

# **PIANO INTEGRATO DI AMMINISTRAZIONE E ORGANIZZAZIONE**

**2024 -2026**

**Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano**

Approvato con delibera del CdA n. 01 del 30 Gennaio 2024

L'ente adotta il presente piano in forma semplificata ai sensi del d.lgs.80/2021, della legge regionale TAA del 20 dicembre 2021, n.7, recante "legge regionale collegata alla legge regionale di stabilità 2022", e del vademecum ANAC del 2 febbraio 2022. I contenuti del Piano sono quindi espressi in forma semplificata, ai sensi dell'art. 2 comma 2 del DM n. 132 del 30/06/2022.

<b>SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>4</b>
<i>Valore pubblico</i> .....	4
<i>Performance</i> .....	6
<i>Rischi corruttivi e trasparenza</i> .....	8
<b>SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....</b>	<b>9</b>
<b>SEZIONE SMART WORKING .....</b>	<b>10</b>
<b>SEZIONE MONITORAGGIO .....</b>	<b>11</b>

## SEZIONE SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- Codice fiscale Amministrazione: 00197440217
- Denominazione Amministrazione: Azienda di Cura, Soggiorno e Turismo di Merano
- Numero dipendenti in ruolo al 31 dicembre 2023: 16
- Presidente CdA: Ingrid Walch
- Direttore: dott.ssa Daniela Zadra
- RPCT: dott.ssa Daniela Zadra
- RASA: dott.ssa Daniela Zadra
- DPO/RPD: Avv. Massimo Manenti

# SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

## ***Valore pubblico***

I risultati attesi nel triennio 2024-2026 in termini di obiettivi programmati generali e specifici, sono valore aggiunto per la ACST. Gli obiettivi di valore pubblico generati dall'azione amministrativa hanno come fine l'incremento del benessere economico e sociale del proprio contesto di riferimento, dei cittadini e del tessuto produttivo. La ACST di Merano è un importante attore delle politiche turistiche della città di Merano e costituisce un valore aggiunto per il territorio comunale e per le persone che ci vivono e ci lavorano.

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM n. 132 DEL 30/06/2022 per le aziende pubbliche di piccole dimensioni.

Ciò premesso si fa qui riferimento alle previsioni generali contenute nella Sezione strategica del documento di programmazione, che per la ACST è il Piano Programmatico aziendale 2024 -2026.

L'Azienda di Soggiorno di Merano è un ente pubblico con pianta organica al di sotto dei 50 dipendenti, che vuole essere la piattaforma per gli operatori turistici di Merano.

Essa favorisce le sinergie e le cooperazioni tra quest'ultimi, costituisce un fattore trainante per le categorie economiche del settore e un motore per potenziare lo sviluppo turistico della città.

Obiettivi pluriennali (temi):

- 1) Identificazione dei residenti nel marchio Merano
- 2) Digitalizzazione delle procedure amministrative, degli spazi commerciali e sviluppo servizi su app Merano per i cittadini
- 3) Destagionalizzazione
- 4) Certificazione di sostenibilità per la destinazione turistica (GSCT)
- 5) Sviluppo dei servizi di mobilità
- 6) Stabilizzazione dell'assetto organizzativo e formazione dei collaboratori

Gli obiettivi dell'Ente, stanti le ridotte dimensioni dell'organico aziendale, sono riconducibili alla performance del Direttore. Vengono quindi esplicitati nella successiva sezione dedicata alle performance.

## ***Performance***

La sottosezione non è strettamente obbligatoria, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022 per gli enti assoggettati all'adozione del PIAO in forma semplificata.

In ogni caso la norma prevede di fare qui riferimento al Piano delle Performance di cui al D. Lgs. 150/2009, decreto al quale l'Ente non è assoggettato.

La programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance, di efficienza e di efficacia è collocata nel Piano operativo 2024-2026.

Gli obiettivi programmatici specificamente riferibili direttamente alla Direttrice, e sulla realizzazione dei quali ella è specificamente valutata, sono per il triennio considerato:

### 1) Identificazione dei residenti nel marchio Merano

- Sensibilizzazione dei residenti verso una maggiore identificazione nei valori del marchio Merano
- Percorso di incontri ed interviste con gli stakeholder supportati da una professionista incaricata per l'elaborazione di una strategie e politiche mirate
- Creazione di una carta vantaggi per il cittadino per usufruire di sconti sui servizi

### 2) Digitalizzazione delle procedure amministrative, degli spazi commerciali e sviluppo servizi sull'app Merano per i cittadini

- Digitalizzazione della gestione documentale (protocollo e archivio)
- Digitalizzazione degli atti amministrativi
- Sostituzione graduale del cartaceo a favore di servizi visual per la creazione di nuovi pacchetti di spazi pubblicitari
- Inserimento di una sezione dedicata ai cittadini sull'app Merano in collaborazione con il Comune di Merano

### 3) Destagionalizzazione

- Campagne brand per la promozione in primo luogo delle stagioni medio-basse (inverno dopo Mercatini e primavera)
- Sostegno ad eventi organizzati in medio-bassa stagione (Love Merano fiera sposi, Farm Food Festival)

### 4) Certificazione di sostenibilità per la destinazione turistica (GSCT)

- Proseguimento delle attività di rilevazione e di sviluppo strategico per il conseguimento della certificazione

### 5) Sviluppo dei servizi di mobilità

- Partecipazione al gruppo di lavoro PUMS
- Miglioramento del sistema di mobilità integrato per ospiti e residenti con il supporto di una carta omnicomprensiva
- Estensione dell'uso della MobilCard ad un maggior numero di strutture ricettive
- Riduzione del traffico di mezzi pubblici nel centro città a favore di punti di interscambio periferici

#### 6) Stabilizzazione dell'assetto organizzativo e formazione dei collaboratori

- Variazioni della pianta organica
- Assestamento dei team di lavoro
- Formazione interna ed esterna dei collaboratori

## ***Rischi corruttivi e trasparenza***

Ai sensi del DM n 132 del 30/06/2022, la sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dal CdA, ai sensi della legge n. 190 del 2012, a corredo di quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore.

Il PTPCT, stante le ridotte dimensioni aziendali, può essere confermato sino ad un massimo di tre anni, previa ricognizione, da parte del CdA, sull'assenza di eventi critici sotto il profilo corruttivo, continuità nell'organizzazione aziendale e nelle strategie di produzione del valore pubblico.

Il CdA di ACST Merano, sentito il RPCT e letta la sua Relazione Annuale, pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale, conferma anche per il 2024 il PTPCT 2022-2024, ricorrendo le condizioni di cui sopra.

Si richiama qui integralmente, compresi gli allegati, il PTPCT 2022-2024 adottato con delibera CDA n. 04. del 06/04/2022 insieme al PIAO 2022-2024.

Il PTPCT, completo di allegati, è consultabile all'indirizzo:  
<https://www.trasparenza.meran.eu/it/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/>

## SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

La sezione è a compilazione obbligatoria a partire dall'anno 2023.

La dotazione organica del personale di ruolo dell'ente consta, alla data del 31 dicembre 2023, di 19 dipendenti incluso il Direttore. È inoltre facoltà dell'ente assumere personale stagionale o a tempo determinato per l'ufficio informazioni o per maggiori carichi di lavoro. Al 31 dicembre 2023 risultano occupati 16 posti della pianta organica oltre a due assunzioni a tempo determinato per sostituzione maternità e due stagionali all'ufficio informazioni.

Si riporta a seguire il dettaglio organizzativo dell'Organigramma:



Non si ha oggi alcuna certezza in ordine a variazioni della dotazione organica nel triennio 2024-2026, né certezza di cessazioni per dimissioni o pensionamento.

L'ente è aperto alla concessione del part-time e all'adozione delle misure per facilitare la conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi di vita, anche in prospettiva di sostegno alla parità di genere.

Sono previste come sempre le risorse finanziarie necessarie a garantire gli standard di servizio.

## SEZIONE SMART WORKING

Questa sezione sostituisce il cd. POLA, Piano Operativo del Lavoro Agile, una delle principali innovazioni della disciplina normativa in materia di lavoro pubblico.

Dovrebbero qui descriversi le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

Dovrebbero altresì definirsi le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

Secondo la nuova direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione firmata il 29 dicembre 2023, la possibilità per i dipendenti pubblici di lavorare in smart working è rimessa ai singoli dirigenti delle amministrazioni, secondo gli accordi individuali. Infatti, i lavoratori del settore pubblico sono rimasti esclusi dalla proroga dello smart working prevista dal DL n. 132/2023, che ha esteso la scadenza del 31 dicembre 2023 al 31 marzo 2024. Dal 1° gennaio, quindi, è terminato il regime di tutela e si è tornati alle regole ordinarie.

La ACST di Merano ha organizzato la possibilità per il personale amministrativo di lavorare in forma agile durante il periodo emergenziale, ma allo stato attuale non ha adottato in modo strutturato la modalità organizzativa di prestazione lavorativa in lavoro agile, ferma restando la disponibilità ad utilizzarlo individualmente come strumento di conciliazione dei tempi familiari con quelli di lavoro. In tal senso una richiesta è stata accolta temporaneamente per conciliazione casa lavoro di una dipendente (3 gg alla settimana).

## SEZIONE MONITORAGGIO<sup>1</sup>

Il monitoraggio degli obiettivi del PIAO, sia di quelli della sezione valore pubblico, che degli obiettivi di performance individuati a livello dirigenziale e collettivo, che il monitoraggio della realizzazione e rispetto degli obiettivi relativi alla prevenzione della corruzione e alle necessarie misure di trasparenza dell'azione pubblica, nonché la verifica della corretta implementazione della dotazione organica, viene svolto, in assenza di un Organismo indipendente di valutazione, dalla Direttrice la quale si avvale a tal fine dei suoi diretti collaboratori.

Il monitoraggio di tutte le sezioni del PIAO avviene secondo due sessioni annuali, la prima intorno al mese di giugno, e la seconda verso la fine del mese di novembre di ogni anno.

La seconda sessione di monitoraggio consente altresì di provvedere al riesame delle misure adottate e dell'efficacia delle stesse, anche al fine della progettazione del successivo ciclo programmatico e strategico aziendale.

Il monitoraggio viene documentato per iscritto e archiviato come documentazione endo-procedimentale.

---

<sup>1</sup> La sottosezione non è strettamente obbligatoria per il 2023, non essendo espressamente richiesta dal DM 30/06/2022, peraltro la circolare della Regione TAA ne prescriverebbe la compilazione.

Il riferimento è all'art. 5 del DECRETO 30 giugno 2022, n. 132 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*

*1. La sezione indica gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.*

*2. Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza avviene secondo le indicazioni di ANAC. Per la Sezione Organizzazione e capitale umano il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.*