



Integrierter Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) in erleichterter Form 2025-2027

(genehmigt vom AFI-Ausschuss mit Beschluss Nr. 4/2025 vom 27.01.2025)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Die Ziele des PIAO	1
Rechtliche Grundlagen	1
Abschnitt 1 - Datenübersicht des Instituts	2
Abschnitt 2 – Public Value, Performance und Korruptionsvobeugung	2
Abschnitt 3 – Organisation und Personalwesen	2

Einleitung

Die Ziele des PIAO sind:

- eine bessere Koordinierung der Planungstätigkeit der öffentlichen Verwaltungen und ihre Vereinfachung zu ermöglichen;
- eine bessere Qualität und Transparenz der Verwaltungstätigkeit und der Dienstleistungen für die Bürger und Unternehmen zu gewährleisten.

Darin werden die Ziele, Aktionen und Aktivitäten des Instituts auf seine institutionellen Zielsetzungen sowie die Erfüllung der Bedürfnisse der Gemeinschaft und der Gebiete zurückgeführt. Es handelt sich also um ein Instrument, das einerseits einen bedeutenden strategischen Vorteil und andererseits einen starken Informationswert hat, mit dem die öffentliche Einrichtung der Gemeinschaft die Ziele und Maßnahmen, mit denen öffentliche Aufgaben wahrgenommen werden, sowie die zu erzielenden Ergebnissen im Hinblick auf die zu befriedigenden Bedürfnissen des öffentlichen Interesses vermittelt.

Rechtliche Grundlagen

Mit Artikel 6 Absätze (1) bis (4) des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021, das mit Änderungen in das Gesetz Nr. 113 vom 6. August 2021 umgewandelt wurde, wurde der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) in unser Rechtssystem eingeführt, der eine Reihe von Plänen und Programmen aufnimmt, die bereits in früheren Rechtsvorschriften vorgesehen waren: den Performanceplan, den Drei-Jahres-Plan zur Antikorruption und Transparenz, den Organisationsplan für Smart Working und den Drei-Jahres-Personalbedarfsplan, welche allesamt bis zum 31. Jänner jedes Jahres übermittelt werden müssen.

Der PIAO ist auch als Maßnahme zur Vereinfachung und Optimierung der öffentlichen Planung als Teil des Prozesses zur Stärkung der Verwaltungskapazität der öffentlichen Verwaltungen gedacht und dient der Umsetzung vom PNRR.

Der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan wird in Einklang mit dem rechtlichen Bezugsrahmen für Performance (Gesetzesdekret Nr. 150 von 2009 und die von der Abteilung für öffentliche Verwaltung herausgegebenen Leitlinien) erstellt, der Korruptionsrisiken und Transparenz (Nationaler Plan zur Korruptionsbekämpfung -PNA) betrifft.

Die Leitlinien sind in den allgemeinen Vorschriften enthalten, die von der ANAC gemäß dem Gesetz Nr. 190 von 2012, der Gesetzesverordnung Nr. 33 von 2013 und anderen spezifischen Vorschriften erlassen wurden. Eine weitere Referenz ist der mit Dekret des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 30. Juni 2022 erlassene "Musterplan" über die Definition des Inhalts des Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans.

Auf Grundlage des rechtlichen Bezugsrahmens hat der Integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan 2024-2026 daher vor allem die Aufgabe, einen Überblick über die wichtigsten operativen Planungsinstrumente und den Gesundheitszustand der Organisation zu geben, um die unterschiedlichen Maßnahmen, die in den einzelnen Plänen enthaltenen sind, zu koordinieren.

Der PIAO, wie er in Artikel 6 und im Anhang (Musterplan) des Ministerialerlasses Nr. 132/2022 für Behörden mit weniger als 50 Beschäftigten vorgesehen ist, besteht, wenn er voll funktionsfähig ist, aus drei Abschnitten. Abschnitt 2 enthält einen Unterabschnitt mit dem Titel "Korruptionsrisiken und Transparenz", während Abschnitt 3 in drei Unterabschnitte unterteilt ist.

Abschnitt 1 - Datenübersicht des Instituts

Bezeichnung: Arbeitsförderungsinstitut (abgekürzt: AFI)

Adresse: Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1 – 39100 Bozen

Institutionelle Web-Adresse: <https://afi-ipl.org/it/>

Telefon: 0471 418830

PEC-Mail: afi-ipl@pec.it

E-Mail: info@afi-ipl.org

Steuernummer: 94047040210

IPA-Kodex: UFQ0VJ (mit Kodex ailp_021 erhoben)

Abschnitt 2 – Public Value, Performance und Korruptionsvorbeugung

2.1 Public - und Performance Value

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, schließt Artikel 6 des interministeriellen Dekrets Nr. 132 die Verpflichtung für Verwaltungen mit weniger als 50 Beschäftigten aus, die Themen Public Value und Performance im PIAO zu behandeln. Obwohl es keine gesetzliche Verpflichtung gibt, ist der mit Beschluss 4/2025 vom 27. Januar 2025 genehmigte Plan diesem Bericht der Vollständigkeit halber beigelegt (Anhang I).

2.2 Korruptionsrisiken und Transparenz

Für den Bereich der Korruptionsbekämpfung gilt der Dreijahresplan zur Antikorruptionsbekämpfung 2025-2027, der vom Institutsrat mit Beschluss Nr. 1 vom 27.01.2025 genehmigt wurde. Das Dokument ist dem vorliegenden Plan als Anhang II beigelegt.

Abschnitt 3 – Organisation und Personalwesen

3.1 Organisationsstruktur

Das Arbeitsförderungsinstitut (AFI) ist eine Hilfskörperschaft der Autonomen Provinz Bozen, eine juristische Person des öffentlichen Rechts, und in funktioneller, organisatorischer, verwaltungsmäßiger, buchhalterischer und vermögensrechtlicher Hinsicht unabhängig. Das Institut ist mit Landesgesetz vom 12. November 1992, Nr. 39 errichtet worden und hat seine Tätigkeit offiziell am 1. Januar 1995 aufgenommen.

Das Institut zählt zu den autonomen öffentlichen Körperschaften auf Landesgebiet und gehört als solches zum Landesstatistiksystem. Dessen Zielsetzung ist die Sicherstellung der

Koordination, der Vernetzung und Zusammenschaltung aller öffentlichen Informationsquellen auf Landesebene, die für das Landesstatistiksystem von statistischem Interesse sind. Seit 2020 ist das AFI auch offiziell von Eurostat und COMSTAT (Nationales Komitee für die Lenkung und Koordinierung statistischer Informationen) als statistische Forschungseinrichtung anerkannt.

Das AFI, dessen Statut mit Beschluss der Landesregierung Nr. 1404 vom 18. Dezember 2018 novelliert wurde, ist zu Nachstehendem befugt:

- a) führt auf eigene Initiative oder auf Verlangen anderer Untersuchungen und Erhebungen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet durch;
- b) nimmt, auf Antrag der Landesregierung oder eines Landesrates, Stellung zu den Wirtschaftsplänen und -programmen, die gebiets- oder bereichsweise ausgearbeitet werden; es nimmt Stellung und macht Vorschläge zu Fragen der Ausrichtung der Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik;
- c) führt - auch in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, den Sozialverbänden und den öffentlichen Verwaltungen - Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung der Arbeitnehmer:innen durch;
- d) sorgt für die Übersetzung und Verbreitung von Gesetzen, Verordnungen, Kollektivverträgen, Untersuchungen und anderen einschlägigen Unterlagen;
- e) nimmt Stellung und unterbreitet Vorschläge zur Funktionsweise und zur Organisation der Arbeitsvermittlung, der Berufsausbildung sowie der Arbeitsmarktbeobachtung und der Arbeitsvermittlungskontrolle.

Die Organe des AFI sind:

- a. der Institutsrat,
- b. der Institutsausschuss,
- c. der Präsident/die Präsidentin,
- d. der/die Rechnungsprüfer/in.

Die *Governance* obliegt den Gewerkschaften (SGBCISL, AGB CGIL, UIL-SGK, ASGB), den sozialen Organisationen (KVV, ACLI) und dem Land Südtirol. Genauer gesagt legt der Institutsrat die strategische Ausrichtung fest, während der Institutsausschuss das beschlussfassende Gremium ist.

Das AFI ist eine autonome Körperschaft mit eigenem Haushalt und eigenen Landesbediensteten. Im Rahmen des verfügbaren Budgets verwaltet es auch externes Personal mit befristeten privatrechtlichen Verträgen. Zum 31.12.2023 waren von den vorgesehenen 10,326 Vollzeitbeschäftigten 7,3 beschäftigt. Dabei handelt es sich um 4 Landesbedienstete (3,5 VZÄ) und 4 Mitarbeiter: innen (3,8 VZÄ), die mit einem befristeten privaten Vertrag angestellt sind. An der Spitze der Organisation steht der Direktor, dem ab 2023 ein neuer Mitarbeiter zur Seite gestellt wird, der als sogenannter „Erster Mitarbeiter“ bzw. „Erste Mitarbeiterin“ bezeichnet wird.

Was die IT-Abteilung betrifft, bedient sich das Institut der Beratung und dem Service eines ordnungsgemäß ernannten externen Anbieters zurück, sowohl für das IT-Management als auch für die Cloud, zumal das Institut keinen Zugang zu den IT-Diensten der Landesverwaltung hat.

Die strategischen Bereiche des Instituts sind:

1. Forschungsbereich: Analyse der sozialen, wirtschaftlichen und institutionellen Entwicklungen auf dem Arbeitnehmerarbeitsmarkt;
2. Beratungsbereich: Unterstützung der zweiten Verhandlungsebene, aber auch der Provinzverwaltung selbst, in Fragen, in denen das AFI über Know-how verfügt;
3. Bildungsbereich: Seminare und Konferenzen, die sich sowohl an wichtige Interessengruppen als auch an die gesamte Gesellschaft richten;
4. Kommunikationsbereich: Verbreitung von Forschungsergebnissen und Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Themen im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Instituts.

3.2 Smart-Working Organisation

Die Covid-19-Pandemie beschleunigte einen allgemeinen Veränderungsprozess, den die Provinzverwaltung bereits eingeleitet hatte. Die Erprobung des Smart-Working in den letzten beiden Jahren der Pandemie hat ihr Potenzial gezeigt, und in diesem Sinne ist das Institut ab April 2022 in eine neue Phase seiner Nutzung als normale Arbeitsform übergegangen und zwar basierend auf:

- Flexibilität der Organisationsmodelle;
- Autonomie bei der Organisation der Arbeit in Hinblick auf Planung, Koordinierung und gegenseitige Zusammenarbeit,
- Verantwortlichkeit für die Ergebnisse;

Dank des Fernzugriffs (Cloud) konnten die AFI-Mitarbeiter:innen seit den ersten Tagen des Pandemie-Lockdowns von zu Hause aus arbeiten und hatten dabei vollen Zugriff auf ihren Büroarbeitsplatz. Sie mussten ihre eigenen Geräte (PCs, Tablets, Smartphones usw.) nach dem Prinzip "bring your own device" verwenden.

Nur in wenigen Fällen wurden vorübergehend Laptops des AFI anvertraut. Auch der Zugang zum Netz wurde von den Mitarbeiter:innen selbst bereit gestellt. Es fehlte nicht an spezifischen Ausbildungs-/Informationsinitiativen, die speziell in Hinblick auf das Smart-Working vorbereitet wurden, unter besonderer Berücksichtigung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der korrekten Verwendung von IT-Tools.

Die rechtliche Grundlage für die Phase nach der Pandemie ist der am 3. Dezember 2020 mit den Gewerkschaften unterzeichnete abteilungsübergreifende Tarifvertrag für den Dreijahreszeitraum 2019-2021. Jeder Arbeitnehmer hat außerdem eine individuelle Vereinbarung unterzeichnet, in der die Rahmenbedingungen für das Smart-Working (Modalitäten, organisatorische Maßnahmen, Zeitplan) festgelegt sind. Diese Vereinbarung ist zeitlich begrenzt und kann verlängert/abgeändert werden.

Gegenwärtig haben mit Ausnahme des Sekretariats alle im Dienst befindlichen Mitarbeiter:innen eine individuelle Vereinbarung, die einen oder zwei Home-Office-Tage pro Woche vorsieht, sofern dies mit den Bedürfnissen des Büros vereinbar ist.

Je nach Vereinbarkeit mit den Erfordernissen der Dienststelle kann der Ort des agilen Arbeitens frei gewählt werden, vorausgesetzt die telefonische Erreichbarkeit ist von 08:45 bis 12:15 Uhr gewährleistet. Smart Working sieht keine Erbringung von Überstunden vor generiert den Anspruch auf Essensgutscheine.

Agiles Arbeiten basiert auf dem Erreichen vereinbarter Ziele, die in der wöchentlichen Besprechung zwischen den einzelnen Mitarbeitern und ihrem direkten Vorgesetzten festgelegt wurden. Die AFI-Mitarbeiter:innen müssen jeden Tag eine Aufstellung der durchgeführten Aktivitäten erstellen.

Im Folgenden wird versucht, für jeden Tätigkeitsbereich des Instituts den möglichen Anteil der Arbeit, ausgedrückt in Personenjahren, darzustellen, der im Dreijahreszeitraum 2025-2027 im Rahmen von Smart-Working geleistet werden kann.

N.	Bezeichnung der Tätigkeit	Veranschlagung 2025-2026		
		PJ	%	Maximale Quote in PJ (Personenjahren), die in Smart-Working umgesetzt werden kann
1	Management-Aktivitäten	1,000	40%	0,400
2	Forschungstätigkeiten	7,000	40%	2,800
3	Kommunikationstätigkeiten	2,000	40%	0,800
4	Verwaltungstätigkeiten (einschließlich Sekretariatsarbeiten)	1,526	40%	0,610
Jährlich benötigte Ressourcen		11,526		4,610

3.3 Dreijahresplan des Personalbedarfs

Diesen Absatz betreffend wird auf den Dreijahres-Personalbedarfsplan 2025-2027, den der Institutsrat mit Beschluss Nr. 3 vom 27.01.2025 genehmigt hat, verwiesen. Das Dokument ist dem vorliegenden Plan als Anhang III beigefügt.