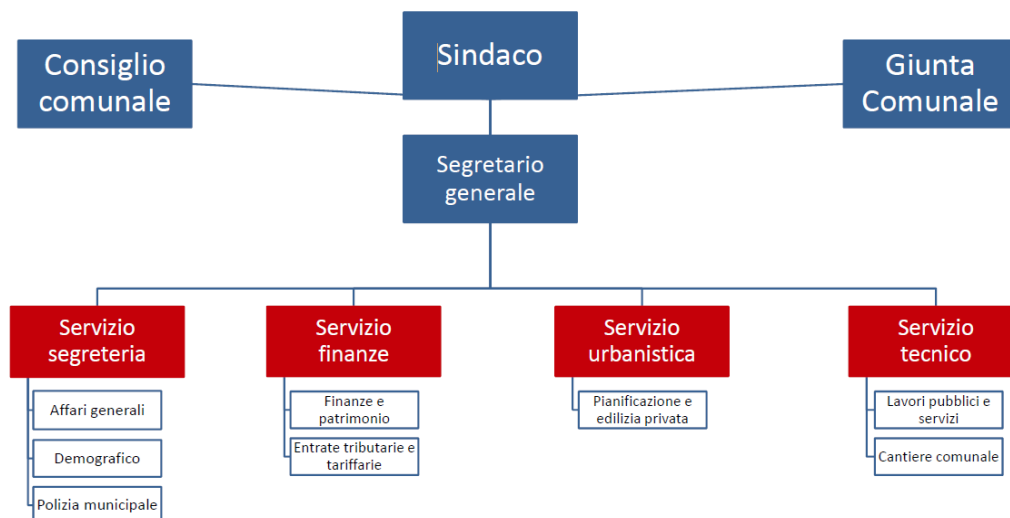
1.2. Analisi del contesto interno

Si rinvia alla valutazione di impatto del contesto interno come descritta nel capitolo 2.3 rischi corruttivi e trasparenza del presente piano e all'analisi di contesto esterno effettuata nella SeS del DUP:

[Comune di Selva di Val Gardena - Home - Amministrazione - Municipio - Amministrazione Trasparente](#)

1.2.1. Organigramma dell'ente

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come definito con deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 del 24.10.1988.



1.2.2. Mappatura dei processi

Attesa l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022, si conferma la programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PTPCT 2022-2024, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 56 del 27/04/2022 e pubblicato sul sito istituzionale del comune: [Comune di Selva di Val Gardena - Home - Amministrazione - Municipio - Amministrazione Trasparente](#).

Si veda in particolare la mappatura dei rischi.

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l'individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale collegati al mandato elettorale del Sindaco, si rimanda alla Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione, adottato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 29.12.2022 che qui si ritiene integralmente riportata e che è pubblicata sul sito istituzionale: [Comune di Selva di Val Gardena - Home - Amministrazione - Municipio - Amministrazione Trasparente](#)

2.2. Performance

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, Pagina 9 di 32 sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La vicesegretaria comunale reggente, responsabile delle strutture organizzative ha sottoposto alla giunta comunale la proposta di distribuzione del premio di produttività per il 2022 in seguito alla valutazione delle prestazioni individuali e del raggiungimento degli obiettivi prefissati in data 02.03.2023 prot. n. 3186.

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

Valutazione di impatto del contesto esterno

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 Vicesegretaria comunale reggente
- **Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:** l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo personale
- **Cultura organizzativa:** a partire dall'assunzione tutti gli impiegati sono valutati e valorizzati per la loro capacità di interpretare in modo etico il raggiungimento delle finalità dell'ente
- **Flussi informativi:** la trasparenza interna è considerata un pilastro fondante la capacità dell'ente di porsi come Organizzazione in grado di apprendere e di sviluppare il valore delle risorse ad esso affidate.
- **Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:** non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti. Questa Amministrazione, inoltre, approverà entro il 15 luglio 2023 le "Linee guida per la segnalazione di illeciti oppure irregolarità e disciplina della tutela del segnalante" (whistleblower) in attuazione della direttiva UE 2019/1937, recepita dal D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023.

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.

Questo Comune ha adottato l'ultimo Piano Triennale Anticorruzione per il periodo 2022-2024 e conferma l'attualità e validità della mappatura dei rischi.

[\(vedi tabella dei rischi\)](#)

Gestione dei progetti e fondo PNRR

Il Comune di Selva di Val Gardena gestisce diversi progetti collegati e finanziati dal PNRR, in particolare l'ampliamento della casa bimbo, diversi progetti in ambito di digitalizzazione e il PNRR piccole opere. 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:

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

Nel corso dell'anno 2022 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni, obbligatorie non, previste dal Decreto legislativo 33/2013, tenendo conto delle esenzioni introdotte dalle LL.RR. 10/2014 e 16/2016 per il territorio della Regione Trentino-Alto Adige/Südtirol.

Le criticità emerse sono state prese in carico e si è provveduto alla loro risoluzione.

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 Decreto legislativo 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 Decreto legislativo 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 azioni programmate in materia di "trasparenza" devono tenere conto delle disponibilità finanziarie ed organizzative del Comune.

Come indicato nella “relazione annuale RPCT”, la carenza di personale da dedicare agli onerosi adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013, costituisce un limite alla corretta azione di questa Amministrazione. Ciò nonostante, il Comune produrrà, comunque, il massimo sforzo per adeguarsi agli obblighi normativi. 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 questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.

Codice di comportamento

con la delibera n. 226 del 27.12.2022, questo Comune ha integrato il proprio Codice di comportamento secondo quanto previsto dall’art. 4 del D.Lgs. 30 aprile 2022, n. 36, introducendo una sezione relativa al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche, al rapporto con i media e con i social network, anche in un’ottica di tutela dell’immagine della pubblica amministrazione.

3. ORGANIZZAZIONE

3.1. Sottosezione Struttura organizzativa

L’organigramma del Comune di Selva di Val Gardena è presentato al capitolo 1.2.1 di questo Piano. La pianta organica è stata modificata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 26.04.2023. Il Testo unico degli accordi di comparto per i dipendenti dei Comuni del 02.07.2015 all’art. 57 prevede l’attribuzione di indennità per responsabili di unità organizzative. Inoltre, tale testo agli artt. 52, 53, 54, 61 e 65, prevede l’attribuzione di indennità connesse all’esercizio di funzioni o all’espletamento di particolari servizi. Le indennità per ciascun dipendente sono state identificate in base all’inquadramento contrattuale e alle competenze tecniche e deliberate dalla giunta comunale.

3.2. Organizzazione del lavoro agile

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

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

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

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

1.Art.12/bis (disposizioni sul personale dei comuni) della L.P. 14.2.1992 n. 6

2.DPGP n. 15 del 13.4.2017 - Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni.

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

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale illustra i seguenti elementi:

- rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell’anno precedente;
- programmazione strategica delle risorse umane, valutata sulla base dei seguenti fattori:
- capacità di assunzione calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base dei pensionamenti;
- 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.

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei

fabbisogni, si rimanda all'Allegato 3 al presente Piano, contenente la pianta organica del personale.

Come da Documento Unico di programmazione 2023-2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 29.12.2022 il fabbisogno di personale rimane invariato nella dotazione complessiva, visto che non ci sono più posti disponibili nella pianta organica. Considerato il costante aumento di funzioni demandate ai comuni e i mutamenti legislativi è obiettivo di questo ente aumentare il numero di dipendenti a tempo indeterminato, provvedendo ad assunzioni di personale con professionalità tecniche richieste. La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.3.1. Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente

La pianificazione della formazione del personale nei prossimi anni prevede come formazione obbligatoria la sicurezza sul lavoro e la formazione nell'ambito dell'anticorruzione e della privacy (soprattutto per nuovi assunti). Priorità avrà inoltre la formazione alla digitalizzazione. A ogni dipendente È data la possibilità di partecipare a corsi su richiesta e in seguito alla valutazione della vicesegretaria comunale reggente.

4. MONITORAGGIO

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

Si precisa 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.

5. ALLEGATI

- 1) PTPCT 2022-2024 con mappa dei rischi aggiornata 2022
- 2) Allegato obblighi di trasparenza aggiornato 2023
- 3) Pianta organica del personale

INHALTSANGABE

| | |
|--|----|
| 1. VORWORT | 10 |
| 2. RECHTLICHE HINWEISE..... | 10 |
| 3. DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG | 11 |
| 1.1 Analyse des externen Kontexes | 11 |
| 1.2 Analyse des internen Kontexes | 11 |
| 1.2.1 Organigramm der Verwaltung | 11 |
| 1.2.2 Prozessdarstellung | 11 |
| 4. ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBÄUGUNG..... | 12 |
| 2.1 Öffentlicher Wert..... | 12 |
| 2.2 Performance..... | 12 |
| 2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz | 12 |
| 5. ORGANISATION | |
| 3.1 Organisationsstruktur | 14 |
| 3.2 Organisation der agilen Arbeit | 14 |
| 3.3 Dreijähriger Personalbedarfsplan | 14 |
| 3.3.1 Programmierung von Zielen für die Kompetenzerweiterung des Personals | 15 |
| 6. MONITORING..... | 15 |
| 7. ANLAGEN | 15 |

VORWORT

Der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) wurde mit dem Ziel eingeführt, eine bessere Koordinierung und Vereinfachung der Planungstätigkeiten der öffentlichen Verwaltungen zu ermöglichen sowie eine bessere Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeiten und Dienstleistungen für Bürger und Unternehmen zu gewährleisten.

Er ist daher ein Instrument, das einerseits einen bedeutenden strategischen Wert und andererseits einen starken kommunikativen Wert hat, durch den die öffentliche Verwaltung der Gemeinschaft die Ziele und Maßnahmen mitteilt, durch die ihre öffentlichen Aufgaben erfüllt werden, und die Ergebnisse, die im Hinblick auf die zu erfüllenden öffentlichen Werte erzielt werden sollen.

RECHTLICHE HINWEISE

Mit Artikel 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, das mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 umgewandelt wurde, wurde der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (im Folgenden PIAO genannt) eingeführt.

Der Grundsatz, der der Definition des PIAO zugrunde liegt, entspricht dem Wunsch, die Vielzahl der in den verschiedenen Phasen der Regulierungsentwicklung eingeführten Planungsinstrumente zu überwinden und einen einzigen Plan für die Verwaltung zu schaffen. In diesem Sinne stellt der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan eine Art "Einheitstext" der Planung dar und fasst im Sinne einer maximalen Vereinfachung viele der Planungsakte, an die die Verwaltungen gebunden sind, zusammen, insbesondere.

- Personalbedarfsplan;
- Leistungsplan;
- Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung;
- Agiler Arbeitsplan;
- Plan für die Zuweisung von Betriebsmitteln;
- Plan mit positiven Maßnahmen und konkreten Aktionen

PIAO hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird jährlich aktualisiert. Er wird im Einklang mit dem Regeln auf nationaler, regionaler und Provinzebene und den von der Abteilung für öffentliche Aufgaben, Korruptionsbekämpfung und Transparenz herausgegebenen Leitlinien erstellt, auf die im Nationalen Plan zur Korruptionsbekämpfung und in den von der ANAC gemäß dem Gesetz Nr. 190 von 2012, dem Gesetzesdekret Nr. 33 von 2013 und allen weiteren spezifischen Regelungen, die in diese aufgenommen wurden, zu anderen Themen, die von diesen übernommen werden, sowie auf der Grundlage des "Modellplans", auf den im Erlass des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 30. Juni 2022 Bezug genommen wird.

Gemäß Artikel 6 Absatz 6-bis des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, das mit Änderungen in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 umgewandelt wurde, eingeführt durch Artikel 1 Absatz 12 des Gesetzesdekrets Nr. 228 vom 30. Dezember 2021, das mit Änderungen in das Gesetz Nr. 15 vom 25. Februar 2022 umgewandelt wurde, und anschließend geändert durch Artikel 7 Absatz 1 des Gesetzesdekrets Nr. 36 vom 30. April 2022, das mit Änderungen in das Gesetz Nr. 79 vom 29. Juni 2022 umgewandelt wurde, verabschieden die Verwaltungen und Körperschaften den PIAO bis zum 31. Januar eines jeden Jahres oder im Falle einer gesetzlichen Verlängerung der Fristen für die Genehmigung der Haushalte, innerhalb von 30 Tagen nach dem letzten Termin für die Genehmigung der Haushalte, der durch die geltenden Verlängerungen festgelegt wurde.

Die öffentlichen Verwaltungen veröffentlichen den Plan und seine Aktualisierungen auf ihrer institutionellen Website und senden ihn an die Abteilung für den öffentlichen Dienst des Präsidiums des Ministerrats zur Veröffentlichung auf dem entsprechenden Portal.

Das vorliegende Dokument wurde vom stellvertretenden Gemeindesekretär (RPCT) erstellt und vom Gemeindevorstand in Übereinstimmung mit den oben genannten Vorschriften und im Einklang mit dem Einheitlichen Strategiedokument 2023-2025 ESD und dem Haushaltsvoranschlag 2023-2025, die durch die Gemeinderatsbeschlüsse Nr. 41 und 42 vom 29.12.2022 genehmigt wurden, angenommen.

Gemäß dem Ministerialdekretes 132/2022 wird dieses PIAO in vereinfachter Form angewandt, da es sich um eine Körperschaft mit nicht mehr als 50 Beschäftigten handelt. Die Berechnung der Anzahl der Beschäftigten erfolgte gemäß den Angaben im ANCI-Heft Nr. 36 vom Juli 2022 (Berechnungsmethoden zur Erstellung der Tabelle 12 des Jahresabschlusses).

Sektion 1: DATENÜBERSICHT

Gemeinde Wolkenstein in Gröden

Adresse: Str. Nives, 14

Internetseite: <http://www.selva.eu>

E-mail: info@selva.eu

Pec-Mail: wolkenstein.selvadivalgardena@legalmail.it

Steuerkodex und -nummer: 00411710213

Bürgermeister: Rolando Demetz

Beschäftigte zum 31.12.2022: 26

Einwohner zum 31.12.2022: 2569

5.1. Analyse des externen Kontextes

Wir verweisen auf die Folgenabschätzung des externen Kontextes, wie in Kapitel 2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz dieses Plans beschrieben, und auf die Analyse des externen Kontextes, die in der Sektion des Strategiedokumentes ESD durchgeführt wurde:

[Gemeinde Wolkenstein - Home - Verwaltung - Transparente Verwaltung](#)

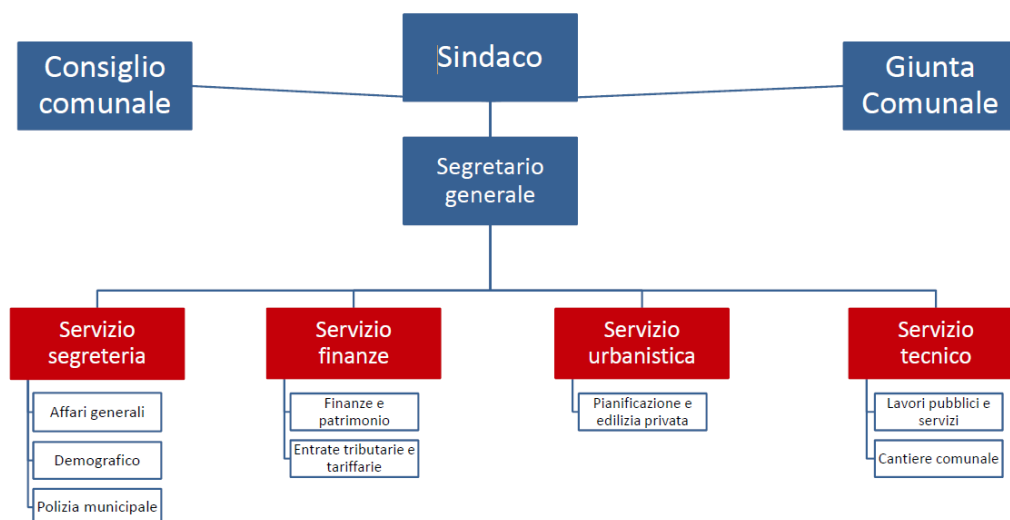
5.2. Analyse des internen Kontextes

Wir verweisen auf die Folgenabschätzung des externen Kontextes, wie in Kapitel 2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz dieses Plans beschrieben, und auf die Analyse des externen Kontextes, die in der Sektion des Strategiedokumentes ESD durchgeführt wurde:

[Gemeinde Wolkenstein - Home - Verwaltung - Transparente Verwaltung](#)

5.2.1. Organigramm der Körperschaft

Nachstehend finden Sie das Organigramm der Organisation, wie es im Beschluss des Gemeinderates Nr. 139 vom 24.10.1988 festgelegt ist.



5.2.2. Prozessdarstellung

In Anbetracht der Tatsache, dass es keine korrupten Fakten, Verwaltungsmängel, bedeutende organisatorische Änderungen sowie Änderungen der strategischen Ziele gibt, wie in Abschnitt 10.1.2 des Nationale Antikorruptionsplanes 2022 festgelegt, wird das Programm zur Vorbeugung der Korruption und Transparenz, das im PTPCT 2022-2024 enthalten ist, das mit Beschluss des Gemeinderats Nr. 56 vom 27.04.2022 genehmigt und auf der institutionellen Website der Gemeinde veröffentlicht wurde, bestätigt: [Gemeinde Wolkenstein - Home - Verwaltung - Rathaus - Transparente Verwaltung](#).

Siehe insbesondere den Risikokatalog

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

Wir weisen auch darauf hin:

- **System der Zuständigkeiten:** Rollen, Zuständigkeiten und Delegationen sind im Voraus und im Detail definiert und formalisiert, ebenso wie die Entscheidungsprozesse
 - **Politiken, Ziele und Strategien:** Diese werden gemeinsam vom Gemeinderat und dem stellvertretenden Gemeindesekretär festgelegt
 - **Ressourcen, Wissen, Systeme und Technologien:** Die Verwaltung verfügt über einen effizienten Hauptsitz, eine moderne Infrastruktur und ein IT-Netz und bildet ihr Personal kontinuierlich weiter.
 - **Organisationskultur:** Ab dem Zeitpunkt der Einstellung werden alle Mitarbeiter nach ihrer Fähigkeit beurteilt und bewertet, die Erreichung der Ziele der Organisation ethisch zu interpretieren
 - **Informationsfluss:** Interne Transparenz wird als Grundpfeiler für die Fähigkeit der Organisation angesehen, sich als eine Organisation zu positionieren, die in der Lage ist, aus den ihr anvertrauten Ressourcen zu lernen und deren Wert zu entwickeln.
 - **Beschwerden,** Berichte oder andere laufende Untersuchungen: Es sind keine früheren oder anhängigen Disziplinarverfahren zu verzeichnen. Diese Verwaltung wird außerdem bis zum 15. Juli 2023 die "Leitlinien für die Meldung von Straftaten oder Unregelmäßigkeiten und die Regelung des Schutzes von Hinweisgebern (whistleblower) " in Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 genehmigen, die durch das Gesetzesdekret 24 vom 10. März 2023 umgesetzt wurde.
- Es kann daher mit Fug und Recht davon ausgegangen werden, dass das interne Umfeld gesund ist und keinen Anlass zu besonderen Bedenken gibt.

Katalogisieren von Prozessen, Identifizierung und Bewertung potenzieller und tatsächlicher Korruptionsrisiken, Ausarbeitung organisatorischer Maßnahmen zur Risikobewältigung.

Die Gemeinde hat den neuesten Dreijahresplan zur Korruptionsbekämpfung für den Zeitraum 2022-2024 angenommen und bestätigt die Relevanz und Gültigkeit des Risikokataloges.
[\(siehe Risikokatalog\)](#)

Projektleitung und PNRR-Fond

Die Gemeinde Wolkenstein verwaltet mehrere Projekte, die im Zusammenhang mit dem PNRR stehen und von diesem finanziert werden, insbesondere die Erweiterung der Kindertagesstätte, mehrere Digitalisierungsprojekte und die PNRR-Kleinprojekte.

Die Verwaltung der Projekte und der Mittel wird vom Leiter der Korruptionsprävention und Transparenz (RPCT) in Abstimmung mit den zuständigen Strukturen/Abteilungen wahrgenommen.

Die Koordinierung des RPCT wird vor allem im Dreijahreszeitraum 2023-2025 erfolgen:

- Prozesskoordination;
- Überwachung der Maßnahmen des RPCT;
- die Umsetzung der Transparenzpflichten;
- die Verwaltung des Informationsflusses.

Darüber hinaus werden die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz mit den Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche (Gesetzesdekret 231/2007) koordiniert.

“Transparenz.

Der Gemeindesekretär (RPCT) koordiniert und beaufsichtigt die Aktivitäten der oben genannten Subjekte. Im Laufe des Jahres 2022 wurde eine außerordentliche, detaillierte Überprüfung aller nicht obligatorischen Veröffentlichungen durchgeführt, die im Gesetzesdekret 33/2013 vorgesehen sind, unter Berücksichtigung der Ausnahmen, die durch die Regionalgesetze Nr. 10/2014 und Nr. 16/2016 für das Gebiet der Region Trentino-Südtirol.

Die dabei aufgetretenen kritischen Fragen wurden berücksichtigt und gelöst.

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.

Wie im "RPCT-Jahresbericht" angegeben, stellt der Mangel an Personal, das für die lästige Erfüllung der im Gesetzesdekret 33/2013 vorgesehenen Aufgaben zur Verfügung steht, eine Einschränkung für das ordnungsgemäße Handeln dieser Verwaltung dar. Die Gemeinde wird sich jedoch bemühen, die gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten.

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 "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 Nr. 226 vom 27.12.2022 hat diese Gemeinde ihren Verhaltenskodex gemäß den Bestimmungen von Artikel 4 des Gesetzesvertretenden Dekrets 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.

7. ORGANISATION

7.1. Organisationsstruktur

Das Organigramm der Gemeinde Wolkenstein ist in Kapitel 1.2.1 dieses Plans dargestellt. Der Organisationsplan wurde durch den Gemeinderatsbeschluss Nr. 16 vom 26.04.2023 geändert. Der Einheitstext der Tarifverhandlungen für die Gemeindebediensteten vom 02.07.2015 sieht in Art. 57 die Gewährung von Zulagen für die Leiter von Organisationseinheiten vor. Darüber hinaus sieht dieser Text in den Artikeln 52, 53, 54, 61 und 65 die Gewährung von Zulagen im Zusammenhang mit der Ausübung von Funktionen oder der Erbringung bestimmter Dienstleistungen vor. Die Zulagen für die einzelnen Mitarbeiter wurden auf der Grundlage ihrer vertraglichen Einstufung und ihrer technischen Fähigkeiten festgelegt und vom Gemeindeausschuss genehmigt.

7.2. Organisation des agilen Arbeitens

In Trentino – Südtirol gab es keine Verpflichtung zur Annahme des POLA (Plan des agilen Arbeitens). Dies wurde mit den Sozialpartnern durch den zweiten Vertragsentwurf für die Erneuerung des interministeriellen Tarifvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 geregelt: Art. 7 "Agiles Arbeiten" und Art. 8 "Rahmendisziplin zum agilen Arbeiten (Smart Working)".

Auf der Grundlage dieser Bestimmungen konnten die Gemeinden und Bezirksgemeinschaften individuelle Vereinbarungen über agiles Arbeiten treffen, die sie nach den Kriterien und der Rahmendisziplin in Artikel 8 "Rahmendisziplin für agiles Arbeiten (smart working)" regeln.

7.3. Dreijähriger Plan des Personalbedarfes

Das Personal der Gemeinden entspricht den Parametern, die in den folgenden provincialen Vorschriften festgelegt sind:

1.Art.12/bis (Bestimmungen über das Personal der Gemeinden) des Provinzialgesetzes 14.2.1992 Nr. 6

2.DLH Nr. 15 vom 13.4.2017 - Festlegung von Parametern für die Definition der Stellenpläne der Gemeinden.

Der dreijährige Personalbedarfsplan ist das Instrument, mit dem die Verwaltung den Bedarf an Funktionalität und Optimierung der für das Funktionieren der Behörde erforderlichen Humanressourcen sicherstellt.

Der Dreijahresplan des Personalbedarfs weist folgende Elemente auf:

- Darstellung des Personalbestands zum 31. Dezember des Vorjahres;
- Strategische Personalplanung, die auf der Grundlage folgender Faktoren bewertet wird:
- Einstellungskapazitäten, die auf der Grundlage der derzeitigen Ausgabenbeschränkungen berechnet werden;
- geschätzte Entwicklung der Abgänge auf der Grundlage der Pensionierungen;

