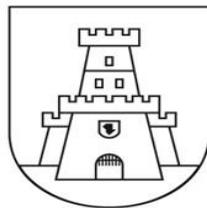


---

**MARKTGEMEINDE INNICHEN**  
Autonome Provinz Bozen-Südtirol

---



---

**COMUNE DI SAN CANDIDO**  
Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige

---



## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**

**2024 - 2026**

approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54/24 dell'01.02.2024

## SOMMARIO

Premessa	S. 3
1. Sezione: scheda anagrafica dell'amministrazione	S. 7
1.1 Analisi del contesto esterno	S. 7
1.2 Analisi del contesto interno	S. 7
1.2.1 Organigramma dell'ente	S. 8
1.2.2 La mappatura dei processi	S. 8
2. Sezione: valore pubblico, performance e anticorruzione	S. 8
2.1 Valore pubblico	S. 8
2.2 Performance	S. 9
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	S. 9
3. Sezione: Organizzazione e capitale umano	S. 16
3.1 Struttura organizzativa	S. 16
3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere	S. 17
3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	S. 17
3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	S. 18
3.2 Organizzazione del lavoro agile	S. 19
3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale	S. 21
3.3.1 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente	S. 22
4. Sezione: Monitoraggio	S. 24

## 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'articolo 7, comma 1, lettera 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 del 24 giugno 2022, n. 81 (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;
- Piano del Lavoro Agile;
- Piano delle Dotazioni strumentali;

- Piano delle Azioni positive e Azioni concrete

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di *governance*. In quest'ottica, il PIAO 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 di 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 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 funzionale 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 2022, 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 (articolo 5 del decreto ministeriale che definisce lo schema tipo), limitatamente alle parti ompilate”.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 70 del 21/12/2023 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 21/12/2023.

A prescindere dalla normativa regionale sopra indicata, il Comune di San Candido 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.

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<b>1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE</b>	Denominazione: Comune di San Candido Indirizzo: Piazza del Magistrato, 2 Sito Internet: <a href="http://www.sancandido.eu">www.sancandido.eu</a> Telefono: 0474 916622 E-mail: <a href="mailto:info@sancandido.eu">info@sancandido.eu</a> PEC: <a href="mailto:innichen.sancandido@legalmail.it">innichen.sancandido@legalmail.it</a> Sindaco Klaus Rainer Dipendenti al 31/12/2023: 31, equivalenti a tempo pieno: 26,99 Popolazione al 31/12/2023: 3:330 Cod. Fiscale: 81006750210 P. IVA: 00496810219	NO	SI
<b>1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO</b>	Si rinvia all'analisi del contesto esterno effettuata nella SeS del DUP: <a href="https://www.sancandido.eu/it/Amministrazione/Municipio/Amministrazione_Trasparente">https://www.sancandido.eu/it/Amministrazione/Municipio/Amministrazione_Trasparente</a>	NO	SI
<b>1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO</b>	Si rinvia all'analisi del contesto interno effettuata nella SeS del DUP: <a href="https://www.sancandido.eu/it/Amministrazione/Municipio/Amministrazione_Trasparente">https://www.sancandido.eu/it/Amministrazione/Municipio/Amministrazione_Trasparente</a>	NO	SI

<b>1.2.1 Organigramma dell'ente</b>	Si rinvia all'organigramma dell'Ente (vedi allegato al PIAO).	<b>NO</b>	<b>SI</b>
<b>1.2.2 La mappatura dei processi</b>	Si rinvia alla mappatura dei processi operata in sede di misure anticorruptive (vedi tabellone processi-rischi PTPCT 2021-2023 come allegato al PIAO).	<b>NO</b>	<b>SI</b>

<b>Comune di San Candido</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 di-</b>	<b>Amministrazioni</b>
<b>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</b>			
<b>2.1 Valore pubblico</b>	<p>La compilazione della presente sezione non è dovuta per I Comuni con meno di 50 dipendenti.</p> <p>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 di Consiglio Comunale n. 70 del 21.12.2023 che qui si ritiene integralmente riportata.</p>	<b>NO</b>	<b>SI</b>

<b>Comune di San Candido</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 di-</b>	<b>Amministrazioni</b>
<b>2.2. Performance</b>	<p>La compilazione della presente sezione non è dovuta per i Comuni con meno di 50 dipendenti.</p> <p>Si richiamano le previsioni degli atti programmatici di indirizzo, attuativi del bilancio 2024 – 2026, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 dell'11.01.2024 che qui si ritiene integralmente riportata.</p>	<b>NO</b>	<b>SI</b>

<b>Comune di San Candido</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>2.3 Rischi corruttivi e trasparenza</b>	<p>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 2021-2023, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 31/03/2021 e confermata con deliberazione della Giunta Comunale n. 208 del 31.03.2022</p>	<b>NO</b>	<b>SI</b>

	<p>(<a href="https://www.sancandido.eu/it/Amministrazione/Municipio/Amministrazione_Trasparente">https://www.sancandido.eu/it/Amministrazione/Municipio/Amministrazione_Trasparente</a>).</p> <p><b>Valutazione di impatto del contesto esterno</b>  L'analisi del contesto esterno ha come obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Ente è chiamato ad operare, con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, sono stati considerati sia i fattori legati al territorio della Provincia di Bolzano, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.</p> <p>Comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui un Ente locale struttura è sottoposto consente infatti di indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio.</p> <p>Ricercando precisi indicatori di contesto, utili risultano i dati pubblicati nel 2016 da ASTAT, Istituto di statistica Provinciale, in occasione della giornata mondiale contro la corruzione, dati relativi all'opinione degli altoatesini sulla corruzione e su comportamenti che attengono al senso civico e che, più o meno direttamente, fungono da indicatori di legalità di un territorio.</p> <p>Il 44,4% dei cittadini altoatesini rifiuta nettamente l'affermazione secondo cui la corruzione sarebbe un qualcosa di naturale e caratterizzante la vita sociale ed economica.</p> <p>Quasi un quarto (24,3%) degli altoatesini si trova poco d'accordo con la stessa affermazione mentre quasi un terzo (31,3%) della popolazione è abbastanza o molto concorde nel ritenere che non sia possibile evitare e combattere la pratica corruttiva.</p>	<p><b>NO</b></p>	<p><b>SI</b></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.

	<p>Si segnala inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Sistema di responsabilità:</b> ruoli responsabilità e deleghe sono preventivamente e dettagliatamente definiti e formalizzati, così come i processi decisionali</li> <li>• <b>Politiche, obiettivi e strategie:</b> sono definiti di concerto da Giunta comunale e Segretario Comunale</li> <li>• <b>Risorse, conoscenze, sistemi e tecnologie:</b> l'Amministrazione è dotata di una sede efficiente, di una rete infrastrutturale ed informatica recente, con formazione continua del suo Personale</li> <li>• <b>Cultura organizzativa:</b> 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</li> <li>• <b>Flussi informativi:</b> 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.</li> <li>• <b>Denunce, segnalazioni o altre indagini in corso:</b> non risultano agli atti, né si riscontrano procedimenti disciplinari pregressi o pendenti.</li> </ul> <p>Si può quindi fondatamente ritenere che il contesto interno è sano e non genera particolari preoccupazioni.</p> <p><b>Mappatura dei processi, Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti, Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio.</b></p> <p>Si rinvia al catalogo dei rischi dell'allegato piano anticorruzione.</p>		
--	--	--	--

	<p><b>Misure anti-Pantouflage:</b>  Tale disciplina 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.</p> <p><b>Gestione dei progetti e fondo PNRR:</b>  Il Comune di San Candido gestisce i seguenti progetti collegati e finanziati dal PNRR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Misure per l’efficientamento energetico e lo sviluppo territoriale sostenibile (legge n. 160/2019);</li> <li>- Ampliamento e riconversione dell’edificio della scuola dell’infanzia di San Candido finalizzati alla realizzazione di un asilo nido;</li> <li>- Progetto 1.4.5 - Notifiche Digitali - Comuni - Settembre 2022.</li> <li>- Progetto 1.4.1 - Esperienza del Cittadino - Comuni - Settembre 2022</li> <li>- Progetto 1.2 - Abilitazione al Cloud - Comuni - Luglio 2022;</li> <li>- Progetto 1.4.3 - pagoPA - Comuni - Settembre 2022;</li> <li>- Progetto 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni Settembre 2022;</li> <li>- Progetto 1.3.1 - PDND - Comuni - Ottobre 2022.</li> </ul> <p>In particolare, la gestione dei progetti e dei fondi sarà curata dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in coordinamento con le strutture/servizi competenti.  In particolare, il coordinamento del RPCT sarà interessato nel triennio 2024-2026:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinamento dei processi;</li> <li>- Il monitoraggio delle azioni del RPCT;</li> <li>- L’attuazione degli obblighi di trasparenza;</li> <li>- la gestione dei flussi informativi.</li> </ul> <p>Inoltre, le norme anticorruzione e di trasparenza saranno coordinate con le norme antiriciclaggio (D.Lgs. 231/2007).</p>		
--	---	--	--

	<p><b>Trasparenza:</b>          Questa Amministrazione ha individuato i soggetti responsabili (verso l'interno) delle pubblicazioni e del flusso documentale ed informativo.          Tali soggetti sono stati individuati nei soggetti apicali di ogni unità organizzativa e possono essere rinvenuti nella sezione "Organizzazione" dell'Amministrazione Trasparente          La/il Segretaria/o Comunale (RPCT) coordina e supervisiona l'attività dei soggetti sopra indicati.          Nel corso dell'anno 2023 è stata effettuata una revisione straordinaria, di dettaglio, di tutte le pubblicazioni obbligatorie non previste dal D.Lgs. 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 2023 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 2024-2026 sarà posta particolare attenzione agli accessi civici semplice e generalizzato (art. 5, commi 1 e 2, del D.Lgs. 33/2013) in modo da verificare se gli accessi ricevuti siano frutto di carenze di pubblicazione. Ciò vale, soprattutto, per l'accesso di cui all'art. 5, co. 1 del D.Lgs. 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 2023.</p>		
--	--	--	--

	<p>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.</p> <p>Ruolo fondamentale per ottimizzare le pubblicazioni nel triennio 2024-2026 sarà svolto dal sempre maggiore impiego di strumenti informatici che creano automatismi nelle pubblicazioni.</p> <p>La regolarità e correttezza delle pubblicazioni da parte dei singoli Uffici costituisce elemento di valutazione della “performance” dei soggetti interessati e le mancate pubblicazioni influiranno sulla valutazione finale dei soggetti interessati.</p> <p>La materia della “trasparenza” non può prescindere dal rispetto della “protezione dei dati personali”.</p> <p>Nell’effettuare le pubblicazioni questa Amministrazione si attiene a quanto indicato nelle Linee Guida 243 del 15 maggio 2014 dell’Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.</p> <p>Inoltre, la correttezza delle pubblicazioni con riferimento al Regolamento UE 679/2016 è costantemente monitorata dal Responsabile della Protezione dei dati personali – DPO di questo Comune, il quale, produce report annuali di verifica.</p> <p><b>Codice di comportamento:</b></p> <p>Con la delibera di giunta n. 652 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.</p>		
--	---	--	--

<b>Comune di San Candido</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO</b>			
<b>3.1 Struttura organizzativa</b>	<p>Il modello organizzativo dell'Ente contiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organigramma;</li> <li>- livelli di responsabilità organizzativa, numero di Dirigenti e numero di Posizioni Organizzative, sulla base di quattro dimensioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- inquadramento contrattuale (o categorie);</li> </ul> </li> </ul> <p>profilo professionale (possibilmente non ingessato sulle declaratorie da CCNL);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- competenze tecniche (saper fare);</li> <li>- competenze trasversali (saper essere - soft skill);</li> <li>- numero dei dipendenti medi per ciascuna unità organizzativa.</li> </ul> <p>Si rinvia alla seguente documentazione allegata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- organigramma</li> <li>- piano anticorruzione</li> <li>- pianta organica</li> </ul>	<b>NO</b>	<b>SI</b>

<p><b>3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere</b></p>	<p>L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n.79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute di genere dell'amministrazione: % donne vs % uomini titolari di part time; % donne vs % uomini che accedono al lavoro agile su base annuale.</p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>	<p><b>NO</b></p>	<p><b>SI</b></p>
<p><b>3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale</b></p>	<p>La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato l'edizione 2022-2024 del Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'amministrazione:</p> <p>N. servizi interamente online, integrati e full digital / n. totale servizi erogati; Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata; Dipendenti con firma digitale.</p>	<p><b>NO</b></p>	<p><b>SI</b></p>

	<p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>		
<p><b>3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria</b></p>	<p>La misurazione della salute finanziaria della pubblica amministrazione è un'attività importante per valutare la stabilità e la sostenibilità finanziaria di un ente pubblico e rientra a pieno titolo fra gli elementi da prendere in considerazione nel momento in cui si intende valutare il contributo dello stato di salute delle risorse di Ente alla realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute finanziaria dell'amministrazione: Incidenza spese rigide (debito e personale) su entrate correnti; Velocità di pagamento della spesa corrente sia per la competenza sia per i residui.</p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>	<p><b>NO</b></p>	<p><b>SI</b></p>

<p><b>3.2 Organizzazione del lavoro agile</b></p>	<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 Candido, rimane regolato dalle disposizioni di cui alla vigente legislazione.</p> <p>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 intercompartmentale per il triennio 2019-2021: art. 7 "Lavoro agile" e art. 8 "disciplina quadro sul lavoro agile (smart working)".</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 Candido 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 all'Ufficio personale, sulla quale il Segretario Comunale ha espresso il suo parere. In caso di parere positivo i dipendenti sono stati autorizzati a svolgere le mansioni lavorative in modalità smart working.</p>	<p><b>NO</b></p>	<p><b>SI</b></p>
---	---	------------------	------------------

	<p>Il Comune di San Candido ha preso atto del protocollo d'intesa del 07/05/2020 tra i datori di lavoro pubblici e le organizzazioni sindacali a livello di contratto intercompartimentale e dall'altra parte delle direttive n. 2/2020 e 3/2020 del Ministero per la pubblica amministrazione nonché delle ordinanze contingibili ed urgenti del Presidente della Provincia sull'applicazione di misure per il personale in occasione dello stato di emergenza COVID. In relazione alla garanzia di una presenza minima in ufficio si sottolinea che questa deve essere assicurata prioritariamente dal personale dirigenziale.</p> <p>A partire dall'01.04.2022 il lavoro agile è possibile unicamente - come previsto dal predetto accordo stralcio come anche dalla normativa nazionale - previa sottoscrizione di un accordo individuale ad hoc.</p> <p>Gli articoli 7 e 8 del contratto collettivo intercompartimentale prevedono specificamente quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• il lavoro agile è una modalità volontaria di esecuzione del rapporto di lavoro ovvero è sottoposto alla volontà delle parti;</li><li>• il lavoro agile può avere durata determinata o indeterminata;</li><li>• il lavoro agile si basa sul raggiungimento di obiettivi e/o di una performance concordati;</li><li>• 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;</li><li>• in base alle esigenze di servizio possono comunque concordarsi vincoli di orario o precise fasce di reperibilità;</li><li>• è garantito il diritto alla disconnessione nei periodi di riposo;</li><li>• il lavoro agile non prevede la prestazione di lavoro straordinario e non dà diritto alla fruizione di buoni pasto;</li><li>• il datore di lavoro garantisce la corretta e completa informazione rispetto alla sicurezza sul lavoro.</li></ul>		
--	---	--	--

	<p>Con l'accordo individuale, il quale deve essere compilato e sottoscritto tra il singolo dipendente ed il sindaco secondo il fac-simile elaborato dall'amministrazione, vengono per es. definiti la durata temporale dell'accordo, la descrizione generale delle attività da svolgere e gli obiettivi da raggiungere, la previsione delle giornate/mezze giornate da svolgersi in modalità agile o il numero delle giornate fruibili in modo flessibile con riferimento ad un periodo, le fasce orarie di svolgimento dell'attività lavorativa e quelle di rintracciabilità e la strumentazione tecnologica da utilizzare.</p> <p>L'accesso al lavoro agile è privilegiato nei seguenti casi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fragilità personali o situazioni di disagio familiare;</li> <li>• Distanza chilometrica dal posto di lavoro;</li> <li>• Idoneità dell'ambiente domestico;</li> <li>• Eventuale ripresentarsi di situazioni pandemiche;</li> <li>• Garantire la compatibilità tra lavoro e vita familiare.</li> </ul> <p>In questa sezione del Piano l'amministrazione definisce nel modo seguente gli obiettivi e gli indicatori di programmazione organizzativa del lavoro agile, facendo riferimento alle modalità attuative e alle condizioni abilitanti descritte sinteticamente nelle sezioni precedenti: Livello di soddisfazione e prestazione dei dipendenti in lavoro agile – Indagine sul benessere organizzativo.</p> <p>Si rinvia alla seguente documentazione allegata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- secondo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo intercompartimentale per il triennio 2019 – 2021;</li> <li>- Accordo individuale, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 205 del 14.04.2022.</li> </ul>		
--	--	--	--

<b>Comune di San Candido</b>			
<b>SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE</b>	<b>Amministrazioni con più di 50 dipendenti</b>	<b>Amministrazioni con meno di 50 dipendenti</b>
<b>3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale</b>	<p>La consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente viene provata dal documento unico di programmazione per gli esercizi finanziari 2024-2026 approvato con delibera del Consiglio comunale n. 70/23 del 22.12.2023.</p> <p>Il personale dei comuni risponde ai parametri stabiliti con le seguenti disposizioni normative provinciali:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Art.12/bis della L.P. 14.2.1992 n. 6 "Disposizioni sul personale dei comuni";</li> <li>2. DPGP del 13.4.2017, n. 15 "Determinazione dei parametri per la definizione delle piante organiche dei comuni".</li> </ol> <p>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.</p> <p>Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il reclutamento del personale dell'amministrazione: Tasso di sostituzione del personale cessato; Ore di straordinario effettuate rispetto alle ore di straordinario dell'anno precedente.</p> <p>La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.</p>	<b>NO</b>	<b>SI</b>

Comune di San Candido			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti
<b>3.3.1 Programmazione degli obiettivi di potenziamento delle competenze del personale dell'ente</b>	<p>Il Comune di San Candido ritiene di fondamentale importanza strategica la <b>formazione</b> dei propri dipendenti.</p> <p>Nel triennio 2024-2026 è prevista l'erogazione di corsi di formazione nelle seguenti aree:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protezione dei dati personali;</li> <li>• Prevenzione della corruzione e amministrazione trasparente;</li> <li>• Sicurezza sul lavoro;</li> <li>• Materia di appalti;</li> <li>• Digitalizzazione;</li> </ul> <p>Sulle attività formative programmate nel periodo, si evidenziano gli indicatori di attività quali: N. di dipendenti che hanno seguito almeno un'attività formativa nell'anno / n. totale dei dipendenti in servizio; Gradimento medio espresso dai partecipanti ai corsi di formazione.</p>	<b>NO</b>	<b>SI</b>

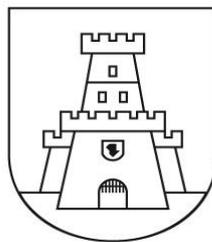
Comune di San Candido																			
SEZIONE DI PROGRAMMAZIONE	DESCRIZIONE SINTETICA DELLE AZIONI/ATTIVITÀ OGGETTO DI PIANIFICAZIONE	Amministrazioni con più di 50 dipendenti	Amministrazioni con meno di 50 dipendenti																
<b>4. MONITORAGGIO</b>	La compilazione della presente sezione non è dovuta per I Comuni con meno di 50 dipendenti.	<b>NO</b>	<b>SI</b>																
	<p>Questa Amministrazione, tuttavia, ritiene che il monitoraggio sia un elemento fondamentale per la corretta attuazione delle prescrizioni normative.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><u>SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO</u></th> <th><u>MODALITA' MONITORAGGIO</u></th> <th><u>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</u></th> <th><u>SCADENZA</u></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="4"><b><u>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u></b></td> </tr> <tr> <td><b>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</b></td> <td>Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto</td> <td>Piano nazionale Anticorruzione</td> <td>Periodico</td> </tr> <tr> <td>Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;</td> <td>Art. 14, co. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009</td> <td>Di norma primo semestre dell'anno.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		<u>SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO</u>	<u>MODALITA' MONITORAGGIO</u>	<u>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</u>	<u>SCADENZA</u>	<b><u>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u></b>				<b>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico	Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno.		
<u>SEZIONE/SOTTOSEZIONE PIAO</u>	<u>MODALITA' MONITORAGGIO</u>	<u>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</u>	<u>SCADENZA</u>																
<b><u>2. SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE</u></b>																			
<b>2.3. Rischi corruttivi e trasparenza</b>	Monitoraggio periodico secondo le indicazioni contenute nel PNA, ove previsto	Piano nazionale Anticorruzione	Periodico																
Attestazione da parte degli organismi di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza, ove previsto;	Art. 14, co. 4, lett. g) del D.Lgs. n. 150/2009	Di norma primo semestre dell'anno.																	

3. SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO			
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 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
	Monitoraggio all'interno della Relazione annuale sulla performance, ove previsto;	Art. 14, co. 1, L. n. 124/2015	30 giugno
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
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			

---

**MARKTGEMEINDE INNICHEN**  
Autonome Provinz Bozen-Südtirol

---



---

**COMUNE DI SAN CANDIDO**  
Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige

---



## **INTEGRIERTER TÄTIGKEITS- UND ORGANISATIONSPLAN (PIAO)**

**2024 - 2026**

genehmigt mit Beschluss des Gemeindevausschusses Nr. 54/24 vom 01.02.2024



## INHALTSANGABE

Vorwort	S. 3
1. Abschnitt: Datenübersicht der Verwaltung	S. 6
2. Abschnitt: Öffentlicher Wert, Performance und Korruptionsvorbeugung	S. 7
2.1 Öffentlicher Wert	S. 7
2.2 Performance	S. 8
2.3 Korruptionsrisiken und Transparenz	S. 10
3. Abschnitt: Organisation und Humanressourcen	S. 13
3.1 Organisationsstruktur	S. 13
3.2 Organisation des agilen Arbeitens	S. 14
3.3 Dreijähriger Plan des Personalbedarfes	S. 18
4. Abschnitt: Überprüfungen	S. 20

## VORWORT

Artikel 6 des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr: 80, umgewandelt mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113, 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 vom 30. Dezember 2021, Nr. 228, "Dringende Bestimmungen zu Gesetzgebungsfristen" wurde die Frist für die Verabschiedung des PIAO in erster Anwendung auf den 30. April 2022 verschoben. Schließlich hat der Artikel 7, Absatz 1, Buchstabe a) des Gesetzesdekrets vom 30.04.2022, Nr. 36, die Frist für die Genehmigung des PIAO weiter auf den 30.06.2022 verschoben.

Mit dem Dekret des Präsidenten der Republik vom 24. Juni 2022, Nr. 81 (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).

Die PIAO ersetzt einige andere Planungsmittel, nämlich:

- Personalbedarfsplan;
- Leistungsplan;

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

Das Prinzip, das der Definition des PIAO zugrunde liegt, entspricht dem Wunsch, die Vielzahl von Planungsinstrumenten zu überwinden, die in den verschiedenen Phasen der Gesetzgebungsentwicklung eingeführt wurden, und einen einzigen Plan zu erstellen Verwaltung. In diesem Sinne stellt der PIAO eine Art "Einheitstext" der Planung dar.

Bei seiner 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 Körperschaften berücksichtigt.

Insbesondere wurde der Bezugsrechtsrahmen eingehalten, d.h:

- in Bezug auf die Leistung (*Performance*) das gesetzvertretende Dekret Nr. 150/2009 i.g.F., das Regionalgesetz Nr. 22/2010 i.g.F., sowie die von der Abteilung für öffentliche Verwaltung herausgegebenen Richtlinien;
- im Hinblick auf Korruptionsrisiken und Transparenz, der Nationale Korruptionsbekämpfungsplan (PNA) und die Allgemeinen Vorschriften, die von der ANAC gemäß Gesetz Nr. 190/2012 und Gesetzesdekret Nr. 33/2013, erlassen wurden;
- zum Thema "Organisation der agilen Arbeit", die vom Ministerium für den öffentlichen Dienst herausgegebenen Richtlinien und alle anderen spezifischen Bezugsvorschriften zu anderen Fragen im Zusammenhang mit dem Plan für positive Maßnahmen, dem dreijährigen Personalbedarfsplan und der Ausbildung.

Dieses Dokument wurde vom Gemeindesekretär (RPCT) erstellt und vom Gemeindeausschuss in Übereinstimmung mit den oben genannten Vorschriften angenommen.

Für Körperschaften mit nicht mehr als fünfzig Bediensteten 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 von Tabelle 12 des Jahresbericht zur Personalstruktur).

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

“In Bezug auf den Inhalt des PIAO wird betont, dass Artikel 4 des R.G. Nr. 7/2021 (Regionalgesetz in Verbindung mit dem Regionalen Stabilitätsgesetz 2022) vorsieht, dass: „1. Gemäß Art. 18-bis des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr. 80 (Dringende Maßnahmen zur Stärkung der Verwaltungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen zwecks Umsetzung des nationalen Plans für Aufbau und Resilienz (PNRR) und für die Effizienz der Justiz), das mit Änderungen durch das Gesetz vom 6. August 2021, Nr. 113, umgewandelt worden ist, wenden die Region und die öffentlichen Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, die Bestimmungen laut Art. 6 desselben Gesetzesdekrets schrittweise an. Für das Jahr 2022 müssen – vorbehaltlich einer Fristaufschiebung – die laut Buchstaben a) und d) des Artikels 6, Absatz. 2 vorgesehenen Abschnitte des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans entsprechend den zum 30. Oktober 2021 für die Körperschaften selbst vorgesehenen Planungsinstrumenten erstellt und die diesbezüglichen Monitoringverfahren festgelegt werden. Die Möglichkeit, den Plan um die weiteren im Artikel 6, Absatz. 2 vorgesehenen Inhalte zu ergänzen, bleibt davon unberührt.“.

Im Lichte der oben genannten Regionalbestimmungen müssen demnach die Körperschaften, für deren Ordnung die Region zuständig ist, für das Jahr 2022 nachstehende Abschnitte des PIAO erstellen:

- Datenübersicht;
- Abschnitt Public Value, Performance und Korruptionsvorbeugung (Art. 3 des Ministerialdekrets zur Festlegung der Vorlage);
- Abschnitt Monitoring (Artikel 5 des Ministerialdekrets zur Festlegung der Vorlage), beschränkt auf die erstellten Teile.”.

Gegenständlicher integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan wird im Einklang mit dem einheitlichen Strategiedokument 2024-2026, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 70 vom 21.12.2023 und dem Haushaltsvoranschlag 2024-2026, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 71 vom 21.12.2023, erstellt.

Unabhängig von den oben genannten regionalen Bestimmungen beabsichtigt die Gemeinde Innichen, ab der ersten Umsetzung (Dreijahreszeitraum 2022-2024) den integralen PIAO für die Bereiche, die Verwaltungen mit weniger als 50 Mitarbeitern betreffen, zu erstellen.

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 erstellt.

<b>Gemeinde Innichen</b>			
<b>PLANUNGSABSCHNITT</b>	<b>KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN</b>
<b>1. DATENÜBERSICHT DER VERWALTUNG</b>	Bezeichnung: Gemeinde Innichen Adresse: Pflegplatz 2, 39038 Innichen Internetseite: <a href="http://www.innichen.eu">www.innichen.eu</a> Telefon: 0474 91662 E-mail: <a href="mailto:info@innichen.eu">info@innichen.eu</a> PEC: <a href="mailto:innichen.sancandido@legalmail.it">innichen.sancandido@legalmail.it</a> Bürgermeister/in: Klaus Rainer Beschäftigte zum 31/12/2023: 31, Vollzeitäquivalente: 26,99 Einwohner zum 31/12/2023: 3:330 Steuernummer: 81006750210 MWSt. Nummer: 00496810219	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>
<b>1.1 ANALYSE DES EXTERNEN KONTEXTES</b>	Es wird auf die analyse des externen Kontextes gemäß DUP verwiesen: <a href="https://www.innichen.eu/de/Verwaltung/Rathaus/Transparente_Verwaltung">https://www.innichen.eu/de/Verwaltung/Rathaus/Transparente_Verwaltung</a>	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>
<b>1.2 ANALYSE DES INTERNEN KONTEXTES</b>	Es wird auf die analyse des internen Kontextes gemäß DUP verwiesen: <a href="https://www.innichen.eu/de/Verwaltung/Rathaus/Transparente_Verwaltung">https://www.innichen.eu/de/Verwaltung/Rathaus/Transparente_Verwaltung</a>	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>
<b>1.2.1 ORGANIGRAMM DER KÖRPERSCHAFT</b>	Es wird auf das Organigramm der Körperschaft verwiesen (siehe Anlage zum PIAO).	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>

<b>1.2.2 AUFNAHME VON PROZESSEN</b>	Es wird auf die Mappe der im Rahmen der Antikorruptionsmaßnahmen erhobenen Prozesse verwiesen (siehe Prozesse-Risiko-Tabelle PTPCT 2021-2023 als Anhang zum PIAO).	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>
-------------------------------------	--	-------------	-----------

<b>Gemeinde Innichen</b>			
<b>PLAUNUNGS-ABSCHNITT</b>	<b>KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN</b>
<b>2. ABSCHNITT: ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONS- VORBEUGUNG</b>			
<b>2.1 Öffentlicher Wert</b>	<p>Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.</p> <p>Zur Bestimmung der strategischen Zielsetzungen mehrjähriger Natur in Verbindung mit dem Wahlmandat des Bürgermeisters wird auf das einheitliche Strategiedokument, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 70 vom 21.12.2023, verwiesen, welches hier als vollinhaltlich wiedergegeben gilt.</p>	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGS-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIG-	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
2.2. Performance	<p>Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.</p> <p>Es wird auf die Vorgaben der programmatischen Richtlinien zur Durchführung des Haushaltsvoranschlags 2024 - 2026, genehmigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 1 vom 11.01.2024, welcher hier als vollinhaltlich wiedergegeben gilt, verwiesen.</p>	NEIN	JA

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGS-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIG-	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
2.3 Korruptionsrisiko und Transparenz	<p>In Ermangelung von Korruptionsfällen, administrativer Disfunktionen, einer substanziellen Reorganisation der Ämter, sowie Änderungen der strategischen Ziele, wie vom Paragraf 10.1.2 des PNA 2022 bestimmt, wird die Programmierung im Bereich Korruptionsprävention und Transparenz gemäß Dreijahresplan zur Korruptionsprävention 2021-2023, genehmigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 148 vom 31.03.2021 und bestätigt mit Beschluss des Gemeindeausschusses Nr. 208 vom 31.03.2022, bestätigt.</p> <p>(<a href="https://www.Innichen.eu/de/Verwaltung/Rathaus/Transparente_Verwaltung">https://www.Innichen.eu/de/Verwaltung/Rathaus/Transparente_Verwaltung</a>).</p>	NEIN	JA

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGS-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
	<p><b>Folgenabschätzung für den externen Kontext</b>  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 AS-TAT, 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>	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>

	<p>Fast ein Viertel (24,3%) der Südtirolerinnen und Südtiroler ist mit dieser Aussage überhaupt nicht einverstanden, während fast ein Drittel (31,3%) der Bevölkerung ziemlich oder sehr zustimmt, dass es nicht möglich ist, korrupte Praktiken zu verhindern und zu bekämpfen.</p> <p>60% der Südtirolerinnen und Südtiroler halten es für sehr oder ziemlich gefährlich, Korruptionsfälle 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><b>Folgenabschätzung für den internen Kontext</b></p> <p>Bei der Ausarbeitung dieses Plans wurden nicht nur die oben angeführten Erkenntnisse über die örtlichen Gegebenheiten berücksichtigt, sondern auch die Ergebnisse der ordentlichen Überwachung, die innerhalb der Verwaltung ständig auf mögliche Phänomene der Abweichung des öffentlichen Handelns von den Grundsätzen der Korrektheit und Unparteilichkeit durchgeführt wird.</p>		
--	---	--	--

	<p>Im Rahmen der bisherigen Überwachung sind keine Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit dem Phänomen der Korruption aufgetreten, weder auf der Ebene der Angestellten/Mitarbeiter noch auf der Ebene der politischen Verwaltungsorgane.</p> <p>Es wird auch darauf hingewiesen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>System der Zuständigkeiten:</b> Rollen, Zuständigkeiten und Delegationen werden im Voraus und im Detail definiert und formalisiert, ebenso wie die Entscheidungsprozesse.</li> <li>• <b>Politik, Ziele und Strategien:</b> Diese werden gemeinsam vom Gemeinderat und dem Gemeindesekretär festgelegt.</li> <li>• <b>Ressourcen, Wissen, Systeme und Technologien:</b> Die Verwaltung verfügt über einen effizienten Hauptsitz, eine moderne Infrastruktur und ein IT-Netz sowie eine kontinuierliche Schulung des Personals.</li> <li>• <b>Organisationskultur:</b> Von der Einstellung an werden alle Mitarbeiter nach ihrer Fähigkeit beurteilt und bewertet, wie sie die Erreichung der Ziele der Organisation ethisch interpretieren.</li> <li>• <b>Informationsfluss:</b> 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.</li> <li>• <b>Beschwerden, Berichte oder andere laufende Untersuchungen:</b> Es sind keine früheren oder laufenden Disziplinarverfahren aktenkundig.</li> </ul> <p>Es kann daher davon ausgegangen werden, dass das interne Umfeld gesund ist und keinen Anlass zu besonderen Bedenken gibt.</p> <p><b>Aufnahme von Prozessen, Identifizierung und Bewertung potenzieller und tatsächlicher Korruptionsrisiken, Entwurf organisatorischer Maßnahmen zur Bewältigung des Risikos.</b></p> <p>Es wird auf den Risikokatalog, des beiliegenden Korruptionsbekämpfungsplans verwiesen.</p>		
--	--	--	--

	<p><b>Anti-Pantouflage-Maßnahmen</b>  Diese Regelung sollte zu einer organischen Übersicht der 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.</p> <p><b>Projektverwaltung und PNRR-Fonds</b>  Die Gemeinde Innichen verwaltet die folgenden Projekte, die mit dem PNRR in Zusammenhang stehen und von diesem finanziert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maßnahmen für Energieeffizienz und nachhaltige territoriale Entwicklung (Gesetz Nr. 160/2019);</li> <li>- Ampliamento e riconversione dell'edificio della scuola dell'infanzia di San Candido finalizzati alla realizzazione di un asilo nido;</li> <li>- Projekt 1.4.5 - Digitale Zustellungen - Gemeinden - September 2022</li> <li>- Projekt 1.4.1 - Bürgererfahrung - Gemeinden - September 2022</li> <li>- Projekt 1.2 – Befähigung zur Cloud - Gemeinden - Juli 2022;</li> <li>- Projekt 1.4.3 - pagoPA - Gemeinden - September 2022;</li> <li>- Projekt 1.4.3 – Anwendung App IO App - Gemeinden - September 2022;</li> <li>- Projekt 1.3.1 - PDND - Gemeinden - Oktober 2022.</li> </ul> <p>Die Verwaltung der Projekte und Mittel wird insbesondere vom Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz (RPCT) in Abstimmung mit den zuständigen Strukturen/Dienststeinheiten überwacht. Insbesondere wird die Koordinierung des RPCT im Dreijahreszeitraum 2024-2026 betroffen sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Prozesserfassung;</li> <li>- Die Überwachung der Maßnahmen des RPCT;</li> <li>- Die Umsetzung der Transparenzverpflichtungen;</li> <li>- Die Verwaltung der Informationsflüsse.</li> </ul>		
--	--	--	--

	<p>Darüber hinaus werden die Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung und Transparenz mit den Vorschriften zur Bekämpfung der Geldwäsche (GvD 231/2007) koordiniert.</p> <p><b>Transparenz</b> Diese Verwaltung hat die Verantwortlichen (nach innen) der Veröffentlichungen und des Dokumenten- und Informationsflusses bestimmt. Diese Personen wurden in der obersten Ebene der einzelnen Organisationseinheiten ermittelt und sind im Abschnitt "Organisation" der Transparenten Verwaltung zu finden. Der Gemeindesekretär (RPCT) koordiniert und beaufsichtigt die Tätigkeit der oben genannten Subjekte. Im Laufe des Jahres 2023 wurde eine außerordentliche, detaillierte Überprüfung aller obligatorischen Veröffentlichungen durchgeführt, die im GvD. 33/2013 vorgesehen sind, unter Berücksichtigung der Ausnahmen, die durch die RR.GG. 10/2014 und 16/2016 für das Gebiet der Region Trentino-Alto Adige eingeführt wurden. Die dabei aufgetretenen kritischen Fragen wurden berücksichtigt und gelöst. Die Veröffentlichungen, auf die sich das ANAC "Erhebungsraster" für das Jahr 2023 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 2024 mit zunehmender Genauigkeit fortgesetzt. Die veröffentlichten Dokumente liegen in einem "offenen" Format vor, und es gibt keine Hinweise auf die Anwendung von De-Indexierungsfilttern für Suchmaschinen. Im Dreijahreszeitraum 2024-2026 wird besonderes Augenmerk auf einfache und allgemeine Bürgerzugänge (Art. 5, Absätze 1 und 2 des GvD. 33/2013) gelegt, um zu prüfen, ob die erhaltenen Zugänge das Ergebnis von Veröffentlichungsmängeln sind. Dies gilt vor allem für den in Art. 5, Abs. 1 des GvD. 33/2013 genannten Zugang.</p>		
--	---	--	--

	<p>Diese Verwaltung sieht "Transparenz" als grundlegendes Element für die Schaffung von "öffentlichem Wert" und betrachtet die 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 2023.</p> <p>Wie im "RPCT-Jahresbericht" angegeben, stellt der Mangel an Personal, das für die aufwendige Erfüllung der im Gesetzesdekret 33/2013 vorgesehenen Aufgaben zur Verfügung steht, eine Einschränkung für das ordnungsgemäße Handeln dieser Verwaltung dar. Die Gemeinde wird sich jedoch bemühen, die gesetzlichen Verpflichtungen einzuhalten.</p> <p>Eine wesentliche Rolle bei der Optimierung der Veröffentlichungen im Dreijahreszeitraum 2024-2026 wird der zunehmende Einsatz von IT-Tools spielen, die eine Automatisierung der Veröffentlichungen ermöglichen.</p> <p>Die Regelmäßigkeit und Korrektheit der Veröffentlichungen der einzelnen Ämter ist ein Element bei der Bewertung der "Leistung" der betreffenden Personen, und Nichtveröffentlichungen wirken sich auf die endgültige Bewertung der betreffenden Personen aus.</p> <p>Die Frage der "Transparenz" darf die Achtung des "Schutzes personenbezogener Daten" nicht außer Acht lassen.</p> <p>Bei der Durchführung von Veröffentlichungen hält sich diese Verwaltung an die Bestimmungen der Leitlinie 243 vom 15. Mai 2014 der Datenschutzbehörde.</p> <p>Darüber hinaus wird die Richtigkeit der Veröffentlichungen in Bezug auf die EU-Verordnung 679/2016 ständig vom Datenschutzbeauftragten - DPO dieser Gemeinde überwacht, der jährliche Prüfberichte erstellt.</p> <p><b>Verhaltenskodex</b></p> <p>Mit Gemeindevorstandbeschluss Nr. 499 vom 21.12.2022 hat diese Gemeinde ihren Verhaltenskodex gemäß den Bestimmungen von Artikel 4 des G.v.D. Nr. 36 vom 30. April 2022 ergänzt, indem sie einen Abschnitt über die korrekte Nutzung von IT-Ausstattung, Beziehung zu den Medien und sozialen Netzwerken eingeführt hat, auch im Hinblick auf den Schutz des Images der öffentlichen Verwaltung.</p>		
--	---	--	--

<b>Gemeinde Innichen</b>			
<b>PLAUNUNGS-ABSCHNITT</b>	<b>KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN</b>
<b>3. ABSCHNITT: ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN</b>			
<b>3.1 ORGANISATIONSSTRUKTUR</b>	<p>Das Organisationsmodell der Körperschaft enthält:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organigramm;</li> <li>- Ebenen der organisatorischen Verantwortung, Anzahl der Führungskräfte und Anzahl der organisatorischen Positionen, basierend auf vier Dimensionen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- vertragliche Einstufung (oder Kategorien);</li> <li>- Berufsprofil (wenn möglich, nicht auf CCNL-Erklärungen festgelegt);</li> <li>- technische Kompetenzen (Wissen, wie es geht)</li> <li>- transversale Kompetenzen (Wissen, wie man ist - Soft Skills);</li> <li>- die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten pro Organisationseinheit:</li> </ul> </li> </ul> <p>Es wird auf folgende beiliegende Unterlagen verwiesen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organigramm</li> <li>- Korruptionsbekämpfungsplan</li> <li>- Stellenplan</li> </ul>	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>

<p><b>3.1.1 Zielsetzungen zur Verbesserung der Gesundheit der Geschlechter</b></p>	<p>Die Gleichheit der Geschlechter ist eine Angelegenheit von besonderer Wichtigkeit in der öffentlichen Verwaltung und aus diesem Grunde haben das Ministerium für die öffentliche Verwaltung und das Ministerium für Gleichheit und Familie aufgrund der Zielsetzungen gemäß Art. 5 des G.D. Nr. 36/2022, umgewandelt in das Gesetz Nr. 79/2022, Richtlinien ausgearbeitet, um die Verwaltungen bei der Schaffung eines integrativeren und geschlechtergerechteren Arbeitsumfelds zu unterstützen.</p> <p>Es werden in der Folge die Zielsetzungen und Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechterverhältnisse angeführt: % Frauen vs % Männer in part-time; % Frauen vs % Männer, die auf jährlicher Basis Zugang zu agiler Arbeit haben. Die Planung kann in Abhängigkeit von den eingetretenen Veränderungen und dem Grad der Verwirklichung der geplanten Ziele überarbeitet werden.</p>	<p><b>NEIN</b></p>	<p><b>JA</b></p>
<p><b>3.1.2 Zielsetzungen zur Verbesserung der digitalen Gesundheit</b></p>	<p>Die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung stellt eine wichtige Herausforderung für die Zukunft des Landes dar, mit dem Ziel, die öffentlichen Dienste effizienter, zugänglicher und den Bedürfnissen der Bürger und Betriebe entsprechend zu gestalten. Die Agentur für ein digitales Italien hat den Dreijahresplan für Informatik 2022-2024 in der öffentlichen Verwaltung veröffentlicht, welcher ein wichtiges Instrument zur Festlegung der Strategien und Eingriffsmaßnahmen zur Digitalisierung des öffentlichen Systems darstellt.</p> <p>Es werden in Folge die Zielsetzungen und Maßnahmen zur Verbesserung der digitalen Gesundheit angeführt:  Nr. von online-Diensten, integriert und voll digitalisiert / Gesamtanzahl von Dienstleistungen; Verwaltungsprozess Anwesen-, Abwesenheiten, Urlaube, Genehmigungen und Missionen und vollständig automatisiertes Protokoll; Mitarbeiter mit digitaler Unterschrift.</p>	<p><b>NEIN</b></p>	<p><b>JA</b></p>

	Die Planung kann in Abhängigkeit von den eingetretenen Veränderungen und dem Grad der Verwirklichung der geplanten Ziele überarbeitet werden.		
<b>3.1.3 Zielsetzungen zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit</b>	<p>Die Messung der finanziellen Gesundheit der öffentlichen Verwaltung ist eine wichtige Tätigkeit um die Stabilität und finanzielle Nachhaltigkeit einer öffentlichen Körperschaft bewerten zu können, was zu Recht zu den Elementen gehört, die bei der Bewertung des Beitrags des Gesundheitszustandes der Ressourcen der Körperschaft zur Erreichung der Ziele betreffend den öffentlichen Wert zu berücksichtigen sind.</p> <p>Es werden in Folge die Zielsetzungen und Maßnahmen zur Verbesserung der finanziellen Gesundheit der Verwaltung angeführt: Auswirkung der starren Ausgaben (Schulden und Personal) auf die laufenden Einnahmen; Zahlungsgeschwindigkeit der laufenden Ausgaben, sowohl für die Kompetenz als auch für die Rückstände.</p> <p>Die Planung kann in Abhängigkeit von den eingetretenen Veränderungen und dem Grad der Verwirklichung der geplanten Ziele überarbeitet werden.</p>	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>

<p><b>3.2. Organisation des agilen Arbeitens</b></p>	<p>In Erwartung der Regelung der agilen Arbeit durch die nationalen Tarifverträge, die die Einrichtung der agilen Arbeit für jene 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 erlassen wurden und für die auf der Einheitskonferenz gemäß Artikel 9, Absatz 2, des GvD. vom 28. August 1997, Nr. 281, am 16. Dezember 2021 eine Einigung erzielt wurde, bleibt die Einrichtung der agilen Arbeit in der Gemeinde Innichen durch die Bestimmungen der geltenden Gesetzgebung geregelt.</p> <p>In Südtirol bestand keine Verpflichtung zum Erlasse des POLA (Piano Operativo del Lavoro Agile). Das Institut wurde von den Sozialpartnern mit dem zweiten Vertragsentwurf für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags für den Dreijahreszeitraum 2019 - 2021 geregelt: Art. 7 „Agile Arbeit“ und Art. 8 „Rahmenregelung betreffend agile Arbeit“ (smart working).</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 Innichen 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 im Personalamt ein, zu welchem der Gemeindegeschäftsführer seine Meinung äußerte. Im Falle einer positiven Stellungnahme wurden die Mitarbeiter ermächtigt, ihre Arbeitsaufgaben im Smart-Working-Modus auszuführen.</p> <p>Die Gemeinde Innichen hat das Einvernehmensprotokoll zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Fachge-</p>	<p><b>NEIN</b></p>	<p><b>JA</b></p>
--	--	--------------------	------------------

	<p>werkschaften des BÜKV und andererseits die Richtlinien Nr. 2/2020 und Nr. 3/2020 des Ministeriums für die öffentlichen Verwaltungen und auch die Dringlichkeitsmaßnahmen des Landeshauptmanns vom 07.05.2020 über die Anwendung von Maßnahmen für das Personal während des Ausnahmezustands COVID-19 zur Kenntnis genommen. In Bezug auf die Gewährleistung einer Mindestpräsenz im Büro wird darauf verwiesen, dass diese vorrangig von den Führungskräften zu gewährleisten ist.</p> <p>Ab dem 01.04.2022 ist agiles Arbeiten - wie im oben genannten Vereinbarungsentwurf sowie in der nationalen Gesetzgebung vorgesehen - nur noch durch den Abschluss einer individuellen ad-hoc-Vereinbarung möglich.</p> <p>Die Artikel 7 und 8 des bereichsübergreifenden Kollektivvertrags sehen ausdrücklich folgendes vor:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Agiles Arbeiten ist eine freiwillige Form der Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder unterliegt dem Willen der Parteien;</li><li>- Agile Arbeit kann von fester oder unbestimmter Dauer sein;</li><li>- Agile Arbeit basiert auf dem Erreichen von vereinbarten Zielen und/oder Leistungen;</li><li>- Die Arbeitstätigkeiten werden in der Regel in dem täglichen Zeitfenster zwischen 6 und 20 Uhr nach einem frei gestaltbaren Zeitplan durchgeführt;</li><li>- Je nach den Erfordernissen des Dienstes, können zeitliche Beschränkungen oder genaue Bereitschaftszeiten vereinbart werden;</li><li>- Das Recht auf Unterbrechung der Verbindung während der Ruhezeiten ist gewährleistet;</li><li>- Agiles Arbeiten sieht keine Überstunden vor und gibt keinen Anspruch auf Essensgutscheine;</li><li>- der Arbeitgeber garantiert korrekte und vollständige Informationen über die Sicherheit am Arbeitsplatz.</li></ul>		
--	---	--	--

	<p>In der individuellen Vereinbarung, die vom einzelnen Bediensteten 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/halben 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"><li>- Persönliche Gebrechlichkeit oder familiäre Härtefälle;</li><li>- Entfernung in Kilometern vom Arbeitsplatz;</li><li>- Angemessenheit der häuslichen Umgebung;</li><li>- Mögliches Wiederauftreten von Pandemien;</li><li>- Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</li></ul> <p>In dieser Sektion des Planes definiert die Verwaltung wie folgt die Zielsetzungen und programmatischen organisatorischen Indikatoren des agilen Arbeitens, unter Bezugnahme auf die vorhin beschriebenen Anwendungsmodalitäten und Rahmenbedingungen: Zufriedenheitsgrad und Leistung der Bediensteten in agiler Arbeit – Untersuchung des organisatorischen Wohlbefindens.</p> <p>Es wird auf folgende beiliegende Unterlagen verwiesen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- zweiter Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019 – 2021;</li><li>- Individuelle Vereinbarung, genehmigt mit Beschluss des Gemeindevorstandes Nr. 205 vom 14.04.2022.</li></ul>		
--	---	--	--

<b>Gemeinde Innichen</b>			
<b>PLAUNUNGS-AB- SCHNITT</b>	<b>KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTER- LIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄF- TIGTEN</b>	<b>VERWALTUNGEN MIT WE-NI- GER ALS 50 BESCHÄTIGTEN</b>

<p><b>3.3 Dreijähriger Plan des Personalbedarfes</b></p>	<p>Der Personalstand zum 31. Dezember des Vorjahres wird anhand des Abschnittes Personal aus dem Einheitlichen Strategiedokument 2024 – 2026, genehmigt mit Beschluss des Gemeinderates Nr. 70 vom 21/12/2023, nachgewiesen.</p> <p>Das Personal der Gemeinde entspricht den Parametern, welche mit nachfolgenden Bestimmungen definiert sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Art 12/bis des L.G. vom 14.02.1992, Nr. 6 „Bestimmungen zum Personal der Gemeinden“;</li> <li>2. DLH vom 13.04.2017, Nr. 15 „Bestimmung der Parameter zur Festlegung der Stellenpläne der Gemeinden“.</li> </ol> <p>Der Dreijahresplan des Personalbedarfs ist das Instrument mit welchen die Verwaltung die Erfordernisse der Funktionalität und Optimierung der Humanressourcen garantiert, welche für den Betrieb der Gemeinde erforderlich sind.</p> <p>Es werden in Folge die Zielsetzungen und Maßnahmen der Personalbeschaffung angeführt: Anteil der Ersetzung ausgedehnter Mitarbeiter; geleistete Überstunden in Relation zu den Überstunden des Vorjahres.</p> <p>Die Planung kann in Abhängigkeit von den eingetretenen Veränderungen und dem Grad der Verwirklichung der geplanten Ziele überarbeitet werden.</p>	<p style="text-align: center;"><b>NEIN</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>JA</b></p>
--	---	--	--

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGS-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
<b>3.3.1 Programmierung der Zielsetzungen zur Steigerung der Kompetenz der Körperschaft</b>	<p>Die Gemeinde Innichen misst der Ausbildung ihrer Mitarbeiter eine grundlegende strategische Bedeutung bei.</p> <p>Im Dreijahreszeitraum 2024-2026 sind Schulungen in den folgenden Bereichen geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenschutz;</li> <li>• Antikorruption und transparente Verwaltung;</li> <li>• Sicherheit am Arbeitsplatz;</li> <li>• Vergaberecht;</li> <li>• Digitalisierung</li> </ul> <p>Bezüglich den programmierten Fortbildungen werden folgende Indikatoren vorgesehen: Anzahl der Mitarbeiter welche wenigstens eine Fortbildung im Jahr besucht haben / Anzahl insgesamt der Mitarbeiter im Dienst; Durchschnittliches Wohlgefallen der Teilnehmer zu den Fortbildungskursen.</p>	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>

Gemeinde Innichen			
PLAUNUNGS-ABSCHNITT	KURZBESCHREIBUNG DER DER PLANUNG UNTERLIEGENDEN BEREICHE/TÄTIGKEITEN	VERWALTUNGEN MIT MEHR ALS 50 BESCHÄFTIGTEN	VERWALTUNGEN MIT WENIGER ALS 50 BESCHÄFTIGTEN
<b>4. ÜBERPRÜFUNGEN</b>	Dieser Abschnitt muss für Gemeinden mit weniger als 50 Beschäftigten nicht ausgefüllt werden.	<b>NEIN</b>	<b>JA</b>
	Diese Verwaltung ist jedoch der Ansicht, dass die Überwachung ein Schlüsselement für die ordnungsgemäße Umsetzung der Rechtsvorschriften ist.		
	<b>ABSCHNITT / UNTERABSCHNITT</b>	<b>ÜBERPRÜFUNGSMODALITÄT</b>	<b>BEZUGSNORM</b>
	<b>2. PLANUNGSABSCHNITT 2: ÖFFENTLICHER WERT, PERFORMANCE UND KORRUPTIONSVORBEUGUNG</b>		
	<b>2.3. Korruptionsrisiken und Transparenz</b>	Periodische Überprüfung laut den Vorgaben des Nationalen Antikorruptionsplan (PNA)	Nationaler Antikorruptionsplan
		Jährlicher Bericht des Antikorruptions- und Transparenzbeauftragten auf der Grundlage des von der ANAC durch Mitteilung des Präsidenten zur Verfügung gestellten Musters	Art. 1, Abs. 14, G. Nr. 190/2012
	Bescheinigung des unabhängigen Bewertungsorgans über die Erfüllung der Transparenzpflicht	Art. 14, Abs. 4, Buchst. g) des G.v.D. Nr. 150/2009	Periodisch  15. Dezember oder ein anderes durch Mitteilung des Präsidenten der ANAC festgelegtes Datum
			In der Regel in der ersten Jahreshälfte

3. ABSCHNITT 3: ORGANISATION UND HUMANKAPITAL			
3.1 Organisationsstruktur	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 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
	Überwachung im Rahmen des jährlichen Leistungsberichts, wo dies vorgesehen ist;	Art. 14, Abs. 1, Gesetz Nr. 124/2015	30. Juni
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
Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, dass der Schutz personenbezogener Daten sowohl durch interne Funktionen innerhalb der Verwaltung als auch durch jährliche Audits des Datenschutzbefragten (DPO) ständig überwacht wird.			