



Dekret

Decreto

Nr.

N.

38/2023

Betreff:

Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan
(P.I.A.O) 2023-2025: Genehmigung

Oggetto:

Piano integrato attività e organizzazione
(P.I.A.O.) 2023-2025: approvazione

Der Direktor der Agentur hat die folgenden Rechtsvorschriften, Verwaltungsakten, Tatsachen und Erwägungen zur Kenntnis genommen:

- das Landesgesetz vom 22. Dezember 2009, Nr. 11 mit welchem die Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Autonomen Provinz Bozen, kurz A.S.W.E. genannt, als Körperschaft des Landes, mit öffentlicher Rechtspersönlichkeit sowie Verwaltungs-, Buchhaltungs- und Vermögensautonomie errichtet wurde;

- mit Beschluss der Landesregierung vom 7. Juli 2015, Nr. 816, wurde das Statut der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung genehmigt;

- den Beschluss der Landesregierung vom 8. August 2017, Nr. 874, abgeändert mit Beschluss Nr. 727 vom 11.10.2022, betreffend „Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung (A.S.W.E.): Genehmigung der Liste der zur Verwaltung zugewiesenen Gesetze“;

- mit Dekret des Direktors der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung Nr. 460/2022, wurde das Budget für das Jahr 2023-2025 genehmigt;

- Es wurde Einsicht genommen in das Gesetzesdekret Nr. 80 vom 9. Juni 2021, umgewandelt mit Änderungen in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 (in der Folge G.D. 80/2021), das mit Art. 6 den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) ein-führt, mit dem Ziel, "die Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit zu gewähr-leisten und die Qualität der Dienstleistungen für Bürger/-innen und Unternehmen zu verbessern sowie eine kontinuierliche und schrittweise Vereinfachung und Neugestaltung der Verfahren, auch im Hinblick auf das Recht auf Zugang zu den Verwaltungsunterlagen, voranzutreiben". Im Wesentlichen soll der PIAO die Tätigkeit der öffentlichen Verwaltungen vereinfachen, indem zahlreiche unterschiedliche Planungsinstrumente wie der Haushaltsvollzugsplan - Abschnitt Ziel-setzungen (entspricht dem sog. Performance-Plan), der Dreijahresplan zur Korruptionsprä-vention und Transparenz, der Organisationsplan für das agile Arbeiten und der Dreijahresplan des Personalbedarfs übernommen und ersetzt werden;

- gemäß Artikel 6 Absatz 6 Dekret-Gesetz vom 9. Juni 2021, Nr. 80 i.g.F, betrifft die Verpflichtung, mit einigen Vereinfachungen, auch öffentliche

Il direttore dell'Agenzia ha preso atto delle seguenti norme giuridiche, atti amministrativi, fatti e considerazioni:

- la legge provinciale 22 dicembre 2009, n. 11, con la quale è stata istituita l'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico della Provincia autonoma di Bolzano, in forma abbreviata ASSE, quale ente strumentale della Provincia, con personalità giuridica di diritto pubblico dotato di autonomia amministrativa, contabile e patrimoniale;

- la deliberazione della Giunta provinciale del 7 luglio 2015, n. 816, con la quale è stato approvato lo Statuto dell'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico;

- la deliberazione della Giunta provinciale dell'8 agosto 2017, n. 874, modificata con delibera n. 727 del 11.10.2022, recante "Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico (A.S.S.E.): Approvazione dell'elenco delle leggi affidate in gestione";

- con il decreto del Direttore dell'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico n. 460/2022 è stato approvato il Budget per l'esercizio 2023-2025;

- Visto il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113 (d'ora innanzi D.L. 80/2021), che all'art. 6, introduce il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), con l'obiettivo di "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso". Nella sostanza il PIAO intende semplificare l'attività delle pubbliche amministrazioni, assorbendo e sostituendo numerosi strumenti di pianificazione settoriale quali il piano esecutivo di gestione - sezione obiettivi (equivalente al c.d. piano delle performance), il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano organizzativo del lavoro agile, il piano triennale del fabbisogno del personale;

- come previsto all'art 6 comma 6 Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, e successive modifiche l'adempimento interessa anche le

Verwaltungen mit weniger als fünfzig Bediensteten;

- Es wurde Einsicht genommen in das D.P.R. Nr. 81 vom 24. Juni 2022 „Verordnung zur Festlegung der Einhaltung der Pläne, die vom integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan übernommen wurden“;

- Es wurde Einsicht genommen in das Dekret des Ministers für die öffentliche Verwaltung Nr. 132 vom 30. Juni 2022 über den Inhalt des PIAO, auch in Bezug auf öffentliche Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigten,

- festgestellt, dass der PIAO in folgende Abschnitte gegliedert ist:

- „Anagrafisches Datenblatt“ welches alle Identifikationsdaten der Verwaltung enthält;
- „Wertbeitrag und Nutzen für die Gesellschaft, Performance und Vorbeugung der Korruption“, wo die erwarteten Ergebnisse in Form von allgemeinen und spezifischen Zielen definiert werden;
- „Organisation und Personalressourcen“, wo das von der Verwaltung gewählte Organisationsmodell dargestellt wird;
- „Monitoring“, wo die Instrumente und die Modalitäten des Monitorings, angegeben werden;

- es wird darauf hingewiesen, dass bei öffentlichen Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigten nicht alle Abschnitte/ Unterabschnitte auszufüllen sind, so dass in dem Dokument auf die genehmigten Pläne verwiesen wird, wie den Performanceplan 2023-2025 und den Dreijahresplan 2023-2025 zur Korruptionsprävention und Transparenz;

Dies alles vorausgeschickt

Der Direktor der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung

verfügt

- gemäß Art. 6 des Gesetzesdekrets vom 9. Juni 2021, Nr. 80, geändert in Gesetz vom 6. August

amministrazioni pubbliche con meno di 50 dipendenti, con alcune semplificazioni;

- visto il D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81, relativo al “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”;

- visto il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, n. 132 concernente il contenuto del PIAO, anche con riferimento alle amministrazioni con meno di 50 dipendenti;

- preso atto che il PIAO tipo si compone delle seguenti sezioni:

- “Scheda anagrafica” contenente tutti i dati identificati dell’ente;
- “Valore pubblico, performance e anticorruzione” dove vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generale e specifici;
- “Organizzazione e capitale umano” in cui viene presentato il modello organizzativo adottato dall’ente;
- “Monitoraggio” in cui sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio;

- preso atto che non tutte le sezioni/sottosezioni sono da compilare nel caso di enti con meno di 50 dipendenti per cui si rimanda nel documento ai Piani approvati separatamente quali il Piano della Performance 2023-2025 e il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza 2023-2025;

Tutto ciò premesso

il Direttore dell’Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico

decreta

- di approvare, ai sensi dell’art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con

2021, Nr. 113, sowie der Bestimmungen des "Verordnung zur Festlegung der Einhaltung der Pläne, die vom integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan übernommen wurden;" und gemäß dem Schema durch Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung betreffend die „Definition des Inhalts des Integrierten Plan für Aktivitäten und Organisation (PIAO)“, der Plan Integrierte Tätigkeiten und Organisation 2023-2025 als Anhang zu diesem Dekret ist integraler und wesentlicher Bestandteil;

- den Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung für den Dreijahreszeitraum 2023-2025 auf der institutionellen Internetseite der Aswe, in der eigens dafür vorgesehenen Sektion „Transparente Verwaltung“ [PIAO](#) zu veröffentlichen, um die erforderliche Transparenz und Zugänglichkeit zu den Dokumenten zu gewährleisten;

- die Veröffentlichung und Übermittlung an das Departement für den öffentlichen Dienst über das entsprechende Portal vorzunehmen.

modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui al “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” e secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, che allegato al presente decreto ne costituisce parte integrante e sostanziale;

- di pubblicare il Piano integrato attività e organizzazione dell'Agenzia per lo sviluppo sociale ed economico riferito al triennio 2023-2025 sul sito istituzionale dell'Asse nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente” [PIAO](#) al fine di garantire la necessaria trasparenza e accessibilità della documentazione;

- di procedere alla pubblicazione e alla trasmissione al Dipartimento per la Funzione pubblica tramite apposito portale.

Der Direktor der Agentur

Il direttore dell'Agenzia

dott. Eugenio Bizzotto

(mit digitaler Unterschrift unterzeichnet / sottoscritto con firma digitale)

31/01/2023

Sichtvermerke i. S. d. Art. 13 L.G. 17/93
über die fachliche, verwaltungsgemäße
und buchhalterische Verantwortung

Visti ai sensi dell'art. 13 L.P. 17/93
sulla responsabilità tecnica,
amministrativa e contabile

Laufendes Haushaltsjahr

Esercizio corrente

zweckgebunden

impegnate

vorgemerkt

prenotate

als Einnahmen ermittelt

accertate in entrata

auf Kapitel

su capitolo

Vorgang

operazione

Der Direktor
des Amtes für Ausgaben/Einnahmen

Il direttore
dell'ufficio spese/entrate

Datum / Unterschrift

data / firma

Diese Abschrift
entspricht dem Original

Per copia
conforme all'originale

Datum / Unterschrift

data / firma

Abschrift ausgestellt für:

Copia rilasciata a:

Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan

P.I.A.O.

2023-2025

Art. 6 Absatz 6 des Ges.Dek. Nr.80/2021, geändert in Gesetz
vom 6. August 2021 Nr. 113

INHALT

Prämisse	2
Abschnitt 1. Datenblatt der Verwaltung	4
 Abschnitt 2 . Öffentlicher Wert, Leistung und Korruptionsbekämpfung	4
2.1 Korruptive Risiken und Transparenz	5
 Abschnitt 3. Organisation und Humanressourcen	16
3.1 Organisatorische Struktur	16
3.2 Organisation der agilen Arbeitsweise	19
3.3 Dreijähriger Personalbedarfsplan	24
 Abschnitt 4. Monitoring	27

PRÄMISSE

Der in Artikel 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021 vorgesehene integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan ist das einzige Planungs- und Leitungsdokument, das ab dem 30. Juni 2022 viele der Pläne aufnimmt, die die öffentlichen Verwaltungen bisher jährlich erstellen mussten: Leistung, Personalbedarf, Gleichstellung der Geschlechter, agiles Arbeiten, Korruptionsbekämpfung.

Das Gesetzesdekret Nr. 80/2021 verpflichtet die öffentliche Verwaltung, einen integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) zu verabschieden, der schrittweise eine Vielzahl von Plänen, die in den geltenden Vorschriften vorgesehen sind, in einem einzigen Akt zusammenfasst und harmonisiert.

Am 30. Juni 2022 wurde im Amtsblatt Nr. 151 das Dekret des Präsidenten der Republik Nr. 81 veröffentlicht, welches die "Verordnung zur Festlegung der Erfüllungen im Zusammenhang mit den Plänen, die in den Integrierten Plan für Aktivitäten und Organisation aufgenommen wurden" enthält, auf die in Artikel 6, Absatz 5 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021 Bezug genommen wird, das mit Änderungen durch das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 umgewandelt wurde. Damit werden die früheren Planungs- und Programmierungsanforderungen "abgeschafft" und es wird festgelegt, dass für die Verwaltungen, die den PIAO annehmen müssen, alle Verweise auf die im Dekret selbst genannten Pläne in Bezug auf den entsprechenden Abschnitt des PIAO zu verstehen sind.

Am 30. Juni 2022 wurde auf der Website des Ministeriums für öffentliche Verwaltung die Verordnung des Ministers für öffentliche Verwaltung über die Festlegung des Inhalts des Integrierten Geschäfts- und Organisationsplans gemäß Artikel 6 Absatz 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021 veröffentlicht, das mit Änderungen in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 umgewandelt wurde.

Am 30. Juni 2022 hat die Abteilung für öffentliche Aufgaben die Plattform (<https://piao.dfp.gov.it>) zugänglich gemacht, die die Übermittlung der PIAOs aller Verwaltungen ermöglicht, die gemäß Artikel 6, Absatz 4 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021, das mit Änderungen in das Gesetz Nr. 113/2021 umgewandelt wurde, zur Einhaltung verpflichtet sind.

Das Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung, das gemäß Artikel 6, Absatz 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021, das in das Gesetz Nr. 113/2021 umgewandelt und am 30. Juni 2022 auf der Website des Ressorts für den öffentlichen Dienst veröffentlicht wurde, **legt auch vereinfachte Verfahren für die Annahme desselben für**

Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeitern fest, zu denen die Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung gehört.

Gemäß Artikel 6 des Dekrets des Ministers für öffentliche Verwaltung führen die öffentlichen Verwaltungen mit weniger als 50 Mitarbeitern die in Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c) Nr. 3) genannten Aktivitäten zur Abbildung der Prozesse durch und beschränken sich dabei auf die Aktualisierung der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Dekrets bestehenden Prozesse, wobei sie gemäß Artikel 1 Absatz 16 des Gesetzes Nr. 190 von 2012 als korruptionsgefährdete Bereiche diejenigen betrachten, die sich auf folgende Tätigkeiten beziehen:

- a) Genehmigung/Konzession;
- b) öffentliche Aufträge;
- c) Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen;
- d) Wettbewerbe Auswahlprüfungen;
- e) Prozesse, die vom Verantwortlichen für Korruptionsprävention und Transparenz (VKT) und den Leitern der Ämter als am wichtigsten für die Erreichung der Leistungsziele zum Schutz des öffentlichen Wertes angesehen werden.

Eine Aktualisierung während der dreijährigen Gültigkeitsdauer des Abschnitts erfolgt bei Vorliegen korruptiver Tatsachen, bedeutender organisatorischer Veränderungen oder Hypothesen über aufgetretene bedeutende verwaltungstechnische Mängel oder Aktualisierungen oder Änderungen der Leistungsziele zum Schutz des öffentlichen Wertes. Nach Ablauf der dreijährigen Gültigkeitsdauer wird der Plan auf der Grundlage der Ergebnisse der während des Dreijahreszeitraums durchgeführten Überwachung geändert.

Die in Absatz 1 genannten öffentlichen Verwaltungen sind ebenfalls verpflichtet, den auf Artikel 4 Absatz 1 Buchstaben a), b) und c) Nr. 2 beschränkten Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan zu erstellen, d. h:

Organisationsstruktur: In diesem Unterabschnitt wird das von der Verwaltung gewählte Organisationsmodell erläutert, und es werden die erforderlichen geplanten Aktionen und Maßnahmen gemäß Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a genannt;

Organisation der agilen Arbeitsweise: In diesem Unterabschnitt werden in Übereinstimmung mit der durch nationale Tarifverhandlungen festgelegten Definition agiler Arbeitsinstitutionen die Strategie und die Ziele für die Entwicklung von Modellen der Arbeitsorganisation, einschließlich der Telearbeit, festgelegt, die von der Verwaltung angenommen werden.

Dreijähriger Personalbedarfsplan: Dieser gibt den Personalbestand zum 31. Dezember des Jahres an, das dem Jahr vorausgeht, in dem der Plan angenommen wird,

aufgeschlüsselt nach Berufsklassen, und muss die Planung des Ausscheidens aus dem Dienst, die auf der Grundlage der geltenden Vorschriften vorgenommen wird, sowie die voraussichtliche Entwicklung des Personalbedarfs im Verhältnis zu den Einstellungsentscheidungen, die auf der Grundlage der Digitalisierung von Prozessen, des Outsourcings oder der Internalisierung oder Veräußerung von Dienstleistungen, Tätigkeiten oder Funktionen getroffen werden, aufzeigen.

ABSCHNITT 1 – DATENBLATT DER VERWALTUNG

ANGABEN ZUR IDENTIFIZIERUNG DER VERWALTUNG

Die Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Autonomen Provinz Bozen (Steuernummer 94108390215), abgekürzt A.S.W.E., wurde durch das Landesgesetz Nr. 11 vom 22. Dezember 2009 gegründet und ist eine Einrichtung der Provinz.

A.S.W.E. ist eine Einrichtung, die innerhalb der im Gründungsgesetz vorgesehenen Grenzen mit Verwaltungs-, Organisations-, Rechnungslegungs- und Vermögensautonomie ausgestattet ist; als solche unterliegt die Agentur den der Landesregierung übertragenen Weisungs- und Kontrollbefugnissen, unter Beachtung der ihr zustehenden Autonomieformen.

Seit Juli 2015 hat die Agentur durch den Beschluss Nr. 816/2015 der Landesregierung die monokratische Form des obersten Leitungsorgans in der Person des Direktors pro tempore angenommen und gleichzeitig wurde vom Landesrat ein Leitungs- und Koordinierungsausschuss ernannt, um die notwendige Verbindung zwischen der Agentur und dem Landesrat zu gewährleisten.

Bezeichnung	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung (ASWE)
Adresse	Kanonikus – Michael – Gamper - Straße 1 – 39100 Bozen
Institutionelle Webseite	https://aswe.provinz.bz.it/
Telefon	0471 418300
Fax	0471 418329
Mail	aswe.asse@provinz.bz.it
PEC	aswe.asse@pec.prov.bz.it
Steuernummer	94108390215
AUSA-Kodex	0000332330

ABSCHNITT 2 – ÖFFENTLICHER WERT, LEISTUNG UND KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Das Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung, das gemäß Artikel 6, Absatz 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021, umgewandelt in das Gesetz Nr. 113/2021, erlassen und am 30. Juni 2022 auf der Website des Ministeriums für den öffentlichen Dienst veröffentlicht wurde, legt den Inhalt des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans sowie die vereinfachten Verfahren für seine Annahme durch Einrichtungen mit weniger als 50 Beschäftigten fest und beschränkt die Erstellung dieses Abschnitts auf die Korruptionsbekämpfung.

Bitte beachten Sie daher den Abschnitt Transparente Verwaltung der Agentur im Unterabschnitt [Performance](#), in dem der PIAO 2023-2025 veröffentlicht wurde.

2.1 KORRUPTIVE RISIKEN

Wie bereits erwähnt, sind Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern verpflichtet, den Teil, der sich auf die Abbildung von Prozessen zur Ermittlung von Maßnahmen zur Korruptionsprävention bezieht, ausschließlich (und alle drei Jahre, außer im Falle von Korruptionsvorfällen) zu aktualisieren.

Dies wird zwar begrüßt, doch muss noch geklärt werden, wie die im Dreijahresplan zur Korruptionsprävention geforderten umfassenderen Inhalte (allgemeine Maßnahmen, Transparenz usw.) mit den Verpflichtungen kleinerer Einrichtungen in Verbindung gebracht werden können.

Bitte beachten Sie daher den Abschnitt Transparente Verwaltung der Agentur im Unterabschnitt [Korruptionsprävention](#) in dem der Plan zur Korruptionsprävention und Transparenz 2023-2025 veröffentlicht wurde.

DREIJAHRSPPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Risikobereich	A - Personalbeschaffung und -weiterbildung		
Prozess	94108.A.03 – Beschaffung von Personal mit befristetem Arbeitsvertrag durch Auswahlgespräche		
Phase/Tätigkeit	94108.A.03.01 - Auswertung von Auswahlgesprächen, Definition von Bewertungskriterien		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Direktion		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
RA.01 - Bereitstellung "individuell gestalteter" Zugangsvoraussetzungen und unzureichende objektive und transparente Mechanismen		Interessenskonflikt; Übermäßige Diskretion					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	verantwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
064 - Durchführung durch mindestens zwei Mitarbeiter des Sektors	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Effektive Durchführung des Gesprächs durch mindestens zwei Mitarbeiter des Sektors	S/N	bestehend	
RA.01.1 - Festlegung der Anforderungen an die Eignung für die Rolle	Transparenz	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Festlegung der Qualifikationsvoraussetzungen für die Rolle	S/N	bestehend	

Risikobereich	B – Öffentliche Aufträge		
Prozess	94108.B.01 - Programmierung der Käufe von Dienstleistungen und Lieferungen		
Phase/Tätigkeit	94108.B.01.01 - Bedarfsanalyse und Definition		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Finanzen		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.B.01.01.2 - Rechtzeitige Vorbereitung und Genehmigung von Planungsinstrumenten		Mangelnde Transparenz; übermäßige, komplexe oder/und unklare Regeln oder Vorschriften; fehlende interne Rechenschaftspflicht					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	verantwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz



DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108.B.01.01.2.1 - Billigung des zweijährigen Beschaffungspro- gramms	Verordnung	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Verabschiedung des Zweijahresprogr- amms für die Beschaffung von	S/N	bestehend	
--	------------	--	--------------	--	-----	-----------	--

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Risikobereich	B – Öffentliche Aufträge		
Prozess	94108.B.02 - Gestaltung des Vergabeverfahrens		
Phase/Tätigkeit	94108.B.02.01 - Identifizierung des Instruments/der Institution zur Förderung		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Finanzen		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
RB.04 - Identifizierung eines bestimmten Verfahrens, das bestimmte Subjekte begünstigen könnte		Fehlende/unzureichende Kontrollen; unzureichende Verbreitung der Kultur der Rechtmäßigkeit und fehlende ethische Werte; übermäßiger Ermessensspielraum					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	verantwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
RB.04.2 - Durchführung von Marktstudien	Transparenz	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Durchführung von Marktstudien	S/N	bestehend	

Risikobereich	B – Öffentliche Aufträge		
Prozess	94108.B.02 - Gestaltung des Vergabeverfahrens		
Phase/Tätigkeit	94108.B.02.03 - Definition der Teilnahmebedingungen		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – ASWE Bereich Finanzen		
Zusammenfassendes Urteil	Mittel		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.B.02.03.1 - Festlegung sehr spezifischer Ausschreibungsbedingungen, um ein Unternehmen zu begünstigen		Fehlende/unzureichende Kontrollen; verlängerte und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder ein einziges Subjekt					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	verantwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.B.02.03.1.1 - Bereitstellung relevanter Beteiligungsanforderungen, die mehr Personen in ihre Definition einbeziehen	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Einhaltung des Rotationskriteriums	S/N	bestehend	

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Risikobereich	B – Öffentliche Aufträge
Prozess	94108.B.03 - Bewertung der Angebote
Phase/Tätigkeit	94108.B.03.01 – Bewertung der Bestandteile der Angebote
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Finanzen
Zusammenfassendes Urteil	Mittel 
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.B.03.01.3 – Diskretion bei der Beurteilung der Bestandteile der Angebote		Fehlende/unzureichende Kontrollen; verlängerte und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder ein einziges Subjekt					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	verantwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.B.03.01.3.1 - Befolgung der in den Ausschreibungsunterlagen festgelegten Kriterien und Einbezug mehrerer Personen in die Bewertung	Verordnung	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Identifizierung objektiver und klarer Bewertungskriterien für Angebote	S/N	bestehend	

Risikobereich	B – Öffentliche Aufträge
Prozess	94108.B.04 – Ausführung des Vertrages
Phase/Tätigkeit	94108.B.04.01 – Überprüfung der ordnungsgemäßen Ausführung des Vertrages
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Finanzen
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig 
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
RB.80 – Ausstellung der Bescheinigung über die ordnungsgemäße Ausführung gegen wirtschaftliche Vorteile oder unterlassene Meldung von Nichtkonformitäten und Mängeln der Leistungen		Fehlende/unzureichende Kontrollen; verlängerte und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder ein einziges Subjekt; übermäßiger Ermessensspielraum					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	für die Durch- führung verant- wortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz



DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

RB.80.1 - Durch die Einbindung verschiedener Personen scheint das Korruptionsrisiko bereits deutlich reduziert worden zu sein	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Kontrolle über die Übereinstimm- ung zwischen Leistung und Vertragsbe- dingungen	S/N	bestehend	
--	-----------	--	--------------	--	-----	-----------	--

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Risikobereich	B – Öffentliche Aufträge		
Prozess	94108.B.05 – Auswahl des Auftragnehmers		
Phase/Tätigkeit	94108.B.05.01 – Identifizierung der Wirtschaftsteilnehmer, die zu Verhandlungsverfahren eingeladen werden können		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Finanzen		
Zusammenfassendes Urteil	Mittel		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
RB.62 – Handlungen und Verhandlungsweisen, die darauf abzielen, die Zielgruppe der Ausschreibungsteilnehmer übermäßig einzuschränken		Fehlende/unzureichende Kontrollen; Interessenskonflikt; übermäßiger Ermessensspielraum;					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	Für die Durch- führung verantwort- liches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
RB.62.1 – Verwendung öffentlicher Bekanntmachungen unter Wahrung der Transparenz	Transparenz	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Prozentsatz der Verfahren, denen die Veröffentlichung öffentlicher Bekanntmachungen vorausging	S/N	bestehend	

Risikobereich	D - Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen, Subventionen und Finanzhilfen jeglicher Art		
Prozess	94108.D.01 – Auszahlung von Darlehen für Steuervorschüsse		
Phase/Tätigkeit	94108.D.01.01 - Auszahlung von Darlehen für Steuervorschüsse: Bearbeitung der Anträge		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Finanzen		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.D.01.01.2 - Änderung des Zahlungsauftrags durch einen Mitarbeiter		Fehlende/unzureichende Kontrollen; verlängerte und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder ein einziges Subjekt					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	für die Durch- führung verant- wortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.D.01.01.2.1 Stichprobenkontrolle der für die Erstellung des Zahlungsauftrags erforderlichen Unterlagen	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Stichprobenkontrollen	S/N	bestehend	

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Risikobereich	D - Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen, Subventionen und Finanzhilfen jeglicher Art		
Prozess	94108.D.01 – Auszahlung von Bauspardarlehen		
Phase/Tätigkeit	94108.D.01.02 - Prüfung der formalen und objektiven Anforderungen des Antrags und der subjektiven Anforderungen des Antragstellers		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Finanzen		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.D.01.02.1 - Versäumnis oder Verfälschung der Beurteilung über die Zulässigkeit des Antrags auf Gewährung einer Unterstützung		Übermäßige, komplexe oder/und unklare Regeln oder Vorschriften; langwierige und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder ein einziges Subjekt					
Vorbeugungsmaßnahme	Kategorie	für die Durchführung verantwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring-Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.D.01.02.1.1 - Stichprobenartige Überprüfung der Anträge und Rückverfolgbarkeit durch die Nutzung der Plattform	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	1 Jahr	Stichprobenartige Überprüfung	S/N	bestehend	

Risikobereich	D - Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen, Subventionen und Finanzhilfen jeglicher Art		
Prozess	94108.D.01 - Bearbeitung von Anträgen auf Fürsorgeleistungen und Vorsorge, die bei der Agentur auf Papierformularen eingehen		
Phase/Tätigkeit	94108.D.01.03 - Prüfung der formalen und objektiven Anforderungen an den Antrag und der in den Kriterien genannten subjektiven Anforderungen an den Antragsteller		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – ASWE- Bereich Vorsorge und Familiengelder		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
RD.11 - Ungerechtfertigte Aufteilung des wirtschaftlichen Nutzens		Fehlende/unzureichende Kontrollen; Übermäßige, komplexe oder/und unklare Regeln oder Vorschriften; übermäßiger Ermessensspielraum					

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	Für die Durch- führung verant- wortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
RD.11.1 - Stichprobenkontrolle von Selbstbescheinigun- gen für den Zugang zu Leistungen mit Überprüfung der Richtigkeit von manuell vorgenommenen Änderungen an Leistungsanträgen	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Überprüfung der Korrektheit aller manuellen Änderungen, die an der Anwendung vorgenommen wurden	S/N	bestehend	

Risikobereich D - Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen, Subventionen und Finanzhilfen jeglicher Art

Prozess 94108.D.02 – Landesfamiliengeld und Landeskindergeld

Phase/Tätigkeit 94108.D.02.01 – Bearbeitung der Anträge auf Landesfamiliengeld und Landeskindergeld

Organisationseinheit Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE Bereich Vorsorge und Familiengelder

Zusammenfassendes Urteil Niedrig



Verantwortlicher BIZZOTTO Eugenio

RISIKO		URSACHE/BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.D.02.01.1 - Versäumnis oder Verfälschung der Beurteilung der Zulässigkeit des Antrags auf Gewährung einer Unterstützung		Fehlende/unzureichende Kontrollen; langwierige und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder ein einziges Subjekt; Interessenskonflikt					
Vorbeugungs- Maßnahme	Kategorie	für die Durch- führung verant- wortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.D.02.01.1.1 - Stichprobenkontrolle von Selbstbescheinigungen für den Zugang zu Leistungen mit Überprüfung der Richtigkeit von manuell vorgenommenen Änderungen an Leistungsanträgen	Rotation	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Überprüfung der Durch- führung der Stichproben- kontrollen	S/N	bestehend	
94108.D.02.01.1.2 - Gegenkontrollen innerhalb des Teams vor jeder monatlichen Zahlung	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Überprüfung der Gegenkontrollen innerhalb des Teams	S/N	bestehend	

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Risikobereich	D - Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen, Subventionen und Finanzhilfen jeglicher Art		
Prozess	94108.D.02 - Abrechnung von Leistungen für Zivilinvaliden		
Phase/Tätigkeit	94108.D.02.02 - Prüfung der formalen und objektiven Anforderungen an den Antrag und der in den Kriterien genannten subjektiven Anforderungen an den Antragsteller		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – ASWE Bereich Zivilinvaliden und Pflegegeld		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/ BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.D.02.02.1 - Eingabe falscher Daten in die Datenbank, um eine nicht zustehende Leistung zu erhalten		Fehlende/unzureichende Kontrollen; mangelnde/unwirksame IT-Systeme					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	für die Durch- führung ver- antwortliches Amt	Frist für die Durchführung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.D.02.02.1.1 - Aktivierung der telematischen Übermittlung von ärztlichen Untersuchungsbefunden/-ergebnissen durch den Sanitätsbetrieb an ASWE	Vereinfachung	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	2 Jahre	Aktivierung der telematischen Übermittlung von ärztlichen Untersuchungsbefunden/-ergebnissen durch den Sanitätsbetrieb an ASWE	S/N	bestehend	

Risikobereich	D - Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen, Subventionen und Finanzhilfen jeglicher Art		
Prozess	94108.D.03 - Bearbeitung von Anträgen auf Fürsorge- und Vorsorgeleistungen, die elektronisch bei der Agentur eingereicht werden		
Phase/Tätigkeit	94108.D.03.01 - Prüfung der formalen und objektiven Anforderungen an den Antrag und der in den Kriterien genannten subjektiven Anforderungen an den Antragsteller		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – ASWE Bereich Vorsorge und Familiengelder		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/ BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.D.03.01.1 - Versäumnis oder Verfälschung der Beurteilung der Zulässigkeit des Antrags auf Gewährung einer Unterstützung		Fehlende/unzureichende Kontrollen; Mangelnde Transparenz					

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	für die Durch- führung verantwortliches Amt	Frist für die Durchführung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.D.03.01.1.1 - Stichprobenkontrolle von Selbstbescheinigun- gen für den Zugang zu Leistungen mit Überprüfung der Richtigkeit der manuell eingegebenen Informationen	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Überprüfung der Korrektheit aller manuellen Änderungen, die an der Anwendung vorgenommen wurden	S/N	bestehend	

Risikobereich D - Gewährung und Auszahlung von Zuschüssen, Beiträgen, Subventionen und Finanzhilfen jeglicher Art

Prozess 94108.D.05 – Auszahlung des Pflegegeldes

Phase/Tätigkeit 94108.D.05.01 - Prüfung der formalen und objektiven Anforderungen an den Antrag und der in den Kriterien genannten subjektiven Anforderungen an den Antragsteller

Organisationseinheit Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – ASWE Bereich Zivilinvaliden und Pflegegeld

Zusammenfassendes Urteil Niedrig



Verantwortlicher BIZZOTTO Eugenio

RISIKO		URSACHE/ BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
94108.D.05.01.1 - Änderung der Datenbank durch einen Mitarbeiter (z. B. Bankdaten)		Fehlende/unzureichende Kontrollen; Unzulänglichkeiten oder mangelnde Kompetenz des Prozesspersonals					
Vorbeugungs- maßnahmen	Kategorie	für die Durch- führung ver- antwortliches Amt	Frist für die Durchführung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.D.05.01.1.1 - Rückverfolgbar- keit der Tätigkeiten der Mitarbeiter in der Datenbank	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Stichproben- artige Überprüfung von Datenbank- änderungen	S/N	bestehend	



DREIJAHRSPPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

Risikobereich	H - Verwaltung der Einnahmen, Ausgaben und Vermögenswerte	
Prozess	94108.H.01 - Unterzeichnung des digitalen Zahlungsauftrags	
Phase/Tätigkeit	94108.H.01.01 - Erstellung des Zahlungsauftrags und Übermittlung der Datei an den Schatzmeister zur Auszahlung an die Begünstigten	
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – ASWE Bereich Finanzen	
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig	
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio	

RISIKO

URSACHE/ BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS

DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

94108.H.01.01.1 - Änderungen bei der Erstellung von Zahlungsaufträgen, die nicht mit den Abrechnungsbeschlüssen übereinstimmen		Fehlende/unzureichende Kontrollen; verlängerte und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder ein einziges Subjekt					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	Für die Durch- führung ver- Antwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring - Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.H.01.01.1.1 - Kontrolle und stichprobenartige Überprüfung der Übereinstimmung von Beträgen und Daten	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Stichproben- artige Überprüfung der Übereinstim- mung der Beträge	S/N	bestehend	

Risikobereich	I - Kontrollen, Überprüfungen, Inspektionen und Sanktionen		
Prozess	94108.I.01 - Verhängung von Sanktionen aufgrund falscher Erklärungen		
Phase/Tätigkeit	94108.I.01.01 - Prüfung der formalen und objektiven Anforderungen an den Antrag und der subjektiven Anforderungen an den Antragsteller, die in den Kriterien Kontrollen, Audits, Inspektionen und		
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung – ASWE		
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig		
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio		

RISIKO		URSACHE/ BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS					
RI.07 - Nichtfeststellung von Verstößen zur Erleichterung bestimmter Parteien		Fehlende/unzureichende Kontrollen; verlängerte und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Prozess durch einige wenige oder eine einzige Person; unzureichende Verbreitung der Kultur der Legalität und fehlende ethische Werte					
Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	Für die Durch- führung ver- Antwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring- Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
601 - Managementkontr olle / "Vier- Augen"-Prinzip	Kontrolle	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Die Verfahren werden von mehreren Mitarbeitern geführt	S/N	bestehend	

Risikobereich	K - Rechtsangelegenheiten und Rechtsstreitigkeiten	
Prozess	94108.K.01 - Bearbeitung von hierarchischen Beschwerden gegen Maßnahmen der Agentur	
Phase/Tätigkeit	94108.K.01.01 - Überprüfung der Tätigkeit der Agentur auf Ersuchen einer Partei	
Organisationseinheit	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	
Zusammenfassendes Urteil	Niedrig	
Verantwortlicher	BIZZOTTO Eugenio	
RISIKO	URSACHE/ BEFÄHIGUNGSFAKTOREN DES RISIKOS	



DREIJAHRESPLAN ZUR KORRUPTIONSPRÄVENTION 2023 - 2025

94108.K.01.01.1 - Falsche
Bearbeitung des Antrags,
unvollständige Bearbeitung des

Übermäßige, komplexe oder/und unklare einschlägige Gesetze oder Vorschriften;
Unzulänglichkeit oder mangelnde Kompetenz des an den Verfahren beteiligten Personals


94108 – Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE

Vorbeugungs- maßnahme	Kategorie	Für die Durch- führung ver- antwortliches Amt	Frist für die Umsetzung	Monitoring - Indikatoren	Maßeinheit	Ziel	Bilanz
94108.K.01.01.1.2 - Intensivierung der Beteiligung an der Untersuchungsphase der Kompetenzbereiche	Sensibilisie- rung und Beteiligung	Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung - ASWE	unverzüglich	Wirksame Unterstützung in der Voruntersuch- ungsphase aus den Kompetenz- bereichen	S/N	bestehend	

ABSCHNITT 3. ORGANISATION UND HUMANRESSOURCEN

In diesem Abschnitt wird das von der Verwaltung/Einrichtung gewählte Organisationsmodell vorgestellt:

- Organigramm;
- Ebenen der organisatorischen Verantwortung, Anzahl der Stufen für die Einstufung von Führungspositionen und dergleichen (z. B. organisatorische Positionen);
- durchschnittliche Größe der Organisationseinheiten in Bezug auf die Anzahl der Beschäftigten im Dienst;
- alle anderen spezifischen Merkmale des Organisationsmodells sowie alle Maßnahmen und Aktionen, die erforderlich sind, um die Übereinstimmung mit den ermittelten Public-Value-Zielen zu gewährleisten.

3.1 Organisatorische Struktur

Die Agentur, deren ursprünglich im Juli 2010 verabschiedetes Statut durch den Beschluss der Landesregierung Nr. 709 vom 16.06.2015 überarbeitet wurde, nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a) die Verwaltung der Mittel für Vorsorge- und die Fürsorgemaßnahmen. Sie befasst sich auch mit der Voruntersuchung und der direkten Auszahlung an die Begünstigten aller durch Landesgesetz festgelegten Fürsorgeleistungen sowie der ergänzenden Vorsorgeleistungen, deren Verwaltungsaufgaben der Provinz durch Landes- und Regionalgesetze übertragen wurden;
- b) Übernahme, Verwaltung und Auszahlung von Finanzierungen zur Durchführung von öffentlichen Bauvorhaben oder von Projekten zur wirtschaftlichen Entwicklung im Auftrag des Landes; Verwaltung von öffentlichen Finanzierungen, die vom Land veranlasst werden, sowie Vorprüfung und direkte Auszahlung von Finanzierungen und/oder Beiträgen an die Begünstigten.

Die Organe der Agentur sind:

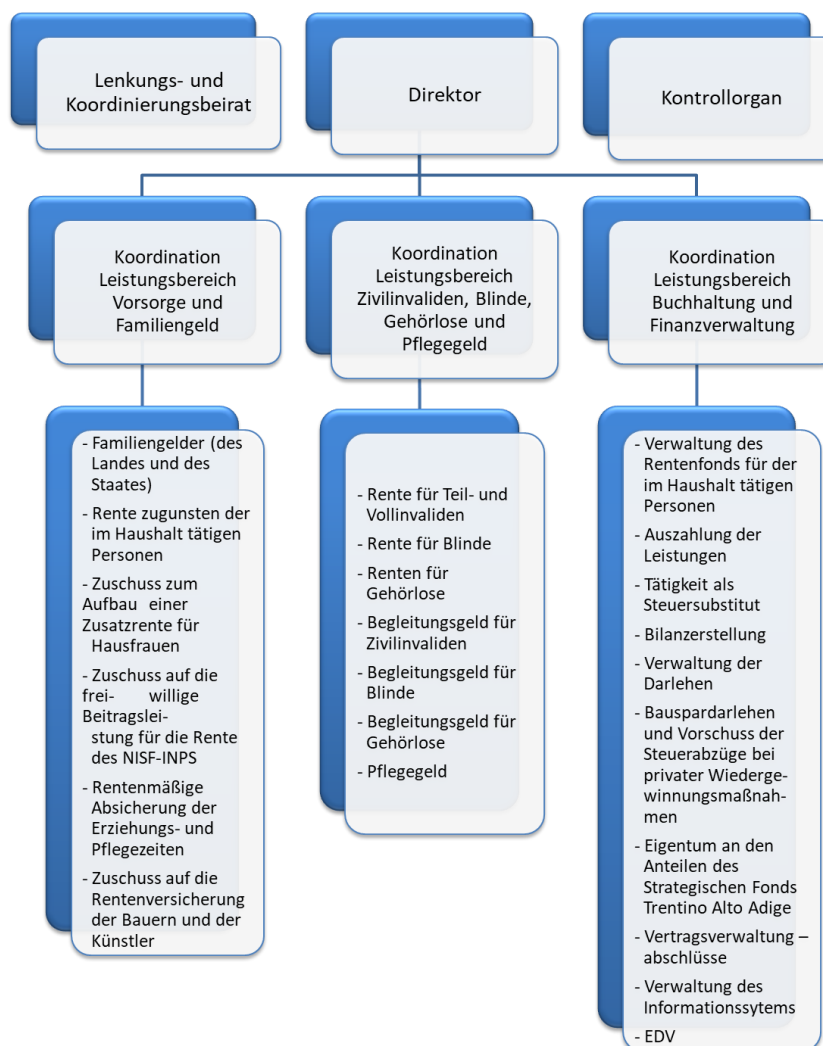
- a) Der Direktor;
- b) Der Lenkungs- und Koordinierungsbeirat;
- c) Das Kontrollorgan.

Bis Juli 2015 hatte die Agentur einen Verwaltungsrat mit einem Präsidenten, der als gesetzlicher Vertreter der Einrichtung fungierte. Mit der Verabschiedung der neuen Satzung,

die aufgrund der Änderung der "Verordnung über die Organisationsstruktur von Einrichtungen, Agenturen oder von der Provinz abhängigen Stellen" (DPP Nr. 13/2014) erforderlich wurde, wurde das Leitungsorgan in monokratischer Form in der Person des pro tempore-Direktors der Einrichtung bestimmt. Der Verwaltungsrat wurde daher durch einen Lenkungs- und Koordinierungsbeirat ersetzt, der sich aus drei Vertretern der Landesabteilungen zusammensetzt, denen die Agentur institutionell unterstellt ist, nämlich der Abteilung für Familie und Soziales und der Abteilung Finanzen. Die Agentur ist in drei Tätigkeitsbereiche unterteilt:

- 1) Vorsorgeleistungen und Familiengelder
- 2) Leistungen für Zivilinvaliden, Zivilblinde und Gehörlose und Pflegegeld
- 3) Buchhaltung und Finanzverwaltung

Für jeden Bereich ist eine Koordinierungsfunktion vorgesehen.



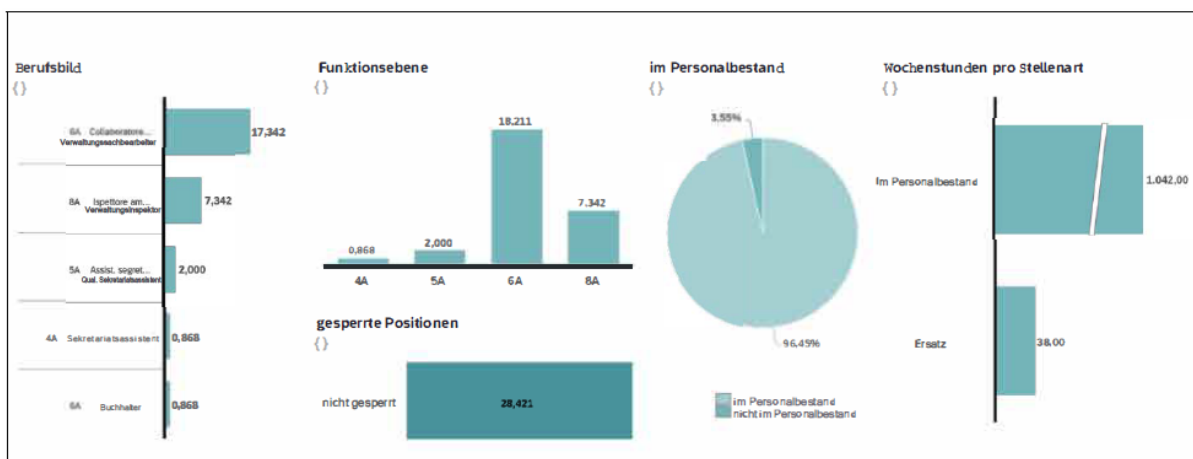
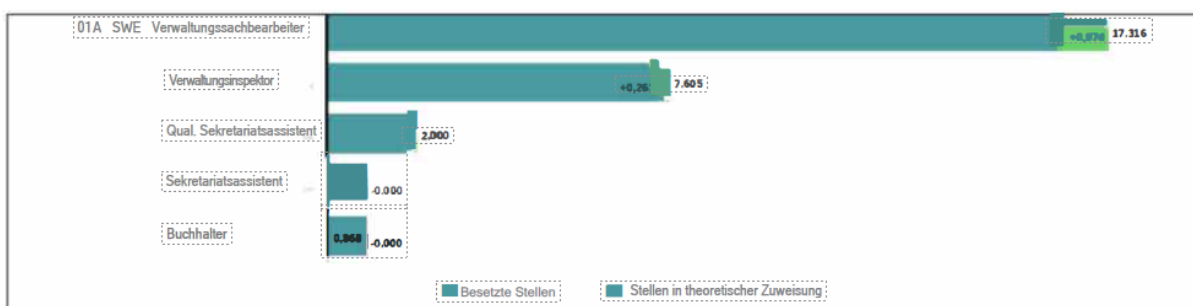
Im Jahr 2022 wurden mehr als 430 Mio. Euro an mehr als 80.000 Begünstigte ausgezahlt. Weitere 65,5 Mio. Euro wurden in Form von Darlehen an Unternehmen oder Einzelpersonen über den Rotationfonds für die Wirtschaft, den Fonds für das Bauspardarlehen und für Vorschüsse auf Steuerabzüge ausgezahlt.

Im Dezember 2022 waren 28 Personen in der Agentur beschäftigt, von denen 28,6 % (8) in Teilzeit arbeiteten.

Die Anzahl der gleichwertigen Personaleinheiten beträgt 27,421 bei einem Gesamtpersonalplan von 28,66.

Vergleich zwischen dem theoretischen und dem tatsächlichen Personalbestand der Agentur (VZÄ)

Stand am 31.12.2022



Es ist nur eine einzige Führungskraft in der Person des Direktors vorgesehen. Die operative Struktur ist daher schlank und ohne dazwischenliegenden Führungspositionen.

Weitere Informationen über die Bediensteten der Provinz finden Sie auf der institutionellen Website der Agentur unter der Rubrik "Transparente Verwaltung":

<https://aswe.provinz.bz.it/transparente-verwaltung/stellenplan.asp>

3.2 Organisation der agilen Arbeit

In diesem Abschnitt wird die Organisation der agilen Arbeit in der ASWE beschrieben, einschließlich der Bestimmungen der Gesetzesverordnung Nr. 34/2020, die durch das Gesetz Nr. 77/2020 umgewandelt wurde und in deren Artikel 263 festgelegt ist, dass die öffentlichen Verwaltungen nach Anhörung der Gewerkschaften bis zum 31. Januar eines jeden Jahres den Organisationsplan für agile Arbeit (POLA) als Teil des Leistungsplans aufstellen müssen.

Die Covid-19-Pandemie beschleunigte einen allgemeinen Veränderungsprozess, den die Landesverwaltung bereits eingeleitet hatte. Smart Working ist Teil eines Veränderungsprozesses, der mit der massiven Digitalisierung von Prozessen darauf abzielt, die öffentliche Verwaltung als Arbeitsort immer attraktiver, bürgernäher und effizienter zu gestalten.

Dabei darf nicht vergessen werden, dass Smart Working auch einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit und zur Verringerung der Umweltverschmutzung leisten kann.

Die Erprobung dieser neuen Arbeitsweise, die in diesen beiden Pandemiejahren stattgefunden hat, hat ihr Potenzial gezeigt, und in diesem Sinne treten wir nun in eine neue Phase ihrer Anwendung ein.

Infolge der Notsituation von Covid-19, die allen öffentlichen Verwaltungen den weitestgehenden Rückgriff auf agile Arbeit (Smart Working) als außerordentliche und vorläufige Maßnahme auferlegt hat, die auch in Ermangelung der in den Bezugsvorschriften vorgesehenen individuellen Vereinbarungen in den als gefährdet angesehenen Bereichen anzuwenden ist, hat die Agentur seit dem Erlass des DPCM vom 23/02/2020 diese Arbeitsmethode angewandt, um die ordnungsgemäße Durchführung ihrer institutionellen Tätigkeiten zu gewährleisten.

Mit der Entwicklung der epidemiologischen Situation hat das Gesetzesdekret Nr. 18/2020, welches in das Gesetz Nr. 27/2020 umgewandelt wurde, in Artikel 87 ausdrücklich die agile Arbeit als normale Arbeitsweise für alle öffentlichen Verwaltungen "bis zum Ende des epidemiologischen Ausnahmezustands von Covid-2019" festgelegt.

Mit dem Dekret des Ministeriums für öffentliche Aufgaben vom 19. Oktober 2020, das die Bestimmungen des Relaunch-Dekrets im Lichte der Dekrete des Premierministers vom 13. und 18. Oktober umsetzt, wurde festgelegt, dass jede Verwaltung bis zum 31. Dezember 2020 für mindestens 50 % des Personals, das mit Tätigkeiten beschäftigt ist, die in diesem Modus ausgeführt werden können, die Durchführung von agiler Arbeit (auf täglicher, wöchentlicher oder mehrwöchentlicher Basis) in einem vereinfachten Modus sicherstellen muss. Die Frist wurde in der Folge mehrmals bis zum 31. Juli 2021 verlängert (Dekret des Ministers für öffentliche Aufgaben vom 23. Dezember 2020; Gesetzesdekret Nr. 183 vom

31. Dezember 2020, sog. Decreto Milleproroghe; Gesetzesdekret Nr. 52 vom 22. April 2021, sog. Decreto Riapertura).

Mit dem darauffolgenden Gesetzesdekret Nr. 56 vom 30. April 2021 (Erweiterungsdekret), das am 29. April vom Ministerrat verabschiedet wurde, wurde festgelegt, dass die öffentlichen Verwaltungen bis zur Festlegung der Regelung der agilen Arbeit in den Tarifverträgen des öffentlichen Sektors, auf jeden Fall aber bis zum 31. Dezember 2021, weiterhin das vereinfachte Verfahren für Smart Working anwenden können, ohne jedoch verpflichtet zu sein, es auf einen Mindestprozentsatz von 50 % des Personals mit Aufgaben anzuwenden, die von zu Hause aus erledigt werden können.

Infolge des Verlaufs der Pandemie, bei der ein allmählicher Rückgang der Infektionszahlen zu verzeichnen war, wurde mit dem Erlass des Premierministers vom 23. September 2021 und dem Erlass des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 8. Oktober 2021 festgelegt, dass ab dem 15. Oktober 2021 die normale Arbeitsweise in der öffentlichen Verwaltung wieder auf die Anwesenheit umgestellt wird, und die organisatorischen Modalitäten für die Rückkehr der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung zur Anwesenheit festgelegt.

In seiner idealen Dimension stellt das agile Arbeiten den Menschen in den Mittelpunkt und konzentriert sich auf eine "Menschenstrategie", die als Wertschätzung des Einzelnen und Stärkung des Vertrauens zwischen den Mitarbeitern und der Verwaltung verstanden wird.

Es ist anzumerken, dass die Mitarbeiter verpflichtet waren, ihre eigenen Geräte (PCs, Tablets, Smartphones usw.) nach dem Prinzip "bring your own device" zu verwenden. Auch der Zugang zum Netz wurde dem Mitarbeiter in Rechnung gestellt.

Die Einführung des agilen Arbeitens wirkt sich über die Notsituation hinaus auf das Wohlbefinden und die Lebensqualität der Mitarbeiter aus, so dass diese Arbeitsform als eine betriebliche Sozialmaßnahme angesehen werden kann, die sich auch positiv auf die Produktivität auswirkt.

Der Vorteil, der im Rechtsrahmen für agiles Arbeiten ausdrücklich genannt wird, ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben: Die Arbeit von zu Hause aus soll es ermöglichen, die Work-Life-Balance besser zu managen, die verfügbare Zeit optimal zu nutzen und die Reisekosten zu senken.

Der Einsatz von Smart Working hat auch dazu beigetragen, die Zahl der urlaubs- und krankheitsbedingten Abwesenheiten von Mitarbeitern zu verringern.

Im speziellen Fall der Agentur ermöglichte der bereits vor der Pandemie eingeleitete starke Digitalisierungsprozess, die Dematerialisierung, unterstützt durch die digitale Dokumentenverwaltung, den Mitarbeitern die vollständige Verwaltung ihrer Aktivitäten im agilen Arbeitsmodus.

Die Kartierung der "dematerialisierten" Tätigkeiten hat gezeigt, dass die meisten Prozesse im agilen Modus durchgeführt werden können, während ein begrenzter Teil davon ausgeschlossen bleibt (papierbasierte Verwaltung der Akten der Zivilinvaliden, Archiv).

Es fehlte nicht an spezifischen Ausbildungs-/Informationsinitiativen zur Unterstützung des agilen Arbeitens, die speziell im Hinblick auf das Smart Working ausgearbeitet wurden und an denen die Teilnahme obligatorisch war, insbesondere im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und den bewussten Einsatz von IT-Tools und die mit der Nutzung von technologischen Geräten verbundenen Risiken.

Das Modell des Smart Working hat sich in den letzten beiden Jahren der Covid-Pandemie bei den Mitarbeitern der Agentur erfolgreich etabliert und war einer der, wenn nicht sogar der wichtigste Schlüssel zur Fortsetzung und Aufrechterhaltung der Dienste.

Aber auch aus Sicht der Arbeitsorganisation hat das agile Arbeiten außerhalb des Büros eine Reihe von Vorteilen für Beschäftigte und Führungskräfte gebracht, die letztlich die Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeber erhöhen: höhere Motivation, bessere Work-Life-Integration, Forcierung der Digitalisierung und Entwicklung digitaler Kompetenzen, sorgfältigerer Umgang mit Ressourcen usw.

Auch im Jahr 2021 hat die Verwaltung aufgrund der anhaltenden Covid-19-Pandemie die Fernarbeit (Home Office) für fast alle Mitarbeiter bestätigt, um allen Mitarbeitern und insbesondere gebrechlichen Arbeitnehmern eine flexible Arbeitsweise zu ermöglichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten, die Betreuung von Eltern und älteren oder behinderten Familienmitgliedern zu ermöglichen und das Pendeln so weit wie möglich zu vermeiden.

Mit dem Auslaufen des Ausnahmezustands von Covid-19 auf staatlicher Ebene am 31. März 2022 ist Smart Working in eine neue Phase eingetreten: Von einem kontingenten Instrument zur Bewältigung des Notstands ist es zu einem echten Arbeitsmodus geworden. Smart Working ist nicht mehr ein automatisches Recht für alle, das durch den Ausnahmezustand bedingt ist, sondern eine Vereinbarung zwischen dem/den einzelnen Arbeitnehmer(n) und seinem/ihrer Vorgesetzten und damit eine Möglichkeit, ein Modell zu erarbeiten, das an die organisatorischen und arbeitsbezogenen Bedürfnisse des Einzelnen angepasst ist.

Konkret bedeutet dies, dass die bis zum 31. März 2022 gewährten Smart-Working-Berechtigungen abgelaufen sind und die Mitarbeiter, die weiterhin im Smart-Working arbeiten wollten, gemeinsam mit ihren jeweiligen Vorgesetzten aufgefordert wurden, ein individuelles Smart-Working-Abkommen zu vereinbaren und so die Erfahrungen zum Notstands-Smart-Working zugunsten eines Regulationssystems des agilen Arbeitens auf Basis des individuellen Arbeitsvertrages zu archivieren.

Das neue Smart-Working-Modell ist in den Rundschreiben des Generaldirektors Nr. 7 vom 16.03.2022 und n. 12 vom 21.06.2022 reglementiert. Dies liegt daran, dass Smart Working als Arbeitsmethode bereits in dem mit den Gewerkschaften unterzeichneten bereichsübergreifenden Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2019–2021 enthalten war.

Die im Kollektivvertrag enthaltenen Regelungen übernehmen daher mit Ende des Notstandes den Stellenwert von Rahmenregelungen zum agilen Arbeiten für die im Südtiroler Gebiet tätige öffentliche Verwaltungen ein.

Regelungsgrundlage dieser Leitlinien, aber auch vor allem des Einzelvereinbarungsmodells, ist der am 3. Dezember 2020 mit den Gewerkschaften unterzeichnete bereichsübergreifende Kollektivvertrag für den Dreijahreszeitraum 2019–2021.

Im Zentrum des neuen Smart-Working-Modells steht die individuelle Vereinbarung zwischen dem einzelnen Mitarbeiter und seiner/m Vorgesetzten, die es ermöglicht, die Arbeitsweise an die spezifischen Organisations- und Arbeitsbedürfnisse des Einzelnen anzupassen.

Die im Kollektivvertrag definierten Eckpfeiler des agilen Arbeitens legen Folgendes fest:

- Die individuelle Smart-Working-Vereinbarung kann zeitlich befristet oder unbefristet sein.
 - Smart Working basiert auf dem Erreichen vereinbarter Ziele und/oder Leistungen.
 - Die Arbeitstätigkeiten werden normalerweise in dem täglichen Zeitfenster zwischen 6 und 20 Uhr ausgeführt.
 - Je nach den Erfordernissen des Dienstes können jedoch genaue Zeitvorgaben vereinbart und genaue Verfolgungszeiträume festgelegt werden.
 - Smart-Working-Aktivitäten können ohne Ortsbindung durchgeführt werden, es sei denn, sie sind im Abschnitt "Arbeitsorte" der individuellen Vereinbarung festgelegt.
 - Smart Working beinhaltet keine Überstunden, auch wenn nur ein halber Tag in Smart Working gearbeitet wird.
 - Smart Working gibt keinen Anspruch auf Essensgutscheine; dies gilt in jedem Fall, auch wenn nur ein halber Tag in Smart Working gearbeitet wird.
- Der Arbeitgeber garantiert korrekte und vollständige Informationen über die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Zum Stand der Umsetzung des agilen Arbeitens in der Agentur werden einige Angaben gemacht: Derzeit haben von 28 Mitarbeitern im Dienst alle bis auf 3 individuelle Vereinbarungen unterzeichnet und fast alle sind derzeit in der Lage, ihre Arbeit auf agile Weise auszuführen, wobei sie in Bereichen tätig sind, die nicht unbedingt die Anwesenheit des Mitarbeiters in den Räumlichkeiten erfordern und durch einen hohen Grad an Digitalisierung der Verfahren gekennzeichnet sind, mit Ausnahme des Bereichs der

Zivilinvaliden, wo die nicht vollständig dematerialisierte Dokumentation es nicht allen Mitarbeitern des Bereichs ermöglicht hat, ihre Arbeit aus der Ferne auszuführen.

Mit Blick auf das Jahr 2021 haben fast alle von ihnen einige Tage lang intelligent gearbeitet und dies mit persönlicher Arbeit abgewechselt.

Von den insgesamt über 41.000 geleisteten Arbeitsstunden wurden rund 19.000 Stunden oder 46,4 Prozent per Fernzugriff erbracht.

In der Agentur im Jahr 2021 im Smart Working Modus geleistete Arbeitsstunden

Monat	Theoretische Stunden insgesamt	Arbeitsstunden insgesamt	Gesamtzahl der Arbeitsstunden im Smart Working Modus	% der Arbeitsstunden im Smart Working Modus
Jänner	4.047	3.270	1.597	48,8
Februar	4.085	3.454	2.378	68,8
März	4.945	4.124	2.841	68,9
April	4.408	3.606	1.898	52,6
Mai	4.281	3.485	1.573	45,1
Juni	4.494	3.277	1.405	42,9
Juli	4.708	3.086	1.326	43,0
August	4.708	3.094	1.157	37,4
September	4.708	3.408	1.378	40,4
Oktober	4.452	3.721	1.406	37,8
November	4.570	3.706	1.129	30,5
Dezember	4.585	2.897	992	34,2
Insgesamt	53.990	41.128	19.079	46,4

Die Tabelle zeigt, dass die Nutzung des agilen Modus im Laufe der Monate abgenommen hat, während die Gesundheitsmaßnahmen gelockert wurden und die Anwesenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zunahm.

In fast allen Einzelvereinbarungen wurde eine maximale Anzahl von Tagen pro Monat vereinbart, die aus der Ferne zu leisten sind, nämlich 9 Tage pro Monat, mit einigen gut begründeten Ausnahmen.

Die zahlreichen Einzelvereinbarungen, die unterzeichnet wurden, führten nicht zu Verzögerungen oder einer Verlangsamung der Aktivitäten, da sie auf den während der Notstandsphase gesammelten Erfahrungen aufbauten, und sorgten dafür, dass das Leistungsniveau der Behörde aufrechterhalten wurde, was eine bessere Abstimmung der Zeit und eine sicherere Verwaltung des Arbeitsbereichs ermöglichte.

In Bezug auf das intelligente Arbeiten bietet das Amt für Personalentwicklung der Autonomen Provinz Bozen verschiedene Schulungs- und Auffrischkurse sowie Unterstützungsmaßnahmen an, die bereits während der Notstandsphase begonnen wurden, so dass es bisher nicht notwendig war, gezielte Schulungen im Bereich der digitalen Kompetenz durchzuführen, da die Mitarbeiter der Behörde bereits über eine hohe Kompetenz verfügen und sich schon immer für Computerschulungen engagiert haben.

Da die Mitarbeiter der Agentur für soziale und wirtschaftliche Entwicklung zum Personal der Verwaltung gehören, wird auf den mit der DGP vom 13.04.2021 verabschiedeten Organisationsplan für agile Arbeit für das Personal der Landesverwaltung Bozen (POLA 2021-2023) verwiesen, auf den in https://www.provinz.bz.it/it/downloads/PAB_POLA_21-23_IT.pdf verwiesen wird.

Er stellt das Planungsinstrument für agiles Arbeiten dar, d.h. das Dokument, in dem geplant wird, wie es umgesetzt und entwickelt werden soll, und fasst daher alle Maßnahmen im organisatorischen, technologischen und Ausbildungsbereich zusammen, die die Provinzverwaltung zur Förderung der Nutzung von agilem Arbeiten ergreifen wird, sowie die erwarteten Wirkungen. Die strategische Dreijahresplanung, d.h. die strategischen Ziele und Entwicklungsprioritäten in Bezug auf agiles Arbeiten für die gesamte Organisation, sind integraler Bestandteil des Leistungsplans einiger zentraler Ämter wie der IT-Abteilung, des Organisationsamtes und des Personalentwicklungsamtes.

3.3. Dreijähriger Personalbedarfsplan

Mit dem Gesetzesdekret Nr. 80/2021, das in das Gesetz Nr. 113/2021 umgewandelt wurde, wurde auf nationaler Ebene der sogenannte integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) eingeführt, der die Dreijahrespläne einschließlich des Personalbedarfsplans ersetzt. In Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe c des genannten Dekrets heißt es nämlich, dass der Plan die Instrumente und Ziele für die Einstellung neuer Ressourcen und die Aufwertung interner Ressourcen (früher: Dreijahresprogramm für den Personalbedarf) festlegen muss.

Die Planung des Personalbedarfs für einen Zeitraum von drei Jahren ist in Artikel 39, Absätze 1 und 19 des Gesetzes Nr. 449/1997 (Haushaltsgesetz von 1998) und nachfolgenden Änderungen sowie im Gesetzesdekret Nr. 165/2001 vorgesehen und stellt ein grundlegendes Planungs- und Verwaltungsinstrument für die Einrichtung in gegenwärtiger und zukünftiger Hinsicht dar.

Der Plan wird für einen Zeitraum von drei Jahren entwickelt und kann von Jahr zu Jahr entsprechend den Erfordernissen des regulatorischen, organisatorischen oder funktionalen Kontexts, auch auf der Grundlage der erwarteten Leistung, geändert werden.

Die Gesetzesverordnung Nr. 165/2001 und die Gesetzesverordnung Nr. 150/2009 haben die Bedeutung der Dreijahresplanung hervorgehoben und ihre Grenzen abgegrenzt, wobei einige grundlegende Aspekte geklärt wurden, darunter die institutionellen Aufgaben, die den Führungskräften in diesem Zusammenhang übertragen wurden.

Mitarbeiter der Agentur - Stellen in Vollzeitäquivalenteinheiten (JAE)

Stand: 31.12.2022

MITARBEITER - Arbeitsplätze in vollzeitäquivalenten Arbeitseinheiten (JAE)				
FE	B Berufsbild	Zugewiesene Stellen im Stellenplan	Besetzte Stellen (einschl. teilw. Sit.)	Freie Stellen
4	Sekretariatsassistent/in	0,868	0,868	0,000
5	Qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in	2,000	2,000	-
6	Verwaltungssachbearbeiter/in	17,316	16,342	0,974
6	Buchhalter/in	0,868	0,868	0,000
8	Verwaltungsinspektor/in	7,605	7,342	0,263
Insgesamt		28,657	27,420	1,237

Der dreijährige Personalbedarfsplan stellt zusammen mit der Finanzplanung und dem Leistungsplan einen wichtigen Planungsbereich im Rahmen des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans dar.

Bei der Planung des Personalbedarfs muss zwangsläufig ein Mittelweg gefunden werden zwischen dem allgemeinen Ziel der strukturellen Eindämmung der Personalausgaben und der Notwendigkeit, vorrangig die Profile zu berücksichtigen, die für die Verfolgung der strategischen und operativen institutionellen Ziele unerlässlich sind.

Personalplanung - Stellen in vollzeitäquivalenten Arbeitseinheiten (JAE)
Dreijahreszeitraum 2023-2025

PERSONALPLANUNG - Stellen in vollzeitäquivalenten Arbeitseinheiten (JAE)													
2023-2025													
Geplante Ausgänge in JAE	Notwendige Ersetzungen für FE										Geplante Personalreduzierung	Neueinstellungen bei JAE	Obligatorische Einstellungsquote
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	Σ			
1,00						1,00				1,00			
1,000						1,00				1,00		0,000	0,000

Das im Dreijahresprogramm vorgesehene Personal stellt die Mindestausstattung dar, die erforderlich ist, um die Erreichung der strategischen Ziele zu gewährleisten, die in der raschen und pünktlichen Abwicklung der von der Aswe verwalteten Vorsorge- und Fürsorgeleistungen sowie in der nachhaltigen Verwaltung des Rentenfonds für Hausfrauen gemäß Regionalgesetz Nr. 3 vom 28.02.1993 und der damit verbundenen Auszahlung der Leistungen an die Mitglieder bestehen.

Seit 2019 hat die Agentur auch die buchhalterische Verwaltung der Finanzmittel des Rotationsfonds für das Bausparmodell und der Steuervorschüsse für die Gebäudesanierung übernommen und ist Eigentümerin der Anteile des Strategischen Fonds Trentino-Südtirol geworden.

Seit 2020 ist die Aswe zusätzlich mit der Buchhaltung und der Vermögensverwaltung des Rotationsfonds für die Wirtschaft gemäß dem Landesgesetz 9/1991 betraut.

Außerdem wurde 2022 eine neue Vorsorgeleistung für die Region Trentino-Südtirol eingeführt (Zusatzrente für die Künstler) und zusätzliche Prämien für Familien und Zivilinvaliden sowie der Entlastungsbonus.

Das derzeitige Tätigkeitsvolumen der Agentur lässt einen kurzfristigen Personalabbau nicht zu. Im Jahr 2022 war ein weiterer Anstieg des Tätigkeitsvolumens der Agentur zu verzeichnen, der insbesondere auf die Änderungen des Kindergeldsystems und die Einführung einmaliger Prämien (Bonus) zurückzuführen ist (siehe oben). Mehr als 400 Millionen Euro wurden an mehr als 80.000 Empfänger von Sozialleistungen ausgezahlt. Weitere 68,5 Mio. EUR wurden in Form von Darlehen an Unternehmen oder Privatpersonen über den Rotationsfonds für die Wirtschaft, dem Bauspardarlehen und Vorschüsse auf Steuerabzüge ausgezahlt.

Zum 31.12.2022 sind 2,24 Personaläquivalente unbesetzt: 1,24 unbesetzt und 1,00 in Elternzeit. Es ist daher zu hoffen, dass diese Stellen bald wieder besetzt werden, um Auswirkungen auf den reibungslosen Ablauf des Unternehmens zu vermeiden.

Der Prozess der Digitalisierung der Verfahren der Agentur ist noch im Gange und wird in absehbarer Zeit nicht abgeschlossen sein. Zwei neue Verwaltungssysteme werden derzeit in Betrieb genommen, zwei weitere sind noch in der Entwicklung, und ein drittes wird bald ersetzt werden müssen. Das Potenzial zur Optimierung der Produktionsprozesse ist also vorhanden, muss aber noch ausgeschöpft werden.

Da ein qualifizierte/r Sekretariatsassistent/in im Jahr 2024 in den Ruhestand gehen wird, beantragen wir die Besetzung der Stelle mit einem Verwaltungsassistenten in der VI. Funktionsebene. Es wird davon ausgegangen, dass diese Qualifikation eine Mindestanforderung ist, um die Aufgaben des Dienstes, die sich in den letzten Jahren entwickelt haben, zu bewältigen.

4. MONITORING

Für Abschnitt 4 "Überwachung" sieht das Ministerium für öffentliche Verwaltung keinen Unterabschnitt vor, da die Organisation weniger als 50 Mitarbeiter hat.

Bitte beachten Sie jedoch das von dieser Agentur durchgeführte Monitoring auf der Plattform für den Erwerb von Dreijahresplänen für die Vorbeugung der Korruption und Transparenz [Vorbeugung der Korruption | ASWE | ASWE | Autonome Provinz Bozen - Südtirol](#) e alla Relazione annuale sulla Performance [Bericht zur Performance | ASWE | ASWE | Autonome Provinz Bozen - Südtirol](#).

