



CAMERA DI COMMERCIO,  
INDUSTRIA, ARTIGIANATO  
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

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

**2024 - 2026**

**AKTUALISIERUNG MAI 2024**

## INHALTSVERZEICHNIS

Abschnitt I	Identität der Körperschaft	4
	I.1 Mission und wichtigste Tätigkeiten	4
	I.2 Bilanz. Die wirtschaftliche Ressourcen	8
	I.3 Externe Kontextanalyse	9
	I.4 Gesetzlicher Rahmen	10
Abschnitt II	Public value, Performance und Antikorruption	11
	II.1 Public value: die strategischen Ziele	11
	II.2 Performance	24
	a) Operative Ziele	24
	b) Individuelle Ziele	43
	c) Ziele zur Förderung der Chancengleichheit und des Gleichgewichts der Geschlechter	44
	II.3 Korruptionsrisiko und Transparenz	48
	a) Einführung: der externe und interne Kontext	49
	b) Der Prozess der Ausarbeitung und Anwendung	50
	c) Risikobereiche: Methodik	50
	d) Risikoanalyse und Bewertung	52
	e) Planung der Umsetzung der Transparenzbestimmungen	57
Abschnitt III	Organisation und Humankapital	58
	III.1 Organisationsstruktur	58
	III.2 Humankapital	58
	III.3 Organisation des agilen Arbeitens	59
	III.4 Dreijähriger Personalbedarfsplan 2024 – 2026	62
	a) Dreijahresplanung 2024 – 2026	62
	b) Planstellen des Personals der Handelskammer	63
	c) Personalbedarfsplanung 2024 – 2025 – 2026	64
	d) Berufliche Aus- und Weiterbildung	64
Abschnitt IV	Überwachung	69
Anlage A	Risikoanalyse und -bewertung	

## VORWORT:

Mit dem Gesetzesdekret Nr. 80/2021, umgewandelt mit dem Gesetz Nr. 113/2021, wurde aufgesamtstaatlicher Ebene der sogenannte integrierte Tätigkeits- und Organisationsplan eingeführt, welcher die bis dahin vorgesehenen Leistungspläne, den Dreijahresplan zur Vorbeugung der Korruption und der Transparenz, den dreijährigen Personalbedarfsplan, den Plan für agiles Arbeiten und den dreijährigen Aktionsplan ersetzt, die jährlich bis zum 31. Jänner genehmigt werden müssen.

Das Regionalgesetz Nr. 7/2021 hat die nationalen Bestimmungen übernommen, die auch für die Handelskammer Bozen Anwendung finden.

Mit Dekret des Präsidenten des Ministerrates Nr. 132 vom 30. Juni 2022 ist der Inhalt des integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans definiert worden.

Der vorliegende integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan betreffend die Jahre 2024 – 2025 – 2026 ist unter folgendem Link verfügbar:

<https://www.camcom.bz.it/de/transparente-verwaltung/allgemeine-bestimmungen/integrierter-t%C3%A4tigkeits-und-organisationsplan-piao>

Das Dokument wird (ausschließlich in italienischer Sprache) auch auf dem entsprechenden Portal des für die öffentliche Verwaltung zuständigen Ministeriums veröffentlicht ([link](#)).

Der vorliegende Plan 2024-2026 wird auch für den Sonderbetrieb Institut für Wirtschaftsförderung erstellt und angewandt.

# ABSCHNITT I – IDENTITÄT DER KÖRPERSCHAFT

## I.1 Mission und wichtigste Tätigkeiten

Die Handelskammer ist Partner der Südtiroler Wirtschaft. Sie trägt durch ihre Informationstätigkeit zur Stärkung der Wirtschaftsgesinnung im Lande bei. Aufgrund der systematisch durchgeführten Wirtschaftsforschungstätigkeit und der laufenden Erhebung der wichtigsten Struktur- und Konjunkturdaten liefert sie die Grundlagen für eine sachliche wirtschaftspolitische Diskussion und die entsprechenden Entscheidungen.

Die Handelskammer ist eine Körperschaft öffentlichen Rechts. Ihre Tätigkeit ist in den Grundzügen durch Gesetze geregelt. Alle Unternehmen sind, mit wenigen Ausnahmen, zur Eintragung in das Handelsregister verpflichtet. Die Handelskammer genießt eine weitgehende Verwaltungsautonomie. Sie unterliegt der Aufsicht der Autonomen Provinz Bozen.

Es folgt eine schematische Auflistung der Zuständigkeiten der Handelskammer Bozen:

### Wirtschaftsvertretung

- ✚ Partner der Südtiroler Wirtschaft
- ✚ Wirtschaftsforschung, Studien, Stellungnahmen
- ✚ Förderung einer positiven Wirtschaftsgesinnung
- ✚ Zusammenarbeit Schule-Wirtschaft
- ✚ Talentcenter

### Wirtschaftsförderung

- ✚ Wirtschaftsinformation
- ✚ Internationalisierung
- ✚ Absatzförderung
- ✚ Weiterbildung und Bildungsberatung
- ✚ Unternehmensgründung
- ✚ Unternehmenskooperation
- ✚ Unternehmensnachfolge
- ✚ Innovationsservice
- ✚ Work in Südtirol
- ✚ WorldSkills

### Alternative Streitbeilegung

- ✚ Schiedsgericht
- ✚ Mediation
- ✚ ADR-Consumer
- ✚ Überschuldungsstelle

### Hoheitliche Befugnisse

- ✚ Handelsregister
- ✚ Berufsverzeichnisse
- ✚ Umweltschutz
- ✚ Landwirtschaft
- ✚ Außenhandelsdokumente
- ✚ Wechselproteste
- ✚ Eichdienst
- ✚ Patente und Marken
- ✚ Gewinnspiele
- ✚ Etikettierung und Produktsicherheit
- ✚ Handelsgebräuche

## Die Übersicht über die Prozesse und Dienste

Die Prozesse der Handelskammern sind auf gesamtstaatlicher Ebene definiert und aufgrund der im Gesetz Nr. 580 vom 29. Dezember 1993 enthaltenen Bestimmungen und der darauffolgenden Änderungen und Ergänzungen in Makro-Funktionen, Makro-Prozesse, Prozesse und Dienste oder Bereiche eingeteilt worden:

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
Leitung der Kammer	A1 Planung, Überwachung und Kontrolle der Körperschaft	A1.1 Performance	Planung und Programmierung
			Überwachung und Kontrollsystem
			Abrechnung
			Unterstützung des OIV
		A1.2 Compliance	Antikorruption und Transparenz
			Verpflichtungen im Bereich Sicherheit um Arbeitsplatz und andere gesetzliche Verpflichtungen
		A1.3 Organisation	Organisation der Kammer
			Personalentwicklung
			Verwaltung und Entwicklung der IT-Systeme

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich	
	A2 Kammerorgane, institutionelle Beziehungen und Beziehungen mit dem Kammer-system	A2.1 Verwaltung und Unterstützung der Organe	Reorganisationsprozesse	
			Verwaltung und Unterstützung der Kammerorgane	
			Institutionelle Beziehungen mit dem Territorium und Verwaltung der Beteiligungen	
		A2.2 Förderung und Entwicklung der Dienste der Kammer	Rechtsbeistand und Rechtsschutz	
			Scouting von gesamtstaatlichen und EU-Ressourcen	
		Förderung der Dienste der Kammer		
		A2.3 Dokumenten-verwaltung	Protokoll	
	A2.4 Statistische Erhebungen	Dokumentenverwaltung		
	A3 Kommunikation	A3.1 Kommunikation	Statistische Erhebungen für andere Auftraggeber und Verwaltung von Datenbanken	
			Institutionelle Kommunikation und mit Nutzern	
Kommunikation zur Unterstützung der angebotenen Dienstleistungen				
Unterstützende Dienste	B1 Humanressourcen	B1.1 Verwaltung des Personals	Interne Kommunikation	
			Recruitment	
			Rechtliche Behandlung des Personals	
	B2 Ankäufe, Vermögen und Gebäudeverwaltung	B2.1 Ankäufe	Wirtschaftliche Behandlung des Personals	
			Ankauf von Gütern und Dienstleistungen	
			Vermögen	
	B3 Bilanz und Finanzen	B2.2 Vermögen und Gebäudeverwaltung	Gebäudeverwaltung und Immobilienvermögen	
			B3.1 Jahresgebühr	Einhebung der Jahresgebühr und Verwaltung von Steuerrollen
		B3.2 Buchhaltung und Finanzen	Buchhaltung	
			Finanzen	
Transparenz, Vereinfachung und Schutz	C1 Vereinfachung und Transparenz	C1.1 Verwaltung des Handelsregisters, der Berufsverzeichnisse und Rollen	Bearbeitung von Anträgen der Parteien und Aktualisierung des Handelsregisters, REA, Handwerk usw.	
			Befähigungsverfahren	
			Qualifizierte Unterstützung der Unternehmen	
			Abfragen aus dem Handelsregister und andere Schalterdienste	
			Informations- und Weiterbildungsdienste in Zusammenhang mit dem Handelsregister	
			Dienste zur Aufwertung der Daten des Handelsregisters	
			Feststellung von Verwaltungsübertretungen HR, REA, HW	
			Von Amts wegen durchgeführte Maßnahmen	
			C1.2 Verwaltung SUAP und elektronisches Unternehmensfaszikel	SUAP-Dienste für Behörden
			SUAP-Dienste für Unternehmen	
	Verwaltung des elektronischen Unternehmensfaszikels			
	C2 Schutz und Rechtmäßigkeit	C2.1 Schutz der Rechtmäßigkeit	Schalter für Rechtmäßigkeit	
			Initiativen zur Unterdrückung unlauterer Konkurrenz	
			Information, Beratung und Verbreitung von Instrumenten zur Förderung der Transparenz	
			Dienste zur Unterstützung der Bekämpfung der Wirtschafts- und Umweltkriminalität	
C2.2 Schutz des öffentlichen Glaubens und des Verbrauchers und Marktregelung			Vorbereitung von Instrumenten zum Schutz der Vertragsgerechtigkeit	
Dienste zur Unterstützung der Konsumenten				
Dienste zur Garantie der korrekten Abwicklung von Gewinnspielen zum Schutz der Verbraucher und des öffentlichen Glaubens				
Beratungsdienste für Etikettierung und Produktkonformität				

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
		C2.3 Information, Überwachung u. Kontrollen über die Sicherheit/Konformität von Produkten	Überwachung der Produktsicherheit und Sektoren
		C2.4 Verwaltungsstrafen	Verwaltungsstrafen ex G. Nr. 689/1981
		C2.5 Legale Metrologie	Metrologische Kontroll- und Überwachungstätigkeit
			Tätigkeiten in Zusammenhang mit den Ermächtigungen technischer Zentren für analoge und digitale Fahrtenschreiber
			Führung des Verzeichnisses, Zuweisung und Überwachung von Identifikationsmarken für die Kennzeichnung von Edelmetallen
		C2.6 Nationales Verzeichnis der Wechselproteste	Aktualisierung des Verzeichnisses der Wechselproteste auf Antrag
			Informationsdienste in Bezug auf das Verzeichnis der Wechselproteste
			Abfrage von Daten aus dem Verzeichnis der Wechselproteste und andere Schalterdienste
		C2.7 Dienste zur Streibeilegung und Krisenbewältigung	Schiedsgericht
			Mediationsstelle und nationale und internationale Schlichtung
			Überschuldungsstelle
			Informations- und Schulungsdienste zur Streitbeilegung
			Verhandlungsdienstleistungen zur Bewältigung von Unternehmenskrisen (ex G.D. Nr. 118/2021)
C2.8 Preis- und Tarifierhebungen und Warenbörsen	Verwaltung von Warenbörsen und Verhandlungsräumen		
	Erhebung von Preisen und Tarifen		
C2.9 Verwaltung der Kontrolle von Produkten, Produktionsketten, des Made in Italy und Kontrollstellen	Kontrolle von Produkten der Produktionsketten Made in Italy (Wein-Öl-andere typische Produkte)		
C2.10 Schutz des gewerblichen Eigentums	Unterstützung bei der Einreichung von Anträgen für die Hinterlegung von Marken, Patenten und anderen Titeln für geistiges Eigentum		
	Abfragen aus Registern und andere Schalterdienste		
	Informations- und Schulungsdienste im Bereich des gewerblichen Eigentums		
	Spezialisierte Beratungsdienste im Bereich des gewerblichen Eigentums		
Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit	D1 Internationalisierung	D1.1 Informations-Schulungs- und Beratungstätigkeit für den Export	Informationstätigkeit, Marktüberwachung, Schulung und Exportberatung
			Unterstützung der Unternehmen und follow up der Initiativen im Ausland
			Spezialisierte Exportberatung
	D2 Digitalisierung	D1.2 Außenhandelsdokumente	Bescheinigungen für den Export
			D2.1 Verwaltung von Digitalisierungs-
		Beratungsdienste (kollektive Nachfrage)	

<b>Makro Funktion</b>	<b>Thema (Makro-Prozess)</b>	<b>Funktion (Prozess)</b>	<b>Dienst oder Bereich</b>		
		schaltern (Beratungsdienste zur Digitalisierung der Unternehmen)	Förderung der Dienste des Digitalisierungsschalters		
			Individuelle Beratung, Schulung und Weiterbildung im digitalen Bereich (individuelle Nachfrage)		
			Beziehungen mit Kompetenzzentren und anderen nationalen und regionalen Partnerstrukturen		
					Spezialisierte Dienste für die Digitalisierung in Zusammenarbeit mit Sonderbetrieben und anderen Strukturen des Kammersystems
			D2.2 Dienste in Zusammenhang mit der digitalen Agenda	Ausstellung von CNS, digitaler Unterschrift und Erneuerung von Unterschriftszertifikaten	
				Ausstellung, Erneuerung und Austausch von Tachographenkarten	
			Andere Dienste in Zusammenhang mit der digitalen Agenda		
		D3 Tourismus und Kultur	D3.1 Initiativen zur Unterstützung der Sektoren Tourismus und Kultur	Informationsdienste für die Schulung und Förderung im Bereich Tourismus und Kulturgüter	
	Durchführung institutioneller Projekte für die Entwicklung des Tourismus und der Kulturgüter und die Aufwertung der Spitzenproduktion in Hinblick auf die territoriale Vermarktung				
	Organisation und Unterstützung bei der Teilnahme an kulturellen und touristischen Events				
	Spezialisierte Beratungstätigkeit im Bereich Tourismus und Kulturgüter				
		D4 Arbeits- und Berufsorientierung	D4.1 Orientierung	Orientierungsinitiativen (kollektive Nachfrage)	
				Individuelle Dienstleistungen bei der Orientierung	
			D4.2 Alternanz Schule-Arbeitswelt und Berufsbildung	Verwaltung des Registers Alternanz Schule-Arbeitswelt	
				Individuelle Dienstleistungen zur Förderung der Alternanz Schule-Arbeitswelt und Berufsbildung	
			D4.3 Abstimmung Arbeitsangebot und -nachfrage	Unterstützungsinitiativen zur Abstimmung von Arbeitsangebot und -nachfrage (kollektive Nachfrage)	
				Individuelle Unterstützungsdienste zur Abstimmung von Arbeitsangebot und -nachfrage	
				Initiativen und Dienste für internationale berufliche Mobilität und Arbeitsintegration von Migranten	
			D4.4 Zertifizierung von Kompetenzen	Initiativen zur Unterstützung der Zertifizierung der Kompetenzen (kollektive Nachfrage)	
		Individuelle Initiativen zur Unterstützung der Zertifizierung der Kompetenzen			
	D5 Umwelt und nachhaltige Entwicklung	D5.1 Initiativen zur Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung	Angebot von Weiterbildungskursen im Bereich Umwelt und nachhaltige Entwicklung		
			Informations- und Orientierungstätigkeiten im Bereich Umwelt und nachhaltige Entwicklung		
			Technische Unterstützung in Umweltangelegenheiten		
		D5.2 Verzeichnis der Umweltfachbetriebe	Führung des Verzeichnisses der Umweltfachbetriebe		
			D5.3 Meldungen und Verwaltung von Verzeichnissen im Umweltbereich	Meldungen und Verpflichtungen im Umweltbereich	
				Informationsdienste zu Umweltverzeichnissen und MUD	
		Abfragen von Umweltverzeichnissen und MUD			
	D6 Unternehmensentwicklung und Produktqualifizierung	D6.1 Initiativen zur Unterstützung der	Betreuung bei der Entwicklung von Start-Ups		
			Dienste zur Unterstützung der Unternehmensentwicklung		
			Dienste zur Unterstützung der Innovation und des Technologietransfers		

Makro Funktion	Thema (Makro-Prozess)	Funktion (Prozess)	Dienst oder Bereich
		Unternehmensentwicklung	Dienste zur Unterstützung beim Generationswechsel und der Unternehmensnachfolge
		D6.2 Qualifizierung der Unternehmen, der Produktionsketten und der Produktion	Informationsdienste für die Qualifizierung der Unternehmen und der Produktionsketten
			Spezialisierte Weiterbildung und Betreuung zur Unterstützung der Qualifizierung der Unternehmen und der Produktionsketten
		D6.3 Konjunkturbeobachtung	Wirtschaftsinformation zur Unterstützung der Wettbewerbsfähigkeit der KMU
Andere Dienste	F1 Andere Dienste für Unternehmen und das Territorium	F1.1 Aufwertung des Vermögens der Kammer	Verwaltung der Genehmigungen für die Nutzung von Gebäuden, Sälen und Flächen der Kammer
			Bereitstellung von Konferenzdiensten und Veranstaltungsräumen
			Verwaltung von Bibliotheken und Aufwertung des dokumentarischen Erbes der Kammer
		F1.2 Andere Dienste für die Unternehmen unter freien Marktbedingungen	Messedienstleistungen
			Labordienstleistungen
			Andere unter freien Marktbedingungen angebotene Dienstleistungen

## I.2 Bilanz. Die wirtschaftlichen Ressourcen

Die Körperschaft verfügt im laufenden Geschäftsjahr über finanzielle Ressourcen von etwa 25 Millionen, die durch Jahresgebühren, Sekretariatsgebühren, verschiedene Beiträge und Zuschüsse sowie aus Einnahmen aus anderen wirtschaftlichen Tätigkeiten entstehen. Diese Ressourcen werden für die Personalausgaben, den Betrieb der Ämter und die Organe, für die Abschreibungen und Rückstellungen und zu über einem Drittel für die wirtschaftlichen Maßnahmen zu Gunsten der lokalen Unternehmen eingesetzt.

Der Voranschlag für das Geschäftsjahr 2024 ist stark von der Zuweisung neuer Kompetenzen an die Handelskammer geprägt. Die Tätigkeiten des Talentcenters sind im November 2023 gestartet, während die Kammer ab 2024 die Berufsweltmeisterschaften Worldskills organisieren wird. Diese Tätigkeit ist bisher vom Landesverband der Handwerker (LVH) abgewickelt worden und wird operativ vom Sonderbetrieb Institut für Wirtschaftsförderung übernommen, an den die entsprechenden Ausgaben zurückerstattet werden.

### Wichtigste Posten der Gewinn- und Verlustrechnung (Jahre 2023-2026)

Posten	Jahr 2023	Jahr 2024	Jahr 2025	Jahr 2026
Jahresgebühr	7.303.000	7.402.000	9.397.000	8.037.000
Sekretariatsgebühren	3.743.050	3.785.170	3.825.070	3.825.070
Beiträge und Zuschüsse	9.662.090	10.559.090	11.142.090	10.787.090
Einnahmen aus Dienstleistungen	2.289.200	2.485.600	2.486.900	2.491.900
Bestandsänderungen	0	0	0	0
<b>Laufende Einnahmen</b>	<b>22.997.340</b>	<b>24.231.860</b>	<b>26.851.060</b>	<b>25.141.060</b>
Personalausgaben	-10.086.600	-9.914.400	-9.920.400	-10.060.400
Betriebsausgaben	Mitgliedsbeiträge	-416.000	-426.000	-426.000
	Institutionelle Organe	-407.000	-402.500	-402.500
	Andere Betriebskosten	-4.487.290	-4.112.910	-4.066.110



Posten	Jahr 2023	Jahr 2024	Jahr 2025	Jahr 2026
Wirtschaftliche Maßnahmen	-8.174.500	-7.622.500	-10.057.500	-8.192.500
Abschreibungen und Rückstellungen	-2.125.500	-2.188.500	-2.188.500	-2.198.500
<b>Laufende Ausgaben</b>	<b>-25.696.890</b>	<b>-24.666.810</b>	<b>-27.061.010</b>	<b>-25.351.010</b>
<b>Ergebnis der laufenden Verwaltung</b>	<b>-2.699.550</b>	<b>-434.950</b>	<b>-209.950</b>	<b>-209.950</b>
Ergebnis der Finanzverwaltung	760.500	325.000	95.000	95.000
Ergebnis der außerordentlichen Verwaltung	18.539.050	109.950	114.950	114.950
Wertberichtigungen Anlagevermögen	-16.600.000	0	0	0
<b>Gewinn/Verlust</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### I.3 Externe Kontextanalyse

#### Wirtschaftliche und soziale Rahmenbedingungen

Die Wirtschaftslage in der Eurozone hat sich 2023 zunehmend abgeschwächt, gebremst durch die Auswirkungen der anhaltenden Straffung der Geldpolitik auf die Binnennachfrage und die Verlangsamung des internationalen Handels. Nach den jüngsten Prognosen des IWF (Internationaler Währungsfonds) wird das BIP der Eurozone im Jahr 2023 nur noch um 0,7 % und im Jahr 2024 um 1,2 % steigen. Die Prognosen für 2024 sind durch ein hohes Maß an Unsicherheit gekennzeichnet: Die Hauptrisiken für das Wachstum hängen mit der Entwicklung der Energiepreise und der Inflation, der mittelfristigen Entwicklung der chinesischen Wirtschaft, der Entwicklung der Konflikte in der Ukraine und im Gazastreifen sowie den Auswirkungen des Wetterphänomens El Niño auf die weltweite Agrarproduktion zusammen.

Das italienische BIP sank im zweiten Quartal um 0,4 %, hauptsächlich aufgrund der negativen Entwicklung der Investitionen und der Industrieproduktion, und blieb im dritten Quartal unverändert. Dies zwang zu einer Abwärtskorrektur der Wachstumsschätzungen für das laufende Jahr auf 0,7 %. Im Gegensatz dazu verbesserte sich der Arbeitsmarkt: Die Beschäftigung stieg im August wieder auf 61,5 %, während die Arbeitslosenquote auf 7,3 % sank. Laut IWF wird das italienische BIP-Wachstum im Jahr 2024 unverändert bei 0,7 % liegen.

In Südtirol scheint das Klima des Unternehmens- und Verbrauchervertrauens weitgehend stabil zu sein. Die Umsatzdynamik verlangsamt sich jedoch infolge der Verlangsamung der Investitionen, des inflationsbedingten Kaufkraftverlusts der Haushalte und der Abschwächung der Wirtschaft wichtiger Handelspartner wie Deutschland. In einem Szenario, das von hoher Unsicherheit, insbesondere geopolitischer Unsicherheit, und einem allmählichen, aber langsamen Rückgang der Inflation geprägt ist, dürfte das Wachstum im nächsten Jahr eher schwach bleiben. Das WIFO erwartet für Südtirol in den Jahren 2023 und 2024 ein BIP-Wachstum von 0,8 %.

#### Das wirtschaftliche und soziale Umfeld Südtirol

Gemeinden	116
Fläche	7.400,43 km <sup>2</sup>
Bevölkerung	533.267 Ansässige zum 31.12.2022
Ausländer	51.727 Ansässige zum 31.12.2022
BIP	24,8 MRD (Schätzung ASTAT 2023)
Export	6,8 MRD (2022)
Eingetragene Unternehmen	61.625 (III Quartal 2023)
Tätige Unternehmen	57.949 (III Quartal 2023)
Erwerbstätige	266.404 (III Quartal 2023)
Arbeitslose	4.382 (III Quartal 2023)
Arbeitslosenquote (%)	1,6 (III Quartal 2023)
Touristen	34.407.934 (Nächtigungen 2022)
Verbraucherpreisindex (NIC)	+8,4 % Änderung 2022 gegenüber 2021



## **I.4 Gesetzlicher Rahmen**

Die vergangenen Jahre wurden von einer tiefgreifenden Umstrukturierung des italienischen Kammersystems und der diesem zugewiesenen Zuständigkeiten und Aufgaben geprägt. Insbesondere wurde im Rahmen einer nationalen Reform u.a. eine Neuordnung der Funktionen, der territorialen Zuständigkeitsbereiche und der Finanzierung vorgenommen.

G.D. Nr. 90/2014 → es bildet den Ausgangspunkt des Reformprozesses und sieht die Reduzierung des wichtigsten Einnahmepostens der Kammer - der Jahresgebühr - vor, die schrittweise im Dreijahreszeitraum 2015-2017 umgesetzt wurde (-35 % im Jahr 2015, -40 % im Jahr 2016, -50 % ab dem Jahr 2017).

G.v.D. Nr. 219/2016 → das Dekret hat das Gesetz Nr. 580/1993 weitgehend abgeändert und unter anderem folgende Bestimmungen festgelegt: die Verringerung der Gesamtzahl (von ursprünglich 105) auf 60 Handelskammern durch deren Zusammenlegung und die folgende Neubestimmung der territorialen Zuständigkeitsbereiche; die Neudefinition der Aufgaben und Funktionen; die Verringerung der Anzahl der Mitglieder der Organe (Räte und Ausschüsse); die Verringerung der Anzahl der regionalen Vereinigungen, der Sonderbetriebe und der kontrollierten Gesellschaften; die Unentgeltlichkeit der Aufträge in den Organen, mit Ausnahme der Kollegien der Rechnungsprüfer und die Begrenzung der wirtschaftlichen Behandlung der Führungsebene; Bestätigung der Senkung der Jahresgebühr; Festlegung der Sekretariatsgebühren und Tarife für obligatorische Dienstleistungen durch das Ministerium für die wirtschaftliche Entwicklung (MISE) im Einvernehmen mit dem Ministerium für Wirtschaft und Finanzen (MEF) auf der Grundlage von Standardkosten; Festlegung nationaler Standards für die Qualität der Dienstleistungen durch das Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung nach Anhörung von Unioncamere.

M.D. vom 16. Februar 2018 → hierbei handelt es sich um ein Dekret des Ministeriums für die wirtschaftliche Entwicklung (MISE) auf Vorschlag von Unioncamere in Bezug auf die strukturelle und territoriale Rationalisierung der italienischen Handelskammer, die im sogenannten Rationalisierungsplan (G.D. Nr. 219-2016) vorgesehen ist.

M.D. vom 7. März 2019 → mit dem sogenannten „Dienstleistungsdekret“ wurde schließlich der gesamte Tätigkeitsbereich des italienischen Kammersystems neu definiert, wobei die Dienstleistungen, die die Handelskammer auf dem gesamten Staatsgebiet erbringen müssen, und die vorrangigen Interventionsbereiche mit Bezug auf die Wirtschaftsförderung festgelegt wurden.

## ABSCHNITT II – PUBLIC VALUE, PERFORMANCE UND ANTIKORRUPTION

Die Performance bildet die Verbindung zwischen der Mission und den strategischen und operativen Zielen der Handelskammer Bozen und des Sonderbetriebs Institut für Wirtschaftsförderung.

Unter **Missionen** versteht man die wichtigsten, von den Behörden verfolgten Hauptaufgaben, für welche sie die ihnen zugewiesenen Ressourcen (finanzielle Mittel, Arbeitskraft und Arbeitsinstrumente) einsetzen. Die Missionen sind vom Kammersystem infolge der Anpassung an die Vorgaben des G.v.D. Nr. 91/2011 und des M.D. vom 27. März 2013 betreffend die Harmonisierung der Buchhaltungssysteme der öffentlichen Verwaltung wie folgt unter den „Classifications of the functions of government“ definiert worden:

- **Mission 011** „Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmensentwicklung“;
- **Mission 012** „Marktregelung“;
- **Mission 016** „Internationaler Handel und Internationalisierung des Produktionssystems“;
- **Mission 032** „Institutionelle und allgemeine Dienste der öffentlichen Verwaltung“.

Die **strategischen Ziele** sind die Beschreibungen von Vorhaben, welche die Organisation anstrebt, um ihre strategischen Bereiche kurz-, mittel- und langfristig erfolgreich umzusetzen.

Die **operativen Ziele** hingegen bilden die notwendigen, detaillierten Tätigkeiten und Modalitäten zur Umsetzung der strategischen Programme (Maßnahmen, Initiativen, wirtschaftliche Ressourcen, Humanressourcen).

Wie von Artikel 6, Absatz 2, Buchstabe e) des Gesetzesdekrets Nr. 80 vom 9. Juni 2021 vorgesehen, berücksichtigen die im vorliegenden Dokument angeführten Ziele auch die **Vereinfachung der Verfahren**. Ein Beispiel dafür bildet das strategische Ziel Nr. 10, welches die Ausarbeitung einer deutschen Software für die telematische Erstellung und Übermittlung von Meldungen an das Handelsregister vorsieht.

Hinsichtlich der Verwaltung der Tätigkeiten zur Umsetzung einer vollständigen **Barrierefreiheit**, die vom Artikel 6, Absatz 2, Buchstabe f) des genannten Gesetzesdekrets vorgesehen ist, wird unterstrichen, dass das Ziel der Internetseite der Handelskammer darin besteht, Informationen und Dienstleistungen anzubieten, welche von allen genutzt werden können, unabhängig von deren sprachlichen, informatischen oder physischen Fähigkeiten.

Im Laufe des Jahres 2024 werden die Internetseiten, welche von den Nutzern anhand einer auf jeder einzelnen Seite verfügbaren Bewertungsskala mit der Mindestpunktzahl bewertet wurden, überprüft und es wird versucht, diese sei es hinsichtlich der Inhalte als auch was die Barrierefreiheit betrifft zu verbessern.

Für weitere Informationen über die Barrierefreiheit der Internetseite der Handelskammer und die mit der AGID – Agenzia per l'Italia digitale vereinbarten Zielsetzungen wird auf den entsprechenden Abschnitt der Internetseite der Handelskammer verwiesen ([Link](#)).

Hinsichtlich der Barrierefreiheit hat die Handelskammer für 2024 auch vorgesehen, eine obligatorische Weiterbildung für die Mitarbeiter zu organisieren, um die Nutzung einer einfachen Sprache zu fördern.

### II.1 Public value: die strategischen Ziele

Der Zweck Erhebung der Performance besteht darin, den öffentlichen Verwaltungen zu ermöglichen, die Leistung in Bezug auf die Verwaltung als Ganzes, die Organisationseinheiten oder Verantwortungsbereiche, in die sie unterteilt ist, und die einzelnen Mitarbeiter zu messen und zu bewerten. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Allgemeinheit an den Zielen der Organisation teilhaben zu lassen und Klarheit und Verständlichkeit gegenüber den Beteiligten zu gewährleisten: Unternehmen, Verbände, Institutionen, Verbraucher, Arbeitnehmer, einzelne Bürger und alle relevanten Stakeholder.

Sie dient auch als Instrument, um in den nächsten drei Jahren in Hinblick auf die Erwartungen der Beteiligten und zur Gewährleistung der Transparenz und Rechenschaftspflicht bei der Verfolgung des institutionellen Auftrags die

Verbesserung der von der Organisation und der Struktur angestrebten Ergebnisse zu steuern und zu verwalten.

STRATEGISCHER BEREICH	MISSION	STRATEGISCHE ZIELE
<b>1. GENERALE- SEKRETARIAT/ADR, LANDWIRTSCHAFT UND WIRTSCHAFTS- FÖRDERUNG Dr. Alfred Aberer</b>	011	OS1 Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft
	011	OS2 Förderung technischer Berufe aller Art, auch durch die Austragung von internationalen Wettkämpfen
	011	OS3 Förderung der Unternehmensentwicklung
	011	OS4 Förderung der alternativen Streitbeilegung
	016	OS5 Internationalisierung
	011	OS6 Duale Transformation - digital & green
	032	OS7 Wirksame institutionelle Kommunikation
<b>2. VERWALTUNGS- DIENSTE Dr. Luca Filippi</b>	012	OS8 Marktregelung und Wettbewerbsschutz
	032	OS9 Personalentwicklung
	032	OS10 Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft
<b>3. MELDEAMT DER KAMMER Dr. Martin Ferrari</b>	012	OS11 Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz
	012	OS12 Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse
<b>4. WIRTSCHAFTS- FORSCHUNG Dr. Georg Lun</b>	011	OS13 Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, Förderung einer unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen
	011	OS14 Analyse der Südtiroler Wirtschaftsstruktur
	011	OS15 Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche
	011	OS16 Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt

## Strategische Ziele im Detail

ABTEILUNG GENERALSEKRETARIAT/ADR, LANDWIRTSCHAFT UND WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG Dr. Alfred Aberer					
<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-1</b>				
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft</b>            Ziel ist es, einen qualitativ hochwertigen Weiterbildungsservice zu bieten, um die Unternehmen bei ihrer Entwicklung zu unterstützen. Der Service des WIFI umfasst die Organisation branchenübergreifender Weiterbildungsveranstaltungen zu relevanten Themen, Bildungsberatung sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung für Weiterbildung, Personalentwicklung und HRM. Ziel aller Maßnahmen ist es, die Handlungskompetenz der Unternehmer/innen, der Führungskräfte und der Mitarbeiter/innen zu steigern, damit sie den ständig neuen Anforderungen gewachsen sind.</p>				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsförderung				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung				
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target Jahr 2024</b>	<b>Target Jahr 2025</b>	<b>Target Jahr 2026</b>
Qualitätsniveau der WIFI - Weiterbildungsveranstaltungen	Verhältnis zwischen der Anzahl der Feedback-Fragebögen über WIFI-Veranstaltungen mit Gesamtbewertung gut, sehr gut und ausgezeichnet und der Gesamtzahl der Feedback-Fragebögen mit einer Gesamtbewertung (Kode 1 - 9)	60%	85%	85%	85%
Anteil an neuen und aktualisierten Veranstaltungen	Verhältnis zwischen der Anzahl an neuen bzw. aktualisierten Veranstaltungen, die vom WIFI organisiert werden, und der Gesamtzahl der vom WIFI organisierten Veranstaltungen	20%	5%	5%	5%
Anteil an Veranstaltungen mit Kooperationspartnern	Verhältnis zwischen der Anzahl der Veranstaltungen, die vom WIFI mit Kooperationspartnern geplant werden, und der Gesamtzahl der vom WIFI organisierten Veranstaltungen	20%	15%	12%	12%

Strategisches Ziel	OS-2				
<b>Beschreibung</b>	<b>Förderung von technischen Berufen jeder Art, auch durch die Austragung von Internationalen Wettkämpfen</b> Der Arbeitsmarkt verlangt immer mehr in den technischen Berufen ausgebildete Jugendliche. Durch internationale Berufswettkämpfe können Jugendliche ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten beweisen und gleichzeitig kann das Image der technischen Berufen bei den Jugendlichen gesteigert werden.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Generalsekretariat				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Generalsekretariat und Amt für die Beziehungen zur Öffentlichkeit				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Förderung von technischen Berufen jeder Art, auch durch die Austragung von Internationalen Wettkämpfen	Förderung von technischen Berufen jeder Art, auch durch die Austragung von Internationalen Wettkämpfen	100%	31.12.24	31.12.25	31.12.26

Strategisches Ziel	OS-3				
<b>Beschreibung</b>	<b>Förderung der Unternehmensentwicklung</b> Als Hauptansprechpartner für die Unterstützung der Entwicklung von Klein- und Kleinstunternehmen in Südtirol bietet der Bereich eine Reihe von Dienstleistungen zur Stärkung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen an. Im Jahr 2023 wurde zudem der neue Dienst "Arbeit in Südtirol" ins Leben gerufen, der Südtiroler Unternehmen dabei unterstützt, (noch) attraktivere Arbeitgeber zu werden, auf dem Markt sichtbar zu bleiben und geeignete Mitarbeiter zu finden und zu halten. In den nächsten Jahren sollen die Dienstleistungen konsolidiert und möglicherweise durch weitere von den Unternehmen gewünschte Maßnahmen ergänzt werden.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsförderung				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Innovation und Unternehmensentwicklung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Konsolidierung Serviceangebot	Frist für die Erreichung des Ziels	100%	31.12.	31.12.	31.12.

Strategisches Ziel	OS-4				
<b>Beschreibung</b>	<b>Förderung der alternativen Streitbeilegung</b> Dieses Ziel betrifft die Effizienzsteigerung und die Wettbewerbsfähigkeit des Bereiches „ADR-Alternative Streitbeilegung“ auf einem sich schnell verändernden Markt. Davon betroffen sind: Schiedsverfahren, Gutachten, Mediationen, Überschuldungsverfahren (OCC), Außergerichtlicher Ausgleich (CON) und Schlichtungsverfahren im Bereich Verbraucherschutz.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Generalsekretariat – ADR				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Bereich ADR – alternative Streitbeilegung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Mediation	Umsetzung der "Cartabia-Reform" und besonders des MD 150/2023. Entsprechende Informationstätigkeit	70%	15.08.	-	-
Förderung der Dienstleistungen des Bereichs ADR-Alternative Streitbeilegung mit Schwerpunkt „Überschuldung und Insolvenz“	Außergerichtlicher Ausgleich - Composizione negoziata und OCC-Überschuldungsstelle; eventuelle Kooperationen, Informationsveranstaltungen	30%	50 Beratungen 5 Info	50 Beratungen 5 Info	50 Beratungen 5 Info

Strategisches Ziel	OS-5				
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Internationalisierung</b>  Die Handelskammer unterstützt alle anfragenden Unternehmen über ihren Informationsdienst zur Internationalisierung bei der technischen Abwicklung von Auslandsgeschäften. Durch die Teilnahme an der nationalen Projektinitiative „Progetto +20%“ wird in den nächsten Jahren verstärkt am Aufbau einer Exportberatung gearbeitet, um möglichst viele Unternehmen fit zu machen für die Erschließung neuer Märkte im Ausland. Hierzu nehmen die Mitarbeiter/innen des Service Internationalisierung an den national koordinierten Schulungsangeboten teil und arbeiten im Netzwerk mit ICE und den italienischen Handelskammern im Ausland.</p> <p>Das WIFI organisiert jedes Jahr ein spezielles Bildungsprogramm zur Förderung von Export und Internationalisierung in Kooperation mit dem Service Internationalisierung. Als Teil des nationalen Projektes „Progetto +20% - Preparazione delle PMI ad affrontare i mercati internazionali 2023 - 2025“ können die Veranstaltungen weitgehend kostenlos angeboten werden. Es werden Seminare und Webinare zu diversen Fachthemen des Exports angeboten und auch Weiterbildung zu Business English, da Sprachkompetenz wichtig für internationalen Erfolg ist.</p>				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsförderung				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Innovation und Unternehmensentwicklung und WIFI - Weiterbildung und Personalentwicklung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Informationsanfragen technische Exportabwicklung	Anzahl Anfragen	50%	200	200	200
Informationsveranstaltungen des Service Internationalisierung	Anzahl Infoveranstaltungen	15%	2	2	2
Konsolidierung des Beratungsangebots	Frist für die Umsetzung des Zieles	20%	31.12	-	-
Weiterbildungsveranstaltungen realisiert von WIFI	Anzahl Weiterbildungsveranstaltungen	15%	8	8	8



Strategisches Ziel	OS-6				
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Duale Transformation - digital &amp; green</b>  Die Digitalisierung gilt als Innovationstreiber des 21. Jahrhunderts. Zusätzlich gewinnt das Thema Nachhaltigkeit an Bedeutung für Unternehmen. Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen bei der dualen Transformation zu unterstützen.</p> <p>Das WIFI wird im Rahmen des nationalen Handelskammerprojektes „Progetto +20% - La doppia transizione: digitale ed ecologica“ eine Reihe von Weiterbildungsveranstaltungen für Südtiroler Unternehmen organisieren. Ziel ist der Aufbau und die Stärkung der Kompetenzen von Führenden und Mitarbeiter/innen zu Themen der Digitalisierung und Nachhaltigkeit.</p>				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsförderung				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Innovation und Unternehmensentwicklung und WIFI - Weiterbildung und Personalentwicklung				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Erstinformation/-beratung zu E-Commerce und Internetauftritt	Anzahl der Kundengespräche	60%	60	60	60
Bereitstellung Informationsmaterial	Fachbeiträge / Best practice Beispiele	10%	31.12	31.12	31.12
Informationsveranstaltungen des Service Innovation	Anzahl Infoveranstaltungen	10%	10	5	5
Weiterbildungsveranstaltungen realisiert von WIFI	Anzahl Weiterbildungsveranstaltungen	20%	20	20	20

Strategisches Ziel	OS-7				
<b>Beschreibung</b>	<b>Wirksame institutionelle Kommunikation</b> Ziel der Handelskammer sind der Ausbau und die Verbesserung der Wirksamkeit der externen Kommunikation der Körperschaft, um möglichst eine große Anzahl an Kunden/Interessensgruppen über die Tätigkeit der Kammer zu informieren.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Generalsekretariat				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Kommunikation				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Newsletter-Abonnenten	Anzahl der Abonnenten von verschiedenen Newslettern der Kammer	33%	7.000	7.000	7.000
Reichweite der Social Media Kanäle pro Monat	Erreichte Reichweite	33%	150.000	150.000	150.000
Anzahl der Presseartikel über die Kammer	Anzahl der veröffentlichten Presseartikel über die Handelskammer	33%	100	100	100

**ABTEILUNG VERWALTUNGSDIENSTE**  
**Dr. Luca Filippi**

<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-8</b>				
<b>Beschreibung</b>	<b>Marktregelung und Wettbewerbsschutz</b> Das Ziel der Kammer besteht darin, in den Bereichen, welche der Kontrollfunktion der Körperschaft unterliegen, eine gesetzeskonforme Marktdynamik zu gewährleisten. Die Übernahme dieser Aufgaben setzt eine qualitative und quantitative Verbesserung der Überwachungstätigkeit voraus.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Verwaltungsdienste				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Umwelt- und Wettbewerbsschutz				
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target Jahr 2024</b>	<b>Target Jahr 2025</b>	<b>Target Jahr 2026</b>
Ausarbeitung von Preisanalysen für die Richtpreisverzeichnisse	Erteilung von Aufträgen an Freiberuflern zur Ausarbeitung von Preisanalysen für die Richtpreisverzeichnisse	50%	1	2	2
Erstellung von Musterverträge im Bausektor	Erstellung von einem Mustervertrag im Bau, der die Vertragsparteien benutzen können, um ihre Interessen einheitlich und unter Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen bzw. der Verbraucherschutzvorschriften zu verwirklichen.	50%	1	1	1

<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-9</b>				
<b>Beschreibung</b>	<b>Personalentwicklung</b> Das Ziel der Kammer ist es, das Personal effizienter zu verwalten und die Mitarbeiter durch eigens organisierte Treffen in die Entscheidungen der Körperschaft einzubeziehen.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Verwaltungsdienste				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Personalverwaltung				
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target Jahr 2024</b>	<b>Target Jahr 2025</b>	<b>Target Jahr 2026</b>
Anzahl der Teamsitzungen der einzelnen Ämter im Jahr	Anzahl der Teamsitzungen im Jahr	50%	2	2	2
Weiterentwicklung der Matrikelsoftware der Mitarbeiter der Kammer und des Instituts	Das System wird in den nächsten zwei Jahren ergänzt	50%	31.12	31.12	-

Strategisches Ziel		OS-10			
<b>Beschreibung</b>	<b>Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft</b> Ziel sind die Aufwertung der verfügbaren Finanz-, Vermögens- und technischen Ressourcen nach dem Kriterium der Effizienz und Wirksamkeit, sowie die Steigerung des Humankapitals.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Verwaltungsdienste				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Ökonomat, Vermögen und Verträge				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Ausarbeitung eines Konzepts für eine nachhaltige Bilanz der Handelskammer Bozen	Ziel ist es, ein nachhaltiges Haushaltskonzept für die Handelskammer zu erstellen, indem Kosten und Einnahmen optimiert werden	100%	31.12	31.12	31.12

ABTEILUNG MELDEAMT DER KAMMER Dr. Martin Ferrari					
Strategisches Ziel		OS-11			
<b>Beschreibung</b>	<b>Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz</b> Hier wird der Fokus vor allem auf folgende Aspekte gelegt: Verringerung der bürokratischen Belastung der Kunden/Bürger, Vereinfachung der Verwaltungsverfahren, Beschleunigung der Bearbeitungszeiten und Informationstätigkeit im Allgemeinen.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Meldeamt				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Handelsregister, Handwerk, Berufsbefähigungen und Außenhandel				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Schrittweise Einführung der deutschsprachigen Version der neuen Software „Dire“ für die telematische Übermittlung der Anträge und Meldungen ans Handelsregister gemäß Angebot Infocamere 2. Los	Frist für die Umsetzung des Zieles	33%	31.12	31.12	31.12
Aufwertung der Datenbank des Handelsregisters als Informationsinstrument für Dritte durch die Einleitung der Verfahren zur Amtsstreichung von nicht mehr tätigen Unternehmen	Anzahl der eingeleiteten Verfahren	33%	150	150	150

Verstärkung der Zusammenarbeit mit den Handelskammern des Triveneto bzw. dem Dachverband Unioncamere sowie mit lokalen Behörden und Verbänden im Bereich des Meldeamtes	Anzahl der Initiativen/Treffen	33%	6	6	6
---	--------------------------------	-----	---	---	---

Strategisches Ziel		OS-12			
<b>Beschreibung</b>	<b>Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse</b> Hierbei sind die Steigerung der Effizienz und der Qualität der verschiedenen Abläufe innerhalb der Abteilung Meldeamt sowie deren Anpassung an die normativen und technischen Entwicklungen gemeint				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Meldeamt				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Handelsregister, Handwerk, Berufsbefähigungen und Außenhandel				
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Einführung neuer Verfahren aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen	Durchführung der erforderlichen Tätigkeiten für die vollständige Errichtung und die laufende Aktualisierung der Datenbank des wirtschaftlichen Eigentümers sowie für die Akkreditierung und den Zugang Dritter.	100%	31.12	31.12	31.12

ABTEILUNG WIRTSCHAFTSFORSCHUNG Dr. Georg Lun	
<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-13</b>
<b>Beschreibung</b>	<b>Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, Förderung einer unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen</b> Hier steht die Realisierung von Kampagnen für lokale Wirtschaftsthemen wie die Erreichbarkeit von Südtirol, die Digitalisierung der Unternehmen, der Bürokratieabbau und die Zusammenarbeit mit Unternehmerwelt, Politik, Bürgern und anderen Interessensgruppen im Mittelpunkt; Ziel ist es, Maßnahmen zur Unterstützung der Wirtschaftsentwicklung in Südtirol auszuarbeiten und umzusetzen. Dazu gehören auch die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft und die Verbreitung und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen.
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Studien, Wirtschaftsinformation, Wirtschaftspolitik

Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026
Vorträge und Workshops für Verbände, Behörden, Gemeinden, usw.	Anzahl der Präsentationen und Workshops	20%	10	25	25
Meldungen, Interviews und Beiträge in den Medien zu Studien, Analysen, Berichten und Pressemitteilungen des WIFO (ohne Konjunkturberichterstattung)	Anzahl von Meldungen, Interviews und Beiträgen in den Medien	25%	220	220	220
Vom WIFO organisierte Veranstaltungen, Workshops und Zukunftswerkstätten zu wirtschaftspolitisch relevanten Themen	Anzahl der Events, Workshops und Zukunftswerkstätten	25%	3	3	3
Durchführung einer Analyse der vom WIFO erreichten Resonanz in den Südtiroler Medien	Termin für die Umsetzung	25%	31.12	31.12	31.12

Strategisches Ziel		OS-14				
<b>Beschreibung</b>	<b>Analyse der Südtiroler Wirtschaftsstruktur</b> Ein Schwerpunkt des WIFO im Jahr 2024 und in den darauffolgenden Jahren wird die laufende Überwachung der Wirtschaftssektoren sein. Ein weiteres Ziel betrifft die Entwicklung neuer und innovativer Datenquellen zur effizienten Analyse der Südtiroler Wirtschaft.					
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)					
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Studien, Wirtschaftsinformation, Wirtschaftspolitik					
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target Jahr 2024	Target Jahr 2025	Target Jahr 2026	
Erstellung und Veröffentlichung einer Trendstudie: Südtirol 2050	Termin für die Veröffentlichung	33%	31.12	---	---	
Analyse des Anpassungsbedarfs der Südtiroler Unternehmen an den Klimawandel	Termin für die Erstellung der Analyse	33%	31.12	---	---	
Erstellung einer Vergleichsstudie zu den F&E-Ausgaben in Südtirol und in ähnlichen Alpenregionen	Termin für die Erstellung der Studie	33%	31.12	---	---	

Strategisches Ziel		OS-15				
<b>Beschreibung</b>	<b>Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche</b> Eine ausführliche Bildungs- und Berufsorientierung ist wichtig für persönliche Weiterentwicklung und optimale Einsatz der Humanressourcen. Ziel ist es daher, in Bozen ein Talentcenter nach dem Vorbild des Talentcenters Graz					

	einzurichten. Durch standardisierte Testverfahren werden Interessen, Kompetenzen und Fähigkeiten der Mittelschüler/innen der 2. und 3. Klasse ermittelt und bieten den Grundstein für ein Beratungsgespräch in der Berufsorientierung.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Studien, Wirtschaftsinformation, Wirtschaftspolitik				
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target Jahr 2024</b>	<b>Target Jahr 2025</b>	<b>Target Jahr 2026</b>
Talentcenter	Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen aufgrund der Erfahrungen aus dem Regelbetrieb des Talentcenters	100%	31.12	---	---

<b>Strategisches Ziel</b>	<b>OS-16</b>				
<b>Beschreibung</b>	<b>Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt</b> Für die Schüler ist es wichtig fundierte, jugendgerecht aufbereitete Informationen zur Südtiroler Wirtschaft bereitzustellen. Dies erfolgt über Unterrichtsmaterialien, die eigens ausgearbeitet werden und über Workshops die von den Mitarbeitern in den Schulen gehalten werden.				
<b>Zuständige Abteilung</b>	Wirtschaftsforschung (WIFO)				
<b>Amt, welches für die Datenerfassung zuständig ist</b>	Studien, Wirtschaftsinformation, Wirtschaftspolitik				
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target Jahr 2024</b>	<b>Target Jahr 2025</b>	<b>Target Jahr 2026</b>
Schule-Wirtschaft	Förderung der Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen (z. B. durch Veranstaltungen und Wettbewerbe)	50%	31.12	---	---
Zufriedenheit der Schüler/innen, welche an WIFO-Workshops in den Schulen teilgenommen haben	Anzahl teilnehmende Schüler/innen an den Workshops/Anzahl Schüler die mindestens zufrieden waren	50%	70%	70%	70%

## II.2 Performance

### a) Operative Ziele

#### Verzeichnis

ABTEILUNGEN	STRATEGISCHE ZIELE	OPERATIVE ZIELE
1. GENEREAL- SEKRETARIAT/ADR, LANDWIRTSCHAFT UND WIRTSCHAFTS- FÖRDERUNG Dr. Alfred Aberer	OS1 Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft	OP 1.1 Erstellung eines umfassenden und praxisorientierten Weiterbildungsangebotes
	OS2 Förderung technischer Berufe aller Art, auch durch die Austragung von internationalen Wettkämpfen	OP 1.2 Initiative Talent Management
		OP 1.3 1. Lehrgang Innovation – digital & green
	OS3 Förderung der Unternehmensentwicklung	OP 2.1 Umsetzung der Worldskills 2024 in Lyon
		OP 2.2 Übernahme der Zuständigkeiten an die Handelskammer Bozen
		OP 3.1 Unterstützung von Personen, die sich selbstständig machen möchten
		OP 3.2 Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Unternehmensnachfolge
		OP 3.3 Information und Beratung der Unternehmen im Bereich der Produktsicherheit und Lebensmitteletikettierung
		OP 3.4 Nutzung des Patlib-Zentrums
	OS4 Förderung der alternativen Streitbeilegung	OP 3.5 Audit Familie - Beruf
		OP 3.6 "Work in Südtirol / Alto Adige"
	OS5 Internationalisierung	OP 4.1 Verbesserung der ADR – Kultur in Südtirol
		OP 4.2 Digitalisierung der ADR-Verfahren
OS6 Duale Transformation - digital & green	OP 5.1 Information und Beratung zur Internationalisierung	
	OP 6.1 Information und Beratung zur Digitalisierung	
OS7 Wirksame institutionelle Kommunikation	OP 6.2 Akkreditierung nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012	
	OP 7.1 Externe Kommunikation: Resonanz der Pressemeldungen in den lokalen Medien	
	OP 7.2 Zeitung der Handelskammer – Für die Wirtschaft	
2. VERWALTUNGSDIENSTE Dr. Luca Filippi	OS8 Marktregelung und Wettbewerbsschutz	OP 8.1 Inspektionen des Eichdienstes in allen lokalen technischen Zentren und Eichstellen, welche Anspruch auf regelmäßige Überprüfung haben
		OP 8.2 Nachkontrollen der geeichten Geräte



ABTEILUNGEN	STRATEGISCHE ZIELE	OPERATIVE ZIELE	
		<p>OP 8.3 Prüfung für die Eintragung der technischen Verantwortlichen in das Verzeichnis der Umweltfachbetriebe</p> <p>OP 8.4 System zur Rückverfolgbarkeit der Abfälle und neues elektronisches Rückverfolgbarkeitsregister, Umsetzung der Vorschriften und Bewertung der Auswirkungen für lokale Unternehmen</p> <p>OP 8.5 Durchführung der Inspektionen des Bereichs Wettbewerbsschutz und ev. Einleitung des diesbezüglichen Verwaltungsverfahrens</p> <p>OP 8.6 Fachliche Ausbildung der Mitarbeiter des Ökonomats der Handelskammer Bozen</p>	
	OS9 Personalentwicklung	<p>OP 9.1 Sicherstellung einer angemessenen Weiterbildung des Personals</p> <p>OP 9.2 Miteinbeziehung der Amtsleiter der Handelskammer in die Festlegung der Ziele für das Triennium 2025 – 2027</p> <p>OP 9.3 Einführung eines neuen Modells von Kompetenzprofilen</p>	
	OS10 Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft	<p>OP 10.1 Zentralisierte Beschaffungsverwaltung</p> <p>OP 10.2 Organisation einer Sonderausstellung</p> <p>OP 10.3 Zahlungsfristen der an das Institut für Wirtschaftsförderung ausgestellten Rechnungen</p> <p>OP 10.4 Pünktliche Begleichung der an die Handelskammer ausgestellten Lieferantenrechnungen</p>	
	<b>3. MELDEAMT DER KAMMER</b> <b>Dr. Martin Ferrari</b>	OS11 Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz	OP 11.1 Zeitnahe Eintragung ins Handelsregister von Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen
			OP 11.2 Unterstützung bei der Überprüfung der Voraussetzungen für die Eintragung bzw. jährliche Bestätigung von innovativen Start-ups/KMU Unternehmen in die Sondersektion des Handelsregisters
			OP 11.3 Formulare Handelsregister und REA im ausfüllbaren PDF-Format
			OP 11.4 Ausstellung von Verwaltungsstrafen aufgrund der verspäteten Übermittlung von Anträgen auf Eintragung/Änderung/Löschung ins Handelsregister
			OP 11.5 Den Digitalisierungsgrad der lokalen Unternehmen steigern
		OP 12.1 Anpassung an neue gesetzliche Bestimmungen	

ABTEILUNGEN	STRATEGISCHE ZIELE	OPERATIVE ZIELE
	OS12 Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse	OP 12.2 Anpassung der Software OP 12.3 Hoher Prozentsatz an erledigten Anträgen um Überwachung von Gewinnspielen OP 12.4 Hoher Prozentsatz an ausgestellten Sichtvermerken innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung OP 12.5 Hoher Prozentsatz an ausgestellten Carnets ATA innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung OP 12.6 Hoher Prozentsatz an ausgestellten Ursprungszeugnissen innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung
<b>4. WIRTSCHAFTS-FORSCHUNG</b> Dr. Georg Lun	OS13 Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, Förderung einer unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen	OP 13.1 Verbesserung des Kontaktes zwischen Schülern und Unternehmen OP 13.2 Verbesserung der Kundenorientierung des WIFO durch spezifische Weiterbildung der Mitarbeiter
	OS14 Analyse der Südtiroler Wirtschaftsstruktur	OP 14.1 Erstellung von Studien und Analysen zu Themen, die für die Südtiroler Unternehmen relevant sind OP 14.2 Nutzung der WIFO-Datenbanken für unternehmensrelevante Analysen
	OS15 Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche	OP 15.1 Anpassungen und Ergänzungen im Talentcenter
	OS16 Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt	OP 16.1 Aktualisierung der bereitgestellten Unterrichtsunterlagen

Operative Ziele im Detail

<b>OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNGEN: Generalsekretariat/ADR, Wirtschaftsförderung und Landwirtschaft</b>			
<b>Zuständige Führungskraft: Dr. Alfred Aberer</b>			
<b>Strategisches Ziel: OS 1 Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 1.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Moderner Weiterbildungsservice für die Südtiroler Wirtschaft</b>                      Ziel ist es, über das WIFI 2024 weiterhin kundenorientierte, hochwertige Weiterbildung anzubieten. Das überbetriebliche Weiterbildungsangebot ist breitgefächert und wird jedes Jahr an die Bedürfnisse der Unternehmen, Trends und die Entwicklungen des Weiterbildungsmarktes angepasst. Als Service der Handelskammer konzentriert sich das WIFI dabei auf branchenübergreifende Themen und arbeitet mit Kooperationspartnern zusammen. Einen wesentlichen Teil des Weiterbildungsangebots werden die kostenlosen Veranstaltungen im Rahmen der strategischen Unioncamere-Projekte ausmachen.</p>		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Vom WIFI durchgeführte Veranstaltungen	Anzahl der vom WIFI insgesamt durchgeführten Veranstaltungen	100%	150
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 1.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<p><b>Initiative Talent Management</b>                      Der demografische Wandel und der Wettbewerb um die Talente erfordern neue Ansätze in der Personalarbeit und gezielte Maßnahmen der Unternehmen, um ihre Arbeitgeberattraktivität zu steigern. Da sich immer mehr Betriebe mit Arbeitskräftemangel konfrontiert sehen, gewinnt die 2019 vom WIFI gestartete Initiative Talent Management an Bedeutung und die Tätigkeit wird ausgebaut. 2024 werden Weiterbildungsmaßnahmen zu relevanten Themen organisiert wie z. B. Recruiting, attraktive Vergütung und Arbeitszeitmodelle, Mitarbeiterbindung, moderne Führungskultur. Highlight wird das „Talentevent“, eine Veranstaltung, bei der sich Unternehmer/innen und Personalverantwortliche Informationen und Expertentipps holen können und Gelegenheit haben sich auszutauschen.</p>		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Durchgeführtes Event	Talentevent für Unternehmer/innen und Personalverantwortliche	50%	1
Durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen	Anzahl der vom WIFI insgesamt durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen	50%	6

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 1.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>WIFI – Weiterbildung und Personalentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>1° Lehrgang Innovation – digital &amp; green</b> 2024 ist geplant einen neuen Lehrgang „Innovation – digital & green“ zu realisieren, dabei wird mit dem Innovationsservice der Handelskammer Bozen zusammengearbeitet. Die Teilnehmer/innen erfahren im Lehrgang, wie die duale Transformation Märkte und Unternehmen verändert und wie modernes Innovationsmanagement gelingt. Sie erwerben Kompetenzen, um den Wandel in ihrem Betrieb aktiv voranzutreiben und Innovationsprojekte erfolgreich umsetzen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Start neuer Kurs	Innerhalb 2024 Start des 1. Lehrgangs Innovation – digital & green	100%	31.12.2024
<b>Strategisches Ziel: OS 2 Förderung technischer Berufe aller Art, auch durch die Austragung von internationalen Wettkämpfen</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 2.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Worldskills</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Umsetzung der Worldskills 2024 in Lyon</b> Der Bereich organisiert die Teilnahme der Berufe in Südtirol und Italien an der Berufsweltmeisterschaft 2024 in Lyon zusammen mit dem Ivh und dem Amt für Kommunikation, mit dem Ziel die Weltmeisterschaften 2026 völlig eigenständig organisieren zu können.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Realisierung der Teilnahme	Alle Berufe die angesucht haben, wird die Teilnahme ermöglicht	100%	31.12.2024
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 2.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Worldskills</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Übernahme der Zuständigkeiten an die Handelskammer Bozen</b> Der Bereich organisiert künftig die Worldskills, die Euroskills die dazugehörigen nationalen Ausscheidungswettbewerbe in Autonomie.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Abschluss der notwendigen Verträge	Termin für Vertragsabschluss	50%	28.02.2024
Übernahme der Worldskills	Der Bereich ist zusammen mit dem Amt für Kommunikation in der Lage die Worldskills 2026 durchzuführen	50%	31.12.2024

<b>Strategisches Ziel: OS 3 Förderung der Unternehmensentwicklung</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Unterstützung von Personen, die sich selbstständig machen möchten</b> Das Ziel sieht das Angebot von individuellen Gesprächen und kostenfreien Beratungen für Personen vor, die sich selbstständig machen möchten.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Vom Service für Unternehmensgründung angebotene Erstberatungsgespräche	Anzahl der vom Service für Unternehmensgründung angebotene Erstberatungsgespräche	100%	250
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Sensibilisierung der Unternehmen für das Thema Unternehmensnachfolge</b> Die Kammer hat sich das Ziel gesetzt, die Unternehmen für die Notwendigkeit einer rechtzeitigen Planung des Prozesses der Unternehmensübergabe zu sensibilisieren		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Anzahl Orientierungsgespräche zum Thema Unternehmensübernahme und -nachfolge	Anzahl Orientierungsgespräche zur Unternehmensnachfolge	70%	10
Anzahl der Sensibilisierungsmaßnahmen zum Unternehmensübernahme und -nachfolge	Anzahl der Sensibilisierungsmaßnahmen	30%	4
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Information und Beratung der Unternehmen im Bereich der Produktsicherheit und Lebensmitteletikettierung</b> Wer Produkte herstellen, importieren oder in der EU vertreiben möchte, erhält von der Handelskammer Auskünfte zu den Auflagen und Informationspflichten gegenüber den Verbrauchern und Anwendern.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Anzahl der Rechtsrecherchen	Anzahl Rechtsrecherchen zur Produktsicherheit	50%	30
Anzahl der Rechtsrecherchen	Anzahl Rechtsrecherchen zur Information über Lebensmittel	50%	70

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Nutzung des Patlib-Zentrums</b> Die Handelskammer informiert und berät zu den einzelnen Schutzrechtsarten und setzt sich zum Ziel, die Nutzung der angebotenen Dienste des Patlib-Zentrums zu steigern.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Patlib	Anzahl Beratungen gewerbliche Schutzrechte	70%	250
Patlib	Anzahl Vorträge zu gewerblichen Schutzrechten	30%	5
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.5</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Audit Familie - Beruf</b> Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen und Organisationen bei der Implementierung einer familienfreundlichen Personalpolitik durch Audits Familie-Beruf zu unterstützen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Zertifizierte Unternehmen und Organisationen	Anzahl der zertifizierten Unternehmen und Organisationen	100%	20
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 3.6</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>„Work in Südtirol / Alto Adige“</b> Die Handelskammer hat eine neue Servicestelle eingerichtet, um Südtirol als attraktives Arbeitgeberland zu positionieren		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Information an potentielle Arbeitnehmer/innen	Anzahl Anfragen Welcome Service	100%	20
Information und Beratung von UN zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität	Anzahl Anfragen „Arbeitgeberattraktivität“	100%	30

<b>Strategisches Ziel OS4 Förderung der alternativen Streitbeilegung</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 4.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Generalsekretariat und ADR</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Verbesserung der ADR – Kultur in Südtirol</b> Ziel des ADR-Bereichs ist es, die wachsende Zahl von ADR-Verfahren effizient und kundenorientiert zu verwalten.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Mediation	Effektiver Beginn des Verfahrens binnen 60 Tagen nach der Hinterlegung im Sekretariat - Verkürzung der Verfahrensdauer	10%	45 Tage
Überschuldungsstelle (OCC und CON gemeinsam)	Kostenlose Sprechstunden mit Expert/innen zur Einschätzung der Schuldsituation und als Vereinfachung für die Gesuchstellung um Zulassung zum Verfahren	20%	50
Schiedsgericht	Kooperation mit VIAC und Swiss Arbitration, sowie andere Kooperationen fördern; Organisation der Webinar-Reihe	10%	3 Verfahren und 3 Info
Mediationsstelle	Umsetzung Cartabia-Reform: Erstellung der neuen Tariftabelle; Erstellung der neuen Honorarordnung; Erstellung der neuen Mediationsordnung	60%	15.08.2024
<b>Operatives Ziel OP 4.2</b>			
<b>Bereich</b>	<b>Generalsekretariat und ADR</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Digitalisierung der ADR-Verfahren</b> Das Ziel ist eine zunehmende Digitalisierung der ADR-Verfahren.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Schiedsgericht und Mediation	Umsetzung der gesetzlichen Reform, Anschaffung der gesetzlich vorgesehenen digitalen Plattformen	70%	15.08.2024
Digitale Hinterlegung der Verfahrensunterlagen	Prozentueller Anteil der digital hinterlegten bzw. ausgetauschten Verfahrensunterlagen	30%	>80%
<b>Strategisches Ziel OS5 Internationalisierung</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 5.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Information und Beratung zur Internationalisierung</b> Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen für internationale Märkte vorzubereiten und bei der Abwicklung der Auslandsgeschäfte zu unterstützen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Information/Beratung zur technischen Exportabwicklung	Anzahl bearbeitete Anfragen	70%	200
Orientierungsgespräche zur Exportvorbereitung	Anzahl Orientierungsgespräche	30%	20

<b>Strategisches Ziel OS6 Duale Transformation - digital &amp; green</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 6.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Innovation und Unternehmensentwicklung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Information und Beratung zur Digitalisierung</b> Die Handelskammer setzt sich zum Ziel, die Unternehmen in ihrer digitalen Transformation zu unterstützen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Orientierungsgespräche zu E-Commerce/ Homepage-Check	Anzahl Orientierungsgespräche	70%	60
Tests zur digitalen Reife „Selfie 4.0“ / Digital Skill Voyager, Cybercheck	Anzahl Tests	20%	50
Newsletter	Anzahl Newsletter	10%	5
<b>Strategisches Ziel OS7 Wirksame institutionelle Kommunikation</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 7.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Kommunikation</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Akkreditierung nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012</b> Die Kontrollstelle Wein hat sich nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012 zertifiziert und möchte dieses Ziel beibehalten, um die Kontinuität dieser Dienstleistung zu gewährleisten und eine ständige Verbesserung der Qualität des Dienstes anzustreben.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Akkreditierung nach DIN EN ISO/IEC 17065:2012	Das Ziel ist die Aufrechterhaltung der Akkreditierung durch die erfolgreiche Durchführung interner und externer Audits (einschließlich des Landwirtschaftsministeriums) in den Jahren 2023 bis 2024	100%	31.12.2024
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 7.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Kommunikation</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Externe Kommunikation: Resonanz der Pressemeldungen in den lokalen Medien</b> Das Ziel bezieht sich auf die beobachtete Anzahl von veröffentlichten Medienberichten sowie die Verbreitung durch die lokalen Medien in Bezug auf die vom Bereich Kommunikation ausgesendeten Pressemeldungen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Veröffentlichungen und Pressemitteilungen des Amtes Kommunikation	Verhältnis zwischen Anzahl der Publikationen in den Medien im Jahr und der Anzahl der ausgesendeten Pressemitteilungen im Jahr	100%	6



<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 7.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Kommunikation</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitung der Handelskammer – Für die Wirtschaft</b> Das Ziel bezieht sich auf den Druck der Zeitschrift „Für die Wirtschaft“, die achtmal im Jahr in deutscher und italienischer Sprache erscheint und an alle Südtiroler Unternehmen verschickt wird.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Druck und Versand der Zeitschrift „Für die Wirtschaft“	Anzahl Ausgaben der Zeitung	100%	8

#### **OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNG: Verwaltungsdienste**

**Zuständige Führungskraft: Dr. Luca Filippi**

#### **STRATEGISCHES ZIEL: OS8 Marktregelung und Wettbewerbsschutz**

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Eichdienst</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Inspektionen des Eichdienstes in allen lokalen technischen Zentren und Eichstellen, welche Anspruch auf regelmäßige Überprüfung haben</b> Das Ziel betrifft die Inspektionsbesuche des Eichdienstes in technischen Zentren (Tachographen-Überprüfung) und Eichstellen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Inspektionen des Eichdienstes in technischen Zentren und Eichstellen	Durchführung von 4 Inspektionen des Eichdienstes in technischen Zentren und Eichstellen	100%	4

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Eichdienst</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Nachkontrollen der geeichten Geräte</b> Der Eichdienst der Handelskammer Bozen überprüft im Sinne der geltenden Gesetzgebung bis zu 0,1 % der Geräte, welche von privaten Eichstellen geeicht wurden.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Nachkontrollen der von privaten Eichstellen geeichten Geräte	Prozentueller Anteil der stichprobenartigen Kontrollen	100%	0,1%

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Umwelt- und Wettbewerbsschutz</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Prüfung für die Eintragung der technischen Verantwortlichen in das Verzeichnis der Umweltfachbetriebe</b> Ziel ist die Durchführung der Eignungsprüfung für technischen Verantwortlichen in der Abfallwirtschaft aufgrund der neuen Quiz-Fragen welche vom Nationalen Komitee des Verzeichnisses festgelegt werden.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Organisation und der Verwaltung Prüfungen	Anzahl der jährlichen Eignungsprüfungen der technischen Verantwortlichen	100%	2
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Umwelt- und Wettbewerbsschutz</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>System zur Rückverfolgbarkeit der Abfälle und neues elektronisches Rückverfolgbarkeitsregister, Umsetzung der Vorschriften und Bewertung der Auswirkungen für lokale Unternehmen</b> Ab Dezember 2024 ist das neue RENTRI-System der Rückverfolgbarkeit von Abfällen in Kraft. Immer mehr lokale Unternehmen sind verpflichtet, ein elektronisches Rückverfolgbarkeitsregister der Abfälle zu führen. Außerdem ändern sich die Vorlagen und Vorgehen für das Ausfüllen von Abfallbegleitscheine und Ein- und Ausgangsregisters.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Umsetzung und Übersetzung	Anzahl der Veranstaltungen und Informationsmaßnahmen sowie Treffen mit Fachverbänden zu diesem Thema.	100%	2
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.5</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Umwelt- und Wettbewerbsschutz</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Durchführung der Inspektionen des Bereichs Wettbewerbsschutz und ev. Einleitung des diesbezüglichen Verwaltungsverfahrens</b> Der Bereich Wettbewerbsschutz führt Inspektionen im Rahmen der Überwachungstätigkeit zum Thema Produktsicherheit durch.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Inspektionen des Bereichs Wettbewerbsschutz	Anzahl der Inspektionen des Bereichs Wettbewerbsschutz zum Thema Produktsicherheit	100%	1

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 8.6</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Vermögen, Ökonomat und Verträge</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Professionalisierung der Mitarbeiter des Ökonomats der Handelskammer Bozen</b> Zu den Zielen gehört die formelle Bestimmung von mindestens 4 DEC für die verschiedenen Ausschreibungen der Handelskammer und des Instituts		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Befähigung der Mitarbeiter des Ökonomats	Frist für die Erreichung des Ziels	100%	31.12.2024
<b>Strategisches Ziel OS9 Personalentwicklung</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 9.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Personalverwaltung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Sicherstellung einer angemessenen Weiterbildung des Personals</b> Das Ziel bezieht sich auf die Sicherstellung einer Weiterbildung und einer angemessenen persönlichen Fortbildung des Personals.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Verbreitung der Weiterbildungsaktivitäten unter dem Kammerpersonal	Verhältnis zwischen der Anzahl der unbefristeten Bediensteten der Handelskammer, welche mindestens an einem Fortbildungskurs im Jahr teilnehmen, und der Gesamtanzahl der unbefristet Bediensteten der Handelskammer	100%	90%
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 9.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Personalverwaltung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Miteinbeziehung der Amtsleiter der Handelskammer in die Festlegung der Ziele für das Triennium 2025 – 2027</b> Das Ziel bezieht sich auf die Einbindung der Amtsleiter/innen in die Herausforderungen der Körperschaft.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Organisation eines Workshops im Jahr 2024	Organisation eines Workshops im Jahr 2024	100%	1
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 9.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Personalverwaltung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Einführung eines neuen Modells von Kompetenzprofilen</b> Ziel ist es, ein neues Modell von Kompetenzprofilen zu erstellen, welches die Berufsbilder ergänzt.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Einführung von Kompetenzprofilen	Fortsetzung des Projekts über die Kompetenzprofile	100%	31.12.2024

<b>Strategisches Ziel OS10 Optimierung des Ressourceneinsatzes der Körperschaft</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 10.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Vermögen, Ökonomat und Verträge</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Zentralisierte Beschaffungsverwaltung</b> Das Ökonomat muss mindestens einen Auftrag für die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen vergeben, um eine Auftragsvergabe "on demand" zu ermöglichen, wie dies derzeit bereits für den Übersetzungsdienst der Fall ist		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Frist für die Erreichung des Zieles	Frist für die Erreichung des Zieles	100%	31.12.2024
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 10.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Buchhaltung, Haushalt und Finanzen</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Organisation einer Sonderausstellung</b> Das Ziel sieht die Organisation einer Sonderausstellung im Merkantilmuseum vor.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Organisation einer Sonderausstellung	Frist der Zielerreichung	100%	31.12.2024
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 10.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Buchhaltung, Haushalt und Finanzen</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Zahlungsfristen der an das Institut für Wirtschaftsförderung ausgestellten Rechnungen</b> Das Ziel wird durch die Begleichung der an das Institut ausgestellten Rechnungen in (durchschnittlich) 16 Tagen erreicht.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Zahlungsfristen des Instituts	Durchschnittliche Zahlungsdauer des Instituts für Wirtschaftsförderung	100%	16
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 10.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Buchhaltung, Haushalt und Finanzen</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Pünktliche Begleichung der an die Handelskammer ausgestellten Lieferantenrechnungen</b> Das Ziel wird durch die Begleichung der an die Handelskammer ausgestellten Rechnungen in (durchschnittlich) 16 Tagen erreicht.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Zahlungsfristen der Handelskammer	Durchschnittliche Zahlungsfrist der Handelskammer	100%	16

**OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNG: Meldeamt der Kammer**

Verantwortliche Führungskraft: Dr. Martin Ferrari

**Strategisches Ziel OS11 Entbürokratisierung, Vereinfachung und Transparenz**

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 11.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Handelsregister</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Zeitnahe Eintragung ins Handelsregister von Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen</b> Angesichts der Bedeutung und der Komplexität des Verfahrens, welches für diese Urkunden befolgt werden muss, bemüht sich das Handelsregister um kürzere Bearbeitungszeiten als die gesetzlich vorgegebenen Fristen und versucht, eine Frist von 3 Arbeitstagen ab Protokollierung (sofern der Kunde keine Registrierung zu einem späteren Datum wünscht) einzuhalten.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Bearbeitungszeiten der Anträge	Verhältnis zwischen der Gesamtanzahl der im Handelsregister eingegangenen Meldungen von Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen, welche innerhalb von 3 Arbeitstagen bearbeitet werden, und der Gesamtanzahl der im Handelsregister eingegangenen Meldungen für Unternehmensverschmelzungen und -spaltungen	100%	80%
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 11.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Handelsregister</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Unterstützung bei der Überprüfung der Voraussetzungen für die Eintragung bzw. jährliche Bestätigung von innovativen Start-ups/KMU Unternehmen in die Sondersektion des Handelsregisters</b> Jede Überprüfung der Voraussetzungen zur Eintragung bzw. jährliche Bestätigung erfordert spezifischer Kenntnisse und Kompetenzen in diesem Bereich. Ziel ist es, die Unternehmen bei der Eintragungsmeldung in die Sondersektion des Amtes zu unterstützen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Unterstützung bei der Überprüfung der Voraussetzungen	Verhältnis zwischen der Anzahl der eingereichten Unterstützungsanträgen und der diesbezüglich durchgeführten Beratungen und Unterstützungen	100%	100%
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 11.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Handelsregister</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Formulare Handelsregister und REA im ausfüllbaren PDF-Format</b> Ziel ist es, die Formulare umzuwandeln und den Nutzern auf den Webseiten ausschließlich im ausfüllbaren PDF-Format zur Verfügung zu stellen		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Formulare Handelsregister und REA	Verhältnis zwischen den insgesamt auf den Webseiten des Handelsregisters veröffentlichten Vordrucke und der	100%	100%

	Anzahl der im ausfüllbaren PDF-Format verfügbaren Vordrucke		
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 11.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Handelsregister</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Ausstellung von Verwaltungsstrafen aufgrund der verspäteten Übermittlung von Anträgen auf Eintragung/Änderung/Löschung ins Handelsregister</b> Ziel ist es, Verwaltungsstrafen für jeden festgestellten Verstoß im Zusammenhang mit der verspäteten Hinterlegung von Anmeldungen beim Handelsregister zu verhängen		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Verwaltungsübertretungen	Verhältnis zwischen den insgesamt festgestellten Verwaltungsübertretungen und der Anzahl der ausgestellten Verwaltungsstrafen	100%	100%

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 11.5</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Digitale Dienste</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Den Digitalisierungsgrad der lokalen Unternehmen steigern</b> Ziel ist es, den Digitalisierungsgrad der heimischen Unternehmen zu fördern, indem zusätzlich zum herkömmlichen Verfahren vor Ort, die Ausstellung der digitalen Unterschriftsvorrichtung mittels der neuen Online Prozedur erfolgt		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Den Digitalisierungsgrad der Unternehmen steigern	Anzahl der online ausgestellten digitalen Unterschriften	100%	220

**Strategisches Ziel OS12 Verbesserung der Effizienz und Qualität der Prozesse**

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Handwerk</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Anpassung an neue gesetzliche Bestimmungen</b> Anmerkung im Handelsregisterauszug bei den neu eingetragenen Installationsunternehmen der vom Artikel 8 Absatz 4 des DLH Nr. 27/2009 in geltender Fassung vorgesehenen Befähigung zum Einbau und zur Wartung von mit erneuerbaren Energiequellen betriebenen Anlagen		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Anpassung an neue gesetzliche Bestimmungen	Frist für die Erreichung des Zieles	100%	31.12.2024

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Handwerk</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Anpassung der Software</b> Das Ziel sieht die Anpassung der neuen Infocamere Software „DIRE“ für die Übermittlung der telematischen Anträge ans Handelsregister an die in der Provinz Bozen geltenden Bestimmungen im Bereich Handwerk vor (Landesgesetz Nr. 1/2008).		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Anpassung der Software an die lokalen Bestimmungen	Frist für die Erreichung des Zieles	100%	31.12.2024
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.3</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen und Außenhandel</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Hoher Prozentsatz an erledigten Anträgen um Überwachung von Gewinnspielen</b> Dieses Ziel betrifft die Aufrechterhaltung eines hohen prozentuellen Anteils der überwachten Gewinnspiele im Verhältnis zu den gesamten diesbezüglichen Anträgen. Zu diesem Zweck werden die mindestens 15 Tage vor dem Termin für die Ziehung der Gewinner eingereichten Anträge berücksichtigt		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Erhaltene Anträge zur Überwachung von Gewinnspielen	Verhältnis zwischen der Anzahl der eingereichten Anträge zur Überwachung von Gewinnspielen und die überwachten Gewinnspiele in der gleichen Bezugsperiode	100%	75%
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.4</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen und Außenhandel</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Hoher Prozentsatz an ausgestellten Sichtvermerken innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung</b> Dieses Ziel betrifft die Aufrechterhaltung eines hohen prozentuellen Anteils der ausgestellten Sichtvermerke im Verhältnis zu den gesamten diesbezüglichen Anträgen innerhalb von 48 Stunden unter Berücksichtigung der effektiven Arbeitstage.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Erhaltene Anträge zur Ausstellung von Sichtvermerken	Verhältnis zwischen der Anzahl innerhalb von 48 Stunden ausgestellten Sichtvermerke und der Summe der im selben Bezugszeitraum ausgestellten Sichtvermerke	100%	70%
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.5</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen und Außenhandel</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Hoher Prozentsatz an ausgestellten Carnets ATA innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung</b> Dieses Ziel betrifft die Aufrechterhaltung eines hohen prozentuellen Anteils der ausgestellten Carnets ATA im Verhältnis zu den gesamten diesbezüglichen Anträgen innerhalb von 48 Stunden unter Berücksichtigung der effektiven Arbeitstage.		

Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2024
Erhaltene Anträge zur Ausstellung von Carnets ATA	Verhältnis zwischen der Anzahl innerhalb von 48 Stunden ausgestellten Carnets ATA und der Summe der im selben Bezugszeitraum ausgestellten Carnets ATA.	100%	70%
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 12.6</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Berufsbefähigungen und Außenhandel</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Hoher Prozentsatz an ausgestellten Ursprungszeugnissen innerhalb von 48 Stunden nach Antragstellung</b> Dieses Ziel betrifft die Aufrechterhaltung eines hohen prozentuellen Anteils der ausgestellten Ursprungszeugnisse im Verhältnis zu den gesamten diesbezüglichen Anträgen innerhalb von 48 Stunden unter Berücksichtigung der effektiven Arbeitstage		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2024
Erhaltene Anträge zur Ausstellung von Ursprungszeugnissen	Verhältnis zwischen der Anzahl innerhalb von 48 Stunden ausgestellten Ursprungszeugnisse und der Summe der im selben Bezugszeitraum ausgestellten Ursprungszeugnisse.	100%	70%

## OPERATIVE ZIELE DER ABTEILUNG: WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Verantwortliche Führungskraft: Dr. Georg Lun

**Strategisches Ziel OS13 Sensibilisierung für Wirtschaftsthemen, Förderung einer unternehmensnahen Wirtschaftspolitik und Vermittlung von wirtschaftsrelevantem Wissen**

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 13.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Verbesserung des Kontaktes zwischen Schülern und Unternehmen</b> Ziel der Handelskammer ist es, die Kontakte zwischen Schülern und lokalen Unternehmen zu verbessern.		
Indikator	Algorithmus	Gewicht	Target 2024
Durchführung von BÜKO-Projekten (Bereichsübergreifende Kompetenzen und Orientierung)	Anzahl der Projekte	100%	2



<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 13.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Verbesserung der Kundenorientierung des WIFO durch spezifische Weiterbildung der Mitarbeiter</b> Ziel ist es, die Kundenorientierung des WIFO durch gezielte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen qualitativ zu verbessern.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Verbesserung der Kundenorientierung des WIFO durch spezifische Weiterbildung der Mitarbeiter	Organisation einer internen Weiterbildung im Bereich Coaching	100%	31.12.2024

### Strategisches Ziel OS14 Analisi della struttura economica dell'Alto Adige

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 14.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Erstellung von Studien und Analysen zu Themen, die für die Südtiroler Unternehmen relevant sind</b> Mit Hilfe von Studien und Analysen werden die für lokale Unternehmer wichtigsten Fragen behandelt, auch um Daten für politische Entscheidungsträger bereitzustellen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Nachhaltigkeit	Studie zur Nachhaltigkeit der Südtiroler Qualitätsprodukte aus Sicht der Konsumenten in Deutschland und Italien	50%	31.12.2024
Einzelhandel	Studie zu den Herausforderungen des Südtiroler Einzelhandels	50%	31.12.2024

<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 14.2</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Nutzung der WIFO-Datenbanken für unternehmensrelevante Analysen</b> Das WIFO hat es sich zur Aufgabe gemacht, die vorhandene Informationsfülle zu nutzen, um Kammern, Wirtschaftsverbänden und allen Interessierten verlässliche Informationen über die Struktur der Südtiroler Wirtschaft zur Verfügung zu stellen.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Klimawandel	Erhebung der Effekte des Klimawandels auf die Landwirtschaft aus Sicht der Südtiroler Bauern	33%	31.12.2024
Staatsbeihilfen	Durchführung einer Tagung zum Thema "Öffentliche Beiträge für Unternehmen" (Aiuti di Stato)	33%	31.12.2024
Großveranstaltungen	Neuaufgabe des Event-Tool zur Berechnung der direkten und indirekten Effekte von Großveranstaltungen	33%	31.12.2024

<b>Strategisches Ziel OS15 Bildungs- und Berufsorientierung für Südtiroler Jugendliche</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 15.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Anpassungen und Ergänzungen im Talentcenter</b> Nach dem Start der Aktivitäten des Talentcenters wird es notwendig sein, die verwendeten Instrumente weiter anzupassen und die Verfahren zu verbessern.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Anmeldesoftware	Ausbau der Anmeldesoftware für das Talentcenter (CIE, Einzelanmeldungen, automatische Bestätigungsemails, usw.)	33%	31.12.2024
Anpassungen	Revision der statistischen Normen der Tests und Anpassung des Auswertungsalgorithmus	33%	31.12.2024
Großtagung	Mitarbeit bei einer Großtagung zum Thema Berufsorientierung, organisiert von der deutschen Bildungsdirektion	33%	31.12.2024
<b>Strategisches Ziel OS16 Verbreitung von Wirtschaftsinformationen in den Schulen und Förderung der Zusammenarbeit von Schule und Arbeitswelt</b>			
<b>Operatives Ziel</b>	<b>OP 16.1</b>		
<b>Bereich</b>	<b>Wirtschaftsforschung</b>		
<b>Beschreibung</b>	<b>Aktualisierung der bereitgestellten Unterrichtsunterlagen</b> Es ist wichtig, dass die Schülerinnen und Schüler fundierte Informationen über die Südtiroler Wirtschaft erhalten, die jugendgerecht und leicht verständlich aufbereitet sind.		
<b>Indikator</b>	<b>Algorithmus</b>	<b>Gewicht</b>	<b>Target 2024</b>
Aktualisierung der bereitgestellten Unterrichtsunterlagen	Aktualisierung der bereitgestellten Unterrichtsunterlagen	100%	31.12.2024

## b) Individuelle Ziele

### Generalsekretär – *Dr. Alfred Aberer*

**Individuelles Ziel** n. 1 Umsetzung des neuen Dienstes Worldskills 33%

Indikator	Beschreibung	Target 2024
Worldskills	Ansiedlung bei der Handelskammer, Bestimmung der Organe, Teilnahme an Worldskills 2024 in Lyon	31.12.2024

**Individuelles Ziel** n. 2 Sensibilisierungstätigkeit über bedeutende Wirtschaftsthemen 33%

Indikator	Beschreibung	Target 2024
Events	Organisation von Events über wirtschaftsrelevante Themen	3

**Individuelles Ziel** n. 3 Konsolidierung des neuen Service Work in Alto Adige 33%

Indikator	Beschreibung	Target 2024
Work in Alto Adige	Konsolidierung des Service: es werden Dienste für Arbeitgeber und potentielle Mitarbeiter angeboten. Der Dienst wird in die Tätigkeiten der HK eingebunden	31.12.2024

### Vizegeneralsekretär – *Dr. Luca Filippi*

**Individuelles Ziel** n. 1 Verwaltung der Immobilien der Handelskammer 33%

Indikator	Beschreibung	Target 2024
Verwaltung der Immobilien der Handelskammer	Ausarbeitung des Projekts für die Restarierungs- und Instandsetzungsarbeiten im Merkantilgebäude	31.12.2024

**Individuelles Ziel** n. 2 Ausschreibungen 33%

Indikator	Beschreibung	Target 2024
Überprüfung der Verwaltungsmaßnahmen der Ausschreibungen	Zie list es, dass ein/e Mitarbeiter/in des Amts für Vermögen, Ökonomat und Verträge die zahlreichen Verwaltungsmaßnahmen im Zusammenhang mit den Verträgen der Handelskammer und des Instituts überwacht.	31.12.2024

**Individuelles Ziel** n. 3 Beirat für die Förderung des weiblichen Unternehmertums 33%

Indikator	Beschreibung	Target 2024
Förderung des weiblichen Unternehmertums	Organisation einer Veranstaltung zur Förderung des weiblichen Unternehmertums.	1

## **c) Ziele zur Förderung der Chancengleichheit und des Gleichgewichts der Geschlechter**

### Das Einheitsgarantiekomitee (EGK)

Der Generalsekretär hat das derzeitige EGK der Handelskammer Bozen mit Verfügung Nr. 57/Pers vom 15.09.2023 ernannt, das aus 6 effektiven Mitgliedern (einschließlich Präsident) und 6 Ersatzmitgliedern besteht. Das Mandatsende und die gleichzeitige Bestellung der neuen Mitglieder des EGK der Kammer fallen Ende Oktober 2027 an.

Die Aufgaben des Komitees umfassen die Unterbreitung von Vorschlägen, insbesondere von Maßnahmen zugunsten der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, Politiken zur Vereinbarung von Privat- und Arbeitsleben, Initiativen zur Vorbeugung jeglicher Form von ethischer oder psychologischer Gewalt und von direkter wie auch indirekter Diskriminierung im Arbeitsbereich, sowie im Allgemeinen die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz.

Die Körperschaft beabsichtigt, im Laufe der nächsten drei Jahre vor allem die Rolle und die Tätigkeit des EGK für die Chancengleichheit, die Aufwertung des Wohlbefindens der Beschäftigten und die Bekämpfung von Diskriminierungen zu fördern. Zu diesem Zweck wird sie weiterhin die Tätigkeit des EGK unterstützen, indem sie Räumlichkeiten und Arbeitsmittel für die Ausführung der vorgesehenen Aufgaben zur Verfügung stellt und Gender-Statistiken in Verbindung mit dem Personal übermittelt.

Es wurde ein eigenes Postfach mit der E-Mail-Adresse [egk@camcom.bz.it](mailto:egk@camcom.bz.it) eingerichtet, an welche jeder Anmerkungen, Beschwerden, Anfragen usw. schicken kann und die für alle effektiven Mitglieder des EGK zugänglich ist. Insbesondere steht es im Sinne der Richtlinie Nr. 2/2019 vorwiegend dem EGK zu, den Erfolg der positiven Aktionen, die in diesem Plan erläutert werden, zu prüfen.

Gemäß Artikel 6, Absatz 2 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021 müssen im integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan die Modalitäten und Maßnahmen zur vollständigen Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern festgelegt werden, auch in Bezug auf die Zusammensetzung der Prüfungskommissionen bei öffentlichen Auswahlverfahren. Dazu sollen positive Aktionen ausgearbeitet werden, die darauf abzielen, in den jeweiligen Bereichen die Beseitigung von Hindernissen zu gewährleisten, die der vollen Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz entgegenstehen.

Die Vorschriften zur Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz werden durch das G.v.D. Nr. 198 vom 11. April 2006 in geltender Fassung geregelt, und die Verpflichtung zur Einhaltung dieser Bestimmungen wurde durch G.v.D. Nr. 165 vom 30. März 2001 in geltender Fassung auch auf die öffentlichen Verwaltungen ausgedehnt.

Darüber hinaus wurde in Absprache mit dem für Chancengleichheit zuständigen Unterstaatssekretär die Richtlinie des Ministeriums für öffentliche Verwaltung vom 26.06.2019, Nr. 2 über "Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung der Rolle des Einheitsgarantiekomitees (EGK) in den öffentlichen Verwaltungen" erlassen.

Zu den wichtigsten Neuerungen gehören neben der Stärkung der EGKs die Notwendigkeit einer engen Verbindung zwischen den Dimensionen Chancengleichheit, organisatorisches Wohlergehen und Leistung der Körperschaft.

Zur Optimierung der Produktivität der öffentlichen Arbeit und die Verbesserung der Effizienz und der Qualität der Dienstleistungen ist es unverzichtbar, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Grundsätze der Chancengleichheit, des organisatorischen Wohlergehens und der Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung und Gewalt gegenüber den Arbeitnehmern, sei es auch nur moralisch oder psychologisch, gewährleistet. In diesem Sinne fordert die Richtlinie eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen dem EGK und dem Unabhängigen Bewertungsgremium.

Die Handelskammer Bozen bestimmt in der Definition der positiven Maßnahmen die Maßnahmen zur Beseitigung

jeder Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund des Geschlechts, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass bei der Ausübung der spezifischen Arbeitstätigkeit die Anerkennung, der Genuss oder die Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und zivilen Bereich oder in jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder verhindert wird. Sie muss eine Möglichkeit finden, den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, ihre Aufgaben in einem sicheren Arbeitsumfeld zu erfüllen und darauf abzielen, Situationen des Unbehagens und des Unwohlseins so weit wie möglich zu vermeiden.

Die Handelskammer Bozen hat die Zertifizierung „Audit familieundberuf“ erhalten mit welcher sich die Verwaltung einsetzt, gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zwischen den der Familie gewidmeten Zeiten und den Arbeitszeiten für die eigenen Angestellten zu ergreifen. Die Kammer verpflichtet sich außerdem dazu:

- die Inanspruchnahme von Elternurlaub für männliche Mitarbeiter zu erleichtern und Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitern für dieses Thema zu treffen;
- die Beteiligung des Einheitsgarantiekomitees (EGK) an der Vorbereitung der Maßnahmen sicherzustellen;
- alle Hindernisse zu beseitigen, die Mitarbeiter daran hindern könnten, Spitzenpositionen anzustreben, um eine stärkere Vertretung von Frauen in diesen Positionen zu erreichen;
- die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich Beschäftigung, Arbeit und Entgelt, zu gewährleisten. Die Zusammensetzung der Prüfungskommissionen für öffentliche Wettbewerbe und Auswahlverfahren berücksichtigt nicht nur die Gleichstellung der Geschlechter, sondern auch die Bestimmungen zu den Sprachgruppen in Südtirol.

#### Zusammensetzung des Personals der Handelskammer Bozen und des Instituts für Wirtschaftsförderung

##### *Stellenplan*

Der Stellenplan der Handelskammer Bozen wurde mit Kammerratsbeschluss vom 28.11.2022, Nr. 12 neu geregelt. Die nachfolgende Tabelle gibt den Stellenplan nach Sprachgruppenzugehörigkeit der Beschäftigten wieder:

Planstellen insgesamt zum 31.12.2023		deutsche Sprachgruppe			italienische Sprachgruppe			ladinische Sprachgruppe		
Einstufung	Anzahl lt. Bes. KR 12/2022	Planstellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen	Planstellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen	Planstellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen
Führungskräfte	4	3	3	0	1	1	0	0	0	0
Funktionsbereich C*	70	49	34	15	18	13	5	3	0	3
Funktionsbereich B	81	57	49	8	21	16	5	3	1	2
Funktionsbereich A	5	4	4	0	1	1	0	0	0	0
<b>SUMME</b>	<b>160</b>	<b>113</b>	<b>90</b>	<b>23</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

##### *Aktueller Stand der Planstellen der Handelskammer*

Die Situation des unbefristet eingestellten Personals ist in der nachstehenden Tabelle mit Bezug auf den 31.12.2023 aufgeführt:

Bedienstete der Handelskammer mit unbefristetem Vertrag zum 31.12.2023			
	Gesamt	Männer	Frauen
Führungskräfte	4	4	0
Funktionsbereich C*	51	22	29
Funktionsbereich B	68	21	47
Funktionsbereich A	3	2	1
<b>Gesamtzahl besetzte Stellen</b>	<b>126</b>	<b>49</b>	<b>77</b>

(\*) 13 Mitarbeiter/innen des Funktionsbereichs C sind als „Amsdirektoren“ eingestuft (davon 8 Männer und 5 Frauen)

Die aktuelle Situation der beim Institut für Wirtschaftsförderung auf unbefristete Zeit eingestellten Mitarbeiter wird nachstehend weitergegeben. Für die Bediensteten des Instituts findet der Kollektivvertrag für den Tertiärsektor, die Verteilung und das Dienstleistungsgewerbe Anwendung.

Bedienstete des Instituts für Wirtschaftsförderung mit unbefristetem Vertrag zum 31.12.2023			
	Gesamt	Männer	Frauen
2. Gehaltsebene (C3 Kammer)	1	1	0
2. Gehaltsebene (C2 Kammer)	0	0	0
2. Gehaltsebene (C1 Kammer)	9	2	7
3. Gehaltsebene (B3 Kammer)	2	1	1
4. Gehaltsebene (A1 Kammer)	2	2	0
<b>Gesamtzahl besetzte Stellen</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

### Zukünftige Ziele

In Hinblick auf die zukünftigen Ziele, die durch diesen Aktionsplan definiert werden, beabsichtigt die Handelskammer Bozen in erster Linie, die bereits ergriffenen Maßnahmen zu implementieren, um die von Artikel 48 des gesetzesvertretenden Dekretes 198/2006 vorgesehenen Vorgaben erfolgreich umsetzen zu können; zudem sollen noch weitere Initiativen ergriffen werden. Insbesondere strebt die Handelskammer eine Stärkung des Bewusstseins und der Kenntnisse des Personals in den Bereichen Chancengleichheit und organisatorisches Wohlbefinden durch folgende positive Aktionen an, die im Dreijahreszeitraum 2024-2026 umgesetzt werden sollen:

- **Ausbildung des Personals:** diese bildet eines der Hauptziele für die nächsten drei Jahre. Die Handelskammer Bozen beabsichtigt die Durchführung von Kursen, Seminaren und Maßnahmen für das gesamte Personal zur Förderung der Kultur der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit am Arbeitsplatz, des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz und insbesondere des Risikos von arbeitsbedingtem Stress sowie von Kursen, die auf die Umsetzung und Verbesserung der Professionalität der Mitarbeiter abzielen, wie z.B. die Informationsveranstaltung über die Dienstleistungen des Gesundheitsfonds Sanipro, dem die Handelskammer ab Januar 2024 beigetreten ist, und der Kurs über Verhaltensregeln gegenüber Kunden. Um das Ausbildungsangebot für die Mitarbeiter ab 2024 zu verbessern, wird auch das Feedback der Teilnehmer an den von der Verwaltung organisierten Kursen eingeholt.
- **Flexibilität der Arbeitszeiten:** im Laufe des Jahres wird die Gliederung der Arbeitszeit bei Teilzeitarbeitsverhältnissen überarbeitet.

- **Verbreitung der Kultur der Chancengleichheit:** die Handelskammer Bozen setzt sich zum Ziel, die für die Beschäftigten vorteilhaften Neuheiten im Bereich der Chancengleichheit und der Diskriminierung durch Ausbildungs- und Informationsvorhaben zu verbreiten.
- **Risiken aus arbeitsbezogenem Stress:** die Kammer plant eine erneute Bewertung des arbeitsbezogenen Stressrisikos, um eventuelle kritische Situationen, die durch die Fragebögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich werden, zu prüfen und zu lösen.

## Aktionen

Themenbereiche:	2024	2025	2026
<b>a) Organisatorisches Wohlbefinden und Qualität des Arbeitsumfeldes</b>			
○ das Zugehörigkeitsgefühl zur Körperschaft durch die Umsetzung von mindestens einer Initiative pro Jahr für die Kommunikation und die Teilung von Best Practices fördern:			
• ist in Zusammenarbeit mit dem EGK zu definieren	X	X	X
○ Gesundheitsförderung			
• Beitritt der Handelskammer zu einem ergänzenden Gesundheitsfonds (z.B. Sanifonds oder Sanipro)	X		
<b>b) Ausbildung, Sensibilisierung und Kommunikation</b>			
○ Ermittlung spezifischer Maßnahmen zur Förderung des Karrieremanagements: Ermittlung von Kompetenzprofilen	X	X	X
○ Erhebung spezifischer Maßnahmen, die von anderen öffentlichen Einrichtungen zur Erleichterung des schrittweisen Ausstiegs aus dem Berufsleben ermittelt wurden	X	X	X
○ Organisation einer Informationsveranstaltung über Sanipro	X		
○ Organisation eines Weiterbildungskurses über das Verhalten gegenüber Kunden für das gesamte Personal	X		
○ Veröffentlichung von Maßnahmen und Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im periodisch erscheinenden Newsletter der Kammer	X	X	X
○ Übermittlung relevanter Informationen oder Entscheidungen an die Mitarbeiter nach jeder monatlichen Betriebsversammlung	X	X	X
○ Analyse der Angebote zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (durch Manager/Direktoren) während des Bewertungsgesprächs,	X	X	X
<b>c) Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf</b>			
○ Die Mittel für die Vereinbarkeit als Ressource für den Aufbau neuer Organisationsmodelle ansehen:			
• Ermittlung der Bedürfnisse im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie mit besonderer Rücksicht auf die Rolle der Väter, die Pflege von Senioren, die Vorbeugung von Burnout, usw.	X	X	X
○ Wertschätzung der Elternschaft: Mutterschaft und Vaterschaft			
• Ausweitung der in den Rechtsvorschriften über Mutter- und Vaterschaftsschutz und -unterstützung vorgesehenen Leistungen auf zivile Lebensgemeinschaften	X	X	X
○ Aufwertung der Pflegearbeit und Betreuung:			
• Förderung einer internen Informationskampagne über die neuen Betreuungsmöglichkeiten für Familienangehörige	X	X	
○ Über öffentliche und/oder private Strukturen einen Kleinkindbetreuungs- und Kindergartendienst für die Kinder der Beschäftigten einführen;			
• in den neuen Kollektivverträgen die Möglichkeit vorzusehen, in einer Kindertagesstätte in unmittelbarer Nähe (auch in Zusammenarbeit mit der Freien Universität von Bozen oder der Landesverwaltung) 3-4 Plätze pro Jahr für die Kinder der Beschäftigten reservieren	X	X	
<b>d) Aufwertung der Humanressourcen, auch unter dem Genderaspekt</b>			
○ Bewusstseinsbildung in Bezug auf das Altersmanagement auch unter dem Genderaspekt stärken:			
• Bewusstseinsbildung für alle Berufsprofile in Bezug auf das Altersmanagement mit	X	X	

Themenbereiche:	2024	2025	2026
Rücksicht auf genderspezifische Eigenheiten (Age/Gender Management); bei der nächsten Umfrage über das organisatorische Wohlbefinden			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ideen zur Abwicklung einer inhaltlich und formmäßig altersgerechten Arbeit sammeln. Die Vereinbarkeit von Familie und Laufbahn strebt immer mehr eine Balance zwischen Arbeit und Privatleben und Familie an. In diesem Sinne werden die Angebote für Teilzeitbeschäftigte in Bezug auf ihre Vollständigkeit geprüft und angemessene Modelle für die älteren Beschäftigten ausgearbeitet</li> </ul>	X	X	X
<b>e) Studien und Analysen zur Förderung der Chancengleichheit, Gerechtigkeit, Ethik und Aufwertung der Kompetenzen</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Weitergabe und Erhaltung des während des Arbeitslebens erworbenen Wissens durch einen produktiven Austausch zwischen den Generationen vor der Pensionierung</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Analyse der Modalitäten für die Übergabe der Aufgaben und Kenntnisse zwischen erfahrenem und weniger erfahrenem Personal in der Arbeitsorganisation und die Möglichkeit des Einlernens auch bei Rentenantritt vorsehen</li> </ul>	X	X	X
<ul style="list-style-type: none"> <li>Austausch mit dem EGK über alle Fragen, die von den Mitarbeitern in Bezug auf Chancengleichheit, Sicherheit am Arbeitsplatz und organisatorisches Wohlergehen aufgeworfen werden</li> </ul>	X	X	X
<b>f) Rolle des Einheitsgarantiekomitees</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung der Funktionen und der Rolle des EKG als Mehrwert für die Verwaltung bei den Sitzungen der Kammer- und Institutsmitarbeiter:</li> </ul>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>die Möglichkeit, Kommentare und Verbesserungsvorschläge auch an die Mitglieder dem EKG zu übermitteln, und zwar über die E-Mail-Adresse egk@camcom.bz.it, die allen effektiven Mitgliedern der EKG zugänglich ist</li> </ul>	X	X	X

## II.3 Korruptionsrisiko und Transparenz

### Vorwort

Mit dem Gesetz Nr. 190 vom 6. November 2012 sind neue Maßnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und Illegalität in der öffentlichen Verwaltung in die italienische Rechtsordnung eingeführt worden. Artikel 1 des obengenannten Gesetzes hat zudem den Begriff des „Risikos“ bestimmt; ein „Risiko“ ist demnach die Wahrscheinlichkeit, dass in bestimmten Organisations- oder Verwaltungsbereichen Korruptionsverhalten entstehen kann.

Um den Begriff „Korruption“ zu definieren und somit zum besseren Verständnis des vorliegenden Plans beizutragen, wird auf die Erklärung im Rundschreiben des Präsidiums des Ministerrates Nr. 1 vom 25. Jänner 2013 auf Seite 4 verwiesen:

*„In diesem Zusammenhang muss der Begriff der Korruption im weiteren Sinne verstanden werden, und zwar als jedwede Situation, in welcher eine Person im Rahmen der Durchführung der Verwaltungstätigkeit, die ihr anvertraute Befugnis zu ihrem persönlichen Vorteil missbraucht. Die jeweiligen Situationen sind daher offensichtlich viel weitreichender als in den Straftatbeständen, welche in den Artikeln 318, 319 und 319ter des Strafgesetzbuches wiedergegeben und geregelt sind, definiert. Außerdem sind auch jene Situationen mit einzuschließen, die nicht nur die gesamte Palette der Straftatbestände gegen die öffentliche Verwaltung, wie es im Titel II, Abschnitt I des Strafgesetzbuches geregelt ist, abdecken, sondern auch jene, in denen es – unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz – aufgrund der Verwendung der übertragenen Funktionen für persönliche Zwecke zu einem schlechten Funktionieren der öffentlichen Verwaltung kommt.“*

Das Risikoverzeichnis wurde nach den Richtlinien von Unioncamere für die Handelskammern verfasst, um die auf nationaler Ebene durchgeführten Studien bezüglich Wahrscheinlichkeit und Auswirkung der Korruption auf die unterschiedlichen Abteilungen der Kammern zu berücksichtigen.



Die auf nationaler Ebene angewandten Musterformulare sind an die lokalen Bedürfnisse angepasst worden, um den Eigenheiten der Ämter und Abteilungen der Handelskammer Bozen im Vergleich zu anderen von Unioncamere berücksichtigten Kammern gerecht zu werden.

### **a) Einführung: der externe und interne Kontext**

#### **Bewertung der Folgenabschätzung des externen Kontexts**

Für eine genaue Kontextualisierung dieses Plans ist es angebracht, kurz auf das Szenario zu verweisen, in dem die Kammer tätig ist, und es in Bezug auf die externen Faktoren zu lesen, die ihre Integrität am stärksten beeinträchtigen können, d.h. die kriminologische, soziale, kulturelle und wirtschaftliche Dynamik des Umfelds zu betrachten, die den Grad der Anfälligkeit der Verwaltung für das Auftreten von Korruptionsphänomenen beeinflussen kann. Die Autonome Region Trentino-Südtirol zeichnet sich durch ein sehr lebendiges Produktionsgefüge aus und gehört zu den europäischen Regionen mit größerem wirtschaftlichen Wohlstand und unternehmerischer Initiative.

Das wirtschaftliche Umfeld, in dem die Handelskammer Bozen tätig ist, umfasst fast 58.000 aktive Unternehmen. Eine Wirtschaftsstruktur, die auf gesundem Wettbewerb und korrekten Marktbeziehungen beruht und gewachsen ist, ist gleichzeitig ein attraktiver Nährboden für illegale Unterwanderung und Missbräuche. Leider ist es nicht einfach, ein dokumentiertes und statistisch untermauertes Bild vom Grad der Anfälligkeit des Gebiets für korrupte oder allgemein kriminelle Vorgänge zu rekonstruieren. Dies liegt daran, dass sich die Phänomene naturgemäß im Moment ihres Auftretens der Beobachtung entziehen (dies gilt insbesondere für Korruptionsdelikte, die sich aus der Komplizenschaft der Beteiligten speisen). Anhand der verfügbaren Dokumente lassen sich jedoch bestimmte relevante Dynamiken ablesen.

Dazu gehören die seit langem bestehende Verlagerung starker krimineller Wirtschaftsinteressen in den Norden sowie die Ansiedlung gefestigter Stützpunkte verschiedener Arten von Mafiaorganisationen in Norditalien, die von der wirtschaftlichen Stärke des Gebiets profitieren. Dies bedeutet, dass das Korruptionsrisiko sowohl für Unternehmen als auch für Verwaltungen im Laufe der Jahre immer größer geworden ist.

Unterwanderungen in der öffentlichen Verwaltung und bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen treten im ganzen Land immer häufiger auf, mit Korruptionsfällen, an denen Beamte und Leiter öffentlicher Einrichtungen beteiligt sind, auch in für die Gemeinschaft sensiblen Bereichen, insbesondere im Gesundheitswesen. In vielen der aufgedeckten Fälle haben historische Komponenten der traditionellen Mafia-Kriminalität gezeigt, dass sie die Möglichkeiten, die das Territorium bietet, zu nutzen wissen, um eine kriminelle Dynamik zu entwickeln, die mit der Integration in die legale Wirtschaft verbunden ist, und sogar deren Entwicklung vorwegnehmen, die von der Begehung scheinbar "neuartiger" Straftaten bis zur Herstellung von damit verbundenen Waren und Dienstleistungen reicht. Im Bereich der ordnungsgemäßen Abfallentsorgung wurden beispielsweise in den letzten Jahren mehrere Fälle von Korruption aufgedeckt, ebenso wie im Bereich des Schmuggels und des Handels mit gefälschten Produkten.

#### **Bewertung der Folgenabschätzung des internen Kontexts**

Die Handelskammer ist eine autonome Körperschaft des öffentlichen Rechts, deren Organisation gemäß dem Autonomiestatut durch regionale Gesetze geregelt wird. Zu den Aufgaben der Handelskammer Bozen gehören die Förderung der allgemeinen wirtschaftlichen Interessen der Südtiroler Unternehmen, die Beratung der Verantwortlichen der öffentlichen Verwaltung, die Durchführung von Wirtschaftsforschungen, die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung, die Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für die lokalen Unternehmen und verschiedene behördliche Aufgaben.

Ein besonders wichtiger Aspekt ist dabei die Autonomie: Die Wirtschaft entscheidet eigenständig über die Zusammenstellung der Kammerorgane und somit auch über das eigene Tätigkeitsprogramm.

Zu den wichtigsten Aufgaben der Handelskammer Bozen gehören die Führung des Handelsregisters und der

Berufsverzeichnisse, die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung, die Digitalisierung der Unternehmen, die Registrierung von Patenten und Marken, der Umweltschutz, die Produktsicherheit, der Eichdienst, die Führung des Schiedsgerichtes, die Mediation und die Ausstellung von Außenhandelsdokumenten.

Die Handelskammer übt Funktionen der Unterstützung und der Förderung von allgemeinen Interessen der in ihrem Einzugsgebiet tätigen Unternehmen aus, die nicht dem Staat, den Regionen und der Autonomen Provinz zugeteilt sind. Mit den Gebietskörperschaften der Provinz möchte die Handelskammer im Sinne einer fruchtbringenden Ergänzung die Zusammenarbeit fördern.

## **b) Der Prozess der Ausarbeitung und Anwendung**

### Rollen und Verantwortungen

Mit Beschluss Nr. 104 vom 22.07.2019 wurde der Generalsekretär Dr. Alfred Aberer im Sinne der geltenden Gesetzesbestimmungen zum Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und für Transparenz (it. RPCT) ernannt. Die Wahl ist auf den Generalsekretär gefallen, da die Größe der Handelskammer Bozen dies erfordert und der Generalsekretär zudem diese Aufgabe effizienter und unparteiischer als der Direktor der Verwaltungsabteilung, der mehr in die riskanten Tätigkeiten der Körperschaft eingebunden ist, ausführen kann.

Die Handelskammer wird zudem in der Phase der Erstellung und Überprüfung der Inhalte des Plans vom Unabhängigen Bewertungsgremium unterstützt. Dieses Gremium wacht über die korrekte Implementierung der im Dokument vorgesehenen Maßnahmen und führt alle Kontrollen durch, die vom Gesetz im Rahmen der transparenten Verwaltung vorgesehen sind.

### Die Einbindung der Stakeholder

Die Handelskammer Bozen verfolgt bereits eine Strategie zur Einbindung der Stakeholder mit folgenden Mitteln:

- kontinuierlicher Kontakt zu den wichtigsten Stakeholdern; dies wird vor allem durch die Vertretung aller Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Verbraucherverbände in den Kammerorganen und den ständigen Austausch mit den einzelnen Gebieten durch lokale Beiräte gewährleistet;
- periodisches und systematisches Monitoring der wichtigsten Trends der lokalen Wirtschaft und der wichtigsten sozialwirtschaftlichen Variablen;
- Untersuchung der Kundenzufriedenheit und Analyse der Wirksamkeit der Dienste, die periodisch durchgeführt werden, um sich mit den Benutzern auszutauschen, ihre Wahrnehmung und Erwartungen zu erheben und im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung der Dienstqualität ihre Bedürfnisse besser aufzugreifen.

## **c) Risikobereiche: Methodik**

Das „Korruptionsrisikomanagement“ ist der Prozess, in dem das Risiko gemessen wird und anschließend entsprechende Aktionen entwickelt werden, um die Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Gefahr einzuschränken. Dieser Prozess erfordert die Befragung des zuständigen Personals und die aktive Mitwirkung der Leiter der einzelnen Tätigkeitsbereiche.

Die wichtigsten Phasen des Risikomanagements sind:

1. Bestandsaufnahme der Arbeitsabläufe, Phasen und Tätigkeiten der typischen Tätigkeit der Handelskammer;
2. Risikobewertung für jeden einzelnen Arbeitsablauf, jede Phase und/oder Tätigkeit;
3. Risikobehandlung;
4. Monitoring.

### Bestandsaufnahme der Arbeitsabläufe

Bei der Bestandsaufnahme werden der Prozess mit seinen Phasen und Tätigkeiten sowie die damit verbundenen Verantwortungen genau definiert. Die Bestandsaufnahme muss von allen öffentlichen Verwaltungen, Gesellschaften

und Körperschaften des Privatrechts, die von den öffentlichen Verwaltungen kontrolliert werden oder eine öffentliche Beteiligung aufweisen, sowie von den öffentlichen Wirtschaftskörperschaften für die vom Gesetz und vom nationalen Antikorruptionsplan ermittelten Risikobereiche durchgeführt werden (Bereich A: Personalbeschaffung bzw. Aufstieg des Personals; Bereich B: öffentliche Verträge; Bereich C: Maßnahmen zur Erweiterung der Rechtssphäre der Empfänger ohne direkte und unmittelbare wirtschaftliche Vorteile für den Empfänger; Bereich D: Maßnahmen zur Erweiterung der Rechtssphäre der Empfänger mit direktem und unmittelbarem wirtschaftlichem Vorteil für den Empfänger). Die vier Bereiche gliedern sich in Unterbereiche und in Abläufe, die in Anlage 2 des staatlichen Antikorruptionsplans 2013 und in den entsprechenden Aktualisierungen beschrieben sind.

#### Identifizierung und Bewertung der potentiellen und konkreten Korruptionsrisiken

Die Risikobewertung wird für jeden einzelnen Arbeitsablauf, jede Phase und/oder Tätigkeit durchgeführt und umfasst:

- die Identifizierung des Risikos (Suche, Ermittlung und Beschreibung des Risikos) durch Befragung und Austausch mit den Beteiligten, Untersuchung vorhergehender Gerichtsfälle, etc.;
- die Ermittlung der risikofördernden Faktoren;
- die Risikoanalyse;
- die Ausarbeitung einer zusammenfassenden Bewertung und der entsprechenden Begründung, um so die prioritären Behandlungen beschließen zu können.

#### Planung von organisatorischen Maßnahmen zur Einschränkung des Risikos

Sie besteht darin, die Maßnahmen zu ermitteln und zu bewerten, die ergriffen werden müssen, um das Korruptionsrisiko zu neutralisieren oder zu verringern. Zu diesem Zweck müssen die Präventionsmaßnahmen ermittelt und bewertet werden, die in "obligatorische" und "weitere" Maßnahmen unterteilt werden: bei den obligatorischen Maßnahmen hat die öffentliche Verwaltung keinen Ermessensspielraum (die Organisation kann höchstens die Frist für die Umsetzung festlegen, wenn das Gesetz dies nicht vorsieht), bei den weiteren Maßnahmen muss eine Bewertung in Bezug auf die geschätzten Kosten, die Auswirkungen auf die Organisation und den ihnen zugeschriebenen Grad der Wirksamkeit vorgenommen werden.

#### Angewandte Methoden zur Analyse des Risikos

Die Vorgangsweisen zur Erhebung der Risiken der Arbeitsabläufe stützen sich auf den nationalen Antikorruptionsplan und seine Aktualisierungen, welcher die Verwendung der darin enthaltenen Anlagen vorsieht, um eine Reihe von nützlichen Variablen für das Risikomanagement nachverfolgen zu können.

Die für die Ermittlung der Analyseschwerpunkte verwendeten tabellarischen Übersichten der vier Pflichtbereiche, welche im Anhang 2 des nationalen Antikorruptionsplans vorgesehen sind, sowie einiger spezifischer Bereiche haben es ermöglicht, folgende Aspekte zu vertiefen:

- die möglichen Korruptionsrisiken für jeden Bereich, Arbeitsablauf, Phase/Tätigkeit (eingeteilt in Gruppen, welche die staatliche Antikorruptionsbehörde auf der im Juli 2019 geschaffenen Plattform genannt hat). Diese Gruppen sind:
  - a) Kontrollmaßnahmen
  - b) Transparenzmaßnahmen
  - c) Maßnahmen zur Definition und Förderung der Ethik und der Verhaltensstandards
  - d) Regelungsmaßnahmen
  - e) Vereinfachungsmaßnahmen
  - f) Weiterbildungsmaßnahmen
  - g) Rotationsmaßnahmen
  - h) Maßnahmen zur Regelung von Interessenskonflikten
  - i) Andere Maßnahmen (Organisation, Meldungen und Schutz, Management der Beziehungen zu Wirtschaftskategorien, etc.);
- für jedes Risiko die fördernden Faktoren:
  - a) Mangel an Maßnahmen für die Risikobehandlung (Kontrollen);

- b) mangelnde Transparenz;
  - c) übermäßige Regelungen, Komplexität und mangelnde Klarheit der Bezugsnormen;
  - d) längere und ausschließliche Ausübung der Verantwortung für einen Arbeitsablauf seitens weniger Personen bzw. durch eine einzige Person;
  - e) ungenügende interne Verantwortlichkeit;
  - f) unangemessene oder fehlende Kompetenzen des für die Arbeitsabläufe zuständigen Personals;
  - g) ungenügende Verbreitung der Kultur der Legalität;
  - h) mangelnde Berücksichtigung des Prinzips der Unterscheidung zwischen Politik und Verwaltung;
  - i) organisatorische Mängel - z.B. übermäßige Arbeitsbelastung, Personalmangel, ungenügende Teilung der Arbeit, etc.;
  - j) Kontrollmangel.
- für jeden Arbeitsablauf, Phase/Tätigkeit und für jedes Risiko die Pflichtmaßnahmen und/oder die weiteren Maßnahmen (die als spezifisch bezeichnet sind), welche für die Bekämpfung des Risikofalls erforderlich sind;
  - die allgemeinen oder übergreifenden Maßnahmen, die mit Bezug auf die gesamte Organisation oder auf mehrere Bereiche behandelt werden;
  - für jeden Arbeitsablauf und jede Maßnahme die entsprechend verantwortliche Person;
  - für jede Maßnahme den entsprechenden Indikator und das entsprechende Ziel;
  - für jede Maßnahme die Frist, innerhalb der diese umgesetzt werden muss, um das Risiko möglichst zu verhindern.

Im weiteren Risikomanagementsablauf stützt sich die Risikobewertung auf die Angaben im staatlichen Antikorruptionsplan von 2019 bezüglich der Bewertung des Risikogrades der Arbeitsabläufe. Es wurde somit beschlossen, diesen Plan an die staatlichen Angaben im Antikorruptionsplan von 2019 anzupassen, was die Begründung der Risikomessung betrifft; neben der Bewertung und Einstufung des Risikos wird nun auch eine qualitative Begründung angeführt, um den logischen Gedankengang besser verstehen zu können. Die für die Risikobewertung verwendeten Tabellen schlagen aufgrund der bisher gesammelten Erfahrungen vier Risikostufen vor: NIEDRIG (von 0 bis 4), MITTEL (von 4,01 bis 9), MITTEL-HOCH (von 9,01 bis 14), HOCH (von 14,01 bis 25).

### Risikobehandlung

Die letzte Phase des Risikomanagementprozesses, d.h. die Risikobehandlung, sah die Ermittlung der Maßnahmen zur Neutralisierung oder zumindest zur Einschränkung der Korruptionsrisiken vor, die nach der Bestandsaufnahme und der Risikobewertung festgestellt wurden.

Die Richtlinien der staatlichen Antikorruptionsbehörde - wie bereits einleitend erwähnt - führen folgende Mindestmaßnahmen an:

- Verhaltenskodex;
- Transparenz;
- spezifische Nichterteilbarkeit von Aufträgen als Verwalter und von Führungsaufträgen;
- spezifische Unvereinbarkeit bei Aufträgen als Verwalter und Führungsaufträgen;
- Tätigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als öffentliche Bedienstete;
- Weiterbildung;
- Schutz des Beschäftigten, der ein rechtswidriges Verhalten meldet (Whistleblowing);
- Rotation oder alternative Maßnahmen;
- Monitoring.

Bei der Anwendung von Vorbeugemaßnahmen wurde das bestehende interne Kontrollsystem mitberücksichtigt.

### **d) Risikoanalyse und -bewertung**

Die Übersichten mit der Risikobewertung der einzelnen Prozesse der Handelskammer bilden den Anhang A) des

vorliegenden Integrierten Tätigkeits- und Organisationsplans.

### Die allgemeinen Maßnahmen der Korruptionsvorbeugung

Es folgt die Liste der Korruptionsvorbeugungsmaßnahmen, welche die Kammer anwenden wird. Einige waren bereits in den vorhergehenden Jahren vorgesehen, andere werden in Hinblick auf die neuen Gesetzesbestimmungen neu eingeführt.

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen für den Zugang / Verbleiben im Amt / öffentliches Amt (politische Bestellungen)	Anwendung der Bestimmungen für den Zugang und das Verbleiben im Amt	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Außerordentliche Rotation	Anwendung der Bestimmungen bezüglich Rotation	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Verhaltensvorschriften: Verhaltenskodex.	<p>Einhaltung Verhaltenskodex. Insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verbot für Führungskräfte und Beschäftigte, die in Tätigkeiten mit hohem Korruptionsrisiko eingesetzt werden, Geschenke oder sonstige Vorteile anzunehmen;</li> <li>2. Verbot, entlohnte Aufträge von Privatpersonen anzunehmen, zu denen sie in den letzten 2 Jahren, auch als Verfahrensverantwortliche, im Zuge der Abwicklung von Verhandlungstätigkeiten oder in der Ausübung von Verfügungsbefugnissen auf Rechnung der Körperschaft Beziehungen gepflegt haben;</li> <li>3. Pflicht, auch nur möglicherweise bestehende Interessenskonflikte zu melden;</li> <li>4. Verbot, die bekleidete Position auszunützen oder zu erwähnen, um Vorteile zu erzielen;</li> <li>5. Verbot, Verhaltensweisen einzunehmen, welche dem Ansehen der Handelskammer schaden könnten;</li> <li>6. Verwendung der Güter und der Strukturen, der Materialien und zur Verfügung gestellten Fahrzeuge, der Telefonleitungen und Leitungen der Handelskammer ausschließlich zur Ausübung ihrer dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der von der Handelskammer gesetzten Grenzen;</li> <li>7. In den Beziehungen zu den Empfängern seiner Tätigkeit richtet sich der Beschäftigte in seinen Handlungen und Verhaltensweisen nach den Grundsätzen der guten Erziehung,</li> </ol>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
		Korrektheit, Vollständigkeit und Transparenz der Informationen.		
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen zur Regelung von Interessenskonflikten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Anwendung von Gutachten, technischen Bewertungen, Verfahrensakten und abschließenden Verfügungen seitens Personen, die einem Interessenskonflikt unterliegen.</li> <li>- Die Modalitäten für die Bewertung und Meldung der Konfliktsituationen sind vom Ethikkodex geregelt, der allen Empfängern mitgeteilt wird.</li> <li>- Anwendung der Bestimmungen bezüglich Interessenskonflikten</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen der Nichterteilbarkeit / Unvereinbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anwendung der Bestimmungen bezüglich Nichterteilbarkeit / Unvereinbarkeit</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Subjektive Unparteilichkeit der öffentlichen Beamten</b>	Maßnahmen zur Korruptionsvorbeugung bei Bildung von Kommissionen und Zuteilung zu den Ämtern	Anwendung des Verhaltenskodex und der Bestimmungen für die Bildung von Kommissionen und Zuteilung zu den Ämtern	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Korruptionsrisiko und Weiterbildung</b>	Weiterbildungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allgemeine Weiterbildung für alle Bediensteten zur Aktualisierung der Kompetenzen und im Bereich der Ethik und Legalität</li> <li>- Spezifische Weiterbildung für den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und für Transparenz, die Mitglieder der Kontrollorgane, die Führungskräfte und Beamte der Risikobereiche zur Aufwertung der Strategien, Programme und Instrumente, die für die Vorbeugung eingesetzt werden, sowie zur Vertiefung von Bereichsthemen je nach Funktion der einzelnen Person innerhalb der Handelskammer</li> <li>- Weiterbildung über die Phasen und erforderlichen Kompetenzen für die Erkennung und Bewertung des Korruptionsrisikos</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Korruptionsrisiko und ordentliche Rotation</b>	Rotationsmaßnahmen	Aufgrund der Struktur und der beschränkten Größe der Handelskammer ist die Anwendung von Rotationsverfahren nicht möglich. Wie von der staatlichen Antikorruptionsbehörde im Beschluss Nr. 8/2015 und im staatlichen Antikorruptionsplan von 2019 angegeben, wird als Alternative zur Rotation die Trennung der Kompetenzen (sog. „Trennung der Funktionen“) angewandt, welche folgende Aufgaben auf	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
		verschiedene Personen aufteilt: a) Durchführung von Ermittlungen und Feststellungen; b) Treffen von Entscheidungen; c) Umsetzung der getroffenen Entscheidungen; d) Durchführung von Überprüfungen.		
<b>Transparenz</b>	Transparenzmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einhaltung der Bekanntmachungspflichten gemäß GVD Nr. 33/2013.</li> <li>- Erfüllung der Bestimmungen bezüglich Bekanntmachung gemäß Kodex GVD 50/2016;</li> <li>- Befolgung des GVD 97/2016 - Revision und Vereinfachung der Bestimmungen bezüglich Korruptionsvorbeugung, Bekanntmachung und Transparenz, unter Berichtigung des Gesetzes 6. November 2012, Nr. 190 und des gesetzesvertretenden Dekretes 14. März 2013, Nr. 33, im Sinne des Artikels 7 des Gesetzes vom 7. August 2015, Nr. 124 über die Neuorganisation der öffentlichen Verwaltungen</li> <li>- Veröffentlichung der Informationen in Bezug auf Aufträge, Verfahren (z.B. Zuschläge) und Jahresabschlüsse auf der Website (stellt ein grundlegendes Verfahren für die Kontrolle seitens des Bürgers und/oder Benutzers der Entscheidungen über Korruptionsvorbeugung, die von diesem Plan geregelt werden, dar).</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Whistleblowing</b>	Melde- und Schutzmaßnahmen	Gewährleistung der Beachtung des Art. 54bis GVD 165/2001 über den Schutz der Geheimhaltung der Personen, die Meldungen vornehmen, um Benachteiligungen auszuschließen und zur Mitarbeit in der Korruptionsvorbeugung anzuregen.	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026
<b>Kontrolle</b>	Kontrollmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchführung von Kontrollen über die Tätigkeiten der Handelskammer mit Modalitäten, welche die Überprüfung der Einhaltung der geltenden Bestimmungen zur Vorbeugung und Bekämpfung der Korruption und insbesondere der Anwendung der von diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen gewährleisten.</li> <li>- Bei der Abfassung der Endverfügungen müssen die zuständigen Führungskräfte und</li> </ul>	Dr. Alfred Aberer Dr. Luca Filippi	Zeitraum 2024 – 2026

Art der Maßnahme	Vorbeugungsmaßnahme	Beschreibung	Verantwortliche	Fristen
		Verantwortlichen darauf achten, dass in der Präambel eine vollständige und ausführliche Begründung angeführt wird, mit Angabe der vorausgehenden Fakten und der rechtlichen Gründe, welche zum Beschluss der Handelskammer führen, auch mit Bezugnahme auf die Ergebnisse der Untersuchungsverfahren, damit alle den Inhalt der Verfügungen gut verstehen können.		

### Strategische Ziele im Antikorruptionsbereich

Der Begriff Korruption ist sehr weitläufig, da er alle Situationen umfasst, in denen eine Person die ihr zugeteilte Befugnis bzw. Funktion missbraucht, um einen persönlichen Vorteil zu erzielen. Die in Frage kommenden Situationen umfassen nicht nur die gesamte Palette der Straftatbestände gegen die öffentliche Verwaltung, wie sie im 2. Buch, Titel II, Abschnitt I des Strafgesetzbuches geregelt sind, sondern auch jene Situationen, in denen es – unabhängig von der strafrechtlichen Relevanz – aufgrund der Verwendung der übertragenen Funktionen zu persönlichen Zwecken zu einem schlechten Funktionieren der öffentlichen Verwaltung, bzw. zur Beeinträchtigung der Verwaltungshandlung ab externo kommt, wobei es keine Rolle spielt, ob diese Aktion erfolgreich ist oder nur ein Versuch bleibt.

Insbesondere soll/sollen aufgrund der obengenannten allgemeinen Überlegungen:

- hervorgehoben werden, dass die Handelskammer die von den Gesetzesvorschriften vorgesehenen Korruptionsvorbeugungsmaßnahmen angewandt hat;
- die gesetzlichen Vorschriften erfüllt werden;
- Korruptionsfällen bei Verhaltensweisen vorgebeugt werden, in denen ein Missbrauch der Befugnis/Funktion des Personals der Handelskammer zwecks Erlangung eines persönlichen Vorteils erkennbar ist.

In diesem Zusammenhang, wie ausdrücklich von Art. 1 Absatz 8 des Gesetzes Nr. 190/2012, abgeändert mit GVD Nr. 97/2016 (sog. „Decreto FOIA“) vorgesehen, ist die Handelskammer mit der Genehmigung dieses Planes der Auffassung, dass die strategischen Ziele für die Korruptionsvorbeugung 2023 und die nachfolgenden Jahre Folgendes vorsehen müssen:

- Abschluss von Vereinbarungsprotokollen mit dem Regierungskommissariat und den Ordnungshütern, um das Phänomen der Korruption und der Unterwanderung in der lokalen Wirtschaft zu bekämpfen;
- Einholung von Erklärungen über eventuelle Gründe der Nichterteilbarkeit / Unvereinbarkeit;
- Genehmigung des Abschnitts über Korruptionsbekämpfung und Transparenz des PIAO mit Beschluss des Kammerausschusses und der entsprechenden Überarbeitungen;
- Aktivierung und Implementation interner Kontrollsysteme;
- Veröffentlichung auf der Seite „Transparente Verwaltung“ aller Informationen und Dokumente, die von den geltenden Gesetzesbestimmungen vorgeschrieben sind;
- Unterstützung des Unabhängigen Bewertungsgremiums (OIV) im Monitoring über die Erfüllung der Kontroll- und Veröffentlichungspflichten;
- Organisation von Ausbildungstätigkeiten zu den Themen Korruptionsvorbeugung, Verhaltenskodex, Transparenz und Legalität.



## e) Planung der Umsetzung der Transparenzbestimmungen

### Vorwort

Das Regionalgesetz vom 29. Oktober 2014, Nr. 10, abgeändert durch Regionalgesetz vom 15. Dezember 2016, Nr. 16 hat die Pflichten der Bekanntmachung, Transparenz und Verbreitung von Informationen seitens der öffentlichen Verwaltungen im Sinne des Gesetzes vom 6. November 2012, Nr. 190 mit Übernahme der Bestimmungen des gesetzesvertretenden Dekrets vom 14. März 2013, Nr. 33 in geltender Fassung mit Ausnahme des Artikels 12 Absatz 1-bis, des Artikels 15, des Artikels 29, des Artikels 32, der Artikel 35 bis 41 und des Artikels 44 erster Satz festgelegt.

Die Tätigkeit der Körperschaft 2024 – 2026 fokussiert sich dabei vorwiegend auf die Festigung und Aktualisierung des Bereiches „Transparente Verwaltung“ auf der Internetseite der Handelskammer Bozen im Sinne der Regionalgesetze Nr. 10/2014 und Nr. 16/2016.

### Maßnahmen zur Umsetzung der Transparenzpflicht

Die Handelskammer Bozen ist verpflichtet, die Qualität der in ihren offiziellen Internetseite enthaltenen Informationen unter Beachtung der gesetzlich vorgesehenen Veröffentlichungspflicht zu garantieren und deren Integrität, ständige Aktualisierung, Vollständigkeit, Zugänglichkeit, einfache Einsichtnahme, Verständlichkeit, Einheitlichkeit, einfache Zugänglichkeit sowie die Übereinstimmung mit den bei der Verwaltung vorliegenden Originaldokumenten, die Angabe ihrer Herkunft und die Wiederverwendbarkeit zu gewährleisten.

Die Dokumente und Akten, welche der Pflicht zur Bekanntgabe unterliegen, sind auf folgende Weise zu veröffentlichen:

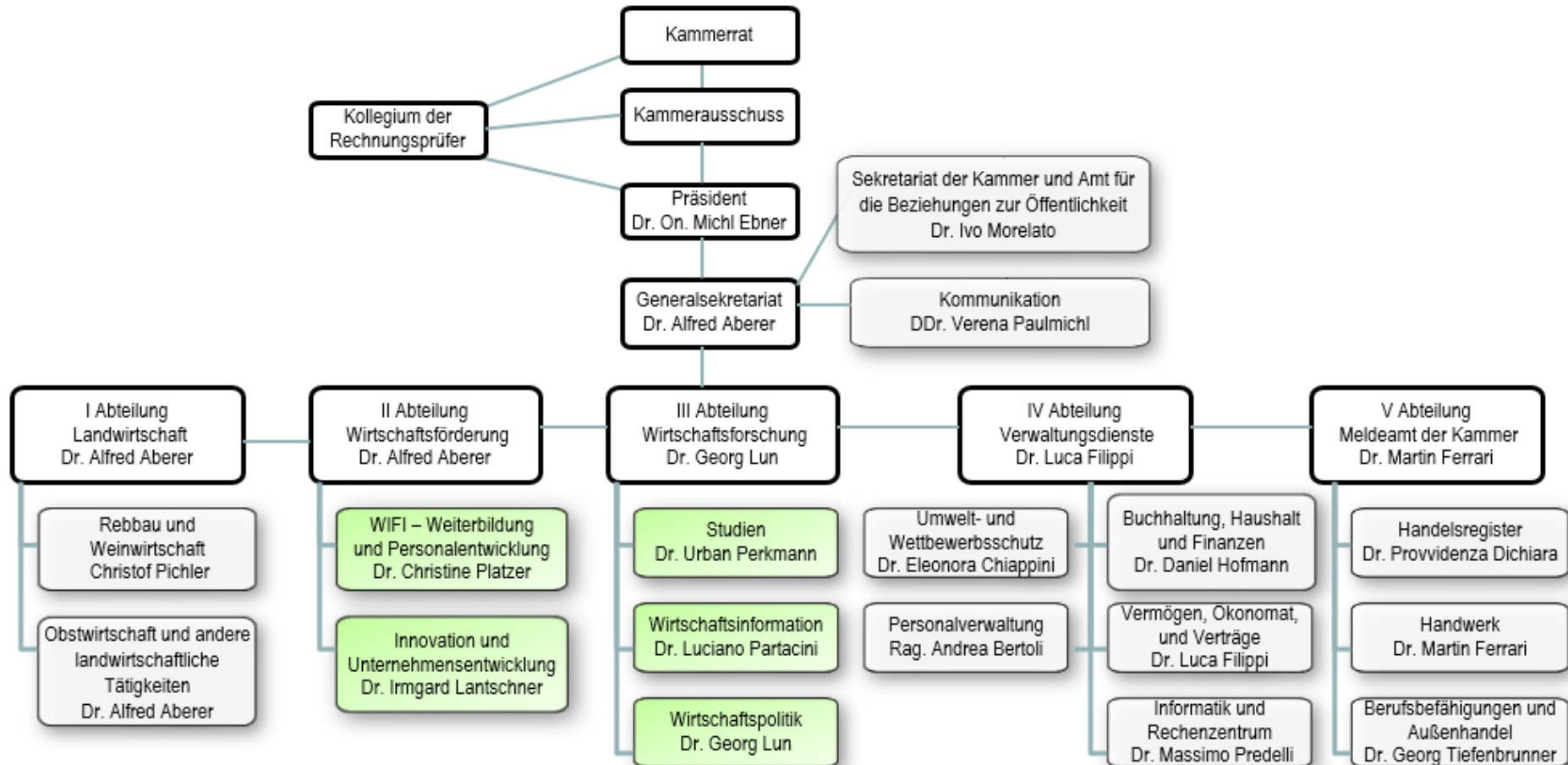
- in einfacher und deutlicher Form, um für die Einsicht nehmenden Personen leicht verständlich zu sein;
- vollständig im Inhalt und mit allen Anlagen, die wesentlicher Teil der Akte sind;
- mit Angabe ihrer Herkunft und nach Bescheinigung der Konformität mit der in der Verwaltung aufliegenden Urschrift;
- rechtzeitig, auf jeden Fall innerhalb von 3 Tagen ab Wirksamwerden;
- für einen Zeitraum von 5 Jahren ab 1. Jänner des Folgejahres nach dem Jahr, in dem die Pflicht zur Bekanntgabe beginnt. Akten, deren Wirksamkeit mehr als 5 Jahre dauert, müssen auf jeden Fall bis zum entsprechenden Datum veröffentlicht werden. Bei Verfall der Frist werden sie in verschiedenen Archivbereichen aufbewahrt und zur Verfügung gestellt;
- im offenen Format im Sinne des Artikels 68 des Gesetzbuches für die digitale Verwaltung gemäß GvD 82/2005; sie können nach Maßgabe des GvD 196/2003 ohne weitere Einschränkungen und nur mit der Pflicht, die Quelle anzugeben und die Integrität derselben zu wahren, wiederverwendet werden.

# ABSCHNITT III – ORGANISATION UND HUMANKAPITAL

## III.1 Organisationsstruktur

Es folgt das Organigramm der Handelskammer Bozen mit den einzelnen Abteilungen und den jeweiligen Führungskräften/Amtsleitern. Die Abteilungen sind wiederum in Dienste und Bereiche unterteilt.

### Organigramm der Handelskammer Bozen



## Kammerorgane

Präsident	Der Präsident führt die Funktion der gesetzlichen und substantiellen Vertretung der Kammer aus, bleibt fünf Jahre im Amt und kann vom Rat wiedergewählt werden. Der Präsident: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vertritt die Handelskammer nach Außen</li> <li>• beruft den Rat und Ausschuss ein und führt deren Vorsitz.</li> </ul>
Kammerrat	Der Kammerrat ist ein Kollegialorgan der Körperschaft und besteht aus 48 Mitgliedern, die fünf Jahre im Amt bleiben. Der Kammerrat bestimmt die allgemeinen Richtlinien der Handelskammer und kontrolliert die Ausführung der wesentlichen Aufgaben, welche der Körperschaft vom Gesetz und vom Statut zugewiesen worden sind. Der Rat: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wählt den Präsidenten und den Ausschuss;</li> <li>• genehmigt die Satzung;</li> <li>• beschließt die Gründung der Sonderbetriebe bzw. die Einrichtung von neuen Außenstellen;</li> <li>• bestimmt die allgemeine Ausrichtung und das Mehrjahresprogramm;</li> <li>• genehmigt den Haushaltsvoranschlag und den Jahresabschluss.</li> </ul>
Kammerausschuss	Der Ausschuss ist ein exekutives Organ der Handelskammer und besteht aus zwölf vom Rat gewählten Mitgliedern, die die Kammerressourcen verwalten und nach den vom Rat festgelegten Richtlinien handeln. Der Ausschuss: <ul style="list-style-type: none"> <li>• erstellt den Haushaltsvoranschlag und den Jahresabschluss, um sie dem Kammerrat zur Genehmigung zu unterbreiten;</li> <li>• definiert die Prioritäten, die Zielsetzungen und die durchzuführenden spezifischen Programme, sowie die dafür notwendigen Ressourcen;</li> <li>• überprüft die Erreichung der Zielsetzungen;</li> <li>• übt alle Tätigkeiten aus, welche nicht explizit dem Kammerrat vorbehalten sind</li> </ul>
Kollegium der Rechnungsprüfer	Kontrollorgan bestehend aus drei effektiven Mitgliedern, von denen eines von der Autonomen Provinz Bozen und die anderen vom Kammerrat ernannt werden, mit einer Amtsdauer von 5 Jahren (die nicht mit derjenigen des Kammerrats übereinstimmt): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontrollorgan der Handelskammer</li> </ul>

## III.2 Humankapital

Die Handelskammer Bozen zählt derzeit (01.01.2024) 145 Bedienstete:

- 4 Führungskräfte;
- 56 die dem Funktionsbereich C angehören;
- 80 die dem Funktionsbereich B angehören;
- 5 die dem Funktionsbereich A angehören.

Davon sind 128 Bedienstete auf unbefristete Zeit und 17 Bedienstete auf befristete Zeit eingestellt worden. 43 Bedienstete arbeiten in Teilzeit.

	Vollzeit	Teilzeit 1/2	Teilzeit 2/3	Teilzeit 5/6	Teilzeit 5/9	Teilzeit 7/9	Teilzeit 8/9	Summe Bedienstete
unbefristet	88	10	12	8	2	3	5	128
befristet	14	2	1	0	0	0	0	17
<b>Summe</b>	<b>102</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>145</b>

### III.3 Organisation des agilen Arbeitens

Gemäß dem Dekret des Ministerpräsidenten vom 23. September 2021 gilt in den öffentlichen Verwaltungen, einschließlich der Handelskammer, die Arbeit vor Ort und nicht mehr die Arbeit im Smart Working als Regelfall; in diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff "Fernarbeit" sowohl das "Smart Working", als eine Form der Ausführung des lohnabhängigen Arbeitsverhältnisses, auch mit Organisationsformen nach Phasen, Zyklen und Zielen, ohne feste Arbeitszeiten oder -stätten, als auch das „Remote Working“ als Form der Ausführung des lohnabhängigen Arbeitsverhältnisses, welche bestimmte Zeitspannen und entsprechende Präsenzplichten gemäß den Arbeitszeitbestimmungen vorsieht, mit Änderung des Ortes der Ausführung der Arbeitsleistung, der geeignet sein muss und anstelle der Dienststelle des/der Beschäftigten beansprucht wird, umfasst.

Dank des massiven Einsatzes der Fernarbeit konnten wichtige Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt werden, die für die mit Anordnung des Präsidenten Nr. 2 vom 07.01.2022 erfolgte Genehmigung der Regelung des Smart Working als normale Arbeitsleistung und den Abschluss individueller Vereinbarungen mit den Mitarbeitern/innen sehr hilfreich waren. Die genannte Regelung ist mit Beschluss des Kammerausschusses Nr. 72 vom 27.04.2023 noch einmal abgeändert worden.

Die Ausarbeitung der genannten Regelung wurde durch das „Abkommen für die Erneuerung des Tarifvertrags betreffend das nicht im Führungsrang eingestufte Personal der Autonomen Region Trentino-Südtirol und der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern Trient und Bozen – wirtschaftlicher und rechtlicher Teil: Dreijahreszeitraum 2016-2018" möglich gemacht, welches Ende September 2020 unterzeichnet wurde und im Artikel 26ter die Einführung der agilen Arbeit (Smart Working) als Modalität für die Ausführung der Arbeitsleistung der Beschäftigten der Region und der Handelskammern vorsieht.

Die Fernarbeit ist eine neue Philosophie des Managements, die den Beschäftigten Flexibilität ermöglicht, Autonomie in der Festlegung der Räumlichkeiten, Uhrzeiten und Arbeitsmittel gewährt sowie ein größeres Verantwortungsbewusstsein in Hinblick auf die Ergebnisse fördert und sich dabei auf folgende Grundsätze stützt:

- Flexibilität im Organisationsmodell;
- Autonomie in der Organisation der Arbeit;
- mehr Verantwortung in Hinblick auf die Ergebnisse;
- Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer;
- Nutzen für die Verwaltung;
- digitale Technologien, welche Smart Working ermöglichen und erleichtern;
- Organisation in Bezug auf Planung, Koordinierung, Monitoring, Einführung von Korrekturmaßnahmen, welche eine kulturelle Veränderung im organisatorischen Aufbau und im Personal der Handelskammer hervorrufen.

Das Programm zur Umsetzung und Entwicklung der Fernarbeit ist dynamisch aufgebaut und gliedert sich in drei Phasen, die sich über einen Zeitraum von drei Jahren erstrecken. Diese sind die Startphase, die mittlere Entwicklungsphase und die fortgeschrittene Entwicklungsphase.

#### 1) Startphase

Das Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen hat eine anonyme Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um die Meinung der Mitarbeiter zur Nutzung der Fernarbeit zu erfahren, die seit Beginn der Pandemie und bis zu diesem Zeitpunkt in vereinfachter Form eingesetzt wurde.

Im Rahmen der Umfrage wurde die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Methode der Fernarbeit untersucht, wobei die Vor- und Nachteile, die Rahmenbedingungen, die organisatorischen Maßnahmen, die technologischen Anforderungen und die Förderung der Kultur des agilen Arbeitens beleuchtet wurden.

Auf der Grundlage der Ergebnisse der Umfrage und der aktuellen Gesetzgebung zur Fernarbeit hat die Kammer beschlossen, eine Regelung zur Fernarbeit auszuarbeiten und die darin enthaltenen Bestimmungen durch die Anwendung von Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeitern/innen der Kammer und des Sonderbetriebs Institut für Wirtschaftsförderung umzusetzen.

## 2) Mittlere Entwicklungsphase (laufend)

Die zweite Phase konzentriert sich auf folgende Vorgänge:

- Überprüfung der erzielten Ergebnisse
- Überarbeitung der Aufstellung der Tätigkeiten, die in Fernarbeit geleistet werden können, und des entsprechenden Personals
- Monitoring des Smart Working
- Ausdehnung der Nutzerschaft
- Ausbau der Erhebungsindikatoren
- Regelmäßige Überprüfung der Ergebnisse *Verifica dei risultati ottenuti*

## 3) Fortgeschrittene Entwicklungsphase

Die dritte Phase sieht die Festigung der Planung vor.

### **Modalitäten für die Umsetzung des Smart Working**

Um den Einsatz von Smart Working zu fördern, müssen zunächst der Status und somit die Ausgangslage der Handelskammer beleuchtet werden, um dann die organisatorischen Maßnahmen zu definieren, die es umzusetzen gilt.

Dabei wurden berücksichtigt:

- der organisatorische Status der Körperschaft
- der professionelle Status der Körperschaft
- der digitale Status
- der wirtschaftlich-finanzielle Status.

Status der Organisation: es wurden die Tätigkeiten ermittelt, die in Smart Working durchgeführt werden können. In Zusammenarbeit mit den Führungskräften und Amtsdirektoren der Handelskammer wurden alle Tätigkeiten festgelegt, die mittels Fernarbeit geleistet werden können.

Professioneller Status: Durch die Schematisierung der Kompetenzen des Personals wurden die Fähigkeit, nach Zielen zu arbeiten und sich eigenständig zu organisieren, sowie die digitalen Kompetenzen ermittelt und eventuelle Ausbildungen vorgeschlagen.

Digitaler Status: Die Handelskammer gewährleistet:

- die Verfügbarkeit eines sicheren externen Zugriffs auf Anwendungen und Daten, die für die Ausführung der Arbeit relevant sind;
- die Funktionen für die „Aufbewahrung“ der Daten/Zwischenprodukte der eigenen Arbeit für Beschäftigte, die außerhalb des Sitzes arbeiten;
- die Verfügbarkeit von Softwareapplikationen, welche der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Sinne einer Leistung nach Arbeitsflüssen ermöglichen, an einer Phase des Arbeitsprozesses zu arbeiten und der Applikation die Aufgabe zu überlassen, den Fortschritt der Arbeit sowie eventuelle Reihenfolgen in der Genehmigung von Unterprodukten durch verschiedene Personen im Fall von Arbeitsverfahren, an denen mehrere Personen beteiligt sind, zu verwalten.

Wirtschaftlich-finanzieller Status: Die Einführung des Smart Working könnte auch organisatorische Änderungen bewirken, mit der Möglichkeit, die Arbeitsräume durch Einrichtung mobiler Arbeitsstätten, Planung neuer Layouts und Schaffung von Open Spaces für Sitzungen, Ausbildungen, Tagungen usw. neu zu gestalten.

### **Beteiligte**

An der Überwachung der Fernarbeit sind folgende Personen beteiligt:

1. der Generalsekretär, die Führungskräfte, die Amtsdirektoren und die Personalabteilung: Diese spielen eine zentrale Rolle in der Verbreitung einer Kultur der organisatorischen Veränderung in der Handelskammer durch Smart Working;

2. das unabhängige Bewertungsgremium: Es unterstützt die Verwaltung und spielt eine wesentliche Rolle in der Ermittlung der Leistungsindikatoren für Smart Working;
3. die Gewerkschaftsorganisationen und das EGK: Sie beteiligen sich an der Erhebung der Zufriedenheit des Personals mit Smart Working, um eine neue Philosophie des öffentlichen Dienstes umzusetzen
4. das Personal der Handelskammer und des Sonderbetriebs sowie externe Nutzer: Besonders wichtig ist die Rolle des Personals der Handelskammer und des Sonderbetriebs sowie der Nutzer in Bezug auf die Zufriedenheit mit der Einführung des Smart Working in der Körperschaft, mit der Möglichkeit, Verbesserungen und neue Lösungen für das System der Fernarbeit vorzuschlagen.

Wie bereits erwähnt, wurde die Verordnung über Regelung der Fernarbeit vom Kammerratsausschuss mit Beschluss Nr. 72 vom 27.04.2023 in ihrer neuen Fassung genehmigt. Dieses Dokument enthält einige Änderungen, die nach dem ersten Jahr der Erprobung der Fernarbeit notwendig wurden. Die Änderungen betrafen insbesondere die Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens für die Arbeitnehmer, eine bessere Spezifizierung der Tätigkeiten, für die agile Arbeit geleistet werden kann, und die Aufnahme einer Ausnahme von der maximal zulässigen Anzahl von zwei Tagen pro Woche bei Vorliegen schwerwiegender oder berechtigter persönlicher oder familiärer Gründe.

Wie vom Art. 19 der genannten Regelung vorgesehen, sind die Gewerkschaftsorganisation über die folgenden Zahlen und aktivierten Positionen für das Jahr 2023 informiert worden:

- individuelle Vereinbarungen für die Handelskammer: 103 Bedienstete;
- individuelle Vereinbarungen für das Institut für Wirtschaftsförderung: 16 Bedienstete;
- Arbeitsstunden in Smart Working im Zeitraum 01.01.2023 – 31.12.2023: 13.561 Stunden von insgesamt 220.396 Arbeitsstunden, d.h. etwa 6 % des Personals der Kammer und des Instituts.

In fast allen Abteilungen durften Mitarbeiter ihren Dienst in Fernarbeit leisten. Einzige Ausnahme bilden die Hilfskräfte, deren Tätigkeit nicht in Fernarbeit durchgeführt werden kann; ausschließlicher Telefonistin ist die Möglichkeit einberäumt worden, ihre Aufgaben von zu Hause aus zu erledigen.

## III.4 Dreijähriger Personalbedarfsplan 2024 - 2026

### **a) Dreijahresplanung 2024 – 2026**

Der Artikel 6 des Gesetzesdekrets Nr. 80/2021, umgewandelt mit Gesetz Nr. 113/2021, hat auf nationaler Ebene den sogenannten integrierten Tätigkeits- und Organisationsplan (PIAO) eingeführt, der die Instrumente und die Zielsetzungen für Neuaufnahmen sowie die Förderung des bereits angestellten Personals (ehemaliges Dreijahresprogramm des Personalbedarfs), enthalten muss.

Die dreijährige Personalbedarfsplanung, welche im Art. 39, Absätze 1 und 19 des Haushaltsgesetzes 1998 (Gesetz Nr. 449/1997 und diesbezügliche Änderungen), sowie im gesetzesvertretenden Dekret Nr. 165/2001 vorgesehen ist, bildet ein grundlegendes Instrument für die gegenwärtige und zukünftige Programmierung und Verwaltung der Körperschaft.

Mit den gesetzesvertretenden Dekreten Nr. 165/2001 und Nr. 150/2009 wurde sowohl die Bedeutsamkeit der dreijährigen Planung bekräftigt, aber auch deren Grenzen aufgezeigt und grundlegende Aspekte geklärt: nennenswert sind in diesem Sinne die Zuteilung der diesbezüglichen Zuständigkeiten an die Führungskräfte der Körperschaft und die Notwendigkeit der Mitteilungen an die Gewerkschaftsorganisationen in Bezug auf den Erlass von Verfügungen, welche die Organisation der Ämter betreffen bzw. einer gemeinsamen Absprache bezüglich all jener Maßnahmen, welche sich auf das Arbeitsverhältnis des Personals beziehen.

Der Stellenplan der Handelskammer Bozen wurde zuletzt mit Beschluss des Kammerrates vom 28.11.2022, Nr. 12, von 150 Einheiten auf 160 Einheiten erhöht.

Diesbezüglich wird darauf hingewiesen, dass die Anzahl der zurzeit besetzten Posten und die Organisation der Verwaltungs- und Entscheidungsabläufe innerhalb der Struktur der Kammer in Einklang mit der Gesamtzahl der Planstellen laut Vorgaben des obgenannten Beschlusses des Kammerrates stehen und dementsprechend dass kein auch nur temporärer Überschuss an Personal in den diversen Funktionsbereichen bzw. unter den Führungskräften, festgestellt wurde.

## b) Planstellen des Personals der Handelskammer

Die Planstellen des Personals wurden, wie bereits erwähnt, mittels Beschluss des Kammerrats Nr. 12 vom 28.11.2022 festgelegt.

Die Situation des Personals am 31.12.2023, unterteilt in den diversen Sprachgruppen, wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

Gesamter Stellenplan (zum 31.12.2023)		deutsche Sprachgruppe			italienische Sprachgruppe			ladinische Sprachgruppe		
Einstufung	Anzahl laut Bes. 12/2022	Plan- stellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen	Plan- stellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen	Plan- stellen	Besetzte Stellen	Freie Stellen
Führungskräfte	4	3	3	0	1	1	0	0	0	0
Funktions- bereich C*	70	49	40	9	18	11	7	3	0	3
Funktions- bereich B	81	57	48	9	21	19	2	3	1	2
Funktions- bereich A	5	4	2	2	1	1	0	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>160</b>	<b>113</b>	<b>93</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

Für das Jahr 2024 sind 20 Aufnahmen auf unbefristete Zeit vorgesehen, um die Aufgaben der Handelskammer abzuwickeln:

- 9 in der Berufs- und Besoldungsklasse C1 für die Bereiche
  - Vermögen, Ökonomat und Verträge (1 Bedienstete/r);
  - Kommunikation und Presse (1 Bedienstete/r);
  - Handelsregister (1 Bedienstete/r);
  - Wirtschaftsforschungsinstitut – WIFO (2 Bedienstete);
  - Umwelt- und Wettbewerbsschutz (4 Bedienstete);
- 9 in der Berufs- und Besoldungsklasse B3 für die Bereiche
  - Buchhaltung, Haushalt und Finanzen (3 Bedienstete);
  - Umwelt- und Wettbewerbsschutz (1 Bedienstete/r);
  - Vermögen, Ökonomat und Verträge (1 Bedienstete/r);
  - Handelsregister (3 Bedienstete);
  - Innovation und Unternehmensentwicklung (1 Bedienstete/r);
- 1 in der Berufs- und Besoldungsklasse B1 für den Bereich
  - Digitale Dienste (1 Bedienstete/r);
- 1 in der Berufs- und Besoldungsklasse A1 für die
  - Hilfsdienste (1 Bedienstete/r).

Im Laufe des Jahres werden voraussichtlich 7 Bedienstete in den Ruhestand versetzt und 4 haben bereits gekündigt.

Für die Jahre 2025 und 2026 sind weitere Personalbewegungen geplant, insbesondere um Mitarbeiter zu ersetzen, die aufgrund des Erreichens der aktuellen Anforderungen in den Ruhestand gehen werden.

### c) Personalbedarfsplanung 2024 – 2025 - 2026

Der genannte Plan wird in den folgenden Tabellen A) und B) genauer erläutert.

Tabelle A) – Personalbedarfsplanung 2024 - 2026									
	Vorherige Situation				Bedarf Dreijahreszeitraum 2024 – 2026				
	31.12.2022	+	-	31.12.2023	+	-	31.12.2024	2025	2026
Führungskräfte	4	0	0	4	0	-1	3	4	4
Funktionsbereich C	47	8	-4	51	9	-4	56	58	59
Funktionsbereich B	66	5	-3	68	10	-7	71	71	71
Funktionsbereich A	5	0	-2	3	1	0	4	3	5
<b>Summe</b>	<b>122</b>	<b>13</b>	<b>-9</b>	<b>126</b>	<b>20</b>	<b>-12</b>	<b>134</b>	<b>136</b>	<b>139</b>

Tabelle B) - Personalbedarfsplanung 2024 - 2026									
	deutsche Sprachgruppe			italienische Sprachgruppe			ladinische Sprachgruppe		
	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
Führungskräfte	2	3	3	1	1	1	0	0	0
Funktionsbereich C	43	43	44	14	15	15	0	1	1
Funktionsbereich B	48	48	48	21	21	22	1	1	1
Funktionsbereich A	3	2	3	1	1	2	0	0	0
<b>Summe</b>	<b>96</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	<b>37</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Der Inhalt des vorliegenden Dokumentes wurde den Gewerkschaften, welche das Personal der Handelskammer vertreten, mitgeteilt und dem unabhängigen Bewertungsgremium (OIV) vorgelegt.

### d) Berufliche Aus- und Weiterbildung

Gemäß dem Gesetzesdekret Nr. 81 vom 9. Juni 2021 müssen auch die öffentlichen Verwaltungen einen Fortbildungsplan für ihr Personal aufstellen, der auf die Förderung und berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter abzielt.

Aus diesem Grund hat die Handelskammer für das laufende Jahr ein Ausbildungs- und Weiterbildungsprogramm für ihre Mitarbeiter für den digitalen, ökologischen und Verwaltungsübergang erstellt, wie es auch in der Richtlinie des Ministers für öffentliche Verwaltung vom 24. März 2023 vorgesehen ist.

Die Leitlinien für die Aus- und Weiterbildung wurden aktualisiert und sind im Folgenden vollständig wiedergegeben, zusammen mit der Aufstellung der von der Handelskammer für das Jahr 2024 organisierten Fortbildungsveranstaltungen.

#### Leitlinien für die berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Personalentwicklung umfasst alle Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung des Personals und leistet dadurch einen maßgeblichen Beitrag zu einer erfolgreichen Aufgabenerfüllung und Zielerreichung der Verwaltung. Es geht darum, die Kompetenzen und Potenziale der Bediensteten zu erkennen, zu erhalten und in Abstimmung mit den Zielen der Bediensteten und dem Bedarf der Organisation zu fördern.



## **Ermittlung des Bildungsbedarfs und Erstellung des Bildungsplans der Handelskammer (Personalverwaltung)**

Der Bildungsbedarf richtet sich nach den Qualifikationen und Fähigkeiten, die vom Personal aufgrund der jeweiligen Tätigkeitsbereiche, der strategischen und operativen Ziele der Verwaltung, neuer oder geänderter Rechtsvorschriften, dem aktuellen Bedarf, aufgrund von Herausforderungen und Entwicklungen wie z. B. die Einführung neuer Software oder neuer Arbeitsmethoden und anderer besonderer Anforderungen gefordert werden.

Der am 20.12.2021 unterzeichnete dezentrale Tarifvertrag betreffend das Personal, ausgenommen die Führungskräfte, der Handels-, Industrie-, Handwerks- und Landwirtschaftskammer Bozen sieht vor, dass der Bildungsbedarf durch individuelle Mitarbeitergespräche auf Initiative des/der jeweiligen Amtsdirektors/in, Abteilungsleiters, Generalsekretärs sowie von der Verwaltung in Beachtung der Gesetze oder im Interesse derselben ermittelt wird. Innerhalb Oktober des Vorjahres muss der Bedarf der einzelnen Ämter zur Veranstaltung von Pflichtkursen von jedem/r Amtsleiter/in schriftlich der Personalverwaltung mitgeteilt werden, welche das jährliche Weiterbildungsprogramm aufstellt und die Gewerkschaften informiert.

Schulungen, die ein oder mehrere Ämter betreffen, werden von der Personalverwaltung in Zusammenarbeit mit der/den betreffenden Abteilung/en organisiert.

Als Weiterbildung gilt jede "Veranstaltung", an der ein/e Mitarbeiter/in teilnimmt, unabhängig davon, ob sie kostenlos oder gegen Bezahlung, während oder außerhalb der Arbeitszeiten, in synchronen Formaten (Präsenzkurse, Videokonferenzen, Webinar, Webmeeting, Tagungen, Konferenzen usw.) oder asynchronen Formaten (E-Learning, digitale Bibliothek, Angebote zum Selbstlernen usw.) stattfinden.

Die Weiterbildung ist unterteilt in:

- obligatorische/vom Gesetz vorgesehene Weiterbildung im Interesse der Verwaltung oder des Amtes,
- fakultative Weiterbildung, die mit der Arbeitstätigkeit jedes/r einzelnen Mitarbeiters/in zusammenhängen.

Die obligatorische Weiterbildung wird bei der Berechnung der unten angeführten und im oben genannten dezentralisierten Tarifvertrag festgelegten jährlichen Höchstgrenzen nicht berücksichtigt (die Stundenzahl wird für Bedienstete in Teilzeit proportional reduziert):

### **Personal mit unbefristetem Arbeitsvertrag**

- Funktionsbereich A 8 Stunden
- Funktionsbereich B 24 Stunden
- Funktionsbereich C 40 Stunden

### **Personal mit befristetem Arbeitsvertrag**

- Funktionsbereich A 4 Stunden
- Funktionsbereich B 12 Stunden
- Funktionsbereich C 20 Stunden

Der Weiterbildungsbedarf kann durch die folgenden Weiterbildungsinitiativen gedeckt werden:

- Interne Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Personalverwaltung auf Antrag der Verwaltung ad hoc für die Mitarbeiter/innen der Kammer und des Instituts organisiert werden (obligatorische Weiterbildung),
- Interne Weiterbildungsmaßnahmen, die von der Personalverwaltung auf Antrag der einzelnen Amtsleiter/innen für die Mitarbeiter/innen der Kammer und des Instituts organisiert werden (obligatorische Weiterbildung),
- Individuelle Weiterbildungsinitiativen des WIFI - Weiterbildung (fakultative Weiterbildung),

- Individuelle Weiterbildungsinitiativen, die von anderen Bildungseinrichtungen angeboten werden (fakultative Weiterbildung).

Sollte ein außerordentlicher Bildungsbedarf bestehen, ist dieser vom Generalsekretär zu genehmigen.

Es ist Aufgabe jedes Vorgesetzten, für die ständige Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter/innen zu sorgen, insbesondere im Hinblick auf neue Rechtsvorschriften, Auslegungen und Lehrmeinungen, welche den jeweiligen Amtsbereich betreffen. Weiters sind die Bediensteten über relevante Entwicklungen, Tendenzen und Innovationen in ihrem Tätigkeitsbereich zu informieren. Die Amts- und Abteilungsleiter nutzen dafür geeignete Kommunikationsmittel, welche einen vollständigen und konstanten Informationsfluss gewährleisten.

Die Teilnehmer/innen an Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen sind dazu verpflichtet, die erworbenen Kenntnisse an ihre Arbeitskolleg/innen weiterzugeben. Am Ende der Weiterbildungsveranstaltung, welche nicht an das gesamte Personal gerichtet ist, muss der/die Mitarbeiter/in seinem Vorgesetzten einen kurzen Bericht über Inhalt und Umsetzung der absolvierten Weiterbildung abgeben.

- **Interne Weiterbildungsinitiativen, die ad hoc für Mitarbeiter der Kammer und des Instituts organisiert werden**

- a) Die Schulung wird von der Personalverwaltung organisiert, welche die Mitarbeiter dazu einlädt.
- b) Bei ungerechtfertigtem Fernbleiben von der Pflichtfortbildung wird gegen den Arbeitnehmer ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

- **Individuelle Weiterbildung beim WIFI - Weiterbildung**

- a) Der/die Mitarbeiter/in füllt das [Online-Formular](#) mindestens 30 Tage vor Beginn der Fortbildung aus
- b) der Vorgesetzte erhält eine E-Mail mit dem Antrag des Mitarbeiters, die er an [personal@handelskammer.bz.it](mailto:personal@handelskammer.bz.it) weiterleiten muss, um die Genehmigung zum Besuch der Weiterbildung zu erteilen. Sollte die Weiterbildung länger als 2 Arbeitstage (für Mitarbeiter/innen in Teilzeit wird dies auf den jeweiligen Prozentsatz berechnet) andauern, muss sie mit einer Maßnahme des Direktors der Abteilung Verwaltungsdienste oder des Direktors des Instituts für Wirtschaftsförderung (für das Personal des Instituts) genehmigt werden. In diesem Fall muss der Vorgesetzte die Tabelle in der E-Mail ausfüllen und dort sämtliche Informationen einfügen, welche die Präambel der Verwaltungsmaßnahme bilden werden (Aufgaben des Amtes, Grund weshalb die Weiterbildung notwendig ist usw.). Es folgt ein Beispiel. **Bei mangelnder Angabe dieser Informationen kann der Antrag nicht weiterbearbeitet werden.**

Präambel und Begründung:	Preambolo e motivazione:
- Beschreibung der Aufgaben des Amtes, des Bereichs oder des Dienstes, welche mit der benötigten Weiterbildung in Zusammenhang stehen.	- Descrivere i compiti assegnati all'ufficio o al reparto o al servizio, connessi alla formazione richiesta.
- Detailliert begründen, warum die Weiterbildung benötigt wird.	- Indicare dettagliatamente la motivazione per la quale è necessaria la formazione.

- c) die Personalverwaltung überprüft die Einhaltung der für die Weiterbildung festgelegten Höchstgrenzen und meldet den/die Mitarbeiter/in beim WIFI-Weiterbildung an
- d) der/die Mitarbeiter/in erhält eine Anmeldebestätigung vom WIFI-Weiterbildung
- e) bei Abschluss der Weiterbildungsveranstaltung füllt der/die Mitarbeiter/in den [Online-Feedbackbogen](#) aus.

**Abwesenheit:** ist der/die Mitarbeiter/in verhindert, muss er/sie das WIFI innerhalb der Anmeldefristen der Weiterbildungsveranstaltung informieren, damit eine Ersatzperson gefunden

werden kann. Bei verspäteter Absage oder unentschuldigtem Fernbleiben (außer im Krankheitsfall) darf der/die Mitarbeiter/in ein Jahr lang nicht an Weiterbildungsveranstaltungen des WIFI teilnehmen und es kann zu disziplinären Konsequenzen kommen.

**Begrenzung der Teilnehmerzahl:** In der Regel können pro WIFI-Schulungsveranstaltung maximal 2 Mitarbeiter/innen teilnehmen (maximal 1 Person pro Büro) außer es stehen weitere Plätze zur Verfügung.

- **Einzelne Weiterbildungsinitiativen, die von anderen Bildungseinrichtungen angeboten werden**

- a) Der/die Mitarbeiter/in füllt das [Online-Formular](#) mindestens 30 Tage vor Beginn der Fortbildung aus
- b) der Vorgesetzte erhält eine E-Mail mit dem Antrag des Mitarbeiters, die er an [personal@handelskammer.bz.it](mailto:personal@handelskammer.bz.it) weiterleiten muss, um die Genehmigung zum Besuch der Weiterbildung zu erteilen. Sollte die Weiterbildung länger als 2 Arbeitstage (für Mitarbeiter/innen in Teilzeit wird dies auf den jeweiligen Prozentsatz berechnet) andauern, muss sie mit einer Maßnahme des Direktors der Abteilung Verwaltungsdienste oder des Direktors des Instituts für Wirtschaftsförderung (für das Personal des Instituts) genehmigt werden. In diesem Fall muss der Vorgesetzte die Tabelle in der E-Mail ausfüllen und dort sämtliche Informationen einfügen, welche die Präambel der Verwaltungsmaßnahme bilden werden (Aufgaben des Amtes, Grund weshalb die Weiterbildung notwendig ist usw.). Es folgt ein Beispiel. **Bei mangelnder Angabe dieser Informationen kann der Antrag nicht weiterbearbeitet werden.**

Präambel und Begründung:	Preambolo e motivazione:
- Beschreibung der Aufgaben des Amtes, des Bereichs oder des Dienstes, welche mit der benötigten Weiterbildung in Zusammenhang stehen.	Descrivere i compiti assegnati all'ufficio o al reparto o al servizio, connessi alla formazione richiesta.
- Detailliert begründen, warum die Weiterbildung benötigt wird.	Indicare dettagliatamente la motivazione per la quale è necessaria la formazione.

- c) Einschreibung

- I. Kostenlose Weiterbildungen: die Personalverwaltung überprüft die Einhaltung der für die Weiterbildung festgelegten Höchstgrenzen und teilt dem/der Mitarbeiter/in mit, dass er/sie sich zur Weiterbildung anmelden kann.
- II. Weiterbildung gegen Bezahlung: die Personalverwaltung überprüft die Einhaltung der für die Weiterbildung festgelegten Höchstgrenzen und leitet die Anfrage für die Genehmigung der Ausgabe und die Bestätigung des Auftrags an das Ökonomat weiter. Der/die Mitarbeiter/in erhält von Seiten des Ökonomats Anweisungen bezüglich der Einschreibung.

- d) bei Abschluss der Weiterbildungsveranstaltung füllt der/die Mitarbeiter/in den [Online-Feedbackbogen](#) aus.

- **Zusammenfassender Bericht über die Weiterbildung (Personalabteilung)**

Die Personalverwaltung erstellt auf der Grundlage der verfügbaren Daten periodisch einen Gesamtbericht über alle tatsächlich besuchten Weiterbildungsmaßnahmen.

### Bericht über die Ausbildung und Entwicklung des Personals zum 31.12.2023

Neben den gemeinsamen Kompetenzen aller Mitarbeiter, wie Verwaltungsrecht, Korruptionsbekämpfung und Digitalisierung, fördern die Handelskammer und der Sonderbetrieb die Entwicklung spezifischer Kompetenzen einzelner Mitarbeiter durch individuelle Schulungen.

Im Jahr 2023 nahmen 93 % der Beschäftigten an Schulungen teil, die im Durchschnitt 18 Stunden pro Person umfassten.

	<b>Bedienstete zum 31.12.2023</b>	<b>davon Teilnehmer an Weiterbildungen</b>	<b>besuchte Weiterbildung- stunden 2023</b>	<b>Weiterbildungs- stunden pro Kopf</b>
Handelskammer	146	137	2.373	17
Institut für Wirtschaftsförderung	21	19	392	21
<b>Gesamt</b>	<b>167</b>	<b>156</b>	<b>2.765</b>	<b>18</b>

#### Weiterbildung und Personalentwicklung 2024 – 2025 – 2026

Auch in den kommenden Jahren wird sich die Handelskammer auf die ständige Weiterbildung der Mitarbeiter konzentrieren, um die Entwicklung der Kompetenzen zu gewährleisten und so die den Nutzern angebotenen Dienstleistungen zu optimieren.

Die auf gesamtstaatlicher Ebene festgelegten strategischen Prioritäten für die Fortbildung des Personals berücksichtigen den beträchtlichen Zustrom neuer Mitarbeiter, die Entwicklung digitaler, administrativer und ökologischer Kompetenzen, die durch den Nationalen Plan für Wiederaufbau und Resilienz (PNRR) gefördert werden, die Entwicklung von Soft Skills und die Notwendigkeit, der Fortbildung über internationale und europäische Finanzierung mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

Darüber hinaus gibt es weitere spezifische Ausbildungsziele, die sicherstellen sollen, dass die Mitarbeiter ein Höchstmaß an Operativität und Autonomie in Bezug auf die ihnen zugewiesenen Aufgaben erreichen, wobei die Entwicklung der Vorschriften und des Wissens in Bezug auf den Arbeitskontext, die technologischen und organisatorischen Merkmale und die eingeführten Innovationen berücksichtigt werden, insbesondere in Bezug auf die Art und Weise, wie die Dienstleistungen für die Bürger und Unternehmen erbracht werden.

Für die nächsten drei Jahre sind Mittel in der Höhe von 45.000 Euro pro Jahr für die Weiterbildung der Bediensteten vorgesehen. Für die Weiterbildung der Mitarbeiter nimmt die Handelskammer die Dienste ihres eigenes Instituts "WIFI - Weiterbildung und Personalentwicklung", und der Gesellschaften des Kammersystems InfoCamere und Si.Camera in Anspruch und wendet sich auch an weitere Institute auf lokaler Ebene, insbesondere für die Weiterbildung in deutscher Sprache. Für die nächsten Jahre ist auch eine Zusammenarbeit mit dem Landesamt geplant, das für die Weiterbildung der Bediensteten der Autonomen Provinz Bozen zuständig ist.

Abschließend die Tabelle der Weiterbildungsmaßnahmen, die im Jahr 2024 von der Handelskammer organisiert werden.

<b>Titel</b>	<b>Dauer</b>	<b>Zielgruppe</b>	<b>Anwesenheitspflicht aufgrund gesetzlicher Bestimmungen</b>	<b>Anwesenheitspflicht aus Erfordernissen der Behörde</b>
Einfache Sprache	4.00 h	Führungsebene und Mitarbeiter		X
Der Kunde im Mittelpunkt - Vertiefung	3.00 h	Führungsebene und Mitarbeiter		X
IT-Sicherheit	3.00 h	Führungsebene und Mitarbeiter		X
Antikorrption, Verhal- tenskodex und Transparenz	1.30 h	Führungsebene und Mitarbeiter	X	
Datenschutz	2.00 h	alle Mitarbeiter	X	
Arbeitssicherheit	4.00 / 8.00 h	alle Mitarbeiter	X	

## ABSCHNITT IV – ÜBERWACHUNG

Artikel 5 des Dekrets des Ministerspräsidenten Nr. 132 vom 30. Juni 2022 sieht ebenfalls einen Abschnitt des PIAO vor, der sich mit Überwachungsinstrumenten und -methoden befasst, einschließlich Umfragen zur Nutzerzufriedenheit.

### Bewertung der Performance

Die Handelskammer hat eine vierteljährliche Überwachung der Erreichung der operativen Ziele vorgesehen, während die strategischen und individuellen Ziele jährlich überprüft werden.

Die Ergebnisse werden dem Unabhängigen Bewertungsgremium vorgelegt.

### Überwachung über die Angemessenheit und Umsetzung der Antikorruptionsmaßnahmen

Das Management des Korruptionsrisikos wird durch die Überwachung vervollständigt, bei der das Risikoniveau unter Berücksichtigung der Reaktionsmaßnahmen, d.h. der eingeführten Präventionsmaßnahmen, bewertet wird. Diese Phase, die von denselben Akteuren durchgeführt wird, die am Risikomanagementprozess beteiligt sind, zielt darauf ab, die Wirksamkeit der angenommenen Präventionssysteme und die anschließende Umsetzung weiterer Präventionsstrategien zu überprüfen.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung überwacht die Umsetzung des Antikorruptionsplans, indem er im Laufe des Jahres Verfahren zur Überprüfung seiner Eignung abwickelt.

#### → Die Rolle des unabhängigen Bewertungsgremiums

Das G.v.D. Nr. 97/2016 hat die Miteinbeziehung des unabhängigen Bewertungsgremiums in die Tätigkeiten des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung vorgesehen, um eine Synergie zwischen den Leistungszielen der Organisation und der Durchführung von Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Das unabhängige Bewertungsgremium hat die Möglichkeit, vom Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung Informationen und Dokumente einzufordern, um die dem Gremium übertragenen Kontrollfunktionen durchzuführen. Wie von Art. 41, Absatz 1, Buchstabe I) des G.v.D. Nr. 97/2016 vorgesehen muss der jährliche Bericht des Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung über die durchgeführten Tätigkeiten auf der Internetseite veröffentlicht und neben dem politischen Organ der Behörde auch an das unabhängige Bewertungsgremium übermittelt werden.

#### → Berichterstattung an den Verantwortlichen für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz

Der Verantwortliche für Korruptionsvorbeugung kann bei der Ausführung der ihm zugeteilten Funktionen zwecks Vorbeugung und Kontrolle des Risikos in Verbindung mit möglichen Korruptionsfällen:

- jederzeit auf eigene Initiative oder auf Hinweis des Verantwortlichen einer Struktur von den Bediensteten, welche die Endverfügung ausgearbeitet haben, eine schriftliche Begründung der Umstände und der rechtlichen Grundlagen der Verfügung fordern;
- jederzeit Überprüfungen anstellen und von allen Bediensteten schriftliche und mündliche Erklärungen zu Verhaltensweisen anfordern, welche auch nur möglicherweise Korruption und Illegalität darstellen könnten;
- jederzeit auch mit Vornahme von Inspektionen und Überprüfungen in den Ämtern der Kammer die Verantwortlichen um Auskünfte über den Abschluss der Verwaltungsverfahren, für die sie zuständig sind, ersuchen;
- jederzeit Inspektionen und Überprüfungen in jedem Amt der Kammer durchführen, um die Einhaltung der Grundsätze der Korrektheit und Rechtmäßigkeit der laufenden oder bereits abgeschlossenen Verfahren zu überprüfen.

Der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung kann nicht-anonyme Meldungen von Interessenträgern berücksichtigen, die ausreichend genau ausgeführt sind und ungewöhnliche Situationen und die Möglichkeit

einer Korruptionsgefahr aufzeigen.

→ Jährlicher Bericht über die durchgeführten Tätigkeiten

Im Sinne des Art. 1 Absatz 14 des Gesetzes Nr. 190/2012, ersetzt durch Art. 41 G.v.D. Nr. 97/2016, übermittelt der Verantwortliche für die Korruptionsvorbeugung und Transparenz jedes Jahr innerhalb 15. Dezember dem Unabhängigen Bewertungsgremium und dem polischen Organ der Verwaltung einen Bericht mit den Ergebnissen der durchgeführten Tätigkeit, der anschließend auf der Internetseite veröffentlicht wird ([Link](#)).

Aufsicht und Überwachung der Verpflichtungen im Bereich Transparenz

Der Verantwortliche für die Transparenz und das Unabhängige Bewertungsgremium überwachen die Umsetzung des vom Antikorruptionsplan vorgesehenen Abschnitts über die Transparenz, indem sie infra-jährliche Verfahren durchführen, um dessen Eignung zu überprüfen.

Innerhalb 30. Juni eines jeden Jahres muss der Präsident des Unabhängigen Bewertungsgremiums anhand einer von der ANAC zur Verfügung gestellten Anwendung die erfolgten Veröffentlichungen bzw. die Vollständigkeit der Inhalte, die Vollständigkeit in Bezug auf die Ämter, die laufende Aktualisierung der Informationen und die Nutzung offener Datenformate überprüfen. Im Falle unvollständiger Inhalte muss die Körperschaft die fehlenden Daten innerhalb 30. November ergänzen und das Bewertungsgremium die Vollständigkeit der Daten im Dezember bestätigen.

Die entsprechenden Übersichten sind nur in italienischer Sprache verfügbar und werden unter folgendem Link veröffentlicht ([Link](#)).

Customer satisfaction

Bei der Definition ihrer UNI EN ISO 9001:2015 zertifizierten Qualitätspolitik hat die Handelskammer die Wichtigkeit einer konstanten Überwachung der Kundenzufriedenheit und -bindung unterstrichen, um die von außen wahrgenommene Qualität laufend zu verbessern und Reklamationen vorzubeugen, indem den Kunden ein hochwertiges Produkt oder eine hochwertige Dienstleistung angeboten wird.

Die Erhebung der Kundenzufriedenheit erfolgt auf verschiedene Arten:

- in Bezug auf die angebotenen Dienstleistungen und Informationen können die Besucher der Internetseite der Kammer und Instituts am Ende der Seite jeder Dienstleistung über eine Anwendung ihre Meinung über die Nützlichkeit der in der Seite enthaltenen Informationen abgeben. Diese Daten werden anschließend über einen speziellen Link im Intranet der Kammer gesammelt und von Infocamere verwaltet, um die von den Interessenten geäußerte Zufriedenheit zu überprüfen.
- nach jeder von der Handelskammer oder vom Institut für Wirtschaftsförderung durchgeführten Veranstaltung werden die Teilnehmer ersucht, einen Online-Feedbackbogen auszufüllen, durch den die Körperschaft die Bewertung des Events, der Referenten und eventuelle Ratschläge oder Kritiken sammelt.
- was die Entwicklung der Kompetenzen der Bediensteten anbelangt, wird nach der Veranstaltung von Weiterbildungskursen durch die Handelskammer bzw. nach Kursen, die von Dritten organisiert werden, das Feedback der Mitarbeiter eingeholt, um die Bewertung der Inhalte, der Referenten, über die Dauer der Weiterbildungsveranstaltung und eventuelle weitere Anmerkungen zu sammeln.
- das Institut für Wirtschaftsforschung – WIFO der Handelskammer führt periodisch auch Erhebungen über die Zufriedenheit der Kunden der Handelskammer und des Instituts für Wirtschaftsförderung durch.